

direction

201 - septembre 2012

8/10

les personnels de direction de l'éducation nationale

L'obsession du tri

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
MÊL : siege@snpden.net

Directeur de la Publication
PHILIPPE TOURNIER
Rédactrice en chef
FLORENCE DELANNOY
Rédactrice en chef adjointe
ISABELLE POUSSARD

Commission pédagogie:
ISABELLE BOURHIS
Commission vie syndicale:
JOËL OLIVE
Commission métier:
PASCAL BOLLORÉ
Commission carrière:
PHILIPPE VINCENT
Sous-commission retraités:
PHILIPPE GIRARDY

Conception/Réalisation
JOHANNES MÜLLER
Crédit photographique :
SNPDEN

Publicité
ESPACE M.
TÉL. 04 92 38 15 55
Chef de Publicité
FABRICE MAURO

Impression
IMPRIMERIE SIC,
PARC D'ACTIVITÉS DU BEL AIR
8 AVENUE JOSEPH PAXTON
77607 MARNE LA VALLÉE CDX 3
TEL. : 01 64 12 41 24

DIRECTION – ISSN 1151-2911
COMMISSION PARITAIRE DE
PUBLICATIONS ET AGENCE
DE PRESSE 0314 S 08103
DIRECTION N° 201
MIS SOUS PRESSE
LE 13 JUILLET 2012

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

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

INDEX DES ANNONCEURS

INCB	2
INDEX ÉDUCATION	4, 5
OMT	9
GMF	11
SCOLA CONCEPT	13
CASDEN	15
UNCME	17
MAIF	19
ALISE	96

ENCARTAGE : AEF

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

s o m m a i r e

6 ÉDITO

8 BUREAU NATIONAL

10 ACTUALITÉS

22 CARRIÈRE

« Carrière » : des mandats de congrès ambitieux
Cotation des emplois : quésako ?
Les mutations ou le parcours du combattant
Mémento : Votre demande de mutation
Les commissaires paritaires nationaux du SNPDEN
Nouvelle possibilité de départ à 60 ans
La rémunération

37 MÉTIER

« Métier » : exercer dans le cadre d'un EPLE autonome
Récit d'une « première fois »
Effet « chef d'établissement » ?
Le rapport complaisant des inspecteurs généraux

49 ÉDUCATION & PÉDAGOGIE

« Éducation & pédagogie » : au cœur de notre métier
Principe pour l'élaboration d'une politique éducative d'établissement
La voie professionnelle

56 VIE SYNDICALE

« Vie syndicale » : modernisation et influence
Associations sportives : quel avenir ?
Entre Cers et Marin
Le congrès, suite et fin
Tribune libre

75 CHRONIQUE JURIDIQUE

90 ADHÉSION

94 DERNIERS OUVRAGES REÇUS

95 NOS PEINES



Philippe
TOURNIER

Enfin passer de la cueillette à la culture...

Secrétaire général

Une machine
à légitimer
la reproduction
sociale

Encore un paradoxe français ! Notre école s'est fièrement bâtie autour de valeurs républicaines, annonçant offrir à chacun la perspective non seulement d'une émancipation par le savoir mais aussi d'une ascension par le mérite. Et pourtant, bien que pétrie de bonnes intentions de la tête aux pieds et à longueur de circulaires, la réalité crue est qu'elle est aujourd'hui devenue ce qu'on pourrait appeler sans fard une « école de classe », une machine à légitimer la reproduction sociale : une École républicaine où le plus décisif des mérites est devenu celui de la naissance. Les perdants finissent ainsi par associer les promesses manquées de l'école à l'idée de mensonge et de fausseté, ce qui fait activement le lit de l'idéologie frontiste parmi eux. Pourtant la quasi-totalité des éducateurs pourraient dire, comme Guillaume II au Haut-Kœnigsbourg à la fin de la Grande Guerre : « je n'ai pas voulu cela ». Effectivement, personne ne l'a voulu et le plus grand nombre voulait même le contraire ! Ce n'est donc pas une affaire de fautes personnelles, de manque d'implication, de défaut d'empathie ou d'intention malveillante : c'est le fruit d'un système d'autant plus pervers qu'il se masque le plus souvent sous l'affirmation de son contraire.

L'OBSSESSION DU TRI

Notre système est entièrement traversé par une idée fixe : trier les individus. Cela commence dès l'apprentissage de la lecture, toujours plus précoce, ce qui revient à mettre en échec les plus fragiles dès les pre-

miers pas. Si le bon sens populaire désigne sept ans comme étant l'âge de raison, ce n'est pas... sans raison ! Ce superbe dédain pour les mécanismes de la construction de la personnalité va se poursuivre sous la forme d'un niais et lisse *continuum*, ignorant tout de cette triviale et envahissante réalité des « années collège » : « l'âge bête » (pourtant bien connue des psychologues et des parents) dont les inévitables sottises sont parfois chèrement payées par leurs auteurs d'échec social définitif dès 14 ans. Ce principe de la trop grande précocité va d'ailleurs traverser toute la scolarité : nombre de trop ambitieux programmes (ou de trop ambitieuses lectures de programme) sont inaccessibles à la plupart de ceux auxquels ils s'adressent au moment auquel ils s'adressent à eux. Ce qui va être la cause d'un échec rédhibitoire à 11 ans ne l'aurait peut-être pas été à 13 ans. C'est ainsi que, selon la DEPP, 78 % des élèves de troisième ne maîtrisent pas les programmes : à leur lecture, on admire surtout les 22 % qui les maîtrisent ! Ainsi, par exemple (on pourrait en prendre, hélas, bien d'autres), en français, quand le programme (page 162) stipule qu'on « engage la réflexion sur le discours autobiographique, on observe comment le narratif s'y associe souvent à l'argumentatif » auprès d'une population dont « l'État de l'École » nous apprend (indicateur n° 20) que 23 % ne maîtrisent pas les compétences de base (j'insiste : de base) en français en fin de collège, point besoin d'être grand clerc pour deviner quels élèves tireront probablement le plus bénéfice de ladite réflexion sans parler du malheureux professeur déchiré entre les exigences contradic-

toires de « terminer-son-programme », ne rien rabattre des « exigences » et d'être compris de ses élèves (et on s'inquiète de son « malaise »...). Le plus extraordinaire est que certains y arrivent mais un système qui ne peut fonctionner qu'avec des gens hors-norme est un système qui ne fonctionne pas ! Ce culte des « exigences » inaccessible à la masse du public sous prétexte de « culture » et de « savoir » est une redoutable machine d'exclusion sociale d'autant que ses agents semblent inconscients et préfèrent ne pas voir ce à quoi ils contribuent. Peut-être venu du tréfonds des croyances, il faut dire que l'École en France, toute laïque qu'elle soit, est parfois traversée par un certain mysticisme : l'accès au savoir est conçu comme une sorte de parcours initiatique, dominé par le discours de la souffrance (celui qui a de bons résultats en montrant que cela ne lui demande pas de grands efforts paraît indécemment rongé par l'implacable loi d'airain du tri par élagages successifs de la voie la plus « noble ». Par exemple, pourquoi empêche-t-on des élèves d'aller dans la voie de leur choix en fin de troisième alors que toutes les voies sont censées conduire en trois ans à un baccalauréat clamé d'égale dignité qu'il soit général, professionnel ou technologique ? Un accompagnement, des conseils, de la vraie orientation : oui. De l'affectation : nécessairement. Mais qu'est-ce que l'école veut exactement signifier par ce décorum justicier surnommé « procédures d'orientation » dont les angoisses ne s'adressent, dans la pratique, qu'aux plus faibles, aux plus fragiles, aux plus marginalisés ?

LA SCOLARITÉ OBLIGATOIRE EST UN OBJECTIF EN SOI

Bien sûr, à un moment donné, il y aura compétition et même sélection : ce serait un grand progrès de le reconnaître plutôt que de prétendre hypocritement le contraire. Le reconnaître serait enfin se contraindre à en expliciter les critères car le plus terrible est qu'ils le sont rarement : un beau jour, on se retrouve mis de côté faute de « base » ou de « méthode » après avoir inutilement doublé. Et, dans notre pays, cette mise de côté est irrattrapable et scelle le destin social : pas étonnant que les petits Français soient les plus stressés des Européens (mais ils partagent cette caractéristique avec leurs professeurs) et ceux qui ont le moins confiance en eux-mêmes (38 % contre 62 % dans l'OCDE). Cette compétition se fait dans des conditions biaisées, instillée à petites doses continues tout au long de la scolarité et dès le plus jeune âge : les « évaluations » dès le cours préparatoire ! Hormis faire la prospérité des officines de cours particuliers (qui en sont devenus une compo-

sante), le système est socialement injuste et scolairement contre-performant comme le montre PISA. C'est un peu comme si l'école en était restée à l'âge de la cueillette : elle abat beaucoup d'arbres de tous âges pour cueillir quelques beaux fruits. Ce qu'il faut, c'est passer à la culture : soigner beaucoup d'arbres pour récolter beaucoup de fruits (dont toujours autant de très beaux). C'est moins stressant pour les arbres, moins pénible pour les récoltants et plus efficace pour le pays ! Pour cela, il faut clairement affirmer que la scolarité obligatoire est un objectif en soi : elle est, d'une certaine façon, sa propre fin. On entend parfois : « le collège prépare au lycée » (lycée au singulier au cas où on n'aurait pas compris...) : hé bien non ! Le socle commun est la base d'une culture commune à tous qui permet à tous de poursuivre mais cette poursuite, différenciée, n'est pas en soit son objet : la scolarité obligatoire n'a pas pour but de commencer à positionner tout le monde simplement pour anticiper les quelques qui iront rue d'Ulm ou à HEC. Cela veut dire qu'il faut extirper la scolarité obligatoire de la logique de la compétition entre les individus pour valoriser, au contraire, tout ce qui nous fait tant défaut : l'altruisme, le travail en commun, la solidarité, l'esprit collectif. Sans faire d'angélisme, il est même probable que l'ambiance des classes en collège y gagnerait beaucoup en sérénité une fois débarrassée de la tension et de l'aigreur qu'induit la compétition individuelle, implicite et permanente (il suffit de mettre les pieds dans un pays étranger pour saisir une différence de climat qui n'est point à notre avantage). La notation sur 10 ou sur 20, faite pour que tout le monde n'ait pas 10 ou 20, ou encore le brevet actuel, pathétique caricature de ce qu'il faut aujourd'hui quitter sans regret, en seraient sans doute les premières victimes. Bien sûr, de redoutables et épineuses questions se poseraient qu'il ne faut pas mésestimer mais, quels que soient les risques, ils seront toujours moindres que le maintien d'un système qui, tous les jours, trahit ses propres promesses.

Lors du congrès de Lille, des textes importants ont été votés qui sont des prises de position pédagogiques affirmées du SNPDEN. Nous avons voulu construire notre métier non pas comme de dociles agents d'une incohérente bureaucratie scolaire, ni des mandants passifs d'une tradition académique devenue socialement malsaine mais comme des *leaders* pédagogiques des établissements qui nous ont été confiés pour contribuer à y mettre en œuvre concrètement les valeurs du service public : nous avons voulu le conseil pédagogique et nous entendons investir pleinement le champ pédagogique, le cœur de notre métier. ■

philippe.tournier@snpden.net

Ce culte des « exigences » inaccessible à la masse du public sous prétexte de « culture » et de « savoir » est une redoutable machine d'exclusion sociale d'autant que ses agents semblent inconscients et préfèrent ne pas voir ce à quoi ils contribuent

C'est un peu comme si l'école en était restée à l'âge de la cueillette : elle abat beaucoup d'arbres de tous âges pour cueillir quelques beaux fruits

Un système qui, tous les jours, trahit ses propres promesses

Bureau national du mercredi 23 mai 2012.

Le nouveau bureau national est en ordre de marche

La liste conduite par Philippe Tournier a recueilli 98 % des votes des congressistes de Lille le vendredi 11 mai 2012. Cela donne aux 33 élus une responsabilité décuplée, à la hauteur de la confiance que représente ce score jamais atteint jusqu'ici.

Le bureau national du 23 mai a permis d'« intégrer » les 6 entrants et de rappeler à chacun l'engagement qu'implique l'élection dans cette instance : le SNPDEN est une très petite structure qui intervient ou qui est sollicitée sur de très nombreux dossiers et ce tant par les médias que par les parlementaires, les ministres, leur cabinet et l'administration centrale ainsi que dans les instances de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur où le SNPDEN siège. Il a enfin un rôle important à jouer pour « faire fédération » au sein de l'UNSA-Éducation dont la richesse est de permettre la réflexion entre organisations syndicales qui représentent des corps et des statuts différents mais qui, simultanément, partagent une conception commune du syndicalisme. C'est donc la répartition des dossiers sur l'ensemble des membres qui permettra d'assumer les responsabilités avec efficacité.

Ce premier bureau national 2012-2015 a aussi permis de clarifier des règles de fonctionnement à venir. Pour ce qui est de la composition du secrétariat national (article S34 de nos statuts), aux côtés de Philippe Tournier, Joël Olive rejoint Catherine Petitot et Michel Richard en tant que secrétaire général adjoint. Les secrétaires nationaux qui étaient 4 dans l'ancien BN seront désormais 5 : la commission « éducation et pédagogie » sera en effet coanimée par Isabelle Bourhis et Éric Krop. Le dossier de l'enseignement, est-il nécessaire de le rappeler, est un chantier prioritaire du président



élu et il faut s'attendre à un travail intense pour cette commission qui traite de dossiers qui vont du socle commun jusqu'aux relations avec l'enseignement supérieur – ce qui conduit à siéger dans de nombreuses instances : Conseil supérieur de l'éducation, commission spécialisée des lycées, commission spécialisée des collèges, CNESER, comité de suivi licence, post-bac BTS/CPGE... Philippe Vincent demeure responsable de la commission « carrière », Pascal Bolloré de la commission « métier » et c'est Pascal Charpentier qui aura en charge la commission « vie syndicale ». Alain Guichon poursuit la charge de trésorier et Florence Delannoy celle de rédactrice en chef de la revue *Direction*.

Par ailleurs, afin de renforcer l'organisation, le développement et la résonance du SNPDEN ainsi que de mieux prendre en charge des questions transversales, il a été décidé la mise en œuvre de 4 pôles qui n'auront que des compétences fonctionnelles : un pôle « organisation » sous la responsabilité de Michel Richard, un pôle « formation/centre de ressources » dont Joël Olive sera responsable, un pôle « assistance et conseils » animé par Patrick Cambier et un

pôle « communication » dont l'animation reposera naturellement sur Florence Delannoy. Chacun de ces pôles aura vocation, en lien étroit avec les secrétaires académiques et les secrétaires départementaux, à identifier des personnes-ressources au sein de notre syndicat pour renforcer la proximité avec les adhérents et étendre notre influence.

Enfin, le calendrier des réunions des BN, BN élargis et CSN a été déterminé : le bureau national fera sa rentrée le vendredi 24 août. Personne ne s'étonnera de cette rentrée précoce car on peut s'attendre à un été chargé sur le plan des décisions politiques. Dans cet esprit, une veille sera maintenue durant la totalité des vacances scolaires de façon à pouvoir être réactif, y compris durant cette période où s'ouvre la séance parlementaire extraordinaire et où commenceront les concertations pour la préparation d'une future loi d'orientation et de programmation sur le système éducatif. ■

Patrick CAMBIER

Permanent

patrick.cambier@snpden.net

Rapide panorama des interventions de notre syndicat.

Le SNPDEN dans les médias...



■ X^e CONGRÈS DU SNPDEN

- Annonce du congrès dans l'édition *Nord Eclair* du 7 mai et interview de Philippe Tournier, secrétaire général, dans l'édition du 8 mai ;
- citation du SNPDEN dans une dépêche *AFP* du 9 mai, dans 3 dépêches *AEF* en date des 7, 11 et 14 mai consacrées au congrès et écho dans le dossier *Educinfo* du mois de mai ;
- le 10 mai, entretien du secrétaire général avec *Touteduc*, expression dans un article du *Monde* et interview *Educavox* réalisée en direct du congrès le 11 mai ;
- citations du SNPDEN et interview de Philippe Tournier dans *l'Express* du *Café pédagogique* les 10 et 14 mai et interview dans la *Lettre de l'Éducation* 739 du 14 mai.

■ ÉVALUATION DES ENSEIGNANTS

- Brève citation dans *l'Express* du 9 mai ;
- expression de Philippe Tournier dans une dépêche *AEF* du 9 mai ;
- citation du SNPDEN dans *Lamarseillaise.fr* du 10 mai ;
- expression de Michel Richard, secrétaire général adjoint, dans une dépêche *AFP* du 7 juin à propos de l'abrogation du décret.

■ ABSENCES ET REMPLACEMENTS DES ENSEIGNANTS

- Interview de Philippe Tournier par le journal *Le Point* le 24 mai ;
- passage de Michel Richard sur *France 2* le 28 mai ;
- citation de Philippe Tournier dans une dépêche *AEF* du 4 juin sur l'accompagnement des enseignants stagiaires.

■ INÉGALITÉS DE TRAITEMENT PUBLIC/PRIVÉ

- Passage de Philippe Tournier le 23 mai sur *France Inter* ;
- citation du SNPDEN dans les *Lettres de l'Éducation* 741 du 28 mai et 742 du 4 juin ;
- reprise des éléments du communiqué du syndicat et expression de Philippe Tournier dans une dépêche *AEF* du 23 mai et sur le site *L'idiot provincial.e-monsite.com*, puis dans un article du journal *L'Humanité* du 24 mai.

■ FRAUDES AU BACCALAURÉAT

- Expression de Philippe Vincent, secrétaire national de la commission « carrière », dans l'édition du *Télégramme* du 11 mai ;
- expression de Philippe Tournier dans *le Figaro* du 29 mai, passage sur *France Inter* le 4 juin, interview dans *Le parisien* du 11 juin. Le 12 juin, citation sur le site *www.educpros.fr* et interview sur *Radio Vinci Autoroutes* et sur *M6*, le 14 juin, dans l'édition du journal *20 minutes* et nouvelle citation dans *Le Monde* du 15 juin ;
- interview de Pascal Charpentier, secrétaire national de la commission « vie syndicale », par *Sud Radio* le 12 juin ;
- nouvelle interview de Philippe Tournier sur *RTL* le 17 juin.

■ DÉPLOIEMENT DES DÉTECTEURS DE PORTABLES DANS LES ÉTABLISSEMENTS

- Citation du SNPDEN sur *Educpros.fr* du 14 juin ;
- dépêche *AEF* et article sur *e-orientations.com* consacrés à la position du SNPDEN sur le sujet en date du 15 juin.

■ ÉVOLUTIONS DE L'EXAMEN

- Interview de Jacky Schlienger, secrétaire académique de Strasbourg, dans les *Dernières nouvelles d'Alsace* du 17 juin ;
- interview de Michel Richard le 19 juin par *BFM Business* ;
- expression de Philippe Tournier dans un article du *Télégramme* du 21 juin.



■ POSTES DE MÉDIATEURS CONTRE LA VIOLENCE SCOLAIRE

- Passage de Philippe Tournier sur *France 2* le 11 juin ;
- dépêche AEF du 12 juin reprenant les éléments du communiqué du SNPDEN sur le sujet ;
- citation de la position du SNPDEN sur le site *Weka.fr* du 14 juin ;
- nouvel écho du communiqué dans *la Lettre de l'Éducation* 744 du 18 juin.

■ NOUVEAU GOUVERNEMENT

- Interview de Philippe Tournier par *France Info* le 8 mai sur les attentes des chefs d'établissement ;
- passage de Michel Richard sur *France Culture* le 8 mai sur les dossiers jugés prioritaires par le syndicat et interview par le journal *Marianne* le 18 mai sur les attentes des personnels de direction ;
- interview de Florence Delannoy, membre du bureau national, par *Nord Eclair* le 24 mai ;
- écho du communiqué du SNPDEN à la suite de la nomination du gouvernement dans 2 dépêches AEF des 16 et 18 mai et nouvel écho dans le *JDD.fr* du 17 mai ;
- citation du SNPDEN dans une dépêche du site *educinfo* le 30 mai et dans un article de *Mediapart* du 21 juin ;
- interview de Philippe Tournier le 14 juin par l'Association d'aide aux profs (www.aideauxprofs.org) ;
- le 26 juin, nouvelle interview en réaction aux annonces Peillon sur les créations de postes à la rentrée prochaine sur *TF1* et passage en direct sur *RTL* et, le 28 juin, interview par le *Nouvel Observateur* sur la consultation autour de la refondation de l'École.

■ BILAN DU QUINQUENNAT SARKOZY

- Citation de Philippe Tournier dans *la Lettre de l'Éducation* 738 du 7 mai ;
- écho de l'enquête du SNPDEN sur les 30 ministères et citation de Philippe Tournier dans une dépêche AEF du 10 mai ; nouvelles citations du SNPDEN par l'AEF les 3, 7 et 11 mai et dans un article du *Monde* du 10 mai ;
- expression du secrétaire général dans une dépêche AFP du 10 mai sur les relations entre chefs d'établissement et enseignants.

■ RYTHMES SCOLAIRES

- Citation de Philippe Tournier dans une dépêche AFP du 14 juin, reprise sur *La Nouvelle République.fr* ;
- interview de Michel Richard le 21 juin sur *RTL* à propos du calendrier de la prochaine année scolaire et des éventuelles modifications proposées ;

- intervention de Florence Delannoy sur *RTL* le 28 juin au sujet des modifications du calendrier scolaire.

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

- **Conditions de la rentrée 2012** : interview de Philippe Labiausse, secrétaire académique de Reims, dans une dépêche AEF du 15 mai.
- **Conditions de travail** : citation du SNPDEN dans un dossier *educinfo* daté du 21 mai.
- **Absentéisme des élèves et suppression des allocations familiales** : interview de Philippe Tournier par *le Parisien* le 22 mai, expression dans un article du *Figaro* du 22 mai et citation dans l'édition du 25 mai.
- **Tuerie de Toulouse** : citation de Philippe Tournier dans un article du *Monde* du 5 juin sur les retombées de l'affaire Merah et la difficulté d'aborder le sujet à l'école.
- **Grève au collège d'Echenon** : citation du SNPDEN-Dijon sur www.dijonscope.com du 8 juin.
- **Fondation lycée Louis-Le-Grand** : expression de Philippe Tournier dans un article du *Monde* du 10 juin et citation dans *la Lettre de l'Éducation* 743 du 11 juin.
- **Réforme de la voie professionnelle** : interview de Catherine Petitot, secrétaire général adjointe, le 18 juin par *France Culture* et le 21 juin par *Educinfo*.
- **Journées de l'intendance** : participation du SNPDEN aux rencontres de l'Association et citations de Philippe Tournier dans une dépêche AEF du 25 juin, et sur le site *Weka.fr* le 26 juin.
- **Liste noire des établissements parisiens** : réaction de Philippe Tournier dans *le Monde* du 29 juin.
- **Diplôme national du brevet** : expression de Michel Richard dans *le Monde* du 30 juin sur l'ambiguïté de l'examen.

Valérie FAURE
Documentation
valerie.faure@snpden.net

MORAL ET CONDITIONS DE TRAVAIL DES PERSONNELS DE DIRECTION

1 Selon une enquête inédite DEPP-TMO régions* consacrée aux conditions de travail des personnels de direction et des CPE, 83 % des chefs d'établissement ont « le sentiment d'être de plus en plus soumis à des facteurs de stress » et 74 % estiment que leurs conditions d'exercice « se sont détériorées au cours des dernières années ». Ils sont cependant 41 % à déclarer avoir « un bon moral ».

Les éléments de cette étude révélés par l'agence Éducation et Formation (AEF) font état d'une typologie de six groupes de chefs d'établissement et de CPE répartis selon leur « score d'évolution » (stress, conditions d'exercice du métier, climat de l'établissement, moral...) et leur « score de satisfaction » (climat de l'établissement, optimisme envers l'avenir, niveau de satisfaction globale). C'est ainsi que 6 % des chefs d'établissement interrogés se situent dans le groupe 1, qui correspond à un niveau élevé d'évolution et de



satisfaction, contre 20 % dans le groupe 6, soit à un niveau bas d'évolution et de satisfaction.

L'étude indique par ailleurs que, parmi les 6 % de chefs d'établissement du groupe 1, « 43 % exercent dans des établissements avec 30 % ou moins d'élèves de catégorie sociale défavorisée », « 52 % mettent en avant leur liberté d'organisation comme l'un des principaux points positifs du métier » et, surtout, « 28 % d'entre eux n'ont cité aucun point négatif relatif à leur métier (contre 8 % sur l'ensemble) ».

À l'opposé, les chefs d'établissement du groupe 6 pointent à 64 % « la solitude d'exercice » comme « l'aspect négatif du métier qu'ils ressentent le plus ». « Ils semblent également plus souvent ressentir le sentiment de ne pas bien faire leur travail (+ 12 points) » et « le manque de reconnaissance est omniprésent chez eux, que ce soit par les autorités et services académiques (+ 10 points), par les enseignants (+ 9 points) ou par les parents (+ 5 points) ». Il est par ailleurs à souligner qu'au titre des mesures susceptibles d'améliorer leur métier, « la seule différence notable » de ce groupe « provient de l'augmentation de la DHG », citée par 41 % d'entre eux.

Pour finir, 58 % des chefs d'établissement de ce groupe 6 « ne recommanderaient pas le métier contre 22 % dans l'ensemble ».

* Réalisée entre juin et septembre 2010 auprès de 497 chefs d'établissement et 490 CPE en collèges et lycées publics, cette étude non publiée par le ministère de l'Éducation nationale a été menée dans le cadre d'un accord-cadre signé avec la MGEN (Source : dépêche AEF 166585 du 15 mai 2012).

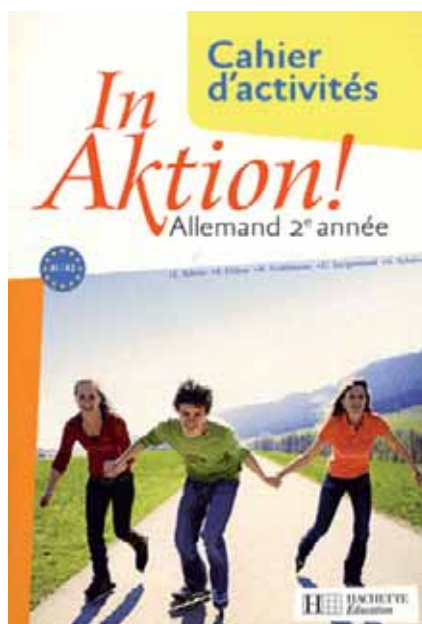
QUI DOIT PAYER LES CAHIERS D'EXERCICES DES ÉLÈVES ?

2 Cette question de l'étendue de la gratuité de la fourniture des manuels scolaires des collégiens aux cahiers d'exercices fait l'objet depuis plusieurs années de requêtes devant les juridictions administratives, suscitant parfois des décisions divergentes. En septembre 2011, la cour administrative d'appel de Bordeaux avait ainsi donné gain de cause à certaines familles en indiquant dans son jugement que les cahiers d'exercices de langue vivante étaient à la charge des établissements et non des parents, dans la mesure où ils constituaient un « complément indispensable [des manuels] en liaison directe avec l'enseignement de la langue, et imposés à cette fin par les enseignants » (cf. *Direction* 193, page 14). Cependant, dans un arrêt rendu le 27 avril dernier, le Conseil d'État est venu casser ce jugement en stipulant que, bien qu'obli-

gatoire, « un cahier d'exercices destiné à l'usage exclusif d'un élève ne constituait pas un manuel scolaire au sens de l'article D. 211-15 du *Code de l'éducation* ».

Ainsi, même considérés comme indispensables par les enseignants et les établissements, la fourniture de ces cahiers, qui viennent « en complément » des manuels et sont « destinés à une appropriation individuelle par les élèves » qui en ont « l'usage exclusif », ne constitue pas une dépense pédagogique à la charge de l'État au sens des dispositions du *Code de l'éducation* et c'est par conséquent aux familles de les payer.

Jugeant indispensable une clarification entre le principe de gratuité de l'école et la jurisprudence actuelle, la FCPE a indiqué qu'elle poursuivrait ses démarches devant la cour d'appel de Bordeaux afin que l'affaire soit rejugée ; elle entend par ailleurs faire en sorte que le nouveau gouvernement se saisisse du sujet et revienne sur cette décision.



* Référence : arrêt du CE n° 352844 du 27 avril 2012.

ZOOM SUR L'ABSENTÉISME DES ÉLÈVES

3 En 2010-2011, l'absentéisme scolaire a concerné chaque mois environ 5 % des élèves du second degré public, un résultat qui traduit cependant de fortes disparités selon les départements, selon les périodes de l'année mais aussi selon les pratiques de signalements, différentes d'un établissement à l'autre.

Dans une note d'information consacrée au sujet*, la direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance (DEPP) a mentionné une proportion annuelle d'élèves absents (absents de façon non justifiée quatre demi-journées ou plus dans le



mois) « de 2,6 % dans les collèges, de 6,9 % dans les lycées d'enseignement général et technologique et de 14,8 % dans les lycées professionnels ». Un phénomène très inégalement marqué entre les établissements puisqu'il touche « moins de 1,6 % des élèves dans la moitié des établissements alors

que, dans un établissement sur dix, il dépasse 13 % en janvier 2011 et 30 % en octobre 2010 ». Il est à souligner que les élèves perdent en moyenne 7 % de leur temps d'enseignement du fait de leurs absences, quel que soit le motif, dont 1,6 % pour absences non justifiées. A titre de comparaison, le temps moyen d'enseignement perdu du fait du non-remplacement des enseignants est de 3,2 %.

L'absentéisme lourd (à partir de 10 demi-journées par mois d'absences non justifiées) reste, lui, limité puisqu'il s'établit en moyenne autour de 1 % sur l'ensemble des établissements, les lycées professionnels étant toujours les plus touchés, mais ce taux n'atteint jamais les 2 %.

* Note d'information 12 du 8 mai 2012 « L'absentéisme des élèves dans le second degré public en 2010-2011 » : www.education.gouv.fr/cid56912/l-absentisme-des-eleves-du-second-degre.html

INEFFICACITÉ DU DISPOSITIF DE SUSPENSION DES ALLOCATIONS FAMILIALES

4 Les taux d'élèves absents pour 2010-2011 signalés par la DEPP sont finalement peu différents de ceux de l'an passé et ce malgré la mise en place, en janvier 2011, du dispositif de suspension des allocations familiales en cas d'absentéisme scolaire répété, créé par la loi Ciotti de septembre 2010. Et au vu de l'ampleur du dispositif et de sa médiatisation, on peut finalement en conclure qu'il s'est révélé peu efficace.

En effet, un bilan d'étape réalisé par la Caisse nationale d'allocations familiales (CNAF) indique que seules 472 familles ont été sanctionnées entre mars 2011 et mars 2012, ce qui, finalement, est infime si on ramène ce chiffre aux 12 millions d'enfants scolarisés et aux 300.000 élèves décrocheurs recensés. Le dispositif est de plus inégalitaire puisque, par exemple, les parents d'un seul enfant ne percevant aucune allocation ne peuvent être sanctionnés.

Interrogé par la presse sur le sujet, le secrétaire général du SNPDEN a rappelé que le syndicat avait, dès qu'il avait été question de ce texte, « objecté qu'un dispositif similaire

existait déjà en Grande-Bretagne mais qu'il n'avait aucun effet » et que « cette mesure punitive était contre-productive » et injuste puisque touchant essentiellement des familles



déjà en proie à des difficultés matérielles ou psychologiques. Il met par ailleurs en garde contre « l'idée chimérique selon laquelle la solution miracle viendrait d'un décret ». Pour Philippe Tournier, « le gouvernement devrait en priorité dresser un inventaire des solutions qui existent déjà et favoriser la contagion des bonnes idées d'une académie à l'autre » ; cette réflexion générale permettrait de s'attaquer aux « causes réelles de l'absentéisme » qui, selon lui, est lié à « l'inadaptation de l'offre scolaire ».

Le Premier ministre, Jean-Marc Ayrault, a annoncé que le dispositif serait « évalué » et « remplacé » si son « efficacité est faible » mais qu'il n'y aurait pas « d'abrogation a priori » de la mesure. À suivre...

LES MESURES DE RESPONSABILISATION DANS LES EPLE

5 Afin d'accompagner les chefs d'établissement et l'ensemble de la communauté éducative dans l'élaboration, le suivi et l'évaluation des mesures de responsabilisation inscrites désormais dans l'échelle des sanctions disciplinaires prévues à l'article R. 511-13 du *Code de l'éducation*, conformément à la réforme applicable depuis la rentrée 2011 dans les EPLE (cf. décrets 2011-728 et 2011-729 + circulaires - BO spécial n° 6 du 25 août 2011), le ministère a mis en ligne fin avril un *vade-mecum* qui en pose les principes et objectifs et propose des



pistes pour faciliter leur mise en œuvre au sein et à l'extérieur des établissements.

Le document, qui peut être utilisé librement dans le cadre des activités d'enseignement scolaire, hors exploitation commerciale, est consultable sur le site *Eduscol*.

À noter également la mise en ligne d'un autre *vade-mecum* sur « les pratiques sportives à l'école » (cadres des pratiques, acteurs, lieux, enjeux...).

Pour découvrir la collection des *vade-mecum* et l'ensemble des numéros publiés : <http://eduscol.education.fr/cid58582/des-vade-mecum-pour-innover.html>

POUR LA GRATUITÉ DES TRANSPORTS SCOLAIRES

6 Réunie en assemblée générale les 2 et 3 juin derniers à Nantes, l'Association nationale pour les transports éducatifs de l'enseignement public (ANATEEP) s'est inquiétée de la tendance actuelle à la remise en cause de la gratuité des transports scolaires par plusieurs conseils généraux et a ainsi réaffirmé « son attachement à l'égalité d'accès, pour tous les jeunes, où qu'ils habitent, au service public de l'Éducation nationale ». Dans sa résolution générale, l'Association demande que « les autorités organisatrices, tout en optimisant la qualité du service, assurent la gratuité d'un aller-retour quotidien pour tout élève, de la maternelle

au lycée, ou d'un aller-retour hebdomadaire pour les internes ».

L'ANATEEP admet cependant la possibilité d'une « contribution citoyenne de responsabilisation correspondant au maximum à 5 % du coût total annuel du transport d'un élève » afin de lutter contre la multiplication des cartes de transport dites de « complaisance ».

Et lorsque la gratuité n'est pas assurée, elle demande « que le prix payé par les familles soit subordonné à l'importance de leurs revenus », notamment au travers du quotient familial et que, parallèlement, « un effort de concertation entre les autorités organisatrices d'un même département » permette, dans un souci d'équité, une harmonisation tarifaire, gage de lisibilité pour l'utilisateur.

Pour en savoir plus : www.anateep.fr



Source : ANATEEP

DES MÉDIATEURS SCOLAIRES CONTRE LA VIOLENCE

7 Le ministre de l'Éducation nationale a annoncé la création, avant la fin de l'année 2012, de 500 postes d'assistants de prévention et de sécurité chargés de lutter contre les violences scolaires dans certains établissements. Venant en complément des actuelles équipes mobiles de sécurité (EMS), ces personnels, qui devront à la fois exercer des missions de médiateur et faire respecter l'ordre, seront affectés dans les établissements repérés les plus difficiles et devraient débuter leurs missions aux alentours de la Toussaint ou de Noël.

Le SNPDEN a accueilli favorablement cette annonce et constate avec satisfaction que, pour une fois, les questions de sécurité ne sont pas abordées dans l'émotion d'un incident.

Il rappelle par ailleurs dans un communiqué que « l'appel à des compétences spécifiques en matière de sécurité des personnes est une demande permanente des personnels de direction » et que « la question de la formation, de la valorisation de l'expérience déjà acquise en particulier dans les EMS et l'insertion dans un travail partenarial avec les

municipalités et les forces de police seront essentielles pour la réussite du dispositif ».

Au moment où ces lignes sont bouclées vient d'être annoncée, outre le recrutement de « 1.000 professeurs des écoles » à la prochaine rentrée, la création de 355 emplois supplémentaires dans le secondaire dont 75 postes de CPE et 280 postes d'enseignants (90 de maths, 70 d'anglais, 60 de lettres, 60 d'EPS). Quant à l'annonce de la création de 6.000 postes supplémentaires, le ministre interrogé par la presse sur le sujet a déclaré : « On est dans un ordre de grandeur qui n'est pas absurde, mais ce n'est pas arbitré ». À suivre...



UNE INSTANCE POUR ÉVALUER L'ÉVALUATION

8 S'étant déjà illustré en s'exprimant publiquement sur le fait que les données statistiques publiées par le ministère de l'Éducation nationale servaient davantage sa « communication » que « l'information et le débat » publics, le collectif des déchiffreurs de l'éducation, formé le 3 avril dernier, avait ainsi appelé à un indispensable retour à un service unifié de statistiques et d'évaluation pour l'enseignement scolaire et l'enseignement supérieur, garant de l'indépendance et de l'autonomie scientifique des services de statistiques et d'évaluation des ministères (*Direction 199*, page 17).

À présent, sa dernière réclamation porte sur la mise en place d'une instance tripartite chargée « d'évaluer l'évaluation », comme le faisait le Haut Conseil de l'évaluation de l'école supprimé par la loi Fillon de 2005. Indépendante des ministères, cette instance serait composée de représentants élus de la société civile, de représentants des personnels et usagers de l'École et de person-

nalités qualifiées françaises et étrangères.



Le collectif invite ainsi « tous ceux qui sont attachés à ce que les nécessaires évolutions de notre système éducatif soient pensées et débattues à partir de données élaborées scientifiquement et de façon transparente, à exiger le respect de ces conditions et l'attribution des moyens nécessaires aux services de statistique et d'évaluation des ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur ».

Voir le blog des décodeurs : www.lesdechiffreurs.com.

POUR UN RÉEL CHANGEMENT

9 « Ce qui doit changer maintenant... et au cours des 5 ans à venir », tel est le titre du document que la fédération UNSA-Éducation a réalisé, avec le concours de ses 22 syndicats, à destination des nouveaux ministres du gouvernement, sur les questions relevant de son champ de responsabilité. Dans ce document de 20 pages*, la fédération formule les nécessaires mesures à prendre d'urgence et les chantiers qu'il est indispensable d'ouvrir. En matière éducative notamment, il ne s'agit pas d'apporter des correctifs en renvoyant toute transformation profonde à des temps meilleurs mais bien d'ancrer une refondation programmée qui avancera, étape après étape, dans une nécessaire continuité. La fédération demande en outre que les personnels soient entendus, reconnus, respectés, que la confiance soit réinstaurée, que la RGPP soit abandonnée ou encore que l'austérité salariale cesse.

Plus spécifiquement pour l'enseignement scolaire, l'UNSA-Éducation réclame d'inverser la pente des suppressions

MAI 2012



**Ce qui doit
changer maintenant...**

**... et au cours
des cinq ans à venir**

d'emplois et de relancer les recrutements, de reconstruire une formation des enseignants digne de ce nom, de faire enfin réellement le choix du socle commun, de faire du lycée la première étape de la formation diversifiée, de redonner à l'éducation spécialisée les moyens d'agir ou encore de clarifier les relations État-collectivités territoriales-établissements... Autant de transformations que le SNPDEN appelle également de ses vœux et il saura, au cours des audiences auxquelles il participera, faire entendre la voix des personnels de direction et porter leurs souhaits d'amélioration de la politique éducative.

* Pour consulter l'intégralité du document : <http://www.unsa-education.org/telechargement/education/Cequidoitchanger.pdf>

VIDÉOSURVEILLANCE DANS LES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES

10 De plus en plus de caméras sont installées pour sécuriser les accès et éviter les incidents dans les établissements scolaires. Or ces dispositifs doivent respecter différentes règles afin de ne pas porter atteinte à la vie privée des personnes filmées. C'est pourquoi la CNIL a jugé bon de publier sur son site une fiche de « bonnes pratiques » pour rappeler les usages et précautions à prendre en matière de vidéosurveillance et de vidéo-protection afin d'aider les établissements dans la mise en place éventuelle de tels dispositifs. La commission insiste sur le fait que, si « les caméras peuvent filmer les accès de l'établissement (entrées et sorties) et les espaces de circulation, il est exclu, sauf cas exceptionnels, de filmer les lieux de vie des établissements (cour de récréation, préau, salle de classe, cantine, foyer, etc.) pendant les



heures d'ouverture de l'établissement », par respect de la vie privée des élèves, enseignants et autres personnels. Elle indique par ailleurs que « la sécurisation des biens et des personnes peut être obtenue par la mise en œuvre de moyens moins intrusifs » et que « l'utilisation de caméras doit rester limitée et constituer un moyen complémentaire à d'autres mesures de sécurité ».

La CNIL conseille par ailleurs aux chefs d'établissement concernés par la mise en place de ces dispositifs d'adopter une charte d'utilisation de la vidéosurveillance, impliquant l'ensemble des acteurs. Elle informe par ailleurs sur l'habilitation à consulter les images enregistrées et la durée de conservation de ces images et détaille aussi les formalités à accomplir en fonction des lieux qui sont filmés.

Outre cette fiche à usage des établissements scolaires, la CNIL publie également 5 autres fiches pratiques concernant la vidéosurveillance « sur la voie publique », « au travail », « dans les commerces », « dans les immeubles d'habitation » et « chez soi ».

http://www.cnil.fr/fileadmin/documents/approfondir/dossier/Videosurveillance/CNIL_video_etablissements_scolaires.pdf

VAINCRE LES OBSTACLES À L'ÉGALITÉ DES SEXES DANS L'ÉDUCATION

11 Selon un rapport de l'OCDE (*Égalité des sexes dans l'éducation, l'emploi et l'entrepreneuriat*)

publié en mai dernier, la lutte contre les inégalités hommes-femmes « engendrerait de nouvelles sources de croissance économique et contribuerait à une meilleure utilisation des compétences de chacun ». Le rapport analyse ainsi les causes des inégalités persistantes et préconise des mesures que les gouvernements pourraient prendre pour rééquilibrer la situation.



Et, si des progrès notables ont été effectués en matière d'éducation (la hausse du niveau d'études est responsable de la moitié de la croissance du PIB de la zone OCDE de ces 50 dernières années), de nouveaux progrès sont indispensables afin de tirer le meilleur parti de la contribu-

tion économique potentielle des femmes et ne pas gâcher les années d'investissement éducatif dont elles ont bénéficié. L'OCDE souligne en outre que si près de 60 % des universitaires diplômés en 2009 étaient des femmes, des divergences entre hommes et femmes persistent cependant dans leurs choix de filière d'études et de carrière. Ainsi, plus de 75 % des diplômés en sciences sanitaires et sociales sont des femmes tandis que 70 % environ des diplômes décernés en sciences de l'ingénieur, en gestion de production et en sciences du bâtiment concernent des hommes. Il faut donc trouver de nouvelles façons d'inciter les femmes à étudier et à se projeter professionnellement dans les domaines à dominance masculine qui offrent souvent de meilleures perspectives de carrière et de revenu.

Cela passe aussi par une lutte contre les stéréotypes présents dans les manuels scolaires sur la réussite garçons/filles, dans les études et en fonction des champs disciplinaires. Autre constat effectué dans le rapport : les taux d'emploi des femmes dans les pays de l'OCDE sont inférieurs de 13 points de pourcentage à ceux des hommes. Les écarts de rémunération restent par ailleurs obstinément élevés : en moyenne, les femmes travaillant dans la zone OCDE touchent 16 % de moins que les hommes, et les

f e m m e s
les mieux
rémunérées
touchent
21 % de
moins. Elles
occupent
moins du
tiers des
postes de

direction et 10 % seulement des sièges de conseils d'administration.

Pour l'OCDE, grâce aux politiques qu'ils mènent et à l'exemple qu'ils donnent en assurant l'égalité des chances dans le secteur public, les gouvernements peuvent contribuer au changement. De leur côté, les entreprises devraient revoir leur culture et leurs habitudes de travail afin de donner à chacun la même chance de progresser et d'utiliser au mieux ses talents.



EN BREF

■ TEXTES RÉGLEMENTAIRES

- **Personnels de direction** : parution au BO 21 du 24 mai de la note de service sur les intentions de mobilité pour la rentrée 2013.
- **Lettre aux personnels de l'Éducation nationale** : parution, dans l'encart du BO du 26 juin 2012, d'une lettre co-signée par le ministre de l'Éducation nationale et sa ministre déléguée à la Réussite éducative. À travers un programme en 18 points, le document réoriente l'année scolaire 2012-2013, détaille les aménagements introduits et donne « des marqueurs politiques » de l'action de Vincent Peillon.
- **Conseil d'administration** : la note de service relative aux élections des représentants de parents d'élèves aux CA pour l'année 2012-2013 est parue au BO 24 du 14 juin 2012 (NS 2012-091 du 31 mai 2012).
- **Évaluation des enseignants** : après la parution au *Journal officiel* du 8 mai du décret 2012-702 relatif à l'appréciation et à la reconnaissance de la valeur professionnelle de certains personnels enseignants, d'éducation et d'orientation, le CTM du 20 juin a voté à l'unanimité son abrogation. Pour autant, les syndicats ne souhaitent pas rester sur le *statu quo* et demandent que le dossier soit travaillé.
- **Examens** : parution au BO 22 du 31 mai du décret relatif à la procédure disciplinaire applicable aux candidats au baccalauréat (décret 2012-640 du 3 mai) et de la circulaire relative à la rémunération des intervenants participant aux activités liées au fonctionnement des jurys d'examens.
- **CPGE** : circulaire 2012-0008 du 6 avril relative à l'admission et au déroulement du cursus (BO 18 du 3 mai).
- **Établissements français à l'étranger** : note de service 2012-074 du 9 mai concernant la campagne d'homologation 2012/2013 parue au BO 21 du 24 mai.
- **Sections internationales** : note de service 2012-079 du 2 mai relative au fonctionnement et aux modalités d'ouverture de ces sections (BO 18 du 3 mai) et arrêté du 30 mars donnant la liste des sections validée au 5 mars 2012 (BO 19 du 10 mai).

■ DIVERS

- **Personnels de direction** : le dernier bilan social des personnels de direction est disponible sur le site du ministère. A noter que tous les bilans depuis 2007 sont également proposés en lien sur le site du SNPDEN, rubrique « Textes Carrière » / « Devenir personnel de direction ».
- **Calendrier scolaire** : conformément au vote exprimé le 28 juin par le CSE, le ministre de l'Éducation nationale a décidé la modification du calendrier scolaire 2012-2013. Les vacances de la Toussaint sont ainsi portées à deux semaines pleines, à savoir du samedi 27 octobre après la classe au lundi 12 novembre au matin. Une journée sera rattrapée au mois d'avril ou au mois de mai, soit le mercredi 3 avril, soit le mercredi 22 mai, en fonction du choix des recteurs. Quant aux vacances d'été, elles commenceront le samedi 6 juillet 2013 après la classe, au lieu du jeudi 4 juillet (JO du 8 juillet 2012).
- **UNSA-Éducation** : à signaler au rayon des nouveautés du secteur éducatif un nouvel outil de communication de la fédération sur la toile : www.scoop.it/t/le-socle-commun-pour-refonder-l-education. Ce compte scoop-it devrait notamment trouver son utilité dans le cadre de la préparation de la loi d'orientation.
- **AFAE** : jusqu'ici Association française des administrateurs de l'Éducation, l'AFAE devient désormais l'Association française des acteurs de l'Éducation et se dote d'une nouvelle équipe de présidence avec, à sa tête, Roger-François Gauthier, IGAENR.
- **Extension de l'entretien professionnel** : en expérimentation de 2007 à 2009, prolongé sur les années 2010 et 2011, le dispositif est pérennisé et généralisé à compter de l'année de référence 2012. C'est ce qu'indique la circulaire Fonction publique du 23 avril (MFPF1221534C) qui précise que l'entretien professionnel devient la procédure d'évaluation de droit commun des fonctionnaires de l'État (http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2012/04/cir_35118.pdf).

Valérie Faure

Documentation

valerie.faure@snpden.net

« Carrière » : des mandats de congrès ambitieux

À la sortie de notre congrès de Lille, et après de très productifs travaux collectifs, la nouvelle commission « carrière » du bureau national se trouve en charge de porter, au nom du SNPDEN-UNSA, des mandats forts et ambitieux pour nos carrières d'ici 2015.

UNE COMMISSION D'EXPERTISE

Peu renouvelée avec un seul changement (nous souhaitons ici bonne chance à Laurence Poncet qui, détachée à l'AEFE, prendra en charge en septembre la direction du lycée français de Cotonou au Bénin, et accueillons avec bonheur Fabien Decq qui fait son entrée au BN), la commission « carrière » est constituée de six membres.

Christel Boury (proviseure de LGT, académie de Paris), Laurence Colin (principale de collège, académie d'Orléans-Tours, coordinatrice des commissaires paritaires nationaux du SNPDEN-UNSA à la CAPN), Fabien Decq (principal de collège, académie de Lille, ancien commissaire paritaire national), Philippe Girardy (retraité, académie d'Orléans-Tours) et Jean-Marc Philippe (proviseur de LP, académie d'Aix-Marseille) composent avec moi cette « task force ».

Rodés par un premier mandat en commun de trois ans, nous avons acquis progressivement (si nous ne les avons déjà de par nos responsabilités professionnelles et syndicales antérieures !) des formes « professionnalisées » d'action syndicale dans notre champ de compétences et avons développé peu à peu des capacités d'expertise dans l'ensemble des domaines de la carrière. Ce secteur d'activité nécessite en effet une forte maîtrise des textes statutaires tout autant pour ce qui concerne la Fonction publique dans sa globalité que pour ce qui renvoie à la Fonction publique d'État en particulier. À cette emprise sur un contexte réglementaire « généraliste » doit venir s'agréger une excellente connaissance de



Philippe VINCENT

« spécialiste » du cadre particulier des décrets, arrêtés et circulaires relatifs à la gestion du corps des personnels de direction au sein du ministère de l'Éducation nationale.

Cette expertise nous est en effet tout aussi utile pour être des partenaires fiables et reconnus de nos tutelles « centrales » à l'occasion des différentes formes de dialogue social auxquelles notre représentativité syndicale majoritaire nous donne accès que pour être en capacité de répondre au

quotidien aux interrogations (en appui du siège) de nos collègues sur des questions relatives à différents aspects de leur carrière.

Mais cette maîtrise doit également nous procurer les moyens efficaces d'animer, de coordonner, de fédérer et de synthétiser avec profit la réflexion syndicale interne sur notre terrain de responsabilités de manière à nous permettre de faire émerger des mandats faisant consensus. Elle doit même pouvoir nous conduire à soumettre à l'analyse collective des idées neuves susceptibles de générer des propositions alternatives progressistes, même parfois assez « décalées » par rapport aux cadres habituellement connus. Cette capacité à nous positionner tout à la fois comme des « défenseurs du statut » de nos mandants et comme des « catalyseurs de réflexion » en projets novateurs fait certainement la richesse de notre action et explique aussi sans doute pourquoi nos expressions syndicales sont à ce point recherchées, voire reconnues, à l'interne comme à l'externe de notre organisation.

Gageons que, durant ces trois prochaines années, nous serons à nous six (mais je sais

pouvoir compter sur l'esprit de corps soudé « carrière » de mes petits camarades!) en mesure de relever ce double défi pour conserver durablement cette reconnaissance « d'expertise » dans un travail construit en commun dans nos instances départementales, académiques et nationales.

UN TRÈS DENSE PROGRAMME DE TRAVAIL

Si nous avons éventuellement envisagé de pouvoir faire de notre mandat 2012/2015 un temps « plan-plan » de gestion des « affaires courantes » en terme de carrière, force est de constater que le congrès de Lille aura douché fortement nos espoirs de quiétude triennale!

Au plan des retraites et des droits sociaux, les questions relatives à notre refus d'un système de retraite par points (que l'on voit réapparaître dans l'actualité récente!), à notre opposition à la mise en place d'une caisse des retraites de la FPE, à nos positionnements réaffirmés sur des acquis sociaux solides, à nos demandes d'une progression de notre pouvoir d'achat, à nos réflexions sur les sujets de la perte d'autonomie, de

la dépendance et du droit à la santé, vont constituer, n'en doutons pas un instant, des sujets sur lesquels il nous sera obligatoire de nous manifester avec force.

À court terme, nous serons également mobilisés pour faire en sorte d'améliorer nos conditions de promotion au sein du corps *via* une action sur le niveau des ratios spécifiques tout en proposant des moyens d'améliorer significativement le système actuel du classement des EPLE.

Conformément à nos mandats de congrès, les points relatifs à la mise en place de la future IF2R (les textes ont été remis dans le circuit des signatures suite à la nomination du gouvernement Ayrault 2), à une prise en compte valorisée de l'exercice de faisant fonction de personnel de direction, à un dispositif volontaire d'intégration des directeurs adjoints de SEGPA, à la reconnaissance financière de la fonction de chef d'établissement d'affectation d'un personnel de direction stagiaire, de la demande de création d'une indemnité spécifique additionnelle pour changement de poste ou départ en retraite, à l'unicité d'une lettre de mission pour la direction, à l'extension d'une reconnaissance universitaire facilitée de nos fonctions au niveau

Master, constitueront un menu dense, copieux et roboratif pour notre action dans les trois ans à venir.

Dans le même temps et après un long et patient travail de construction (j'en profite ici pour saluer amicalement les « experts » « carrière » qui nous ont accompagnés, voire « aiguillonnés », sur ce dossier tout au long des deux précédents mandats du BN, et je ne doute pas qu'ils se reconnaîtront sans que j'ai besoin de les nommer!), notre congrès a adopté un nouveau projet statutaire reposant sur un schéma directeur global (cf. *Direction* n° 200, pages 81-82), projet de nouveau statut spécifique des personnels de direction que nous aurons à porter devant notre ministère. Au regard de son importance, ce projet constituera « l'objet essentiel de la feuille de route « carrière » du BN pour 2012/2015 ».

Enfin, le congrès de Lille nous a mandatés pour mener une action prospective sur deux dossiers particuliers:

- établir des contacts exploratoires avec les organisations syndicales de l'Encadrement de notre fédération UNSA-Éducation pour une réflexion sur la mise en place d'un corps unique d'Encadrement supérieur de l'Éducation nationale;





- lancer une réflexion syndicale au sein du SNPDEN-UNSA sur la cotation des emplois de personnels de direction en vue de la substituer éventuellement à l'actuel système de classement des établissements.

On voit donc bien là à quel point nos syndiqués, regroupés à Lille, ont su prendre grand soin de notre « temps de travail » syndical d'ici le congrès d'Avignon en 2015. Rançon de la gloire, ils ont certainement considéré que l'action du bureau national avait été suffisamment active, efficace et productive au plan « carrière » lors du dernier mandat pour devoir penser qu'il était raisonnable de lui fixer comme objectif une barre supérieure pour les années à venir.

Les lecteurs réguliers de la rubrique « Athlétisme » de *L'Équipe* (on a les références qu'on peut quand on a appris à lire avec Robert Parienté!) savent qu'un perchiste régulier à 5,80 peut dépasser les 6,00 sous la pression en grande compétition (j'écris cet article avec un œil sur Lavillenie en bout de sautoir, perche en main, aux championnats d'Europe à Helsinki!). Pour filer la métaphore « athlé » jusqu'au bout, j'espère bien que nous

aurons la vitesse, l'élan et le bras de levier suffisants pour effacer la barre la plus haute et « monter sur la caisse ». Connaissant l'esprit de compétition de mes camarades de la commission « carrière », je ne doute pas de leur volonté de nous faire ensemble « tutoyer les sommets » pour le plus grand bénéfice collectif des personnels de direction. *Citius, altius, fortius!* ■



Philippe VINCENT
Secrétaire national
« Carrière »

philippe.vincent@ac-rennes.fr



Jean-Marc PHILIPPE



Philippe GIRARDY



Fabien DECO

Les membres de la commission

« carrière »



Philippe VINCENT



Christel BOURY



Laurence COLIN

Cotation des emplois : quésako ?

Depuis maintenant fort longtemps remontent des rangs de nos syndiqués des mises en cause du système actuel de classement des établissements et des demandes de réflexion sur un système alternatif. Le congrès de Lille nous ayant donné pour mandat de lancer cette prospection, voyons quels sont à ce jour les attendus sur cette question.

LE CLASSEMENT : AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS

Si l'on analyse le système actuel de classement des EPLE et avant même d'en distinguer les limites, il faut lui reconnaître, de manière objective, certains mérites qui ne sont pas neutres.

Le classement offre aujourd'hui une forme nette de lisibilité avec son système

de répartition des EPLE entre 4 catégories (de 1 à 4 pour les collèges et les LP, de 2 à 4 excep. pour les LGT), système qui, associé à une grille parallèle de BI et de NBI d'un côté, d'ISS et d'IRD de l'autre, permet à chaque personnel de direction de savoir très exactement à quel niveau de rémunération indemnitaire correspond un emploi en fonction de la catégorie d'EPLE d'affectation.

Ce système présente également l'avantage d'une « hiérarchie » des EPLE, basée essentiellement sur les



effectifs, hiérarchie qui permet de s'inscrire, au gré des mutations, dans une trajectoire promotionnelle (plus ou moins régulière selon les intentions et vœux des collègues et selon les décisions prises par notre administration de tutelle, après consultation des instances paritaires) en profitant, au fil du déroulé de la carrière, de la mobilité statutaire pour exercer des emplois dans des établissements bénéficiant d'un meilleur classement.

À un barème de départ lié à des tranches d'effectifs vient par ailleurs s'ajouter un cadre complémentaire de critères additionnels (peu nombreux et bien définis), cadre qui autorise des « surclassements » en prenant en compte un certain nombre de spécificités, susceptibles de reconnaître et de valoriser des caractéristiques particulières de difficulté ou de complexité.

Enfin, la révision triennale permet de réajuster de manière régulière le classement en prenant en compte, en positif comme en négatif, les variations d'effectifs et de structures de nos établissements.

S'il est conséquent de noter ces points de référence et de stabilité qui offrent aux personnels de direction une vue assez dégagée sur le classement des EPLE, force est de constater que cette organisation ne manque pas non plus de défauts.



Parmi les principales critiques faites au classement, on peut en retenir certaines qui, revenant régulièrement, ne manquent pas d'interroger sur les valeurs absolues de cette « mécanique ».

Les phénomènes « ciseaux » d'effet de seuil (deux collèges avec deux élèves d'écart et sans autre critère particulier, situés à 300 mètres l'un de l'autre, peuvent être classés l'un en 3^e catégorie et l'autre en 2^e simplement du fait de l'application d'une barre nationale de seuil), dans une enveloppe financière fermée, sont les plus générateurs d'incompréhension et de sentiment d'inégalité de traitement parmi nos collègues.

Une autre critique courante est la répartition par tranche et par type d'établissement qui peut conduire à constater qu'un collège RRS de 170 élèves est classé en 2^e catégorie de la même façon qu'un LGT de 152 élèves avec internat ou qu'un LP de 50 élèves avec des formations industrielles. Chacun des personnels de direction affecté dans l'un ou l'autre de ces EPLE peut ainsi avoir l'impression d'être plus ou moins bien traité, le plus souvent il faut le dire plutôt moins bien, en comparant sa situation de rémunération personnelle à une autre.

Parmi les autres reproches faits, on peut également relever l'aspect financièrement pénalisant d'un déclassement (même si la clause de sauvegarde vient pondérer cette « pénalité »): qui peut accepter qu'une baisse d'élèves liée à l'évolution de la démographie locale ou à une décision institutionnelle de modification de structure ou de carte scolaire puisse avoir des conséquences financières négatives pour un personnel d'encadrement que rien ne peut sérieusement rendre responsable de ces variations.

De la même manière, l'aspect « course à l'échalote » qui pousse les collègues à chercher une mutation dans un établissement mieux classé simplement pour bénéficier d'une progression indemnitaire et donc salariale, sans qu'obligatoirement ils aient foncièrement envie d'exercer dans l'établissement considéré, les iniquités de situations entre les académies et, enfin, la non prise en compte de nombre de critères particuliers additionnels, ne prenant ainsi pas la mesure de facteurs autres de complexité des emplois, sont autant de critiques qui sont apportées au système actuel.

UNE AUTRE APPROCHE: LA COTATION

Face à cette situation, le SNPDEN-UNSA pouvait continuer à faire la sourde oreille sur cette question et laisser, tous les trois ans, les membres de la commission « carrière » du BN qui, en liaison avec la DGESCO jusqu'ici, avec la DGRH à compter de 2012 pour le classement à valoir au 1^{er} septembre 2013, assurent la gestion des évolutions du classement au travers d'un groupe de travail national pour amortir au mieux les à-coups.

Dans le contexte actuel, nos efforts consistaient d'abord à conduire une coordination syndicale interacadémique sur le sujet puis à faire en sorte de procéder à une action de régulation nationale visant à réduire au maximum les écarts de traitement et les disparités académiques et, enfin, à assurer, en « service après vente » auprès des collègues, un effet « édreton » amortissant, en prenant parfois de plein fouet les incompréhensions des personnels de direction « victimes » d'un déclassement ou d'un non-surclassement. Le plus souvent, c'est nous qui avons à prendre en charge l'amertume de collègues qui, au motif que nous avons participé au processus, nous rendent responsables des décisions prises, en lieu et place de notre administration.

Pour faire face à cette situation et considérant que le calendrier était favorable, notre congrès nous a confié deux mandats complémentaires :

- d'une part, tenter d'améliorer le système existant (extinction de la 1^{re} catégorie, création d'une 4^e exc. pour les collèges et les LP, augmentation du pourcentage d'EPLE classés en 3^e catégorie, application du classement le plus favorable à tous les personnels de direction d'une cité scolaire);
- d'autre part, lancer une réflexion sur le principe d'une cotation des emplois.

Pour asseoir cette réflexion, plusieurs principes sont posés comme bases de travail :

- un système simple pour tous (chefs et adjoints) et tout EPLE (tous types d'établissement confondus) assurant une pérennité (forme de clause de sauvegarde permanente);
- une meilleure prise en compte de la complexité des emplois grâce à un système de multi-critérisation;

- un désaccouplement entre évolution des effectifs et des structures des EPLE et variabilité des rémunérations indemnitaires des personnels de direction.

À titre de prospective, la commission « carrière » du bureau national avait proposé aux travaux du congrès une première ébauche de cotation. Cette approche initiale, conforme aux principes posés ci-dessus, pourra constituer, au besoin, un socle préparatoire au travail à mener dans les sections départementales et académiques. Celles-ci pourront aussi se lancer dans la réflexion *ex nihilo* et élaborer des projets totalement novateurs si elles le souhaitent.

La nécessité de mener ce travail exploratoire, outre qu'elle répond à un mandat de congrès qui nous fait obligation, s'impose également à nous dans la mesure où le service de l'Encadrement de la DGRH nous a indiqué, dans le cadre du groupe de travail préparatoire au classement 2013, son accord de principe pour mener la réflexion de fond sur ce sujet à compter de septembre 2012.

Une fois de plus, le SNPDEN-UNSA aura donc pris l'initiative d'ouvrir de nouvelles voies pour faire en sorte d'améliorer encore la situation de nos collègues et soumettre à l'analyse collective la recherche d'un système à la fois plus efficient et plus équitable : à nous de relever le défi ! ■



Philippe VINCENT
Secrétaire national
« Carrière »

philippe.vincent@ac-rennes.fr

Les mutations ou le parcours du combattant



Ça y est, vous avez cliqué sur le site du ministère pour indiquer votre intention de muter. Cette année, promis, vous ne ferez pas les erreurs de l'an passé. Mais au fait, quelles erreurs ?

Pour ne pas plagier nos conseils de l'an dernier, je vous conseille de vous reporter au Direction n° 191 de septembre 2011. Ces conseils restent bien sûr valables. Et pour ceux qui ne trouveraient plus cette revue, l'article est disponible sur le site snpdn.net. Pour ceux qui n'auraient pas accès au site, vous trouverez un bulletin d'adhésion dans ce numéro. Je vais surtout essayer de répondre aux principales questions entendues après les mutations 2012.

JE N'AI PAS OBTENU DE MUTATION. POURQUOI ?

Avez-vous demandé des postes qui se sont libérés ? Quelle était votre évaluation ? Quel était l'écart entre les postes visés et le poste que vous occupez actuellement ? Vos vœux étaient-ils cohérents dans la zone géographique ? Par type d'établissement ? Répondre à ces simples questions vous permettra sans doute de trouver les premières explications.

Il faut en effet que votre demande soit lisible et que vos priorités soient claires. À courir plusieurs lièvres à la fois, vous risquez de ne rien obtenir. Si celles-ci ne le sont pas pour vous, elles ne le seront pas non plus pour votre académie qui vous évalue, et encore moins pour le ministère.

Une demande considérée comme acceptable se situe souvent dans la fourchette du poste que vous occupez actuellement et une ou deux catégories supérieures au maximum (de poste de chef à chef). Si vous occupez un poste d'adjoint, ne demandez pas, dans le mouvement général, de poste de chef supérieur à la catégorie 3. Vous pouvez être nommé chef sur un catégorie 4, mais seulement en ECLAIR ou sur un poste vacant à l'issue de la 1^{re} CAPN.

DOIS-JE UTILISER MES DIX VŒUX ?

Si possible oui, à condition de ne pas demander de poste où vous ne

voulez pas aller. On peut être nommé sur son dixième vœu et aucune révision ne sera alors possible. Par contre, une demande trop restreinte en nombre de vœux ou sur la zone géographique est pénalisante. Plus vos demandes seront larges, et plus vous aurez de chance d'obtenir satisfaction.

Mais, en revanche, une demande de postes sur plusieurs académies devient parfois peu lisible et vous courez le risque qu'aucune académie ne s'empare de votre dossier. Sauf, bien sûr, si vous demandez la France entière sur plusieurs catégories d'établissement. Une demande France entière, lycée 4^e excep. avec classes préparatoires ne correspond à aucun vœu codifié et ne peut être traitée par l'administration.

Gardez toujours comme paramètre que c'est votre évaluation qui sera discriminante et sera faite sur la base du vœu le plus important. Mieux vaut limiter dans un premier temps ses ambitions afin d'obtenir un avis qui vous permettra davantage d'obtenir satisfaction, surtout lorsque l'on souhaite passer de collège en lycée. Pour l'administration, le passage de collège en lycée correspond déjà à une forme de promotion.

Lisez bien la note de service concernant les mutations. Elle devrait paraître fin août ou début septembre et ne devrait pas beaucoup différer de celle de l'an dernier. Beaucoup de réponses aux questions que vous vous posez y figurent.

Vous ne pouvez pas être nommé là où vous avez travaillé (la tolérance actuelle est au-dessus de 10 ans). De même, on ne peut être nommé dans l'établissement où travaille son conjoint.

On ne mute pas non plus au bout de deux ans, sauf nécessité de service et/ou raisons familiales ou médicales très particulières. Le rapprochement de conjoint ne fonctionne d'ailleurs pas avec un conjoint enseignant ; c'est dans l'autre sens que le ministère le prend en compte (avec quelques difficultés pour certains départements déficitaires de la région parisienne pour accorder les exeat !).

JE DEMANDE DES POSTES EN ECLAIR

Attention, un dossier particulier sera à déposer. Et si vous obtenez satisfaction sur le mouvement ECLAIR, cela annulera votre demande de mobilité.

Dernier conseil, partez d'un poste précis et élargissez à des communes, groupement de communes ou département. Vous augmenterez ainsi vos chances d'obtenir satisfaction. Mais vérifiez bien quels établissements appartiennent à ces groupements, cela vous évitera peut-être quelques surprises... Et comme le dit la note de service, ne vous limitez pas aux postes qui apparaissent vacants sur le site.

Bonne réflexion et bon courage pour cette période de doutes, d'espoir et d'attente. ■

Laurence COLIN

Coordonnatrice
des commissaires
paritaires nationaux



laurence.colin@ac-orleans-tours.fr



Rappels et conseils*...

Votre demande de mutation

QUI PEUT MUTER ?

Les personnels ayant 3 ans au moins d'ancienneté dans le poste (ou 2 ans en fonction de l'intérêt du service, notamment pour pourvoir des postes de chef non demandés).

QUI DOIT MUTER ?

Ceux qui ont atteint les neuf ans maximum sur un poste.

QUI N'EST PAS OBLIGÉ DE MUTER ?

- les personnels nés le ou avant le 1^{er} septembre 1947 ;
- les personnels ayant occupé quatre postes (dérogation) ;
- les personnels de direction âgés de 59 ans et plus au 1^{er} septembre 2013 et qui s'engagent à cesser leurs fonctions dans les 2 années suivantes (dérogation) ;
- les personnels connaissant des difficultés d'ordre médical (dérogation) ;
- dans l'intérêt du service (dérogation).

L'ENTRETIEN PRÉALABLE AU MOUVEMENT

Un entretien relatif aux perspectives d'évolution de carrière et de mobilité est conduit par le DASEN et/ou le recteur pour tous les candidats au mouvement. C'est un dialogue basé sur la mise en regard des projets de carrière et des compétences et aptitudes requises.

LISTE DES POSTES VACANTS OU SUSCEPTIBLES DE L'ÊTRE

Elle sera disponible début octobre 2012 sur le site du ministère de l'Éducation nationale et sur le site du SNPDEN.

FORMULATION DES VŒUX

- Faites des vœux progressifs (commencez par un EPLE et finissez par une ou plusieurs académies) ;
- utilisez les différents modes de formulation (établissements, communes, groupes de communes, départements, académies, France entière) ;
- faites des vœux ouverts (hors liste des postes vacants ou susceptibles de l'être) ;
- 10 vœux possibles au maximum ;
- ne demandez pas d'EPL dans lequel vous avez déjà exercé ou dans lequel votre conjoint(e) exerce...

EXTENSION DE VŒUX

Une demande d'extension des vœux est possible suite aux 2 premières CAPN (5 vœux au maximum à chaque fois ; utiliser la fiche spécifique figurant dans le dossier de demande de mutation ; suivre la voie hiérarchique ; copie au SNPDEN) :

- jusqu'en février 2013 pour le mouvement sur postes de chef ;
- jusqu'en avril 2013 pour le mouvement sur postes d'adjoint et ajustements sur postes de chef.

CALENDRIER

- Inscription par Internet en octobre puis confirmation de l'inscription début novembre 2012 (à renvoyer ensuite sous 48 heures) ;
- Copie de votre demande de mutation à envoyer au siège du SNPDEN, à Paris ;
- **CAPA (commission administrative paritaire académique)** : le recteur consulte les représentants syndicaux sur les avis formulés sur les demandes de mutation.
- Les procès-verbaux des CAPA doivent être remontés avant janvier 2013 au ministère.
- **CAPN (commission paritaire administrative nationale)** : fin mars 2013 (mouvement sur postes de chef d'établissement) ; fin mai 2013 (mouvement sur postes d'adjoint et ajustement sur postes de chef) ; début juillet 2013 (postes de chef restés vacants).

Les collègues commissaires paritaires sont là pour vous conseiller, personnellement, tout au long de l'année. N'hésitez pas à prendre contact avec eux (voir liste p.29).

* Basés sur le BO n° 31 du 1^{er} septembre 2011.

Isabelle POUSSARD

Permanente

isabelle.poussard@snpden.net

LES COMMISSAIRES PARITAIRES NATIONAUX DU SNPDEN

AEFE	VINCENT Philippe - PRLY LYC Freyssinet - BP 2359 - 32 rue Mansart - 22023 SAINT BRIEUC - philippe.vincent@ac-rennes.fr
AEFE (retour)	MARGARIDO Fernande - PACG CLG Maryse Bastié - AV. Léon Jouhaux - 39100 DOLE - fernande.margarido@snpden.net
AIX MARSEILLE	GALLO Eric - PRLY LYC Diderot - 23 Boulevard Laveran - 13388 MARSEILLE CEDEX 13 - eric.gallo@snpden.net
AMIENS	DESHAYS Bertrand - ADCG CLG Delegorgue - Avenue Clovis Envent - 62970 COURCELLES LES LENS - bertrand.deshays@snpden.net
BESANCON	MARGARIDO Fernande - PACG CLG Maryse Bastié - AV. Léon Jouhaux - 39100 DOLE - fernande.margarido@snpden.net
BORDEAUX	ALLEMAND Stéphane - ADLY LYC Daguin - BP 60265 - 33698 MERIGNAC CEDEX - stephanejean.allemand@laposte.net
CAEN	LENOIR Hugues - PACG CLG Louis Grenier - 10 rue du collège - 61170 LE MELE SUR SARTHE - hugues.lenoir@ac-caen.fr
CLERMONT-FERRAND	GALLO Eric - PRLY LYC Diderot - 23 Boulevard Laveran - 13388 MARSEILLE CEDEX 13 - eric.gallo@snpden.net
CORSE	COLIN Laurence - PACG CLG J. Ph. Rameau - 17 Avenue Mme de Sévigné - 37200 TOURS - laurence.colin@ac-orleans-tours.fr
CRETEIL	CAHN RABATÉ Hélène - PRLY LYC Carnot - 16 Boulevard Thiers - 21000 DIJON - helene.rabate@ac-dijon.fr
DIJON	ROSAY Véronique - PRLY LYC Lazare de Schwendi - 19 Route de Turckheim - 68040 INGERSHEIM - veronique.rosay@ac-strasbourg.fr
DOM/POM/TOM	COLIN Laurence - PACG CLG J. Ph. Rameau - 17 Avenue Mme de Sévigné - 37200 TOURS - laurence.colin@ac-orleans-tours.fr
GRENOBLE	DICHARD SURBLED Dominique - PACG CLG Vercors - 59 bis rue Léon Jouhaux - 38100 GRENOBLE - dominique.dichard-surbled@ac-grenoble.fr
GUADELOUPE	COLIN Laurence - PACG CLG J. Ph. Rameau - 17 Avenue Mme de Sévigné - 37200 TOURS - laurence.colin@ac-orleans-tours.fr
GUYANE	COLIN Laurence - PACG CLG J. Ph. Rameau - 17 Avenue Mme de Sévigné - 37200 TOURS - laurence.colin@ac-orleans-tours.fr
LA REUNION	COLIN Laurence - PACG CLG J. Ph. Rameau - 17 Avenue Mme de Sévigné - 37200 TOURS - laurence.colin@ac-orleans-tours.fr
LILLE	DESHAYS Bertrand - ADCG CLG Delegorgue - Avenue Clovis Envent - 62970 COURCELLES LES LENS - bertrand.deshays@snpden.net
LIMOGES	HENRY Véronique - PRLP LYC PROF. P. Emile Victor - BP 119 - 101 rue des Roses - 49243 AVRILLE CEDEX - veronique.henry@ac-nantes.fr
LYON	MARGARIDO Fernande - PACG CLG Maryse Bastié - AV. Léon Jouhaux - 39100 DOLE - fernande.margarido@snpden.net
MARTINIQUE	COLIN Laurence - PACG CLG J. Ph. Rameau - 17 Avenue Mme de Sévigné - 37200 TOURS - laurence.colin@ac-orleans-tours.fr
MONTPELLIER	SEGUIN Jean-Claude - PRLY LYC A. de Craponne - 218 rue Chateaudon - 13300 SALON DE PROVENCE - jean-claude.seguin@snpden.net
NANCY-METZ	STEPHANY Karima - PRLP LYC PROF. M. Marvingt - BP 78 - 54510 TOMBLAINE - karima.stephany@ac-nancy-metz.fr
NANTES	HENRY Véronique - PRLP LYC PROF. P. Emile Victor - BP 119 - 101 rue des Roses - 49243 AVRILLE Cedex - veronique.henry@ac-nantes.fr
NICE	SEGUIN Jean-Claude - PRLY LYC A. de Craponne - 218 rue Chateaudon - 13300 SALON DE PROVENCE - jean-claude.seguin@snpden.net
ORLEANS-TOURS	HARISMENDY Dominique - ADLP LYC PROF Doriole - BP 279 - 221 Av de Périgny - 17021 LA ROCHELLE - dominique.harismendy@snpden.net
PARIS	CAHN RABATE Hélène - PRLY LYC Carnot - 16 Boulevard Thiers - 21000 DIJON - helene.rabate@ac-dijon.fr
POITIERS	HARISMENDY Dominique - ADLP LYC PROF Doriole - BP 279 - 221 Av de Périgny - 17021 LA ROCHELLE - dominique.harismendy@snpden.net
REIMS	STEPHANY Karima - PRLP LYC PROF. M. Marvingt - BP 78 - 54510 TOMBLAINE - karima.stephany@ac-nancy-metz.fr
RENNES	VINCENT Philippe - PRLY LYC Freyssinet - BP 2359 - 32 rue Mansart - 22023 SAINT BRIEUC - philippe.vincent@ac-rennes.fr
ROUEN	LENOIR Hugues - PACG CLG Louis Grenier - 10 rue du collège - 61170 LE MELE SUR SARTHE - hugues.lenoir@ac-caen.fr
STRASBOURG	ROSAY Véronique - PRLY LYC Lazare de Schwendi - 19 Route de Turckheim - 68040 INGERSHEIM - veronique.rosay@ac-strasbourg.fr
TOULOUSE	CAMPS Martine - ADCG CLG Nicolas Vauquelin - 161 rue Vauquelin - BP 1103 - 31035 TOULOUSE CEDEX 1 - camps.martine@ac-toulouse.fr
VERSAILLES	CARBAJO Pierre - PRLY LYC Genevoix - 29 Avenue du Fort - 92120 MONTRouGE - pierre.carbajo@ac-versailles.fr

Nouvelle possibilité de départ à 60 ans

Supprimée par la « contre-réforme » de 2010, cette possibilité est rétablie par le projet de décret présenté en Conseil des ministres, le 6 juin dernier.



Ce décret prévoit que les personnes ayant commencé à travailler à 18 ou 19 ans puissent partir en retraite à 60 ans avec le « taux plein », alors qu'avec la loi de 2010, elles devaient attendre 62 ans, soit une durée de cotisation pouvant atteindre 44 ans.

Le dispositif prévu s'ajoute à celui dit des « carrières longues » qui ne concerne que les personnes ayant commencé avant 18 ans et justifiant de 2 années de cotisation en plus de la durée requise pour leur génération, soit 43 annuités en 2012.

Pour pouvoir bénéficier des nouvelles dispositions, il faut avoir cotisé au moins 5 trimestres à la fin de sa 20^e année ou 4 trimestres en cas de naissance au 4^e trimestre.

Les personnes atteignant 60 ans en 2012 devront avoir cotisé 41 ans, ce qui supprime la condition des 2 années supplémentaires de durée validée (voir supra). Pour tenir compte des périodes de maladie, service militaire, etc. 4 tri-

mestres sont pris en compte ainsi que 2 trimestres pour les périodes de chômage.

Enfin, 2 trimestres supplémentaires seront pris en compte pour les maternités afin de réduire leurs conséquences sur la carrière des femmes.

Au terme du circuit administratif habituel, les assurés concernés pourront déposer leur dossier dès la publication du décret dont la mise en œuvre effective (date de départ possible) est fixée au 1^{er} novembre 2012.

Le tableau n° 1 précise les nouvelles dates de départ possible (sous réserve de répondre aux critères).

Ce dispositif étant financé par une augmentation des cotisations retraite (telle que l'avait annoncée le candidat devenu Président), le tableau n° 2 précise les nouveaux taux applicables aux salariés de la Fonction publique.

Dernière minute! Le décret a été publié au *Journal officiel* du mardi 3 juillet (decret 2012-847 du 2 juillet).



NOUVELLES DATES DE DÉPART POSSIBLE

(tableau n° 1)

ANNÉE DE NAISSANCE	AGE ACTUEL DE DÉPART	DATE ACTUELLE DE DÉPART	NOUVELLE DATE DE DÉPART POSSIBLE
01/11/1952	60 ans + 9 mois	01/08/2013	01/11/2012
01/01/1953	61 ans + 2 mois	01/03/2014	01/01/2013
01/01/1954	61 ans + 7 mois	01/08/2015	01/01/2014
01/01/1955	62 ans	01/01/2017	01/01/2015
01/01/1956	62 ans	01/01/2018	01/01/2016

NOUVEAUX TAUX DE COTISATION - RETRAITE (FP) (tableau n° 2)

JANVIER- OCTOBRE 2012	8,39 %
NOVEMBRE- DÉCEMBRE 2012	8,49 %
2013	8,76 %
2014	9,08 %
2015	9,40 %
2016	9,72 %
2017	9,99 %
2018	10,26 %
2019	10,53 %
2020	10,80 %



LA CLAUSE DE PÉNIBILITÉ : QUELQUES PRÉCISIONS

Grâce à l'action du seul SNPDEN, des dispositions favorables aux personnels de direction des EPLE ont été inscrites dans les décrets du 11 avril 1988 et du 17 août 2005, en particulier la « clause de sauvegarde » qui permet aux collègues exerçant dans un établissement « déclassé » de conserver la BI précédente pendant 3 ans et la « clause de pénibilité » qui, suite à une demande de mutation dans un établissement classé dans une catégorie inférieure, permet de conserver la BI de l'établissement précédent, s'il était en 3^e ou 4^e catégorie, sous réserve d'avoir exercé des fonctions de direction pendant au moins 15 ans.

Dans le texte initial (décret de 2005), cette disposition était limitée à une durée de 5 ans et les collègues devaient être âgés d'au moins 55 ans au moment de leur mutation puisque l'âge de départ en retraite était alors de 60 ans.

La loi du 9 novembre 2010 (« Réforme des retraites ») ayant porté l'âge de départ progressivement de 60 à 62 ans, l'âge de 55 ans initialement prévu pour pouvoir bénéficier de cette mesure va, lui aussi, être reporté dans les mêmes proportions selon le tableau ci-dessous :

DATE DE NAISSANCE	ÂGE LIMITE (CLAUDE DE PÉNIBILITÉ)	ÂGE DE DÉPART EN RETRAITE
Jusqu'au 30/06/1951	55 ans	60 ans
Entre le 01/07/1951 et le 31/12/1951	55 ans + 4 mois	60 ans + 4 mois
1952	55 ans + 9 mois	60 ans + 9 mois
1953	56 ans + 2 mois	61 ans + 2 mois
1954	56 ans + 7 mois	61 ans + 7 mois
1955 (et après)	57 ans	62 ans



Philippe GIRARDY
« Retraite et
protection sociale »

phildan.girardy@free.fr

La rémunération

LA RÉMUNÉRATION PRINCIPALE EST LIÉE AU GRADE

Elle est fonction de la classe et de l'échelon et s'exprime sous forme d'un indice (INM : indice nouveau majoré).

Valeur mensuelle brute du point d'indice : 4,6303 € (1^{er} juillet 2010)
Valeur annuelle brute du point d'indice : 55,5635 € (1^{er} juillet 2010)

ÉCHELONNEMENT INDICIAIRE

ÉCHELONNEMENT INDICIAIRE DE LA 2^e CLASSE

ÉCHELONS	INM AU 1 ^{er} JANVIER 2012
1 ^{er}	395
2 ^e	420
3 ^e	448
4 ^e	475
5 ^e	504
6 ^e	539
7 ^e	567
8 ^e	617
9 ^e	662
10 ^e	696

ÉCHELONNEMENT INDICIAIRE DE LA 1^{re} CLASSE

ÉCHELONS	INM AU 1 ^{er} JANVIER 2012
1 ^{er}	400
2 ^e	436
3 ^e	478
4 ^e	518
5 ^e	554
6 ^e	593
7 ^e	635
8 ^e	684
9 ^e	734
10 ^e	783
11 ^e	821

ÉCHELONNEMENT INDICIAIRE DE LA HORS-CLASSE

ÉCHELONS	INM AU 1 ^{er} JANVIER 2012
1 ^{er}	658
2 ^e	696
3 ^e	734
4 ^e	783
5 ^e	821
6 ^e A1	881
6 ^e A2	916
6 ^e A3	963

LA BONIFICATION INDICIAIRE (BI) La BI est liée à la catégorie d'établissement et à l'emploi occupé.

Points attribués au titre de la BI mensuelle

ÉTABLISSEMENTS	CHEFS D'ÉTABLISSEMENT-ADJOINTS	CHEFS D'ÉTABLISSEMENT
1 ^{re} catégorie	50	80
2 ^e catégorie	55	100
3 ^e catégorie	70	130
4 ^e catégorie	80	150
EREA	-	120

La BI notée ci-contre en INM (indice nouveau majoré) est soumise à retenue pour pension civile en vue de la retraite, sous réserve des dispositions de l'article 8 du décret 88-342 du 11 avril 1988 modifié par le décret n° 2002-87 du 16 janvier 2002 qui bloque la liquidation des retraites sur la base de l'INM 1058 (lire encadré). Au-delà de cet indice, le montant de la BI est versé sous forme d'indemnité non soumise à retenue pour pension.

Le décret du 16 janvier 2002 a fait passer le « butoir » de la hors-classe des professeurs agrégés (963) à la hors-classe du corps des IA-IPR (1058).

Cette évolution considérable négociée par le SNPDEN, dans le cadre fédéral, permet à un nombre non négligeable de collègues de partir maintenant à la retraite avec un indice terminal égal à 1058.

Le nombre de collègues en hors-classe représente 10 % du corps en 2010 (il était de 2 % en 2002).



LES RÉMUNÉRATIONS ANNEXES

LA NBI (NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE)

Depuis le 1^{er} janvier 1996, une nouvelle bonification indiciaire, prise en compte et soumise à cotisation pour le calcul de la pension de retraite, est versée mensuellement au chef d'établissement. Son montant est en points INM.

ÉTABLISSEMENTS	NBI CHEFS D'ÉTABLISSEMENT
3 ^e catégorie	40
4 ^e catégorie	60
4 ^e catégorie exceptionnelle	80

COMBINAISON DE L'ÉCHELONNEMENT INDICIAIRE + BI + NBI (Indices nouveaux majorés du 1^{er} janvier 2012)

EMPLOIS		CHEFS D'ÉTABLISSEMENT-ADJOINTS				CHEFS D'ÉTABLISSEMENT				
CLASSES	ÉCHELONS	1 ^{re} CAT	2 ^e CAT	3 ^e CAT	4 ^e CAT	1 ^{re} CAT	2 ^e CAT	3 ^e CAT	4 ^e CAT	4 ^e CAT EXC.
2 ^e CLASSE	1 ^{er}	445	450	465	475	475	495	565	605	625
	2 ^e	470	475	490	500	500	520	590	630	650
	3 ^e	498	503	518	528	528	548	618	658	678
	4 ^e	525	530	545	555	555	575	645	685	705
	5 ^e	554	559	574	584	584	604	674	714	734
	6 ^e	589	594	609	619	619	639	709	749	769
	7 ^e	617	622	637	647	647	667	737	777	797
	8 ^e	667	672	687	697	697	717	787	827	847
	9 ^e	712	717	732	742	742	762	832	872	892
	10 ^e	746	751	766	776	776	796	866	906	926
1 ^{re} CLASSE	1 ^{er}	450	455	470	480	480	500	570	610	630
	2 ^e	486	491	506	516	516	536	606	646	666
	3 ^e	528	533	548	558	558	578	648	688	708
	4 ^e	568	573	588	598	598	618	688	728	748
	5 ^e	604	609	624	634	634	654	724	764	784
	6 ^e	643	648	663	673	673	693	763	803	823
	7 ^e	685	690	705	715	715	735	805	845	865
	8 ^e	734	739	754	764	764	784	854	894	914
	9 ^e	784	789	804	814	814	834	904	944	964
	10 ^e	833	838	853	863	863	883	953	993	1013
	11 ^e	871	876	891	901	901	921	991	1031	1051
HORS-CLASSE	1 ^{er}	708	713	728	738	738	758	828	868	888
	2 ^e	746	751	766	776	776	796	866	906	926
	3 ^e	784	789	804	814	814	834	904	944	964
	4 ^e	833	838	853	863	863	883	953	993	1013
	5 ^e	871	876	891	901	901	921	991	1031	1051
	6 ^e A1	931	936	951	961	961	981	1051	1091	1111
	6 ^e A2	966	971	986	996	996	1016	1086	1126	1146
	6 ^e A3	1013	1018	1033	1043	1043	1063	1133	1173	1193

LES INDEMNITÉS

Chefs d'établissement et adjoints perçoivent une ISS (indemnité de sujétions spéciales) et une IRD (indemnité de responsabilité de direction) dont les montants sont fonction de la catégorie de l'établissement. Elles sont versées mensuellement.

En l'absence de poste d'adjoint, le chef d'établissement cumule les deux IRD.

Ces indemnités sont, depuis 2005, revalorisées en fonction de l'évolution de la valeur du point d'indice.

L'IF2R intégrera les ISS et IRD, revalorisées pour les collèges et LP en 4^e catégorie, alignées sur les LEGT de 4^e catégorie.

ISS

ÉTABLISSEMENTS	MONTANT MENSUEL NET
Personnels de direction en collège ou en lycée	240,06
Personnels de direction en LEGT (4 ^e cat.)	295,82
Personnels de direction en LEGT (4 ^e cat. exceptionnelle)	407,91

IRD

ÉTABLISSEMENTS	MONTANT MENSUEL NET
Adjointes en collège ou en lycée	46,83
Provisseurs-adjoints en LEGT (4 ^e cat.)	48,15
Provisseurs-adjoints en LEGT (4 ^e cat. exceptionnelle)	86,90
Chefs en collège ou en lycée	93,66
Provisseurs en LEGT (4 ^e cat.)	96,31
Provisseurs en LEGT (4 ^e cat. exceptionnelle)	173,80

(Valeurs à compter du 1^{er} juillet 2010)

INDEMNITÉ DE SUJÉTION SPÉCIALE ZEP ET RAR

- L'ISS ZEP est versée au chef et à l'adjoint dans les établissements classés en ZEP. Son montant est de 1.155,60 €/an, versé mensuellement (soit 96,30 €/mois, au 1^{er} juillet 2010).
- Une indemnité de sujétions spéciales RAR (établissements des réseaux « ambition réussite ») annuelle de 1.000 € a été annoncée en 2006 et confirmée dans le relevé de conclusions du 24 janvier 2007. Le texte figure dans le décret 2007-1682. Le texte annonce une modulation suivant la manière de servir et la performance de l'établissement à partir de 2008. Le SNPDEN est opposé à cette clause liée à la « performance ».

INDEMNITÉ D'ÉTABLISSEMENT ANNEXE

- Un chef d'établissement chargé de la direction d'un autre établissement perçoit une indemnité égale à 40 % de la BI liée à cet établissement.
- Lorsqu'un chef d'établissement dirige une cité avec plusieurs annexes, il doit percevoir une indemnité d'annexe pour chacune (40 % de la BI de chaque annexe). En effet, suite à une question posée par le SNPDEN, le directeur de la DAF a précisé, dans la circulaire C1 2004-224 du 30 mars 2004, que « compte tenu de la charge non négligeable que représente la direction d'établissements annexés, chaque établissement annexé ouvre droit à une indemnité dont le montant est fixé à 40 % de la BI liée à l'établissement annexé. Je précise toutefois que seules des circonstances exceptionnelles peuvent justifier l'existence de plus de deux établissements annexés » (*Direction 118*, p. 18).
- La BI versée au chef d'établissement est celle de l'établissement le mieux classé.

Exemple : la proviseure d'une cité scolaire avec un lycée en 2^e catégorie et un collège en 4^e catégorie bénéficiera d'une BI de 150 points (4^e cat) et d'une NBI de 60 points (4^e cat).

Indemnité d'annexe : 40 % de 100 points (2^e cat), soit 40 points.

INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE

Cette indemnité, dont les modalités d'attribution sont fixées par l'article 9 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié, était initialement destinée à

compenser un coût de la vie plus élevé dans certaines zones géographiques. Son montant est calculé en appliquant au traitement brut un taux qui varie selon la zone territoriale dans laquelle est classée la commune où l'agent exerce ses fonctions.

Trois zones d'indemnité existent :

- **Zone 1 :** taux à 3 % du traitement brut ;
- **Zone 2 :** taux à 1 % du traitement brut ;
- **Zone 3 :** taux à 0 % du traitement brut.

Le dernier classement des communes dans les trois zones a été fixé par circulaire FP/7 n° 1996 2B n° 00-1235 du 12 mars 2001. Il est consultable sur le site (le code d'accès doit être connu dans votre établissement : voir la gestion) : <http://idaf.plejade.education.fr/fichiers/900/854/ZonesIR.html>

Le montant minimum de l'indemnité de résidence perçu par un agent exerçant ses fonctions en 1^{re} ou 2^e zone est celui afférent à l'indice majoré 299.

Exemple : si une proviseure adjointe de 2^e classe, au 9^e échelon, dans un établissement de 3^e catégorie de Paris, a un INM de 732 et un taux de 3 %, son indemnité de résidence sera de $732 \times 4,6303 \text{ €} \times 0,03 = 101,68 \text{ €}$.

AVANTAGES EN NATURE

Liés au logement de fonction, ils figurent maintenant sur les feuilles de paie, CSG, CRDS et retraite additionnelle RAFP obligent.

Le montant est constitué de la valeur locative (ou du forfait) et du montant des prestations en nature.

INDEMNITÉ COMPENSATRICE

Si votre INM est supérieur à 1058, vous percevez une indemnité compensatrice égale à : $(\text{INM} - 1058) \times 4,6303 \text{ €}$.

L'indemnité ne participe pas au calcul de la pension mais est prise en compte pour la RAFP (retraite additionnelle de la Fonction publique).

Exemple : une proviseure hors-classe, 6^e échelon A3, dans un lycée de 2^e catégorie, INM 1063, percevra une indemnité compensatrice de : $(1063 - 1058) \times 4,6303 \text{ €} = 5 \times 4,6303 \text{ €} = 23,15 \text{ €}$.

SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT

Le supplément familial de traitement (SFT) est attribué aux agents publics

ayant au moins un enfant à charge au sens des prestations familiales.

Les règles de liquidation du SFT sont fixées par les articles 10 à 12 du décret du 24 octobre 1985 modifié.

LA GIPA 2012

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), introduite par le gouvernement dans la négociation sur les salaires de la Fonction publique, a été créée par le décret 2008-539, modifié par le décret 2009-567.

Elle consiste en un versement d'une indemnité correspondant au différentiel entre l'inflation et la rémunération indiciaire d'un agent de la Fonction publique et ce, sur une période de référence déterminée.

Elle concerne tous les agents rémunérés hors échelle B (donc les personnels de direction).

Pour l'année 2012, les traitements indiciaires pris en compte sont ceux des 31 décembre 2007 et 31 décembre 2011.

Si l'augmentation de traitement entre ces deux dates est inférieure à l'inflation sur cette période, l'agent percevra l'indemnité G calculée comme suit :

$$G = \text{INM de 2007} \times 54,3753 \times 1,065 - \text{INM de 2011} \times 55,5635$$

La variation d'indice entre ces deux dates devra donc être nulle ou faible pour bénéficier de la mesure. Seront aussi concernés les collègues de 2^{nde}, 1^{re} classe et hors-classe qui ont atteint l'échelon terminal de ces classes, y compris ceux qui ont déjà bénéficié de cette mesure en 2011.

La BI, qui est un élément accessoire du traitement, la NBI et toutes les autres indemnités sont exclues du calcul de cette nouvelle indemnité.

QUESTIONS SOUVENT POSÉES

LA BI ET LES CONGÉS DE LONGUE MALADIE

L'arrêt en Conseil d'État n° 267479, pris le 17 juin 2005, précise qu'« il résulte de ces dispositions que la bonification indiciaire versée sous la forme de l'indemnité prévue à l'article 8 ne constitue pas un élément du traitement. En revanche, elle n'a pas pour autant le caractère d'une indemnité attachée à l'exercice des fonctions.

Elle constitue, eu égard à son objet et à ses modalités de calcul, une indemnité accessoire au traitement au sens de l'article 37 du décret du 14 mars 1986 relatif notamment aux congés de maladie des fonctionnaires.

Dès lors qu'en vertu des dispositions combinées du troisième alinéa de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de l'État et du deuxième alinéa de l'article 37 de ce décret du 14 mars 1986, un fonctionnaire placé en congé de longue maladie conserve l'intégralité de son traitement auquel s'ajoutent les avantages familiaux et la totalité des indemnités accessoires, à l'exclusion de celles qui sont attachées à l'exercice des fonctions ou qui ont le caractère de remboursement de frais, cette indemnité prévue par l'article 8 du décret du 11 avril 1988 est maintenue en cas de congé de longue maladie ».

Il résulte donc bien de cet arrêt que la bonification indiciaire doit être versée au collègue en CLM (congé longue maladie) même si ce collègue est remplacé (cela est le cas dans quelques académies mais certaines continuent à la supprimer en cas de remplacement).

DÉCLASSEMENT D'ÉTABLISSEMENT : LA CLAUSE DE SAUVEGARDE

Un fonctionnaire ne peut voir la partie de son salaire, liée au grade, diminuer (sauf sanction disciplinaire). Lorsqu'un établissement est déclassé, une clause dite de « sauvegarde » permet aux collègues en poste de conserver la BI précédente pendant 3 ans.

L'article 2 du décret 88-342 du 11 avril 1988 le précise : « Les chefs d'établissement et leurs adjoints, dont l'établissement a fait l'objet d'une mesure de déclassement, bénéficient, s'ils demeurent en fonction dans cet établissement et pendant une période de trois ans maximum, du maintien de la bonification indiciaire qu'ils percevaient antérieurement.

Toutefois, la limite de trois ans n'est pas opposable aux chefs d'établissement et à leurs adjoints qui, à la date du déclassement de l'établissement, étaient âgés d'au moins soixante ans ».

LA CLAUSE DE PÉNIBILITÉ : À PARTIR DE 55 ANS

Lors d'une mutation dans un établissement de catégorie inférieure, une

clause dite de « pénibilité » peut aussi s'appliquer sous certaines conditions.

L'article 3 du décret du 11 avril 1988, modifié par le décret du 17 août 2005, le stipule : « Les chefs d'établissement et les adjoints en fonction en cette qualité depuis trois ans au moins dans un établissement classé en 3^e ou en 4^e catégorie, mutés sur leur demande dans le même emploi dans un établissement classé dans une catégorie inférieure à celle de leur établissement d'exercice, bénéficient, dans les conditions définies ci-après, du maintien de la bonification indiciaire qu'ils percevaient antérieurement.

Les intéressés doivent être âgés de cinquante-cinq ans au moins à la date de leur mutation* et justifier de quinze ans de services effectifs dans l'un des emplois de direction visés au présent décret.

Le maintien de la bonification antérieure est limité à une période de cinq années à compter de la date de la mutation ».

Attention ! La clause de sauvegarde et la clause de pénibilité ne s'appliquent qu'à la BI donc pas à la NBI ni aux indemnités ISS, IRD et résidence !

* Dans la mesure où l'âge de départ en retraite est repoussé progressivement (par tranches de 4 mois) jusqu'à 62 ans en 2017, la clause qui prévoyait l'âge limite de 55 ans (soit 5 ans avant la retraite lorsqu'elle était à 60 ans) doit évoluer au même rythme : 55 ans + 4 mois puis + 8 mois etc.



PETIT NOTA BENE : cet article contient des références à des numéros de *Direction* plus anciens. Ils sont tous consultables et téléchargeables sur le site du SNPDEN : www.snpden.net, rubrique « DIRECTION ».

Un dossier complet sur les reclassements et le détail des calculs de rémunération a été publié dans le hors-série *Bienvenue dans la fonction !* du *Direction* 198.

Isabelle POUSSARD
Permanente
isabelle.poussard@snpden.net

« Métier » : exercer dans le cadre d'un EPLE autonome

L'un des objets de ce numéro de rentrée est de permettre à tous les adhérents de notre organisation syndicale – et, au-delà, à l'ensemble des personnels de direction – de connaître les positions adoptées par le SNPDEN, qu'il s'agisse des mandats élaborés lors des instances – congrès et CSN – comme des réactions que commande l'actualité de l'éducation. La lecture de ces lignes coïncidera avec le début de la nouvelle année scolaire. Souhaitons-la sereine afin de permettre aux personnels de direction d'exercer leur métier dans les meilleures conditions possibles.

Quelques mois nous séparent de notre dernier congrès, à Lille, au cours duquel la commission « métier » a proposé une réflexion sur le thème : « Personnel de direction, un métier : diriger un établissement scolaire hier, aujourd'hui et demain avec l'État et les collectivités territoriales ».

Les débats menés à cette occasion – et auparavant lors de nos congrès et conseils syndicaux nationaux – ont permis d'élaborer et de faire avancer une réflexion collective sur les évolutions du système éducatif, de préciser nos positions sur les sujets liés à l'exercice du métier de personnel de direction et d'affirmer à nouveau les enjeux de l'avenir de celui-ci, ainsi que ceux de l'EPL.

La construction du métier et son évolution coïncident avec celles du SNPDEN qui en est porteur et dont le vingtième anniversaire a été célébré lors de ce congrès. Nous avons pu mesurer ensemble tout le chemin parcouru durant cette période.



Pascal Bolloré

l'Éducation et le SNPDEN, mais aussi le « livre blanc » de janvier 2004, rédigé par notre organisation, ou le « relevé de conclusions » signé avec le ministre, le 24 janvier 2007, à la suite de la manifestation organisée, là encore, par le seul SNPDEN le dimanche 26 novembre 2006. Enfin, le 15 décembre 2010, en signant un agenda social avec le ministre, le SNPDEN a pris l'initiative de formuler un nouveau cadre de dialogue social en inscrivant celui-ci dans une démarche contractuelle.

Dans ses différentes parties, le « relevé de conclusions » traite successivement de l'exercice du métier, de la formation initiale et continue, du temps de travail et de la reconnaissance professionnelle. Une « charte des pratiques de pilotage » est annexée au relevé. La rédaction de ces textes est un acte fort qui engage, dans le cadre de la continuité de l'État, les ministres successifs de l'Éducation nationale et qui s'impose aux échelons hiérarchiques inférieurs.

Ils impliquent aussi un changement dans la nature des rapports que les personnels de direction entretiennent avec leurs autorités hiérarchiques afin de développer une véritable culture partagée de l'Encadrement supérieur associant personnels de direction, corps d'inspection, pour asseoir une meilleure efficacité du service public d'éducation et faire définitivement disparaître la pratique de l'injonction.

L'EXERCICE DU MÉTIER DE PERSONNEL DE DIRECTION DANS LE CADRE D'UN EPLE AUTONOME

Le SNPDEN aura en effet souvent été seul pour porter des avancées marquantes pour notre métier et notre corps. L'une des étapes essentielles aura été le « référentiel de métier » du « protocole », signé le 16 novembre 2000 entre le ministre de

FAIRE VIVRE L'AUTONOMIE DE L'EPLE

L'EPLE dispose d'une autonomie qui lui a été accordée par la loi et dont le décret du 30 août 1985 (désormais transposé dans le Code de l'édu-

cation) précise le contour administratif, financier et pédagogique. Cette autonomie ne saurait impliquer la mise en concurrence des établissements mais doit, au contraire, favoriser un renforcement de la complémentarité, seul moyen de garantir la diversité de l'offre d'enseignement propre à répondre aux attentes des élèves et de leurs familles.

Faire vivre efficacement cette autonomie de l'EPLE, c'est encore et toujours :

- une « charte de pilotage » qui précise justement et clairement que l'EPLE est un organe autonome dont la mission principale est l'enseignement et l'éducation et non pas la formation des personnels... ou des futurs professeurs. Ainsi l'État et les collectivités territoriales ne doivent plus, hors d'un conventionnement, solliciter ou impliquer l'EPLE pour l'exercice de toutes activités qui ne se rattacherait pas aux missions définies par la charte. Celle-ci est :
 - ancrée sur la reconnaissance de l'EPLE, de son statut juridique, de son conseil d'administration avec ses compétences propres et celles du chef d'établissement - auquel l'État délègue sa représentation - à la tête de l'exécutif, au travers de la présidence du conseil d'administration, évoluant vers la présidence d'un établissement public ;
 - basée sur un changement de management, sans injonction *a priori* et sur une gestion autonome avec contrôle *a posteriori*. Un changement fondamental doit conduire à reconnaître les EPLE comme des partenaires à part entière et non des structures déconcentrées du rectorat et encore moins du ministère, ni des « administrations » des collectivités territoriales.
- Nombre des dispositions que prévoit la « charte de pilotage » ne sont pas encore en œuvre et se doivent d'être enfin réalisées alors que s'est mise en place une organisation nouvelle des gouvernances académiques. C'est ce qu'a souhaité rappeler notre congrès dans l'une de ses motions, comme par ailleurs il a pu souhaiter que, dans une phase nouvelle de décentralisation, soit élaborée une charte commune et tripartite, engageant l'État, les collectivités et les EPLE ;
- un conseil d'administration, organe véritablement décisionnel qui ignore pressions et injonctions envers son exécutif afin de faire voter ces instances dans le sens souhaité par des hiérarchies intermédiaires,

comme si l'EPLE était justement un service déconcentré de l'État ;

- un conseil pédagogique, dont la composition a été modifiée par un décret le 27 janvier 2010 et qui voit son rôle renforcé, notamment dans les modalités de l'accompagnement personnalisé, au cœur de la réforme de la classe de seconde et en première générale, mais aussi dans la voie professionnelle ;
- un renforcement de l'encadrement de l'EPLE. Il est indispensable de rappeler que l'amélioration des conditions d'exercice de notre métier passe également par la présence de collaborateurs en nombre suffisant et possédant les compétences requises à l'exercice de leurs missions. Ainsi, la direction de l'EPLE, composée du chef et du ou des adjoints, proviseur-adjoint ou principal-adjoint et gestionnaire, doit pouvoir prendre appui, pour l'exercice quotidien de sa mission, sur un pôle administratif renforcé. La complexification des tâches rend indispensable la présence de personnels hautement qualifiés. C'est tout l'enjeu de la constitution de pôles administratifs opérationnels dont les missions prioritaires doivent être au service de l'EPLE et non, comme trop souvent encore, pour la sous-traitance des services déconcentrés.

C'est tout le sens des motions également adoptées par notre congrès sur l'équipe de direction, les collaborateurs et le pôle administratif ;

- une contractualisation, qui pourrait être imaginée conjointe, entre les services de l'État et la collectivité (une « triangulation fonctionnelle »), qui serait nécessairement pluriannuelle et garantirait les moyens de l'autonomie. C'est une approche indispensable pour une phase nouvelle de décentralisation ;
- des conventionnements obligatoires pour toutes les actions se situant hors du cadre opérationnel de l'EPLE. Ces dispositifs ne peuvent se satisfaire d'un protocole mais doivent être cadrés par une convention contractualisée, présentée pour validation au conseil d'administration. C'est notamment le cas pour l'accueil d'étudiants stagiaires dans le cadre des dispositions relatives à la « mastérisation ». Là aussi, le SNPDEN s'est prononcé de manière déterminée sur cette question en dénonçant et refusant les conséquences de tout ce qui porterait atteinte au fonctionnement de l'EPLE.

Alors que commence une nouvelle année, celle qui s'est achevée aura été marquée par une actualité tout aussi riche que la précédente, pour les per-



sonnels de direction, la commission « métier » du SNPDEN et l'ensemble du syndicat.

L'EXERCICE DU MÉTIER FACE À L'ACTUALITÉ

L'année scolaire 2011-2012 s'est déroulée dans un environnement peu favorable dont les conséquences se sont traduites au quotidien par une aggravation des conditions d'exercice du métier de personnel de direction.

Cette évolution a encore été accentuée par certaines mesures qui sont, dans cette situation, d'autant plus inacceptables. Il en a ainsi été :

- des suppressions massives de postes d'enseignement, de l'épuisement des viviers de remplacement,
- des effets néfastes de la « mastérisation », qui se sont poursuivis,
- des conséquences du non renouvellement des contrats aidés en particulier dans l'accompagnement des élèves handicapés,
- de l'accroissement du transfert de charges administratives,
- ainsi que de la faillite de certains systèmes d'information.

Une année scolaire entre les blocages lycéens et les fraudes aux examens, débutée par la question de la modification des textes sur la procé-

dure disciplinaire... après la rentrée et bien après l'adoption des règlements intérieurs.

Nous avons écrit dans une *Lettre de Direction* : « Le nouveau décret sur la discipline n'est pas applicable dans les établissements sans modification préalable du règlement intérieur en raison de l'article R. 421-5 du *Code de l'éducation*. Seules les mesures devenues caduques ne peuvent plus être utilisées même si elles restent mentionnées dans les règlements intérieurs anciens toujours en vigueur.

Le Conseil supérieur de l'Éducation (CSE) de juillet s'est déroulé dans un climat très agité qui a conduit le ministère à retirer son projet de convention-cadre pour les mesures de responsabilisation, ce qui ne permet pas de les mettre en œuvre. De plus, beaucoup d'autres mesures, comme l'exclusion de la classe avec prise en charge dans l'établissement, achopperont sur la question des ressources.

Même si les interventions du SNPDEN lors des discussions initiales au CSE (en juillet et septembre 2010) ont permis d'atténuer les aspects les plus gênants de la version originelle de ce texte, un calendrier déphasé ne permet pas une application dans de bonnes conditions, sans compter la perpétuation d'ambiguïtés, particulièrement autour du concept nébuleux de « violences verbales ».

Le SNPDEN reste attaché à une approche éducative des questions de discipline et réaffirme sa catégorique opposition aux outrances sécuritaires : la sérénité dans nos établissements a besoin de moyens, pas d'excès ! »

La rentrée, pour la seconde année, s'est déroulée dans la gestion des conséquences de la mastérisation.

LA MASTÉRISATION

Nous aurons connu la mise en œuvre de ce dispositif contre lequel nous nous étions élevés dès sa conception (le SNPDEN aura d'ailleurs été l'une des seules organisations à s'opposer lors du vote au CSE). Outre les professeurs, nous aurons eu à gérer les « étudiants » stagiaires, dans la plus grande hétérogénéité territoriale ! Aucune académie n'aura adopté la même organisation. Peu auront fait le meilleur choix, laissant transparaître une parfaite cacophonie.

Le rapport d'étape remis aux ministres par Jean-Michel Jolion, pré-

sident du comité de suivi du master, confirmait, déjà l'an passé, toutes nos craintes :

- une baisse significative du nombre de candidatures,
- un décalage des exigences du concours et de celles du métier préparé,
- une année de M2 entre concours, stages, préparation du master et initiation à la recherche qui ne règle pas la question des « reçus-collés »,
- une année de stage où l'enseignant débutant doit, de fait, choisir entre ses élèves ou sa formation,
- des personnels de direction à qui on continue encore de demander de laisser partir les stagiaires sans remplacement...

L'année passée aura vu naître un quasi-consensus sur la dénonciation de la faillite de cette réforme de la formation des maîtres. La Cour des Comptes aura, sans doute, sonné l'hallali : la « réforme » de la formation des enseignants n'a atteint aucun des objectifs qui lui étaient assignés. La « mastérisation », en supprimant quelques 9.500 équivalents temps plein, aurait pu rapporter 707 millions mais elle ne rapportera que 370 millions une fois déduites les indemnités des tuteurs, la revalorisation des débuts de carrière, les bourses au mérite (et sans compter les deux années d'études supplémentaires en master mais c'est un autre ministère qui paie !). Soit une économie décisive de 0,6 % du budget de l'Éducation...

La Cour des Comptes épingle également l'organisation de la formation et son contenu ; elle demande des décharges horaires pour les professeurs stagiaires en fonction des difficultés des postes, un recueil des besoins en formation et des masters d'enseignement construits à partir de référentiels précis. Elle propose que la place du concours soit modifiée « de façon que les étudiants n'aient pas été formés, en cas d'échec, à un métier qu'ils ne pourront exercer ». Ce que demandait l'UNSA depuis le début...

Mais un simple toilettage de l'année de stage ne saurait nous satisfaire : le SNPDEN et l'UNSA-Éducation entendent poursuivre leur engagement auprès de la nouvelle équipe ministérielle pour une refonte de la réforme du recrutement et de la formation des enseignants dans une logique différente, enfin adaptée au métier d'enseignant !

La rentrée achevée, c'est la préparation de la suivante qui a provoqué les mêmes réactions.



LES « BLOCAGES » DES LYCÉES

En effet, cette année encore, les établissements scolaires, tout particulièrement les lycées, auront été confrontés à des troubles lycéens. Nous avons fait le constat que ces mouvements étaient souvent orchestrés en sous-main par des organisations qui ne craignent pas de pousser les élèves dans la rue, notamment par des blocages parfois violents.

Le SNPDEN a dû rappeler, une fois encore et avec force, que l'apprentissage de la liberté, de la démocratie et des principes républicains de laïcité, c'est-à-dire de respect des consciences, sont au cœur de l'éduca-

tion que dispensent nos établissements publics.

Et il n'a pu que condamner fermement la pratique des blocages, non démocratiques et illégaux, de groupes qui tentent, par la force, d'empêcher d'étudier et de travailler l'ensemble des élèves et des professeurs, faisant ainsi le jeu et le succès d'officines spécialisées dans le « rattrapage scolaire » et de l'enseignement privé.

L'actualité de l'année pour les personnels de direction aura connu les mêmes récurrences que les précédentes dans le domaine des applications numériques.

L'ENVIRONNEMENT NUMÉRIQUE

« Ineffable SCONET » écrivions-nous dans une *Lettre de Direction*, fin août 2010, quand nous avons découvert les dernières fantaisies de cette application qui nécessitaient de devoir renseigner le RIB pour modifier l'adresse du responsable de l'élève ! Une version inachevée du programme avait été transmise aux académies et aux établissements !

Nous avons pourtant rappelé que les systèmes d'information devaient être l'occasion d'une progression de la qualité de vie et de travail dans les établissements... l'année passée a fait la démonstration qu'il n'en était rien... Souhaitons que SIECLE sache faire oublier SCONET.

Nous avons accueilli dans nos pages de *Direction* un entretien avec la responsable du projet DEMACT, dont nous avons salué l'heureuse initiative, dans la volonté que cette application rationalise et simplifie le travail de traitement administratif des actes des EPLE et notamment de leur conseil d'administration. Les textes officialisant l'entrée en vigueur de cette application ne sont pas encore parus au moment de la rédaction de cet article.

SIVIS : malgré les engagements initiaux de la DEPP, le panel d'établissements concernés a enflé jusqu'à atteindre... 80 % des lycées et collèges ! Il est donc urgent d'attendre avant de répondre à SIVIS d'autant que ce n'est pas très... urgent, avons-nous écrit !

LPC, logiciel de validation du socle commun : nous avons dénoncé en 2010-2011 son inaptitude à l'usage courant dans les établissements qui en utilisent le plus souvent d'autres, coopératifs ou privés. Car le ministère n'a pas voulu fournir à temps les éléments qui auraient permis la création d'une interface alors que les informaticiens estiment entre 10 à 30 heures le temps de travail nécessaire à sa création... Mais, sans raison justifiée, on a renvoyé cette interface à « plus tard » et imposé aux collèges de ressaisir des milliers de données déjà existantes !

Cette année, nous avons dû agir pour obtenir enfin l'interfaçage entre LPC et les applications en usage dans les collèges... qui se révélait inopérante pour les applications autres que les produits privés, créées par les académies ! Face à cette situation, le SNPDEN exige à nouveau une remise à plat de



l'ensemble des systèmes d'information et en particulier de SCONET, maintenant son mot d'ordre de boycott de SCONET-SDO ainsi que de tout logiciel ne prévoyant pas de délégation de droits.

Le congrès de Lille a été l'occasion d'élaborer un cahier des charges des applications correspondant à nos besoins. C'est celui-ci que le SNPDEN-UNSA portera auprès de ses interlocuteurs des services ministériels.

La période des examens achève l'année scolaire.

LES FRAUDES AU BACCALAURÉAT

Malgré les tonitruantes annonces sur le traitement de la fraude et l'équipement de certains centres de « détecteurs de smartphones », cette session aura à nouveau été marquée par des fraudes...

En ce domaine encore, les personnels de direction, chefs de centre d'examen, se trouvent placés en première ligne face aux difficultés. Ils sont évidemment pleinement engagés dans la lutte contre la fraude. Le SNPDEN a rappelé que l'évolution prévisible des techniques posera inexorablement la question de la forme des examens et qu'il devient nécessaire de cesser de contourner constamment cette question.

Une préoccupation majeure aura marquée, plus encore en 2011-2012, l'année des personnels de direction, celle des assignations devant les prud'hommes. De nombreux collègues, se voyant condamnés pour faute et carences de l'employeur en tant que responsables du recrutement et de la gestion de personnels embauchés sous contrats de droit privé (CAE, CAV, CUI...), souvent pour le premier degré, se trouvent bien seuls sans la moindre assistance des services rectoraux.

Lors de son congrès, le SNPDEN a exigé que les services de l'État s'engagent dans l'accompagnement et le soutien des personnels de direction concernés par ces affaires.

Pour l'année qui commence, le SNPDEN continuera à être particulièrement vigilant quant à certaines mesures et à leurs conséquences dans le quotidien de notre métier.

Avec sa fédération, l'UNSA-Éducation, il poursuivra son action déterminée afin que les projets et décisions à venir s'inscrivent dans un contexte qui garantit aux adjoints, aux principaux, aux proviseurs le meilleur exercice de leurs missions et de leurs responsabilités.

Bonne rentrée à chacune et à chacun et bon courage pour l'action et le travail syndicaux. ■



Marc Pernier



Alain Ouvrier



Joël Lamoise



Pascal BOLLORÉ
Secrétaire national
« Métier et questions
juridiques »

pascal.bollore@snpden.net

Les membres de la commission

« métier »



Pascal Bolloré



Jean Faller



Dominique Faure

Préparer l'accueil d'un nouveau chef d'établissement-adjoint.

Récit d'une « première fois »

Parfois, sur des parcours éventuellement singuliers, nous pouvons être confrontés à une situation particulière qui est celle de l'accueil d'un nouveau chef d'établissement-adjoint. Situation qui se présente notamment lorsque l'on a été, une première fois, nommé chef d'un « petit établissement », ce qui est presque toujours synonyme de « chef sans adjoint », et que l'on arrive ensuite sur un poste de chef dans un établissement où le chef d'établissement-adjoint est déjà présent depuis quelques années.

Un jour, le chef d'établissement-adjoint décide de partir – heure de la retraite – ou obtient un autre poste. Questionnement, qui peut éventuellement tourner à l'angoisse chronique : comment accueillir le « nouveau », qui peut être une « nouvelle », de la meilleure des manières ?



Plusieurs paramètres entrent en compte :

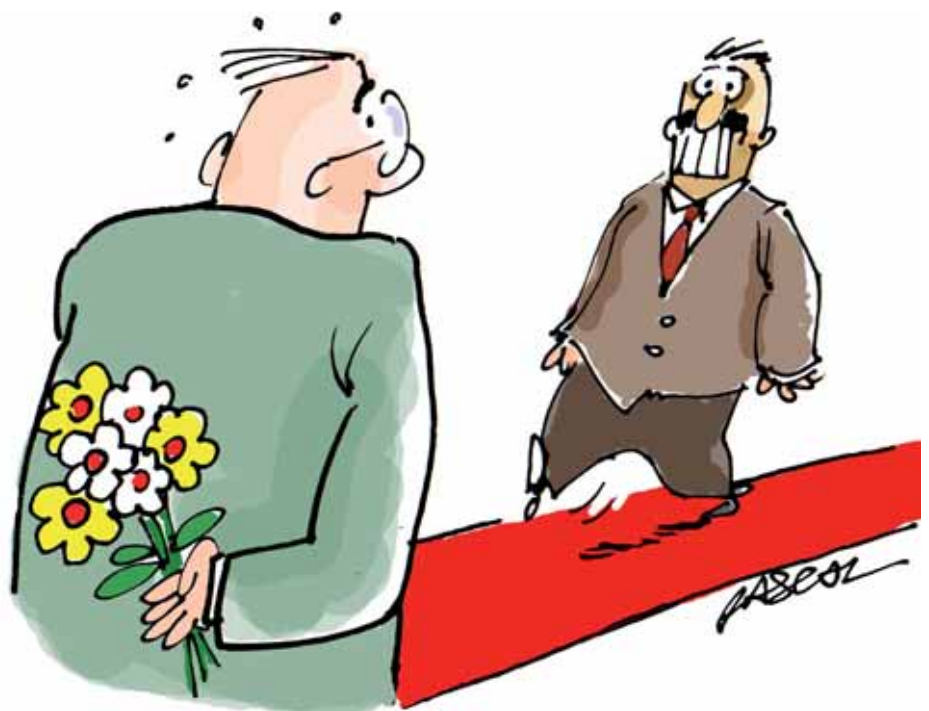
- « j'ai été adjoint de nombreux chefs et je souhaite faire mieux qu'eux »...
- « le chef d'établissement-adjoint qui part était le premier que j'ai eu en tant que chef et je pense pouvoir mieux faire avec le deuxième » ;
- « comment éviter les erreurs commises avec le premier et ne pas se retrouver englué dans une situation qui se voulait claire au départ et s'avère en fait galère » ;
- « ce que je dis, ce que je souhaite, ce que je veux, ce que je partage, ce qui est indispensable » ;
- « ce que je pense avoir été comme chef pour la première fois, ce que je pense modifier, ce que je peux envisager de changer dans mon propre mode de fonctionnement » ;
- « un stagiaire, un titulaire, un chef qui redevient adjoint parce que mon académie est très demandée et que cela arrive assez souvent ? Angoisse... Il va falloir que je m'adapte » ;
- « si je le connais, c'est mieux ? où pas ? » ;
- « je n'ai pas envie de me prendre la tête avec les problèmes d'appartenance ; ils se débrouilleront bien entre eux... possible ? »
- « comment synthétiser les enjeux que j'ai définis sans avoir l'air de

tout vouloir prendre en charge et ne le reléguer qu'à un rôle de super secrétaire ? »

- « comment je vais lui expliquer que je suis élue au BN du SNPDEN et qu'il m'arrive d'être souvent absente et, en même temps, le rassurer et lui faire comprendre que le travail sera partagé ? »

« LA MONTÉE DE L'ESCALIER »

La liste n'est, bien entendu, pas exhaustive et dépend de la situation particulière dans laquelle on se trouve.





Le plus difficile, à l'heure actuelle, est « la montée de l'escalier » c'est-à-dire l'attente. Le questionnement va s'affiner en fonction du profil de la personne qui arrivera :

- « Au charbon s'il s'agit d'un stagiaire sans expérience » ;
- « Plus détendue s'il s'agit d'un adjoint expérimenté » ;
- « Pas forcément facile s'il s'agit d'un chef qui redevient adjoint ».

C'est à la fois le plus difficile en ce qui concerne le positionnement mais aussi le plus intéressant dans la réflexion sur son propre positionnement car cela n'interroge pas seulement sur l'autre mais aussi sur soi. À l'occasion de cette modification de la composition de l'équipe de direction, il est souhaitable et indispensable de mettre en œuvre une démarche d'analyse de ses propres pratiques. Améliorer le fonctionnement d'un EPLE n'est ni juste une question de grade, ni juste une question d'ego mais cela peut être l'occasion de s'interroger et de faire vivre l'idée, défendue par notre syndicat, de la notion même d'« équipe de direction ».

L'ÉQUIPE DE DIRECTION

Je souhaite réellement faire vivre cette notion d'« équipe de direction », peut-être parce que j'ai passé l'âge de croire que je peux faire tout toute seule mais surtout parce qu'il me paraît essentiel que nous puissions, dans les fonctions qui sont les nôtres, échanger et avoir des avis contradictoires. Parce que je sais que lorsque l'on est seul, il est difficile – non pas de décider – de savoir si la décision que l'on a prise est la plus juste possible. L'effet « chef d'établissement » n'est pas satisfaisant pour moi s'il ne s'agit pas d'un effet « équipe de direction » et, pour faire vivre cela, il faut un respect mutuel qui, trop souvent, est décrit comme de la « loyauté ». Il n'est de loyauté que quand les arguments ont été exprimés et qu'une décision a été prise, expliquée et intégrée d'abord par ceux qui vont exprimer la décision. Je ne souhaite pas plus de loyauté de la part de mon futur chef d'établissement-adjoint que celle que je veux lui donner ; la loyauté, quelle image lui donner si ce n'est celle du Kway ? C'est réversible...

Alors, est-ce que je suis inquiète de cette attente ? Certainement... Est-ce que j'en attends – moins pour moi que pour la vie de l'établissement que je dirige – de très bonnes choses ? Certainement...

Est-ce que je vais être déçue ? Pas certain... Heureuse ? Peut-être...

Il s'agit juste là de l'acte 1... L'acte 2 arrivera le 1^{er} juin prochain ou en juillet, je n'en sais encore rien à l'heure où j'écris. Peut-être pourrions-nous écrire, sans langue de bois mais à deux voix dans un prochain numéro... ■

snp
den

Christel BOURY
Bureau national

christel.boury@laposte.net

Effet « chef d'établissement » ?

La mise sur le devant de la scène éducative du chef d'établissement depuis le début de la décentralisation a conduit les sociologues de l'éducation à s'interroger sur l'éventuel impact de sa valeur ajoutée personnelle, communément appelée « effet-chef d'établissement ».

De prime abord, la simple observation des évolutions de l'EPL depuis le décret de 1985 conduit à mettre en évidence un renforcement accru du rôle et des pouvoirs du chef d'établissement. De représentants de l'État plutôt bien considérés mais sans grande influence, les chefs d'établissement sont progressivement devenus de véritables « prescripteurs du local » en charge d'impulser et de conduire des politiques pédagogiques et éducatives. Dotés de marges de manœuvre non négligeables (et qui s'élargissent avec le temps), munis d'un solide référentiel de compétences annexé au statut de 2001 (grâce à l'action décisive du SNPDE), ils ne se contentent plus de « faire tourner » mais de « faire bouger » l'établissement. Invités à se convertir à une culture de l'encadrement et d'organisation, ils assument l'autonomie ou, plus exactement, la responsabilité que le pouvoir politique – de gauche comme de droite – leur confirme, gouvernement après gouvernement. En effet, les « politiques » ont intégré l'idée que passer de la massification de l'enseignement à la personnalisation des parcours, c'est d'abord faire le pari de la confiance aux acteurs locaux et, en tout premier lieu, à l'équipe de direction. Ce rôle éminent qui lui est reconnu a ainsi donné naissance à l'expression « effet chef d'établissement » qui a essaimé dans les années quatre-vingt-dix.

LE POSTULAT DE DÉPART

Il est simple : si le chef d'établissement utilise à bon escient et de façon charismatique les pouvoirs qu'il a à sa

disposition, il impulsera, presque tout seul, une dynamique positive dans toute la communauté éducative.

D'emblée, l'idée est séduisante car fondée sur une réalité : le chef d'établissement dispose, il est vrai, d'une somme importante de responsabilités. Citons les plus importantes : constitution des classes et des équipes pédagogiques, désignation des professeurs principaux, élaboration des emplois du temps, présidence de toutes les instances de l'établissement, pilotage du projet global et du contrat d'objectifs... Seul décisionnaire en matière d'orientation des élèves, seul détenteur du pouvoir disciplinaire (hors convocation du conseil de discipline), il a autorité sur tous les personnels mis à sa disposition ou recrutés par ses soins. Seul responsable de la sécurité des personnes et des biens, il veille au bon déroulement des enseignements. Et la liste n'est pas exhaustive...

Ainsi, conscients de l'importance de la dimension personnelle du métier, les membres du jury du concours de recrutement des personnels de direction sont encouragés à rechercher des « personnalités » jugées aptes à endosser la posture de chef d'établissement et « capables de créer de l'adhésion » (rapport du jury de la session 2011). De plus, les opérations de mutation et de promotion visent clairement une gestion personnalisée de la carrière (adéquation profil de la personne/profil du poste ; évaluation de la manière de servir). L'effet « chef d'établissement » est donc théoriquement recherché...

Par ailleurs, et plus que dans tout autre contexte d'exercice, le dispositif



ECLAIR mise sur ce même principe, notamment dans son volet « recrutement des personnels », par le biais de ce qui ressemble à une petite révolution : les chefs d'établissement ont la possibilité de choisir sur profil les professeurs. Effet « professeur » après effet « chef d'établissement » ?



MAIS LA PRÉDOMINANCE DU RÔLE INTRINSÈQUE DU PRINCIPAL OU DU PROVISEUR DANS LA RÉUSSITE DE L'ÉTABLISSEMENT EST-ELLE UNE SIMPLE VUE DE L'ESPRIT OU UNE RÉALITÉ VÉCUE COMME TELLE SUR LE TERRAIN ?

Bien sûr, on rencontrera toujours tel proviseur qui corrèlera un gain de 50 places au palmarès national des lycées avec la mise en place (par ses seuls soins...) d'un accompagnement personnalisé de qualité ou tel principal qui fera le lien entre la pacification d'un collège difficile (bien sûr depuis son arrivée...) et une hausse de 10 points de réussite au DNB. Mais la grande majorité des personnels de direction sont beaucoup plus lucides et mettent plutôt en évidence, pour expliquer une réussite, l'interaction complexe de multiples facteurs.

Plus fondamentalement, ils relativisent l'effet « chef d'établissement » (trop simpliste et caricatural) en lui opposant quelques évidences frappées au coin du bon sens :

1. Peut-on être un véritable « patron » quand on ne maîtrise ni le recrutement ni l'évaluation de ses collaborateurs ? Peut-on « manager » aisément quand le ministère organise lui-même la dichotomie entre l'administratif et le pédagogique ?
2. Diriger un établissement n'est pas un exercice solitaire. Philippe Perrenoud ne dit pas autre chose en affirmant : « Quand on pilote seul, on ne pilote rien ». La réalité du terrain est bien celle d'un travail en équipe. Dans ce cadre collectif, l'autorité du chef d'établissement est influencée plutôt que contrainte et persuasion.
3. Quel réel effet « chef d'établissement » quand on sait que la durée moyenne sur un poste se situe entre quatre et cinq ans ? Outre cette mobilité – largement entrée dans les faits depuis le statut de l'an 2001 – existe aussi la succession, voire la juxtaposition, de diagnostics, de projets d'établissement et de contrats d'objectifs. Tous ces dispositifs sur lesquels s'ajoutent l'état des lieux de l'un, le bilan d'étape de l'autre puis le bilan final du troisième invitent plutôt à la prudence plutôt qu'à l'affirmation d'une « plus-value » strictement individuelle.
4. La « tyrannie du quotidien » plaide aussi en faveur d'une modestie de bon aloi. Souvent amené à s'occu-

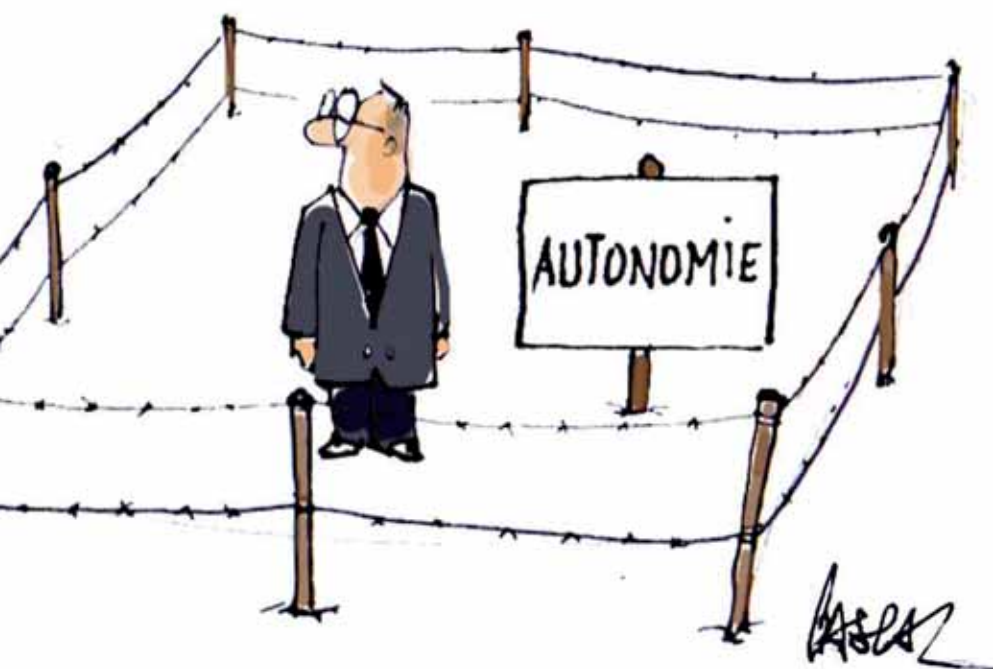
per de tout et partout (surtout s'il n'a pas d'adjoint), le chef d'établissement peine à trouver la bonne distance et le recul nécessaire pour piloter l'établissement et pour impulser un changement durable.

5. Une autre limite réside dans le rôle (bien entendu inavoué) qu'on veut faire jouer aux personnels de direction. C'est le système de la double contrainte, qui pourrait être résumée ainsi : « Prenez des initiatives pourvu qu'elles soient conformes à nos injonctions ».

Dans sa thèse sur les nouvelles façons d'exercer l'autorité dans l'établissement scolaire, Dominique Maréchal-Gardez pointe du doigt les autorités de tutelle qui ont encore trop souvent tendance à considérer les EPLE comme de simples unités administratives chargées d'exécuter les décisions prises au sommet. L'auteur met en avant le principe du paradoxe « autonomie/dépendance » qui tendrait à produire un effet paralysant exactement contraire à l'objectif initial. Loin de l'effet « chef d'établissement » recherché...

Ainsi, au regard de la complexité des interactions qui se manifestent dans et autour de l'EPLE, il serait certainement plus juste de mettre en exergue un effet « établissement ». Cet effet « établissement », reconnu autant par les parents, les élèves, les enseignants que par de nombreux chercheurs, est parfois appelé « bon climat scolaire » (Georges Fotinos) ou « esprit maison » (Robert Ballion). De son côté, le ministère le souligne (peut-être pas suffisamment) en mesurant la valeur ajoutée d'un lycée par rapport aux résultats attendus. C'est la traduction qualitative d'un climat où les personnels et les élèves se sentent bien et donnent le sentiment de vouloir s'investir. Fonctionnant dans la complexité, cette notion fait penser à une alchimie tant elle se nourrit des structures de l'établissement, de sa gestion, de son organisation et des relations interpersonnelles qui y règnent.

Au niveau des résultats, les effets « établissement » sont désormais bien connus. Pour Marie Duru-Bellat, « l'élève moyen y réussira mieux que dans d'autres ». Pour François Dubet, le travail en équipe y est manifeste, le climat scolaire calme et régulé et la mixité sociale facteur d'émulation. Dans ces établissements, l'exigence scolaire est élevée, la socialisation des élèves encouragée. Le projet d'établissement inclut l'accueil, la circulation, la com-



munication, l'hébergement et la restauration. Le hors temps scolaire est organisé grâce à l'existence de lieux de respiration, de détente ou d'échanges. Au niveau fonctionnel, le dialogue est réel et le conflit possible entre des groupes certes bien identifiés mais qui n'ont pas pour objectif de se détruire ou de se neutraliser. L'intelligence collective des auteurs est sollicitée tout en respectant les responsabilités de chacun.

Les effets vertueux se cumulent : effet « professeur », effet « classe », effet « CPE », effet « intendance », effet « ATOS », effet « conditions matérielles », effet « équipe de direction », effet « chef d'établissement »... On emboîte les poupées russes assez facilement car le cap est fixé, la route tracée, ce qui diminue d'autant les incertitudes découlant du mouvement des personnels.

QUID DONC DU FAMEUX EFFET « CHEF D'ÉTABLISSEMENT » ?

Quitte à écorner certains ego surdimensionnés, il semble bien ne pas exister en tant que tel. Mais de là à nier toute influence positive au chef d'établissement, certes non ! En effet, tous les observateurs et acteurs du paysage éducatif lui reconnaissent un rôle déterminant (ouf !). Il est à la fois le porteur, le catalyseur et l'aiguillon. Celui qui définit le cap et indique ce qui est négociable et ce qui ne l'est pas. Il favorise et organise le travail coopératif. Il est sans cesse dans une logique de négociation et de dialogue donnant du pouvoir à tous les acteurs, ce qui permet de traiter positivement la relation à l'autorité. Il convainc plus que contraint

et donne des espaces de liberté sans lesquels il n'existe pas de réelle autonomie. Il parvient, par sa rigueur et son charisme, à (re) donner confiance à son équipe. Il est le maître d'ouvrage pleinement investi de ses responsabilités mais laissant à la communauté éducative la maîtrise d'œuvre c'est-à-dire le soin d'imaginer et de développer les réponses aux besoins décelés. En étant à la fois le moteur et le garant de cette démarche éducative, il participe, avec d'autres, à la réussite des élèves.

Pour conclure, Jean-Pierre Obin définit parfaitement, dans un article des *Cahiers pédagogiques*, les ingrédients de cette réussite. Il souligne notamment la contribution éminente des personnels de direction dans le cadre d'un « pilotage par les valeurs », de nature à tirer vers le haut toute la communauté éducative. C'est certainement à ce niveau-là que se situe l'action décisive du chef d'établissement.

Il semble donc plus juste de mettre en évidence l'effet du chef d'établissement plutôt qu'un improbable effet « chef d'établissement ».

En fait, au niveau de l'EPLE, une sorte de « présidence normale » ! ■



snp
den

Marc PERRIER
Bureau national

marc.perrier@ac-limoges.fr

Formation des enseignants stagiaires.

Le rapport complaisant des inspecteurs généraux

Après une longue attente, les rapports secrets des inspections générales ont été rendus publics. Parmi ceux-ci figurent trois notes, respectivement de novembre 2010, juin et novembre 2011, qui concernent la mise en œuvre de la réforme de la formation des enseignants. Difficile de nous convaincre que les deux dernières notes devaient être tenues secrètes pour cause de révélations dérangeantes... tant elles sont favorables à la réforme entreprise.



Que cachait donc tous ces rapports secrets ? Pas grand-chose ! Hormis deux ou trois notes très désagréables (notamment sur la question du remplacement des enseignants), les autres montrent que les changements décidés se mettent en place mais que la technocratie bouge lentement et, surtout, qu'il ne suffit pas que la « rue de Grenelle » décide pour que les « trente ministères » exécutent. Seul le rapport dont nous allons parler, qui se compose de notes d'étapes sur la mise en œuvre de la réforme de la formation des enseignants, est résolument favorable.

Les deux inspecteurs généraux affirment d'emblée ⁽¹⁾ qu'« Après une mise en place dans l'urgence, les pre-

miers éléments de bilan sont bien éloignés des catastrophes annoncées en début d'année par les diverses forces qui s'opposaient à cette réforme [...]. Certains éléments pointés d'entrée comme négatifs font progressivement l'objet d'appréciations plus positives. Ainsi, le tutorat qui avait donné lieu, en début d'année scolaire, à une mise en place difficile, souvent associée à des tensions dans les établissements, apparaît pour de nombreux stagiaires comme un des éléments les plus positifs de l'année de stage ».

On peut demeurer perplexe en lisant également : « un stagiaire qui pouvait se montrer discret avec 6 heures d'enseignement n'avait d'autre choix que de

s'imposer avec 18 heures ». Le rapport omet d'analyser à quel prix, tant pour les stagiaires que pour leurs classes, ces heures ont été accomplies.

Au-delà des formules, ce sont bien les difficultés et la souffrance des stagiaires qui transparaissent et que nous avons déjà pointées : ils manquent de temps pour s'organiser dans la gestion de leurs classes et pour prendre le recul nécessaire à l'appropriation de leur nouveau métier. Nous verrons plus loin la disparité des situations académiques dans l'organisation de la formation.

LA FATIGUE DES STAGIAIRES ET LA COURSE AU TEMPS

Trois citations, tirées de la note d'avril 2011, montrent bien la volonté de minimiser le désarroi des professeurs stagiaires : « Des professeurs stagiaires qui font face avec détermination malgré la fatigue née d'une prise de fonction vécue comme rude » ; « Les difficultés signalées sont très peu nombreuses et la plupart du temps liées à une insuffisance caractérisée de travail ou à la situation personnelle » ; « Quelques démissions sont signalées mais elles sont toujours liées à des problèmes personnels ou à la prise de conscience d'un manque d'aptitude ou d'intérêt pour le métier ».



On peut s'étonner de ces déclarations quand on sait qu'une étude, commandée par la DGESCO en octobre 2010, comptabilise 65 stagiaires du second degré démissionnaires, soit 32 % de plus que l'année précédente. Et qu'il en ressort également que ceux-ci commencent à connaître, dès octobre, un état de fatigue lié en grande partie à la difficulté de concilier, dans l'urgence, l'organisation de leurs classes (préparation des cours, gestion de la classe) et leur formation. Les stagiaires estiment manquer de méthodes et du recul nécessaire pour effectuer de front leur travail et l'apprentissage de leur futur métier.

Quand ce rapport a été écrit, les inspecteurs généraux pouvaient-ils ignorer les cas de démission et de maladie, nettement plus importants que les années précédentes, au moins dans le secondaire ? De nombreux témoignages d'enseignants stagiaires, relayés par les personnels de direction, avaient montré leurs souffrances et le caractère presque impossible de réussir sereinement cette première année.

Cette même étude souligne que certains établissements scolaires ont jusqu'à 5 stagiaires et que 394 stagiaires sont affectés sur plusieurs établissements.

Dans certaines académies, la majorité des tuteurs contactés ont refusé cet emploi : le ministère reconnaît qu'à la date de l'enquête « 139 stagiaires n'avaient pas encore de tuteurs ».

Enfin, mais de manière très contrastée selon les académies, près du quart des tuteurs (23 % exactement) ne sont pas enseignants dans l'établissement de leur(s) stagiaire(s).

En ce qui concerne la formation, une journée ou une demi-journée est souvent libérée dans l'emploi du temps en seconde partie de semaine (mercredi, jeudi ou vendredi) pour l'organisation des formations filées. Mais il arrive fréquemment que les formations se déroulent aussi en début de semaine alors que les stagiaires sont en charge de leurs classes et que les établissements n'ont pas les moyens du remplacement.

véritable désaffection pour les concours de recrutement, malgré un master « Métiers de l'enseignement » qui peine à convaincre.

Ainsi, le rapport d'étape, rédigé par Jean-Michel Jolion, président du comité de suivi Master, remis le 8 avril 2011 à Valérie Pécresse alors ministre de l'Enseignement supérieur, a confirmé nos craintes ⁽³⁾ : si réformer la formation n'est pas critiquable, « le système actuel met les étudiants en situation d'échec par accumulation de contraintes au lieu de les mettre en situation de réussite ». Si le nouveau système ne s'est pas effondré, c'est essentiellement grâce à « la motivation très forte des étudiants », malgré leur grande « souffrance ».

Les étudiants sont dissuadés de se diriger vers le métier d'enseignant. Les chiffres communiqués par le ministère après les épreuves d'admissibilité le montrent : dans le second degré, 21.000 étudiants contre 38.249 lors de la précédente session ont passé ces épreuves ; dans le premier degré, ils étaient 18.000, contre 34.952 précédemment.

Cependant, les notes des inspecteurs généraux revendiquent cette réforme : « ce bilan encourageant portant sur une construction réalisée dans l'urgence ne doit pas masquer les nombreuses améliorations qu'il est indispensable d'apporter au fonctionnement du nouveau régime de formation pour que l'élévation du niveau de formation universitaire des enseignants se traduise par une qualité accrue de leur apport à l'instruction et à l'éducation des élèves ».

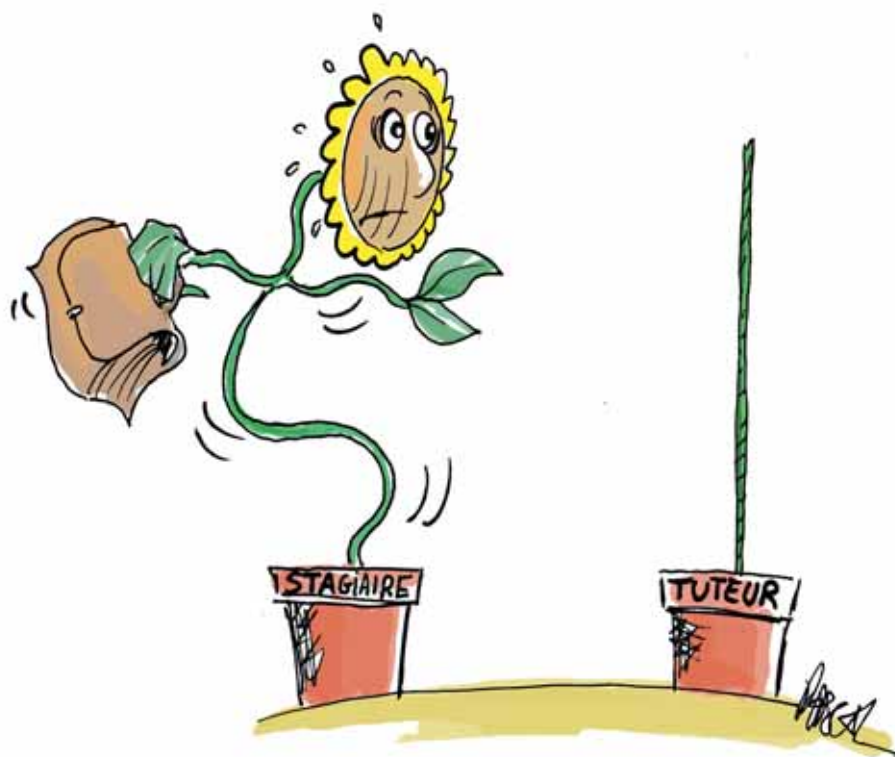
Quel décalage avec la réalité ! Une quarantaine de pages en avril 2011 et une vingtaine en novembre 2011 pour dire qu'en dehors de quelques accrocs, tout va bien. Alors pourquoi avoir mis sous scellés un rapport qui plébiscite la formation des fonctionnaires stagiaires ? Ne serait-ce pas ce grand écart avec la réalité, tellement visible et important, qui a contribué à la mise au secret de ces notes ? Le ministère a sans doute jugé que personne n'y croirait. ■

DES DISPARITÉS ORGANISATIONNELLES ENTRE LES ACADÉMIES

L'étude DGESCO précitée indique que les obligations réglementaires de service (ORS) diffèrent selon les académies ⁽²⁾.

UN CONSTAT : LE NOMBRE DE CANDIDATS AU CONCOURS D'ENSEIGNANT DIMINUE FORTEMENT

Depuis la création de la masterisation, les étudiants manifestent une



1 Rapport n° 2011-045, pages 3 et 4.

2 Nous l'avons pointé dans notre enquête parue dans Direction 182.

3 Lettre de Direction 208 du SNPDEN.



Joël LAMOISE
Bureau national

joel.lamoise@snpden.net

« Éducation & pédagogie » : au cœur de notre métier

La priorité donnée à l'école par le Président de la République et la volonté exprimée par le ministre de l'Éducation nationale de dialogue social nécessitent que notre organisation prenne toute sa place pour exposer les valeurs qu'elle défend et porter les réflexions riches et abouties lors de notre congrès de Lille. Parce que les questions d'éducation et de pédagogie sont au cœur de notre métier et de notre réflexion, et leurs évolutions fondamentales pour l'encouragement, la valorisation et la réussite des élèves, notre commission sera portée par deux secrétaires nationaux entourés pour chacun d'eux de membres du bureau national.

L'après-congrès de Lille est marqué par la volonté du nouveau ministre de l'Éducation nationale de montrer de nouvelles perspectives de dialogue social pour installer la réflexion sur le projet de refondation de l'école. Le débat en Conseil supérieur de l'Éducation du 8 juin 2012 autour du calendrier scolaire 2012/2013 témoigne

de cette nouvelle approche. Portée par la FCPE, la demande d'allongement des congés scolaires d'automne à deux semaines, permettant un meilleur équilibre entre les semaines de travail et de repos des élèves, lors du CSE du 8 juin, a été prise en compte et discutée lors du CSE du 28 juin, recueillant alors un avis favorable auquel s'est associé le SNPDEN-UNSA. Notre organisation a néanmoins attiré l'attention de tous sur la difficulté d'un certain nombre d'établissements assurant des cours le mercredi après-midi pour rattraper deux demi-journées, ce qui l'avait conduit, dans un premier temps, à une certaine réserve en raison du caractère un peu précipité des modifications.

Un Conseil supérieur de l'Éducation exceptionnel s'est tenu le 5 juillet 2012 sur le projet de refondation de l'École de la République. Cette volonté avait été exprimée par Vincent Peillon lors du CSE du 8 juin 2012.

C'est dans ce cadre que le SNPDEN-UNSA portera les mandats auxquels notre riche et dense réflexion du congrès de Lille a abouti. Cette richesse et cette densité ne sont pas seulement liées aux heures de



Isabelle Bourhis



Éric Krop

travail en séance de la commission « éducation et pédagogie » et de l'ensemble des congressistes mais aussi à l'importance et la pertinence des réflexions menées dans les académies auxquelles tous nos adhérents sont associés. C'est un point fondamental et particulier à notre organisation qui nous permet de nous

appuyer sur notre expérience de terrain, pour réfléchir, sans dogme mais en référence aux valeurs qui nous unissent, à une organisation nouvelle de notre système éducatif. Celui-ci devra permettre à tous les élèves de mieux réussir et de trouver dans l'école un réel épanouissement, sans que leur parcours scolaire ou leur niveau de réussite ne soit déterminé par leurs origines sociales. L'école et bien évidemment les politiques publiques doivent converger pour que l'atteinte de ces objectifs progresse ; ce sera dans cette direction et sans relâche que porteront toutes les interventions de la commission « éducation & pédagogie » dans le mandat qui s'ouvre.

LE SOCLE COMMUN DE CONNAISSANCES ET DE COMPÉTENCES

La priorité que nous porterons concernera la formation de tous les élèves au socle commun de connaissances et de compétences et le réseau autour de l'école du socle qu'il faut construire. Le

premier degré et le collège doivent s'inscrire dans une nouvelle articulation pour permettre de garantir à chacun, au terme de la classe de troisième, les acquisitions qui lui seront indispensables, quel que soit le parcours envisagé. C'est déjà dans ce sens que nous venons d'être entendus par la Cour des Comptes et que nous avons également exprimé notre souhait d'abolir les procédures actuelles d'orientation en fin de troisième, dont la sélection, l'insatisfaction et la lourdeur ne peuvent nous satisfaire, au profit d'un système transparent et mieux adapté à la construction par l'élève et sa famille d'une orientation.

UNE MEILLEURE MIXITÉ SCOLAIRE ET SOCIALE

Une nouvelle organisation de notre système d'enseignement doit systématiquement rechercher une meilleure mixité scolaire et sociale dans les établissements et soutenir absolument les territoires socialement fragilisés par une politique claire et partagée de l'éducation prioritaire. Elle doit aussi permettre de réduire les sorties du système sco-

laire sans qualification, notamment par une prise en compte des élèves à besoins éducatifs particuliers, et favoriser l'accueil des élèves handicapés dans de bonnes et réelles conditions d'inclusion.

DIVERSIFIER LES PARCOURS

Les établissements publics locaux d'enseignement doivent être encouragés et accompagnés pour leur permettre de proposer des parcours divers qui ne relèvent pas uniquement de la formation initiale sous statut scolaire. Le besoin est aujourd'hui de développer l'apprentissage public dans nos établissements afin d'apporter aux jeunes qui s'y engagent de solides garanties de formation et de suivi. La formation continue, dont l'actuel projet de transformation des GRETA en GIP a provoqué un rejet unanime des organisations syndicales largement relayé par les Assises nationales qui se sont tenues en juin 2012, doit être repensée pour que le service public, par le biais de ses EPLE, apporte à tous types de populations, et particulièrement les plus fragiles, à tous les territoires, une orga-

nisation adaptée aux besoins de formation dans notre pays.

L'ARTICULATION LYCÉE-ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

La progression des réussites en enseignement supérieur ne pourra s'obtenir que par une articulation forte et structurée entre les lycées et les universités, ce que nous avons nommé Bac - 3/Bac + 3 et largement relayé par d'autres acteurs. Les questions pédagogiques ont un rôle fondamental dans la manière dont on apprend aux élèves à gagner en autonomie, en responsabilisation notamment dans leur évaluation et leur recherche. Les coopérations pédagogiques entre les lycées et les universités méritent d'être installées pour chaque territoire sous l'impulsion forte des recteurs. Les bacheliers professionnels, en cohérence avec les textes largement soutenus par le SNPDEN-UNSA, doivent être accompagnés dans leur volonté de poursuite d'études. Certaines académies ont affiché des politiques volontaristes dans



ce sens ; leurs expériences méritent d'être communiquées et élargies.

REDÉFINIR LES MISSIONS ET LES FORMATIONS DES PERSONNELS

L'ensemble de ces évolutions nécessitent une redéfinition des missions des personnels et de leur formation. Si nous ne contestons pas l'exigence du niveau scientifique attendu dans la formation universitaire des enseignants, les approches pédagogiques, la connaissance de l'environnement de travail en EPLE et la sensibilisation aux processus de développement de l'enfant et de l'adolescent, aux études sociologiques de notre système éducatif, constituent des éléments fondamentaux de la formation. L'évaluation des enseignants, dont l'action est étroitement liée au contexte de l'établissement scolaire, nécessite la mise en place d'un dialogue social avec les organisations syndicales représentatives ; fort de son mandat de congrès, notre organisation prendra toute sa place dans ces échanges.

C'est dans ce sens que le SNP DEN-UNSA apportera sa contribution au projet de refondation de l'École républicaine. La priorité accordée à l'Éducation nationale s'inscrit dans un équilibre des moyens de la Fonction publique. Cela nécessite de nous montrer très précis quant aux moyens qui nous paraissent incontournables et surtout nous imposent un devoir d'efficacité eu égard aux autres secteurs de la Fonction publique qui seront de fait solidaires des efforts portés dans l'Éducation nationale. Certaines évolutions que nous défendons ne sont d'ailleurs pas liées à une augmentation systématique de moyens mais à une refondation notamment de la scolarité obligatoire autour d'un objectif de formation juste, équitable et nécessaire à notre économie. ■



Isabelle BOURHIS
Secrétaire nationale
« Éducation & pédagogie »

Isabelle.bourhis@ac-creteil.fr



Eric KROP
Secrétaire national
« Éducation & pédagogie »

krop.eric@gmail.com

Les membres de la commission

« éducation & pédagogie »



Isabelle Bourhis



Eric Krop



Rodolphe Échard



Lysiane Gervais



Serge Guinot



Corinne Laurent



Veronique Titeux



Sylvie Pénicaut

Principe pour l'élaboration d'une politique éducative d'établissement

Le rapport de mai 2011 conduit par l'IGEN (Inspection générale de l'Éducation nationale, rapport n° 2011-049), sous la direction de Pierre Saget, présente le cadre, les objectifs et les obstacles à l'élaboration de la politique éducative par les établissements du second degré. Il propose également, à la fin du rapport, un protocole d'élaboration et d'observation de la politique éducative d'établissement, véritable mode d'emploi au service des personnels du second degré.



La mise en œuvre de cette politique a pour cadre le *Code de l'éducation* qui, dans son article L.111.1, précise qu'« outre la transmission des connaissances, la Nation fixe comme mission première à l'école de faire partager aux élèves les valeurs de la République ». Ces valeurs sont bien sûr celles édictées par le Préambule et l'article premier de la Constitution : liberté, égalité, fraternité, laïcité, égalité entre les hommes et les femmes, mixité, refus de toutes les discriminations. L'article L.111.1 précise encore : « Dans l'exercice de leurs fonctions, les personnels mettent en œuvre ces valeurs ».

La politique éducative concerne donc toute la communauté éducative et son application doit être prise en charge par l'ensemble des personnels de l'établissement. Chaque projet d'établissement doit en fixer les priorités à partir d'un diagnostic partagé qui tient compte de la diversité des contextes.

LES MISSIONS DE CHACUN D'ENTRE NOUS

Le chef d'établissement, en premier lieu, est « responsable de l'unité éducative » autant qu'il est le premier responsable pédagogique. C'est lui qui impulse cette politique d'établissement en favorisant les temps d'élaboration et de concertation de la politique éducative, notamment en conseil pédagogique, qui régule les sanctions dans

le respect des règles de droit et qui soutient toutes les initiatives visant à valoriser le sens de l'autonomie et de la responsabilité des élèves.

Les responsabilités des CPE aussi s'inscrivent dans ce sens dans la mesure où ils participent au respect des règles de vie et du droit et assurent le suivi des élèves. Mais, en dépit de ce que l'on pourrait parfois croire, ils ne sont pas seuls à avoir ces missions.

La circulaire du 23 mai 1997 stipule que chaque enseignant « participe à la cohérence éducative au sein de l'équipe enseignante », que « ses attitudes, son comportement sont une référence pour l'élève ». L'arrêté du 12 mai 2010 indique la même direction en ce qui concerne la formation civique et sociale des élèves, assurée par les enseignants, qui contribuent à « faire comprendre et partager les valeurs de la République ». Cette dimension éducative de la mission des enseignants est essentielle aux yeux du rapporteur. En effet, la défaillance de cette mission entraîne de fait un cloisonnement entre le pédagogique et l'éducatif, obstacle à la réalisation d'une politique éducative. Combien d'élèves sont exclus de cours pour des raisons qui pourraient être réglées autrement que de priver l'élève des apprentissages ? Combien d'élèves se retrouvent à la vie scolaire sans travail à faire et sans qu'un rapport d'exclusion soit rédigé, permettant d'envisager par la suite sereinement le problème posé en classe, de façon col-

lective et cohérente (professeur, CPE, famille, direction, autres), la vie scolaire étant alors considérée par nombre de nos collègues comme « un service



dédié au maintien de l'ordre et de la discipline » ? Ces dernières années, moultes études, on le sait, ont montré l'effet « établissement » sur les résultats et les réussites des élèves : un environnement propice au travail, des évaluations claires et expliquées, un sentiment de justice et d'écoute ; l'exemple des adultes à appliquer les règles communes favorise la sérénité des établissements et la mise au travail de chacun.

À cette mise en œuvre collective d'une politique éducative sont évidemment associés les professeurs documentalistes, les COP, les autres personnels, les élèves et leurs parents.

LA POLITIQUE ÉDUCATIVE

Elle concerne tous les élèves. Le rapport rappelle le rôle de plus en plus prégnant de l'école sur le plan éducatif qui, de nos jours, pèse autant que celui de la transmission des connaissances : actes d'incivilité, de violence, absences et retards sont en augmentation et ne concernent pas nécessairement les élèves issus de milieux défavorisés. Agir sur ces facteurs de façon collective per-

met de créer les meilleures conditions possibles d'apprentissage et, à terme, d'en faire un adulte « éclairé ».

Or, les élèves viennent souvent à l'école uniquement pour acquérir des connaissances et pas pour s'investir dans les activités et les instances. C'est, pour le rapporteur, le second obstacle à la réussite d'une politique éducative. Il encourage les établissements à participer à la formation civique des élèves en les mobilisant sur des « enjeux réels » de représentation pour amener le plus grand nombre d'entre eux à s'engager dans des activités éducatives par la formation, pour atteindre petit à petit des objectifs de responsabilisation et d'autonomisation des jeunes.

Enfin, le troisième et dernier obstacle à la réussite d'une politique éducative concerne la question des fondements de l'autorité. Pierre Saget rappelle que l'autorité au sens traditionnel du terme est aujourd'hui remise en cause unanimement. L'école, comme beaucoup d'autres institutions, postule le respect de l'« égale dignité de tous les êtres humains ». A partir de là, la relation d'autorité dans l'école ne peut se baser aujourd'hui que sur

la connaissance que les adultes ont du monde, de la culture, des valeurs et des lois (Hannah Arendt in « crise de l'éducation »). Autrement dit, l'autorité de l'adulte ne peut s'imposer que si elle est porteuse de sens pour l'élève qui va ainsi y trouver de l'intérêt et la respecter.

Les recommandations pour l'élaboration d'une politique éducative proposées par l'inspecteur général Pierre Saget ne sont pas nouvelles ; on les connaît tous depuis longtemps. Pourtant, rares sont les établissements où leur mise en place est effective et évidente. Aussi ce rapport présente l'énorme avantage de faire une analyse synthétique de la réalité du terrain. Surtout, la dernière partie appelée « Protocole » est un guide simple et enthousiasmant qu'il faut recommander à chaque collègue d'aller consulter afin de mettre en pratique sa propre politique éducative.

Pour résumer, l'élaboration d'une politique éducative doit mettre en œuvre trois idées fortes pour réussir :

- une politique éducative imbriquée à une politique pédagogique, les deux réunies autour du projet d'établissement,
- une forte participation des élèves aux activités éducatives et aux instances de l'établissement,
- une approche commune et concertée de toute la communauté éducative sous l'impulsion de l'équipe de direction. ■



La voie professionnelle

Deux rapports de l'inspection générale viennent d'être publiés. Le premier, élaboré en février 2011 ⁽¹⁾, fait partie des 17 rapports « exhumés » récemment par le ministère de l'Éducation nationale; le second est intitulé Suivi de la rénovation de la voie professionnelle: la certification intermédiaire. Ces documents viennent corroborer les constats que nous faisons sur le terrain au moment où la première génération du bac pro en 3 ans (après les académies expérimentales) vient de se présenter à l'examen.



La rénovation de la voie professionnelle a profondément modifié le paysage des lycées professionnels; elle a surtout contribué à transformer la perception des élèves et de leur famille: la nouvelle architecture du bac pro lui confère une égale dignité avec les formations générales et technologiques et le passage de la scolarité de 4 à 3 ans l'a rendu plus attractif.

Néanmoins, ces progrès restent fragiles et demandent encore toute l'attention des différents acteurs au niveau des établissements dans la construction des parcours des élèves et de leur suivi mais également au niveau des actions d'information et d'orientation auprès des collégiens, de la carte académique des formations, du suivi par les corps d'inspection des équipes pédagogiques et des possibilités offertes de formation post-bac. Il est également nécessaire que les moyens soient au rendez-vous et que les dotations respectent les grilles horaires publiées en février 2009.

Le passage à 3 ans d'un baccalauréat qui affiche les mêmes exigences que les diplômes précédemment attribués à l'issue de 4 années d'étude ne s'est pas fait sans difficulté. Certes, de nombreuses répétitions émaillent les programmes de la seconde année de BEP et celle de la première année de bac pro et certains élèves, lassés, quittaient le système avant d'obtenir leur bac pro. Aziz Jellab, professeur à l'université de Lille 3 ⁽²⁾ écrivait, en septembre 2009, que la généralisation du bac pro en 3 ans « répare une injustice à l'égard des élèves qui gagneront ainsi une année dans leur parcours scolaire ». En fait, c'est la conception même du dispositif qui a été modifiée: on n'accueillait en bac pro que la moitié des

élèves issus de BEP, faisant ainsi une sélection drastique en limitant le nombre d'élèves qui présentaient le bac.

Le rapport de l'inspection générale note que l'augmentation des flux vers la seconde générale et technologique à la rentrée 2010 ne s'est pas fait au détriment de la voie professionnelle: « En effet, celle-ci semble capter des jeunes qui auparavant redoublaient ou quittaient le système scolaire ».

Le LP continue à accueillir principalement des jeunes de milieux populaires, souvent attirés par une sortie rapide vers la vie active tout en conciliant l'aspiration des familles à l'obtention d'un diplôme. La plupart des élèves orientés en LP ont connu des difficultés scolaires au collège et leur orientation en lycée professionnel s'est faite souvent par défaut. Le lycée professionnel est alors confronté à la lourde tâche de réconcilier l'élève avec l'école et de faire d'une « orientation subie », essentiellement liée aux résultats scolaires, une « orientation acceptée » qui se transforme en un projet professionnel.

C'est un enjeu considérable d'autant plus difficile que nos élèves arrivent au lycée professionnel de plus en plus jeunes (14-15 ans) et qu'il a fallu à ce titre totalement revoir notre façon d'appréhender les PFMP et nos rapports avec les entreprises qui accueillent nos élèves.

UNE AUTONOMIE RENFORCÉE DES ÉTABLISSEMENTS

Les nouveaux textes officiels et grilles horaires laissent de par leur conception une réelle autonomie aux établissements qui peuvent jouer sur la répartition des

heures complémentaires

pour diversifier les approches pédagogiques. Les répartitions font ainsi l'objet d'un travail de réflexion au sein de l'établissement en fonction des publics accueillis, des ressources locales et de l'environnement de l'établissement. Le conseil pédagogique peut jouer un rôle particulièrement intéressant: c'est un levier incontournable pour créer une dynamique au sein du lycée. On constate bien trop souvent que ces heures complémentaires ne sont vécues que comme des heures de dédoublement sans réelle réflexion sur les possibilités de mettre en œuvre une pédagogie différenciée.

Néanmoins, on observe aussi des avancées significatives avec la constitution de groupes de compétences en langue ou d'autres formes d'organisation. La mise en place des heures complémentaires est étroitement liée à celle de l'accompagnement personnalisé; ces dispositifs sont les variables sur lesquelles nous pouvons nous appuyer pour construire avec les élèves des parcours de réussite. Les inspecteurs généraux dans leur rapport parlent de « bouillonnement », « tâtonnements » et de « focalisation sur les difficultés scolaires ». « Bouillonnement car, dans chaque lycée professionnel, l'accompagnement est au cœur des échanges, même là où sa mise en place peine encore. Tâtonnement car, dans cet ensemble des possibles, on fonctionne par touches successives, essais, erreurs et ajustements: quasi généralisation de phase d'accueil et de diagnostic, mise en barrettes des horaires d'accompagnement personnalisé, intégration dans les horaires des élèves et des professeurs, offre de

modules afin de répondre aux besoins... mais on se limite le plus souvent au traitement de la difficulté scolaire, déconnecté du projet de l'élève, le lien entre le diagnostic, sa traduction en besoins des élèves et les contenus proposés aux élèves pouvant être très lâche ».

La réussite de la réforme de la voie professionnelle tient en grande partie dans la réussite de ces dispositifs mais nous nous appuyons trop souvent sur un nombre restreint de professeurs motivés et volontaires. De plus, nous nous sommes heurtés, la plupart du temps, à des dotations insuffisantes, notamment à la rentrée 2010, avec la mise en place de la réforme du lycée général et technologique à laquelle nombre de recteurs ont donné la priorité.

30 académies = 30 ministères : c'est bien cette situation que le SNPDEN a dénoncé avec force mobilisations exemplaires dans chaque académie. On a vu des pratiques très diverses selon les académies : des regroupements de sections de CAP en enseignement général sur des filières très éloignées mettant à mal toute cohérence des enseignements ou encore des prévisions d'effectifs qui *in fine* incitent peu les établissements à garder leurs élèves et organisent de fait la sortie des élèves du parcours scolaire.

Force est de constater que le compte n'y est pas et c'est bien souvent la part réservée à l'accompagnement qui en pâtit. D'une année sur l'autre, nous sommes obligés de détricoter ce qui avait été fait l'année précédente ; mobiliser les équipes devient pour les chefs d'établissement un exercice d'équilibriste et, bien souvent, on désespère ceux qui étaient partants en donnant raison aux sceptiques de tout bord qui ne s'engagent pas, le tout se faisant souvent dans un climat détestable de résorption « du bourrelet », c'est-à-dire de suppression massive de postes.

Le SNPDEN a toujours défendu le CCF mais sa généralisation soulève des questions organisationnelles qui ont reposé sur les chefs d'établissement et les chefs de travaux : nécessité d'un cadrage et d'un accompagnement des équipes, besoin d'aller vers des modalités moins lourdes qui s'intègrent au parcours de formation (alors que la situation actuelle conduit souvent à la multiplication d'épreuves formelles). L'IGEN note que « le goupe enseignement professionnel de l'inspection générale se propose de bâtir, à terme, un projet certificatif ». Il y a urgence à se pencher sur ce dossier.

LES PARADOXES DE LA CERTIFICATION INTERMÉDIAIRE

Il est parfois choquant de constater le zèle avec lequel les formations au BEP ont

été supprimées sans que les créations de CAP suffisent à couvrir l'engagement pris de garantir au moins une formation à des diplômés de niveau V dans chaque bassin de formation (dans les filières correspondant aux bacs pros préparés). Il semble qu'en majorité les académies ciblent les CAP sur les publics les plus fragiles pour éviter justement la reconstitution mécanique d'un cycle de formation en 4 ans. Or, si nous avons soutenu la généralisation du bac pro en trois ans, indispensable à l'élévation du niveau de qualification et à une meilleure insertion dans l'emploi, nous avons, dès le début de nos rencontres avec le ministère, insisté sur la nécessité de maintenir des possibilités de parcours en 4 ans avec la création de CAP en 2 ans et de CAP en 1 an et de nécessaires passerelles qui permettent d'éviter les sorties sans solution.

Le paradoxe de cette réforme serait qu'elle augmente le nombre de sorties sans solution.

L'IGEN note que « les craintes d'une inflation brutale du taux de réussite qui aurait discrédité le diplôme ne sont *a priori* pas vérifiées » mais qu'à « l'inverse, une chute brutale du taux de réussite, traduisant une grande fragilisation des parcours, n'a pas été constatée » ; le même rapport précise qu'actuellement 4 élèves sur 5 de terminale ont leur BEP mais qu'en est-il de ceux qui ne l'ont pas obtenu et qui risquent cette année de rater à nouveau le BEP ainsi que le bac ? Il est demandé que la DEPP élabore un tableau de bord de la formation professionnelle pour assurer un réel pilotage. Le SNPDEN sera particulièrement attentif à cet aspect-là au niveau national mais également à l'échelle des territoires. L'IGEN nous livre aussi une réflexion sur une approche plus porteuse de la définition du BEP en tant que diplôme intermédiaire, à la différence du CAP, porteur d'une insertion immédiate, qui pourrait être considéré comme une véritable « propédeutique professionnelle [...] non pas dirigée vers une insertion immédiate au poste de travail mais bien plutôt vers un accès à un niveau de qualification supérieur, le baccalauréat ».

Néanmoins, tous nos élèves n'ont pas vocation à préparer un bac pro si nous ne voulons pas accroître le nombre de sortants sans solution. Il faut maintenir un nombre suffisant de CAP pour permettre à chaque élève d'adapter son parcours de formation à ses capacités. L'obtention du CAP peut permettre à certains de se rassurer afin de poursuivre ensuite vers un bac professionnel ; d'autres au contraire pourront à ce niveau se diriger vers l'emploi.

La mise en place conjointe des bacs pros et des CAP pose la question de la carte des formations à l'échelle d'un bassin et, plus largement, à celle d'une aca-

démie. Il s'agit de veiller à un maillage du territoire qui permettra à chaque établissement de proposer un panel de formations adaptées, en lien avec les autres établissements et les bassins d'emploi. Nous refusons la concurrence entre EPLE. C'est bien une politique académique de la formation professionnelle qui doit être mise en place et ce travail doit être mené avec les régions en prenant en compte la part de l'apprentissage public. La démarche contractuelle qui préside à la mise en place des contrats de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP) est de nature à améliorer l'articulation entre les compétences de l'État et celles de la région pour davantage de cohérence dans l'offre de formation professionnelle.

DES POURSUITES D'ÉTUDES À CONSTRUIRE

L'augmentation du nombre de bacheliers professionnels pose également la question de la poursuite d'études post-bac. Nous constatons un nombre significatif d'inscriptions des élèves titulaires à l'université, avec un taux d'échec assuré, faute de pouvoir accéder à des formations en STS ou en IUT dont l'accès est limité et où ces élèves sont en concurrence avec des élèves titulaires de bac technologique ou général. Une part de l'accompagnement personnalisé en terminal devrait nous permettre de mettre en place des séquences pour les préparer à l'enseignement supérieur : encore faut-il que l'on nous en donne les moyens !

Il faudrait également développer l'implantation de STS en LP qui sauraient s'adapter à la spécificité des publics. Nous aurions ainsi un levier pour accroître de façon significative le nombre d'élèves sortant du système éducatif au niveau licence.

La question du recrutement dans certaines disciplines de la voie professionnelle risque de se poser avec la réforme de la formation des enseignants et l'exigence d'un niveau master.

À la veille d'une grande réflexion sur notre système éducatif, la voie professionnelle doit retenir toute notre attention. De la réussite de sa rénovation dépend l'avenir de nombre de nos élèves. Des adaptations seront nécessaires mais, plus que jamais, nous devons nous battre pour que cette voie de formation soit une véritable filière de réussite. ■

1 Rapport n° 2011-019, février 2011.
2 Cahiers pédagogiques, n° 475.



Catherine PETITOT
Secrétaire
générale adjointe

cpetitot@ac-nice.fr

« Vie syndicale » : modernisation et influence

Le mandat qui s'ouvre pour la vie syndicale sera placé sous le signe de la modernisation et de l'influence. « Modernisation » parce qu'il nous faut changer nos façons de faire en nous adaptant aux nouveaux outils, aux nouveaux adhérents, aux nouveaux modes de communication qui régissent, qu'on le veuille ou non, la société dans laquelle nous évoluons. « Influence » parce que si le syndicat est aujourd'hui reconnu au-delà de notre cercle fermé des personnels de direction, c'est parce qu'il a su, par ses idées, par sa présence, par la qualité de ses analyses, par son professionnalisme, s'imposer dans un environnement plus large qu'il a efficacement intégré.

Les différents dossiers qui nous attendent pour ce mandat nous porteront à suivre au plus près la syndicalisation de nos personnels de direction. Il ne s'agira pas de se contenter d'une photo instantanée du vivier de nos adhérents mais une analyse plus fine devra être conduite au moyen d'un nouveau logiciel. Ce nouvel outil devra nous permettre de suivre les évolutions dans le temps et dans « l'espace », c'est-à-dire dans le corps des personnels de direction de nos collègues.



Pascal Charpentier

Philippe Tournier l'a rappelé, nos modes de communication ont changé et l'éditorial sur les 30 ministères est encore présent dans les esprits. Qu'on en soit d'accord ou pas, la gouvernance au sein de l'Éducation nationale a évolué et une grande organisation syndicale comme la nôtre doit en tenir compte. La venue des secrétaires généraux dans les académies a été largement appréciée et c'est avec cette approche de terrain que nous devons encore faire mieux.

UN VRAI TRAVAIL D'ACCOMPAGNEMENT DES ACADÉMIES

Ce travail sera poursuivi en lien direct avec les secrétaires académiques. À plusieurs reprises,



NOUVEAUX COLLÈGUES ET RETRAITÉS

La place des nouveaux collègues (lauréats concours, liste d'aptitude, détachés) tout comme celle des retraités est à prendre aussi en considération. Si nous avons progressé sur les premiers, il n'est pas certain que, sur les seconds, nous ayons

su leur donner toute la place qu'ils méritent et tiré partie des compétences qui sont les leurs. Notamment au niveau de la formation, il nous appartient de mobiliser l'ensemble des forces vives et des compétences que nous possédons au sein de notre organisation pour répondre au plus près des attentes de nos adhérents. C'est dans



Gwénaél Surel



Isabelle Gonzales



Florence Delamoy

cet esprit de syndicat de service que nous proposerons aussi l'élaboration de fiches professionnelles et techniques d'aide aux collègues sur la ligne précédemment suivie et qui a conduit à moderniser considérablement notre site Internet.

STATUTS ET RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Il nous faudra aussi réfléchir à une réactualisation de nos statuts et de notre règlement intérieur. Le travail a été initié lors du précédent mandat et il faut le poursuivre. De nouvelles modalités d'organisation des travaux de nos instances de réflexion seront à inventer afin que chacun y trouve sa place. Ce travail de refonte ne pourra être conduit là aussi qu'avec les secrétaires académiques qui prennent une place de plus en plus importante au sein de notre organisation. Ce grand chantier de la modernisation devra se faire tranquillement, sereinement mais aussi avec détermination et conviction sous peine de n'être pas mené à terme. L'éclairage des « anciens » nous sera, à ce sujet, très utile.

LES AUTRES DOSSIERS EN COURS

La formation, la laïcité, les élections, qui arriveront plus vite qu'on ne le veut, les relations avec notre fédération, l'UNSA-Education, seront aussi des dossiers suivis par la commis-

sion « vie syndicale ». La tâche est importante et la création de 4 pôles transversaux, qui procède de ce souci d'adaptation aux nouveaux modes de fonctionnement, sera fort utile pour conduire à bien tous ces dossiers.

Enfin, puisqu'il ne suffit pas de savoir faire mais encore aujourd'hui faut-il faire savoir, la thématique de l'influence de notre organisation sera de plus en plus prégnante en filigrane dans nos activités. Les différents colloques ou conférences qui ont eu lieu, y compris dans les académies, nous ont permis d'asseoir notre position dans le paysage syndical national et de faire connaître nos idées. Nous les poursuivrons pour cette raison mais aussi et surtout parce que les collègues nous ont, sans exception, fait des retours positifs sur ces manifestations.

L'International avec Hélène Hemet, personnel de direction et secrétaire nationale UNSA-Education, devrait entrer naturellement dans cette thématique avec le souci d'une approche européenne des fonctions qui sont les nôtres dans des pays voisins.

Les dossiers seront suivis par sous-commissions et nous essaierons d'associer le plus possible des collègues hors BN. ■



Marianick Debuire



Patrick Cambier



Pascal CHARPENTIER
Secrétaire national

pascal.charpentier@ac-lyon.fr

Les membres de la commission

« vie syndicale »



Pascal Charpentier



Lydia Advénier



Julie Bouvry

Le SNPDEN rencontre le SE-UNSA au sujet des AS.

Associations sportives : quel avenir ?

Initiant une réflexion sur l'avenir de l'UNSS, le SE-UNSA a mené une série de rencontres avec les principaux acteurs concernés. Dans ce cadre, ils ont souhaité rencontrer les chefs d'établissement et se sont donc naturellement tournés vers le SNPDEN-UNSA, syndicat majoritaire chez les personnels de direction.

En préalable, nos deux organisations reconnaissent le rôle majeur de l'association sportive dans de nombreux domaines : citoyenneté, lien générationnel, identité de l'établissement, intégration, respect des règles, respect de l'autre... En outre, la compétition place les élèves dans des situations de responsabilité et de mobilisation. Enfin l'AS joue un rôle de représentation de l'établissement à de nombreuses reprises.

Alors que l'on ne cesse de nous inciter à développer à travers d'autres instances (CESC, CVL, CHS...) ces valeurs, nous avons donc avec l'AS un bel outil d'éducation et de citoyenneté et un formidable vecteur de notre iden-

tité d'établissement. Si, pour ces dernières instances, de nombreux textes les relient de façon claire et précise à ceux qui régissent le fonctionnement de l'établissement (installation en CA, présence des parents, CR aux autorités...), la liaison semble plus distendue avec l'AS alors que ses activités concourent de façon évidente à l'éducation des jeunes.

LES OBSTACLES RENCONTRÉS

Ces principes étant posés, il n'en demeure pas moins vrai que quelques



obstacles peuvent subsister. En premier lieu, dans le domaine des responsabilités, une AS est une association loi 1901 présidée de droit par le chef d'établissement qui, fait exceptionnel dans le monde associatif, n'est pas élu. Pour le SNPDEN-UNSA, le risque existe donc que ce président soit accusé de « gestion de fait » en cas de problème.

En ce qui concerne le forfait UNSS, nos 2 organisations reconnaissent que le bon fonctionnement d'une AS n'est pas nécessairement corrélé au nombre de licenciés. Par contre, l'implication des élèves dans le fonctionnement de l'AS, la tenue d'assemblées générales régulières avec un nombre conséquent de participants, l'organisation d'événements peuvent, entre autres, constituer des indicateurs pertinents pour dire que l'AS fonctionne bien. L'implication des IA-IPR d'EPS dans le fonctionnement des AS en inspectant les PEPS pendant les temps d'animation de l'AS est indispensable et conforme aux missions des professeurs auquel le statut fait explicitement référence. Il conviendrait d'en tenir compte.

Pour le SE-UNSA, on note qu'il est parfois tentant pour certains, lorsque l'AS ne fonctionne pas correctement, en cette période de disette horaire, de récupérer les heures du forfait pour les utiliser ailleurs. C'est donc bien au fonctionnement de l'AS qu'il faut s'intéres-





ser afin de ne pas mettre en péril ce bel outil et tomber dans ce travers.

Quant à l'heure de coordination, inscrite dans les textes, elle doit être respectée.

La question de la priorité du mercredi après-midi se pose également pour le sport scolaire. Les chefs d'établissement reconnaissent qu'ils sont divisés sur ce sujet. Il y a des établissements (filiale technique industrielle par exemple) dans lesquels il est difficile de ne pas placer des cours le mercredi après-midi.

Au-delà de ces points précis, les échanges ont également porté sur l'expérience « école le matin, sport l'après-midi » pour laquelle les chefs d'établissement ne sont pas convaincus et s'avèrent sceptiques sur sa généralisation.

UN STATUT DE CERTIFIÉ POUR LES PROFESSEURS D'EPS ?

Enfin, nous avons considéré comme très intéressante la revendication portée par le SE-UNSA exigeant le statut de certifié pour les professeurs d'EPS, avec les obligations réglementaires de service afférentes. Ce serait une juste reconnaissance du métier

car de nombreux chefs d'établissement reconnaissent que l'EPS est en avance pédagogiquement par rapport à d'autres disciplines. L'avis de ces professeurs est très important en conseil de classe, au sens où il apporte un éclairage différent du reste du conseil et, en terme d'examens, le pas a été franchi sur le contrôle ponctuel en cours d'année. Dans ce schéma, il conviendra bien sûr de veiller à introduire l'AS dans le service des PEPS.

Dans le cadre de leur fédération, le SE-UNSA et le SNPDEN-UNSA ont convenu de se retrouver pour un point régulier. ■



Pascal CHARPENTIER
Secrétaire national

pascal.charpentier@ac-lyon.fr

63^e congrès national de la Fédération générale des retraités de la Fonction publique (FGR) des 12, 13 et 14 juin 2012.

Entre Cers et Marin

À Narbonne, la « belle Romaine », traversée par la via Domitia et le canal de la Robine, ville natale du « fou chantant », le soleil avait-il « rendez-vous avec la lune » ?

Nous, retraités de la FGR-FP, avons rendez-vous avec notre présent pour mieux défendre notre futur.

Après la présentation des invités, dont Luc Bentz de l'UNSA-Éducation, notre secrétaire générale, Annick Merlen, a rappelé les grands moments de l'actualité écoutée depuis le congrès de Pau :

- l'accroissement de la pauvreté et du chômage,
- les scandales (médiator, campagne de vaccination contre la grippe A...),
- l'augmentation, en parallèle, de la richesse par la suppression du bouclier fiscal et l'allègement de l'impôt sur la fortune,
- le renforcement de la rigueur (fermeture de sites industriels, inscription de la règle d'or, établissement d'un jour de carence),
- le creusement de plus en plus significatif des écarts.

Mais aussi :

- le passage du Sénat à gauche,
- le 6 mai et l'entre-deux tours.

L'espoir était au cœur des échanges : une nouvelle assemblée pour un nouveau Président... le nouveau gouvernement... le souhait d'une Europe des peuples... notre devenir...

Un parfum d'optimisme, porté par le Cers (vent toujours sec, souvent chaud), flottait... perceptible dans les travées du théâtre de Narbonne qui nous accueillait. Espoir partagé par les invités et exprimé lors de leur intervention en tribune mais teinté de prudence et de vigilance :

- le retour de la retraite à 60 ans pour certains n'occulte pas les dossiers pendents : la santé, la dépendance,

l'aide à domicile, le pouvoir d'achat et la protection sociale avec, en toile de fond, l'accroissement des droites populistes ;

- avec le développement du consumérisme, qui s'applique à tout, l'image de la mutualité s'est brouillée par le contexte de concurrence d'où la préoccupante problématique : comment être ou demeurer encore mutualiste en 2012 ? Comment militer pour revenir aux fondamentaux que sont la solidarité, l'accompagnement de la personne ? D'où l'invitation à une meilleure collaboration avec les syndicats ;
- la défense du retraité et de sa place dans la société fera, au cours de ce congrès, l'objet d'une attention particulière. En effet, il y a quelques années, les retraités comptaient peu. Aujourd'hui, l'espérance de vie étant bien plus grande, nous sommes de plus en plus nombreux et devenons incontournables dans la société. Mais nous ne sommes pas encore assez écoutés. « Il faut structurer nos demandes et rencontrer un grand nombre d'interlocuteurs pour faire entendre notre voix », dit Annick Merlen.

La FGR-FP, reconnue comme une structure unitaire des retraités de la Fonction publique, doit continuer à résister, à être force de propositions. Ces convergences sur l'analyse confortent notre secrétaire générale sur la nécessité de travailler avec les organisations syndicales car la FGR-FP ne peut rien à elle seule.



LA MOTION REVENDICATIVE

Elle s'articule autour de quatre grands chapitres :

- Fonction publique,
- Protection sociale,
- Fiscalité,
- Place du retraité dans la société.





Dans son introduction, elle réaffirme l'attachement aux valeurs et aux principes de la République, notamment à la laïcité, au maintien et au développement des services publics. Le pouvoir d'achat, l'accès aux soins, la prise en charge de la part d'autonomie, la suppression de la demi-part supplémentaire pour les veufs(ves), la taxation des mutuelles, ont, parmi d'autres sujets, alimenté les débats au cours du travail en commissions durant toute la matinée du 13 juin : un travail dans une atmosphère parfois agitée par le Marin (autre vent dominant à Narbonne) mais

toujours propice à la concentration et à la production de modifications, avec respect, précision et concision des propos. Les amendements en résultant ont été soumis au vote des congressistes au cours de la journée du 14 juin.

La motion – intégralement publiée dans le prochain *Courrier du Retraité* – peut être dès lors présentée aux autres associations constituant le pôle des retraités. Forts de cette concertation, nous demanderons ensuite audience auprès des différents responsables politiques : groupes parlementaires, ministères concernés par les retraités. Avec 50.000 adhérents uniquement pour notre fédération, nous comptons bien nous faire entendre.

Outre ce texte fondamental – notre feuille de route pour les deux prochaines années – deux autres textes ont été votés à une large unanimité :

- d'une part une résolution sur les actions prioritaires appelant à l'unité d'action des organisations de retraités :
 - o pour la défense du pouvoir d'achat des pensions, parce que les revalorisations successives ne compensent pas les hausses des dépenses contraintes. Leur évolution ainsi que celle des salaires doivent être mieux prises en compte

dans le calcul de la revalorisation des pensions de retraite ;

- o pour le droit à des soins de qualité pour tous, parce que les difficultés d'accès aux soins ne cessent de s'aggraver, notamment pour les pensionnés les plus modestes. Hausse des complémentaires-santé, des forfaits, déremboursements de médicaments, dépassements d'honoraires, franchises médicales ; les dépenses de santé pèsent de plus en plus lourd sur le budget des retraités ;

- o pour le financement de l'aide personnalisée à l'autonomie dans le cadre de la Sécurité sociale : la prise en charge de la perte d'autonomie est de plus en plus coûteuse ; elle ne permet de garantir ni un maintien à domicile ni l'hébergement en établissement ;

- o pour une fiscalité plus juste appliquée aux retraités parce qu'elle est injuste concernant l'abattement de 10 %. La suppression de la demi-part supplémentaire met en difficulté beaucoup de veuves et de veufs. Le refus d'accorder un crédit d'impôt pour l'aide à domicile et les cotisations d'assurance-maladie complémentaire pénalisent les retraités.

La FGR-FP s'engage à promouvoir ces revendications prioritaires communes à l'ensemble des retraités pour faire pression sur les pouvoirs publics ;

- d'autre part, une invitation forte à la (re)construction d'une Europe solidaire.

Notre société est en pleine mutation et les retraités tiennent à garder pleinement leur rôle, notamment pour ce qui concerne la citoyenneté.

Non, nous ne sommes pas « vieux, privilégiés, égoïstes » comme a tenté de nous peindre un editorialiste dans *Le Monde* du 24 novembre 2011. ■



Maryanick DEBUIRE
Bureau national

Marianick.debuire@orange.fr

Le congrès

suite et fin



Commission « éducation et pédagogie »

Les questions pédagogiques ont fortement marqué l'actualité de ces dernières années, dans un contexte de plus en plus contraint par la réduction des moyens de la Fonction publique et les suppressions massives de postes qui lui sont associées dans l'Éducation nationale. La contrainte des moyens aurait nécessité pour le moins une définition des priorités de notre école afin qu'elle ne pèse pas de manière aléatoire sur le système éducatif et les publics divers par leurs origines sociales, et surtout n'aboutisse à fragiliser encore davantage ceux qui le sont déjà. La médiatisation croissante des comparaisons internationales relatives aux performances des élèves a pourtant largement montré, pour notre pays, outre une stagnation globale des performances des élèves et un accroissement des écarts entre les plus forts et les plus faibles (évolution des meilleurs résultats et, dans le même temps, augmentation deux fois plus importante des scores des plus faibles), la plus forte corrélation, par rapport aux pays développés, des résultats scolaires avec les origines sociales des élèves.

Les réformes du lycée ont permis de faire évoluer le principe d'autonomie des établissements scolaires, que notre organisation porte depuis de nombreuses années, en reconnaissant aux lycées des marges de manœuvre et en réaffirmant le rôle et la nécessité du conseil pédagogique. Ces perspectives prometteuses suscitées par les réformes se sont trouvées de fait très perturbées par les contraintes de moyens. Celles-ci ont pesé de manière inégale sur les lycées et les territoires, comme en atteste l'enquête que nous avons menée auprès de 1.500 établissements scolaires. La taille, la carte des formations, la géographie des établissements et leur proximité d'une grande ville ont constitué des éléments déter-

minants, selon les académies, pour une stabilité ou une forte diminution des moyens d'enseignement attribués aux établissements. Les lycées professionnels ont payé un lourd tribut. Le collège, objet de peu d'attention quant aux objectifs qu'on lui assigne et aux difficultés qu'il rencontre, ne pouvant plus guère perdre de moyens, n'a pas pour autant bénéficié d'une vigilance particulière.

Au terme d'un sommeil de cinq années sur la formation de tous les élèves au socle commun de connaissances et de compétences, la volonté du ministère de le mettre en place, tout en conservant tous les programmes et des évaluations peu convergentes avec ses objectifs, au-delà d'une période transitoire, a plongé les établissements et les équipes dans un grand désarroi



tant du point de vue du sens que de l'organisation de la scolarité au collège. Il s'agit pourtant, derrière cet enjeu, de définir nos attentes de l'école :

- un enseignement centré sur la formation d'une petite élite à laquelle une grande partie des élèves n'adhère que partiellement en obtenant des résultats moyens et dont le nombre



croît, très faibles et au prix d'un découragement qui entraîne des processus de décrochage et de perte de confiance en soi et dans l'école,

- ou bien, et en conformité avec la loi, le développement intellectuel de chaque jeune autour d'acquisitions essentielles aux différentes poursuites d'études et à l'apprentissage de la citoyenneté et du vivre-ensemble, qui dépassent le cadre des disciplines mais néanmoins se fondent sur les savoirs disciplinaires.

Un socle commun pour tous les jeunes n'est-il pas un progrès intellectuel et social pour lutter efficacement contre le marqueur aujourd'hui le plus déterminant dans la réussite des élèves que constituent les origines sociales ?

La réforme du recrutement et de la formation des enseignants, percutée de plein fouet par les choix budgétaires, n'a pas laissé de place à l'analyse des besoins de formation adaptée aux enjeux économiques et sociétaux de notre pays. Dans un contexte d'hétérogénéité des publics, porteur de mixité scolaire dans les classes, au moment où l'on reconnaît l'intelligence des acteurs locaux dans l'identification des besoins des élèves et leur prise en charge collective, en termes d'apprentissage, de progression et d'autonomie, la réforme de la formation des ensei-

gnants nécessitait justement d'être adaptée à ces attentes et aussi à la nécessité de garantir un vivier d'enseignants socialement hétérogène.

Le SNPDEN-UNSA a pris une large place dans ces débats. Les conseils syndicaux nationaux ont produit de riches analyses et propositions sur des thèmes essentiels de notre système d'enseignement : réforme du lycée professionnel, général, technologique, formation des enseignants, réforme du collège et socle commun de connaissances et de compétences, carte scolaire et formation continue.

La réflexion des sections académiques et de la commission a travaillé dans le cadre des questionnements du congrès, validés lors du dernier conseil syndical national. Dans une perspective positive de construction d'un système public d'enseignement plus équitable et plus efficace, notre réflexion a porté sur une nouvelle architecture de l'enseignement, articulant les différents degrés d'enseignement autour d'objectifs cohérents et répondant à des attentes sociales légitimes et des besoins économiques.

Ce congrès a permis l'expression de nos attentes face à l'école : la réorganisation de notre système d'enseignement autour d'une scalarité obligatoire centrée sur la formation au socle com-

mun de connaissances et de compétences dans le cadre de « réseau école du socle commun », de l'articulation du lycée avec l'enseignement supérieur bac - 3/bac + 3 et du développement des complémentarités entre les formations supérieures, d'une redéfinition de l'éducation prioritaire, du développement de l'apprentissage en EPLE, de l'organisation de la formation continue cohérente avec notre mission de service public et la nécessaire reprise des discussions avec le ministère. Cette nouvelle architecture doit s'inscrire dans une définition nouvelle des missions pédagogiques des personnels et, notamment, celles des enseignants ; la mise en cohérence de leur évaluation au regard des missions redéfinies et liées au contexte de l'établissement nécessite un dialogue social entre le ministère et avec les organisations représentatives des personnels.

Les contributions des académies ont été très nombreuses et les débats de la commission denses : 58 contributions écrites émanant de 26 académies, 117 interventions (incluant la commission mixte) lors des 8 heures de travail. Cette implication dans les débats témoigne d'une réflexion riche de notre organisation, de la volonté des adhérents du SNPDEN-UNSA de constituer une véritable force de proposition pour que notre système public d'enseignement soit plus juste et d'une meilleure efficacité.

Notre système éducatif est marqué par un déterminisme social fort contrairement à ses valeurs républicaines. Dans le cadre de la formation initiale et tout au long de la vie, comment faut-il organiser la pédagogie et le système éducatif pour permettre à chacun de développer ses connaissances, de valoriser ses compétences et d'accéder pleinement à la citoyenneté, dans les conditions de qualité des apprentissages, d'équité, de justice sociale, d'égalité entre les sexes et de mixité scolaire qui sont les bases d'un service public d'enseignement reconnu et efficace ? ■



Suite et fin du congrès du SNPDEN de Lille...

Commission « métier »

THÈME DÉCLINÉ SELON LES PROBLÉMATIQUES SUIVANTES :

I. QUELLE AUTONOMIE POUR L'EPLÉ ?

- 1.1 Quel EPLE dans une phase III de décentralisation ?
- 1.2 Quelle place pour l'EPLÉ dans une nouvelle gouvernance académique ?
- 1.3 Quelles modalités pour une convergence équilibrée des politiques publiques d'éducation ?

II. DEMAIN, D'AUTRES MODALITÉS D'ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT DES EPLE ?

- 2.1 Du multi-sites aux multi-places formes ?
- 2.2 L'éducation prioritaire, quelle gouvernance ? ⁽¹⁾

III. QUELLES MISSIONS POUR LES COLLÈGES ET LYCÉES ? Évaluation et évolution de la charte des pratiques de pilotage ?

IV. GÉRER LES RESSOURCES HUMAINES : JUSQU'OU ?

- 4.1 Remplacer ?
- 4.2 Recruter ?
- 4.2.1 L'EPLÉ employeur de droit privé : le risque judiciaire ?
- 4.2.2 ECLAIR, un essai généralisable ? ⁽²⁾
- 4.3 Évaluer ? Quelle évaluation pour quelles missions pédagogiques des personnels ? ⁽³⁾

V. COMMENT AMÉLIORER L'EXERCICE DE NOTRE MÉTIER ?

- 5.1 Une nouvelle organisation au sein d'une équipe de direction renforcée ? De nouvelles missions d'encadrement ? Quels collaborateurs ?
- 5.2 Quel cahier des charges pour notre environnement numérique de travail et nos applications informatiques ?

Pascal Bolloré, secrétaire national, rapporteur de la commission, a introduit les débats en précisant que 3 documents de travail élaborés par la commission « métier » du bureau national ont été communiqués à chacun des participants :

- le livre I comportait les « réflexions » que la commission a souhaité mettre en avant pour illustrer les problématiques soumises au congrès ;
- le livre II contenait les contributions des académies et un rappel des positions adoptées, lors de ses instances, par le SNPDEN, parfois depuis 10 ans ;
- le livre III, les projets de textes d'orientation ou de motions proposés aux travaux de la commission « métier » du congrès.

Chacun était précédé d'un court texte de présentation qui éclaire la problématique. Les thèmes de réflexion ont ensuite été resitués dans leur dimension historique.

HIER, AUJOURD'HUI

Jusqu'en 1982 : nous sommes avant la décentralisation. Les collèges, lycées – « établissements publics nationaux » – sont dépourvus de la personnalité juridique. Il n'y a pas de « DHG », pas ou bien peu d'autonomie, ni dans l'utilisation des moyens horaires, ni dans l'organisation des classes... moins encore dans le domaine financier. Pierre Bousquet, qui était chef d'établissement alors, écrit dans sa contribution qu'il lui fallait faire couper le chauffage deux heures avant le départ des élèves pour « grappiller quelques maigres fonds de réserve ». Il se souvenait aussi que les élèves étudiaient l'Afrique sur des cartes murales datant de l'empire colonial sur lesquelles les professeurs traçaient à la craie les nouveaux États !



La vie est rythmée par l'arrivée du courrier postal dont celle, hebdomadaire, du *Bulletin officiel de l'Éducation nationale* (« BO »), temps lent que la télécopie puis le courriel ont depuis considérablement accéléré (contribuant à la multiplication des tâches!)... Les champs de compétence de l'établissement sont moindres, celui des possibilités d'action des chefs et adjoints moins étendus dans tous les domaines. Le principal ou le proviseur assure des fonctions de régulation et de représentation, dont on n'attend alors pas de compétences particulières dans le pilotage pédagogique : un « notable avec une bonne secrétaire, et rien d'autre » ⁽⁴⁾ ou encore

le « cadre supérieur d'un système hiérarchique précis et stable, notable intégré aux manifestations ritualisées de la vie administrativo-mondaine des chefs-lieux » ⁽⁵⁾ !

Philippe Tournier notait, dans un article pour les *Cahiers de l'Éducation* de mars 2012 que « C'est dans ce contexte historique qu'émerge l'établissement comme une solution qui introduisait une logique nouvelle dans l'organisation scolaire : celle de la singularité, de la communauté, du projet, du territoire, de « l'horizontalité » par contraste avec la « verticalité » et la standardisation de l'organisation bureaucratique de l'école. Pourtant, le pouvoir politique ne sut décider si l'école serait « horizontale » ou « verticale » : c'est de la tension permanente qu'alimente ce non-choix que sont

nés les personnels de direction tels qu'ils sont aujourd'hui.

[...] la rupture systémique qu'incarnait [l'EPLE] fut à la fois radicale et molle ».

La loi de 1983 transforme donc les collèges et lycées en « établissements publics locaux d'enseignement », personnes morales de droit public, dont le régime est déterminé par le décret n° 85-924 du 30 août 1985 (aujourd'hui codifié dans le *Code de l'Éducation*) ; ils disposent d'une autonomie administrative, financière et pédagogique.

2012. De ces presque trente années de décentralisation – qui succédaient à deux siècles de centralisation – sont nées des pratiques

et des tendances incontestables aujourd'hui. Ces évolutions ont profondément modifié la fonction de direction, faisant des personnels qui l'assurent des acteurs essentiels du changement des systèmes. Elle est devenue un véritable métier, complexe et difficile, qu'il est moins aisé d'accomplir d'autant que l'environnement de travail, lui, n'a que peu évolué. L'encadrement est resté tel qu'il était aux origines (« lycée impérial ») à peu de choses près dans sa structuration : proviseur, adjoint/« censeur », gestionnaire/« économe », CPE/« surveillant général ». En revanche, c'est au niveau du nombre de collaborateurs que se situent la dégradation et les outils « d'assistance » (applications et environnement numériques) qui auraient pu contribuer à compenser cette évolution ; ils ne sont, dans les faits, que d'une aide relative.

Philippe Guittet soulignait que « la question de la responsabilité pénale a été très tôt au centre de nos débats, alimentée par les mises en examen de chefs d'établissement sur des questions concernant les équipements sportifs et les machines dans les ateliers », conduisant à la première manifestation du SNPDEN, en 1994. Ce n'est qu'en juillet 2000, par la loi Fauchon, que la responsabilité pénale des chefs d'établissement, comme de tous les décideurs publics, a été nettement atténuée.

RÉFÉRENTIEL DU MÉTIER ET STATUT

Face à ces difficultés, voire au malaise de la profession, une mission est confiée au recteur Blanchet. Le rapport qu'il rédige en avril 1999 et la réflexion qu'il nourrit aboutissent, le 16 novembre 2000, à la signature, entre les ministres et le SNPDEN, syndicat majoritaire des personnels de direction, du « protocole d'accord relatif aux personnels de direction » et, en décembre 2001, à un nouveau décret statutaire.

Le texte ne modifie pas la fonction de chef d'établissement – qui est toujours le représentant de l'État au sein de l'établissement dont il préside le conseil d'administration et en est l'exécutif – mais, pour la première fois, un référentiel fixe les missions, domaines d'activités et compétences



qui sont attendus des personnels de direction.

Pour autant ce nouveau texte ne résout pas tout. L'exercice des fonctions de direction des collèges et lycées subit les mêmes contraintes qui pèsent aujourd'hui sur l'ensemble des métiers de l'encadrement, quel qu'en soit le secteur d'activité, public ou privé. Dans le domaine de l'éducation, les mêmes constats sont aussi opérés dans les différents pays européens.

Dans les enquêtes qui ont pu être menées, et notamment celle conduite par le SNPDEN (qui a débouché sur le « livre blanc » en 2004), les personnels de direction ont soulevé des difficultés prégnantes et récurrentes dans l'exercice de leur métier au domaine d'action particulièrement diversifié.

L'enquête auprès des adhérents du SNPDEN (1.600 réponses), comme celles menées par ailleurs, a montré combien le métier est aussi de plus en plus ancré dans la communication - comme là aussi pour toutes les fonctions d'encadrement - couvrant de 50 à 80 % du temps de travail ⁽⁶⁾. Celui-ci « devient alors sporadique pouvant atteindre une moyenne de 149 tâches par jour - souvent liées à des situations d'urgence - avec de constantes interruptions et d'une durée inférieure à quatre minutes » ⁽⁷⁾...

Il n'apparaît dès lors pas surprenant que la moitié des personnels de direction estiment accomplir de 25 à 50 % de tâches qui ne relèvent pas particulièrement de leur mission ⁽⁸⁾!

Autre difficulté majeure qu'il convient de souligner, les questions de responsabilité juridique ressentie comme une agression, en raison d'une absence de formation adaptée mais aussi d'un soutien efficace de l'institution. Que compense, autant qu'elle le peut, la cellule juridique du SNPDEN!

Qu'un ministre ait utilisé lui-même l'expression de « harcèlement textuel » montre combien, dans la période, l'EPL est devenu le destinataire de courriers, demandes, enquêtes, commandements d'échelons supérieurs, incapables de coordination entre eux et remettant en cause les principes mêmes de décentralisation et d'autonomie.

Ces activités dont l'EPL s'est vu chargé, au fil de cette période, l'ont conduit à assurer un ensemble d'offres et de demandes, de « services » attendus par les usagers et qui trouverait sa meilleure définition dans l'expression convenue de « guichet unique ». Un transfert d'activités jusqu'alors assurées en d'autres lieux, voire nouvelles, vers ce « guichet » qui, certes, facilite les démarches des usagers mais génère pour l'établissement - et sa direction - des charges qui ne sont pas prises en considération.

PROTOCOLE ET CHARTE DES PRATIQUES DE PILOTAGE

Si l'évolution des fonctions s'est accompagnée d'une véritable professionnalisation du métier de personnel de direction, un fossé s'est pourtant davantage creusé entre les responsabilités et les moyens de les assumer.

C'est aussi l'exaspération générée par cette situation qui a conduit à la manifestation organisée par le SNPDEN, le 26 novembre 2006, puis à l'ouverture de négociations avec le ministère et à la signature avec ce dernier, le 24 janvier 2007, du relevé de conclusions sur la situation des personnels de direction auquel était annexée la « charte des pratiques de pilotage ».

C'est par là même la reconnaissance des demandes formulées par le SNPDEN afin de clarifier le fonctionnement des EPL puisque tant la charte que son tableau annexé précisent clairement que l'EPL n'est pas un service déconcentré de l'État, soumis à diverses pressions qui le transformeraient en un guichet unique de service public, mais un organe autonome dont la mission principale est l'enseignement et l'éducation.

Le principe général retenu est bien celui du contrat d'objectifs sur des moyens globalisés, en privilégiant la confiance et le contrôle *a posteriori*. L'EPL a vocation à assumer des missions de l'État et des collectivités territoriales mais certaines d'entre elles nécessitent l'autorisation préalable de l'instance délibérante de l'établissement. D'ailleurs toute activité qui ne se rattacherait pas aux missions de l'EPL doit être accompagnée d'une convention préalable.

« Cette charte de pilotage affirmait comme premier principe pour l'établissement de privilégier les missions de formation et d'éducation », notait Philippe Guittet. « Elle permettait, poursuit-il, également de mieux définir les contours de la responsabilité, de l'autonomie de l'établissement, mais aussi de donner les conditions de la



simplification et de la sécurisation du fonctionnement administratif, même s'il reste dans ce domaine beaucoup à faire ».

CHASSEZ LE NATUREL...

Si, dans les années quatre-vingt/ quatre-vingt-dix, peu de lois ou de décrets vont avoir directement des incidences sur l'exercice de notre métier, on voit que les choses changent considérablement ces dix dernières années et plus encore depuis cinq ans. Un peu plus d'une dizaine de lois et tout autant de décrets nouveaux (en excluant évidemment une vingtaine de mises à jour du décret 85-924 du 30 août 1985 sur les EPLE) entre 2002 et 2005. Mais, pendant ces 5 dernières années, plus de 20 lois, 34 décrets, une vingtaine d'arrêtés et plus de cinquante circulaires impactent directement ou indirectement notre métier continuant à en élargir le champ. Qu'on en juge à l'énoncé des seuls titres de ces nombreuses productions. Il n'y a évidemment aucune hiérarchie dans ce classement presque aléatoire !

Le système éducatif

Modernisation des politiques publiques – RGPP - simplification et amélioration de la qualité du droit - codification dans le *Code de l'éducation* du décret 85-924 relatif aux EPLE – réforme du cadre budgétaire et comptable des EPLE – conseil pédagogique - organisation académique – interdiction de la dissimulation du visage dans l'espace public - prévention et lutte « pandémie grippale » - plan du gouvernement contre la grippe A - campagne de vaccination contre le virus de la grippe A H1N1 - qualité nutritionnelle des repas servis dans le cadre de la restauration scolaire.

La scolarité

Assouplissement de la carte scolaire - scolarité des élèves handicapés - plan « espoir banlieue » - diversité et égalité des chances - internats d'excellence - lutte contre le décrochage scolaire - réussite scolaire au lycée - Lycées et collèges « ambition réussite » - mise en œuvre du socle commun de connaissances et de compétences au collège - livret de compétences - conditions d'attribu-

tion du DNB - rénovation de la voie professionnelle - réforme du lycée - programme CLAIR, expérimentation, extension, rebaptisé ECLAIR - stages de remise à niveau et stages passerelles - accompagnement personnalisé - accompagnement scolaire effectué par des personnels employés par des associations - expérimentation de la philosophie en seconde - développement de l'alternance et sécurisation des parcours professionnels - mise en réseau des lycées - rythmes scolaires - « cours le matin, sport l'après-midi » - fin de l'école le samedi matin et au collège - reconquête du mois de juin et calendrier des examens - « bac hors les murs » - ouverture des lycées durant les vacances ou les WE - stages en entreprises - stages d'anglais - orientation active - ASSR - Éducation au développement durable - journée commémorative en souvenir de Guy Moquet - développement du numérique à l'école - manuels scolaires numériques - « mallette des parents ».

La « vie scolaire »

ASSIDUITÉ

Loi visant à lutter contre l'absentéisme scolaire – décret sur les modalités de calcul de la part des allocations familiales suspendues ou supprimées en cas d'absentéisme scolaire

VIOLENCES

Violence à l'école - harcèlement à l'école - états généraux de la sécurité à l'école - sécurisation des établissements scolaires - sanctuarisation des établissements scolaires - diagnostics de sécurité - procédures disciplinaires dans les EPLE, mesures de prévention et alternatives aux sanctions - contravention d'intrusion - lutte contre les violences de groupes et la protection des personnes chargées d'une mission de service public - équipes mobiles de sécurité - internats spécialisés - installation d'un policier référent dans les établissements les plus sensibles - service citoyen pour les mineurs délinquants

La gestion des ressources humaines

Rénovation de la démocratie sociale – journée de solidarité - jour de carence dans la FP - formation des enseignants stagiaires « matisation » - recrutement dans les éta-

blissements ECLAIR - médiateurs de la réussite scolaire - contrat unique d'insertion - remplacement des personnels enseignants – télé-service-absences - indemnité pour fonction d'intérêt collectif - prime spéciale au bénéfice des enseignants assurant au moins 3 heures supplémentaires - PFR - entretien professionnel – évaluation - désignation et rôle de l'adjoint du chef d'établissement et du gestionnaire - hygiène et sécurité du travail ; prévention médicale dans la Fonction publique.

S'il manque un certain nombre de sigles qui sont généralement utilisés pour les applications informatiques, celles-ci n'étant pas précédées d'un quelconque texte, chacun pourra ajouter les ASIE, MOZART, SDO, SCONET, SIVIS qui ont, en revanche, donné lieu à des motions lors de nos instances syndicales.

Sans doute cet inventaire à la Prévert n'est-il pas totalement exhaustif mais, au travers de ces lois, de ces décrets, de ces arrêtés, circulaires, notes de services, plans, communications, conférences, états généraux... l'on mesure l'incidence sur notre métier.



Dans l'article cité précédemment, Philippe Tournier écrivait que « « Faites au mieux » ou « pas de nouvelle, bonne nouvelle » ont fini par apparaître aux directions des établissements comme le vrai message qui leur était délivré. Cela ne veut pas dire qu'aucune réforme nationale n'ait eu d'effet mais finalement un peu accidentellement : il faut qu'elles rencontrent les préoccupations ou les projets locaux pour être réellement mises en œuvre sinon il ne se passe rien ni de sérieux, ni de durable.

C'est que la recette est devenue toujours la même : avec de bonnes intentions en musique de fond, abandonner au « terrain » la résorption des problèmes qu'on laisse dériver avec d'autant moins de scrupules qu'à l'arrivée, les directions des établissements finissent effectivement par les absorber (plutôt que les résoudre). Les préparations des rentrées 2011 et 2012 sont, de ce point de vue, quasi parfaites...

C'est dans ce contexte très particulier que s'est affirmé le métier de personnel de direction : moins comme le fruit d'une intention consciente de leur confier des responsabilités que

dans une sorte de dynamique du hasard et de la nécessité où on se résout à leur abandonner des pans plus par économie ou par pusillanimité que par volonté de modifier l'ordre des choses ».

L'ACTION SYNDICALE

Dès lors faut-il s'étonner que ces « pans abandonnés » nourrissent l'action syndicale ? S'agissant du « métier », entre le congrès de Nantes et le dernier CSN précédant le congrès de Lille, c'est-à-dire entre 2002 et 2012, nos instances se sont prononcées à 15 reprises sur les questions de décentralisation, à 15 reprises également sur celles d'autonomie et de respect de la Charte, 11 fois sur les questions de GRH, 10 fois sur celles d'équipe de direction, collaborateurs et temps de travail, 6 fois sur les « multi-sites » et « violence et sûreté », 5 fois sur l'informatique, 4 fois sur les logements, 3 fois sur les « conditions d'exercice du métier » et l'« hygiène et la sécurité », 2 fois sur la présidence du CA et l'« évaluation de l'EPL », 1 fois sur la « régulation et la gouvernance de l'EPL ». Certains thèmes ne sont plus dans l'actualité ;

d'autres qui ne l'étaient pas, ou moins tel l'informatique, le sont devenus.

Un texte d'orientation fondamental pour l'exercice de notre métier, adopté au congrès de Biarritz en mai 2009, rappelle les éléments essentiels au cœur de la doctrine du SNPDEN : la nécessité d'un État régulateur qui fixe le cap et les objectifs de la Nation pour la politique éducative, dans une dimension régaliennne, l'autonomie, hors concurrence, indispensable des établissements scolaires et garante de valeur ajoutée ; une autonomie fondée sur un conseil d'administration et le respect de la Charte des pratiques de pilotage, sur un encadrement renforcé, des pôles administratifs opérationnels, une contractualisation pluriannuelle garantissant les moyens de la faire vivre et un conventionnement obligatoire pour toutes les actions en dehors du cadre opérationnel de l'EPL, celui-ci présidé par le chef d'établissement.

ET DEMAIN...

Si la « futurologie est un exercice délicat »⁽⁹⁾, il faut cependant souligner que le métier de personnel de direction s'inscrit dans une certaine pérennité (il y a toujours eu des chefs dans les établissements), dont la dimension actuelle résulte d'une continuité historique, notamment de ces vingt dernières années. Et que son évolution relève tout à la fois de la dynamique propre des personnels de direction, de la conjoncture, mais aussi de transformations dans un temps plus long du métier comme de l'institution scolaire.

QUELLES ÉVOLUTIONS ATTENDRE ?

Un « entre-deux » qui perdure ? L'« abandon au terrain » qu'on laisse s'installer, sans qu'une volonté clairement exprimée ne le décide, devient alors la norme. L'absence de pilotage conduisant plus encore à la dégradation du système.

TRANSFÉRER L'ESSENTIEL AUX EPLE ?

Quelle que soit l'orientation finalement retenue, l'exercice du métier



s'en trouvera impacté, non sans doute par le fait de disposer de plus de pouvoir mais de diriger des établissements détenteurs de davantage de responsabilités.

Il ne semble guère possible, ni même souhaitable de définir ce que devraient être demain les personnels de direction indépendamment de ce que devrait être l'évolution de l'institution scolaire (il en va de même, d'ailleurs, des enseignants).

Après avoir hésité un quart de siècle au bord du gué tout en sachant bien qu'il faudrait traverser un jour, le passage de l'institution scolaire à une reconstruction « horizontale » de son organisation doit être clairement admise et franchement abordée. Cette transformation amplifiera les évolutions déjà amorcées du rôle des personnels de direction dans le sens d'une « présidence de l'EPL », un exercice finalement beaucoup plus proche du rôle de l'exécutif d'une collectivité que d'un chef de service. Mais une chose est certaine : l'en-train des personnels de direction est un atout pour le fonctionnement du

système éducatif mais ne remplacera jamais un projet national pour l'école.

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

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

des inégalités locales croissantes et à l'émergence d'une sorte de féodalité nouvelle. Pour éviter cela, il est sans doute plus sage de conserver une Fonction publique d'État garante des normes nationales, mais dont certaines missions, en revanche, consisteraient à assurer des tâches pour le compte des collectivités de rattachement, la définition de ces tâches relevant d'une procédure contractuelle ⁽¹⁰⁾. ■



- 1 Thème traité en commission mixte, avec la commission « éducation et pédagogie ».
- 2 Id.
- 3 Id.
- 4 Cité par Jean-Pierre Obin, « Le chef d'établissement et ses responsabilités pédagogiques », Actes de l'université d'été 28 - 31 octobre 2000, *L'évolution des métiers de l'Encadrement de l'éducation : des savoirs académiques aux compétences stratégiques*.
- 5 Louis Baladier, dans « Le chef d'établissement aujourd'hui », *Administration et Éducation* 1999 - Chef d'établissement, un métier en devenir.
- 6 J-Mario Horenstein, Marie-Christine Voyron-Lemaire, Françoise Lelièvre, Nicole Kremer, Jany Faucheux, *Le traumatisme vicariant : étude sur une population de chefs d'établissement*, MGEN 2003. P. 114 : Bacal R. 1998.
- 7 M. Gather-Thurier, « Le leadership coopératif », *Éducation et Management*, 1996, 17 - p. 52-57.
- 8 SNPDEN, *Le livre blanc - conditions d'exercice du métier*, janvier 2004.
- 9 Philippe Tournier, *Les cahiers de l'Éducation*, mars 2012.
- 10 Philippe Tournier, *Les cahiers de l'Éducation*, mars 2012.

Suite et fin du congrès du SNPDEN de Lille... Interventions des SA.

Mayotte
(Georges Lozano)



Chers collègues,

La description que je vais vous faire du département de Mayotte va vous paraître surprenante. Mayotte, 101^e département de la République, est une île minuscule, 35 km de long, quelques kilomètres de large, située dans l'océan Indien, plus précisément dans le canal de Mozambique, entre l'Afrique du Sud et Madagascar. Sa surface est légèrement inférieure à celle du Cap Corse (pour rappel 280.000 habitants en Corse). Elle fait partie de l'archipel des Comores, constitué de quatre îles : Grande Comores, Mohéli, Anjouan et Mayotte.

La population est à 99 % musulmane ; la culture oscille entre une forte influence malgache, avec une coloration africaine (rejetée par la population), et une forte influence des pays du golfe de plus en plus prégnante. Le français est une langue étrangère, y compris dans les administrations.

Le recensement de 2009 comptabilise 210.000 habitants (31 % de plus qu'en 2002). En réalité, les arrivées quotidiennes d'une population immigrée dans le plus grand dénuement font exploser les chiffres de la population à Mayotte qui s'élèverait à 400.000 habitants, dont 50 % de population clandestine.

Ce chiffre peut paraître impressionnant mais, dans l'établissement que je dirige de 1.600 élèves, j'ai comptabilisé en 2009 plus de 70 % de population clandestine, c'est-à-dire d'élèves arrivés illégalement sur l'île et inscrits dans le collège, en fonction de la loi sur l'obligation de scolarité de tout enfant de moins de 16 ans et l'application de la Charte internationale des droits de l'enfant. Il n'est donc pas surprenant de comptabiliser 19 collèges et 10 lycées sur l'ensemble de Mayotte. La plupart des établissements ont un effectif supérieur à 1.300 élèves. Suite à une gestion parentale chaotique et au rythme des expulsions des familles, il a été comptabilisé par les services sociaux 4.000 à 6.000 enfants et jeunes sans

responsable légal, âgés de cinq ans à une vingtaine d'années.

La gestion pédagogique des établissements, dont le statut chancelle entre établissements d'État et EPLE, est rendue difficile par la politique d'orientation dans le secondaire et par le manque d'efficacité chronique de l'enseignement primaire. Nous sommes uniquement dans la gestion de flux : les élèves arrivent en masse de l'enseignement primaire, avec un pourcentage effarant d'élèves en très grande difficulté, ne sachant ni lire, ni écrire, ni parler le français.

Les méthodes d'apprentissage FLE, FLS sont très largement utilisées pour les élèves qui sont jugés non francophones, ce qui est à la base assez surprenant pour un département français. Le secondaire est dans l'incapacité de traiter l'ensemble de la problématique ; seule une politique cohérente de gestion du primaire pourrait remédier dans les prochaines années à ce déficit. Par contre, nous sommes dans une politique du chiffre et, pour ne pas décevoir la population, nos résultats sont élevés. En 2009, nous recevions 55 % de la population du secondaire en sixième. Actuellement, nous accueillons 80 % de cette même population, dont les évaluations nous font relever un niveau moyen de cours élémentaire première année, pour les meilleurs élèves. En revanche, nous avons 73 % de réussite au brevet et un taux d'orientation en seconde de 53 %, un taux de réussite au baccalauréat qui s'échelonne entre 62 % et 74 %, en fonction du type de baccalauréat. La réalité est beaucoup moins rose : pour le DNB, le taux de réussite réel, difficilement mesurable, se situe

plutôt entre 25 et 30 %. L'orientation en seconde devrait se rapprocher de 30 à 35 % et la réussite au baccalauréat serait entre 15 et 20 %. Le taux le plus mesurable et celui de la réussite universitaire sont de 0,02 %. En 1990, la population totale scolarisée sur Mayotte était de 22.000 élèves ; en 2011, elle dépasse les 83.000 élèves.

Ce différentiel avec le réel est de plus en plus difficile à tenir, entre une population à qui l'on montre une réussite tout à fait honorable et des résultats surévalués, car l'exigence des Mahorais concernant le devenir de leurs enfants est de plus en plus importante et s'appuie sur notre surévaluation... Cette surpopulation et cette précarité ont entraîné les mouvements d'insurrection déclenchés sur Mayotte suite à une revendication sociale sur les prix trop élevés des éléments de base de l'alimentation. L'île a vécu au rythme des barricades et des violences quotidiennes pendant près de deux mois. Très rapidement, le nord de l'île et une partie du sud ont été abandonnés par la République. Dans les dernières semaines, la paralysie totale de Mayotte a entraîné une pénurie alimentaire générale. Ce type de violence était jusqu'alors sporadique et ne durait que quelques heures, voire quelques jours. Ces deux mois de guerre larvée ont profondément marqué l'ensemble de la population ainsi que les métropolitains qui ont été très largement visés par cette violence sans retenue. Les autorités préfectorales et rectores ont été totalement inexistantes. Seule la solidarité entre les différentes équipes de direction et les équipes pédagogiques dans les établissements ont permis de



travailler, dans des conditions d'insécurité générale. Les violences faites aux enseignants, aux équipes de direction ont été régulières, parfois graves. La police et la gendarmerie sont restées cantonnées autour de la ville principale de Mamoudzou, et de Petite Terre, lieu d'habitation du préfet.

Je conseille donc à l'ensemble des collègues qui voudraient travailler à Mayotte de tenir compte de tous ces éléments qui sont loin d'être résolus. La fracture socioculturelle, engendrée par ces émeutes, a profondément marqué le fonctionnement de l'île et les mentalités ainsi que l'impunité dont ont bénéficié les auteurs de multiples actes de violence, de vandalisme, de vol et d'incivilité. Tout un travail de rééquilibrage à l'intérieur des établissements a été rendu nécessaire : rappel à la loi, attitudes citoyennes, respect de l'individu. Le meurtre commis au lycée de Mamoudzou récemment est le résultat de cette perte de repères. Le contraste est d'autant plus saisissant, ici, à Lille, au cours de ce congrès dont je salue la tenue et l'accueil chaleureux que nous ont réservé tous nos collègues de cette fort belle région du nord de la France. L'important, c'est cet accueil et cette chaleur humaine qui nous montrent un bel exemple de solidarité et qui, dans ces circonstances, me le font apprécier à sa juste valeur. Je vous remercie.

Polynésie française (Patrick Klosowski)



Bonjour à tous.

Je ne vais ni reprendre tous les problèmes qui ont été évoqués par les collègues et que nous partageons également, ni revenir sur les éléments du brillant discours de notre secrétaire général Philippe Tournier mais plutôt vous présenter les problématiques rencontrées par les personnels de direction en poste en Polynésie.

Tout d'abord, une présentation de notre section après avoir précisé qu'il s'agit de la première participation de notre section à un congrès national : nous comptons plus de 50 adhérents sur la soixantaine possible. Notre mode de fonctionnement est induit par la situation géographique de la Polynésie,

un territoire grand comme l'Europe, avec un collègue exerçant parfois à 2.000 kilomètres d'un autre !

Nous tenons au moins une réunion mensuelle et éditons un bulletin pour informer nos collègues des îles éloignées. Deux assemblées générales sont normalement convoquées dans l'année. Nous sommes également présents en nombre dans le groupe de travail des personnels de direction qui œuvre auprès de la directrice des Enseignements secondaires.

Les établissements peuvent être de grande taille ; il y a un certain nombre de collèges de plus de 1.000 élèves sur l'île de Tahiti, comme de taille beaucoup plus restreinte pour les petites unités isolées dans les archipels éloignés. La voie professionnelle est très demandée. Un élève sur deux la choisit spontanément. Une originalité en Polynésie : une orientation post-5^e est possible pour certains élèves de collège qui disposent d'un CETAD (Centre d'éducation aux technologies appropriées au développement) qui mène à un CAP polyvalent en 3 ans. Ce dispositif permet d'éviter un grand nombre de déscolarisations précoces dont le nombre est important en Polynésie.

Le métier de personnel de direction est bien différent suivant l'affectation. Dans les archipels éloignés, les problèmes rencontrés sont divers : internats avec un seul retour à Noël, solitude du chef d'établissement dans un milieu insulaire parfois complexe, approvisionnements compliqués. La situation économique actuelle n'arrange rien. À la rentrée prochaine, des suppressions de postes sont annoncées : 70 enseignants pour le secondaire et 7 postes de CPE (12 % de l'effectif total des CPE de Polynésie).

Le problème le plus complexe et le plus épineux à gérer par les personnels de direction réside dans le statut spécial de la Polynésie française. La Polynésie

n'est pas un DOM mais une collectivité autonome au sein de la République, régie par l'article 74 de la Constitution. Ses institutions comprennent un président, un gouvernement, une assemblée territoriale, un conseil économique, social et culturel. En matière d'éducation, les compétences sont partagées entre le ministre polynésien de l'Éducation et le vice-recteur depuis 1984. La Polynésie est autonome pour l'éducation dans le premier degré, le second degré et l'enseignement supérieur non universitaire, les compétences transférées concernant l'organisation des enseignements, la répartition des moyens et la mise en place de la politique éducative décidée par l'Assemblée territoriale (convention renouvelée État-Polynésie française relative à l'Éducation du 4 avril 2007). Les personnels mis à disposition relèvent de l'autorité du ministre polynésien de l'Éducation pendant leur séjour en Polynésie. L'État contrôle les carrières, les salaires et la validation des diplômes nationaux.

La situation ne pose aucun problème lorsque le ministre local et le vice-recteur s'entendent normalement. Depuis deux ans, ce n'est plus le cas. La répartition des compétences n'est pas comprise de la même manière, malgré des textes juridiques qui existent. Les personnels de direction pâtissent parfois de ces désaccords qui n'allègent en rien leur tâche. Des problèmes surgissent lors des procédures de promotion et d'affectation.

Ne restons pas sur une note négative : même si le cliché d'une vie tranquille sous les cocotiers ne correspond pas à la réalité, la Polynésie reste une destination agréable. Ses lagons, sa luminosité, la gentillesse de sa population et de ses élèves et sa richesse culturelle apporteront à tous ceux qui tentent l'aventure une expérience professionnelle originale et intéressante dans un cadre d'exception.



Discours introductif de Michel Richard, secrétaire général adjoint, à la table ronde organisée pendant le congrès du SNPDEN, à Lille, sur le thème : « La gestion des ressources humaines à l'Éducation nationale » avec, comme intervenants, Dominique Antoine, conseiller maître à la Cour des Comptes, et Nicolas Mottis, professeur à l'ESSEC.

Table ronde au congrès de Lille



DISCOURS INTRODUCTIF

Madame, Monsieur, cher(e) collègue, cher(e) camarade,

Nous vous proposons pour la fin d'après-midi de cette deuxième journée de notre congrès d'assister à une table ronde. Cette démarche s'inscrit dans la poursuite de ce que nous avons réalisé au congrès de Biarritz en 2009, un débat portant sur « Autonomie et Égalité » avec Nathalie Mons et Denis Meuret, un colloque en novembre 2010 consacré au 25 ans de l'EPL, une intervention de Jean-Paul Delhay et Agnès Van-Zantel sur la gouvernance de l'EPL en mai 2011 et enfin un colloque en novembre 2012 avec de nombreux secrétaires généraux des syndicats de l'Encadrement des Fonctions publiques sur le thème « Avec moins peut-on encore faire bien ».

Aujourd'hui, la table ronde réunit Dominique Antoine et Nicolas Mottis sur le thème : « Quelle gestion des ressources humaines à l'Éducation nationale ? Analyse et comparaison ». En effet, parmi les nombreuses questions qui se posent à propos du service public d'éducation, celle relative à la gestion des ressources humaines dans ce ministère nous apparaît comme étant au cœur des évolutions possibles et souhaitables pour adapter notre école aux exigences et aux défis du XXI^e siècle.

Pour nous permettre de mieux cerner cette problématique, nous avons invité deux personnalités qui, pour des raisons diverses, ont réfléchi au cours de leur vie professionnelle à cette question :

- Dominique Antoine est diplômé de Sciences Po Paris, de l'ESSEC, ancien élève de l'ENA et IGAEN. Il a été nommé en mai 2009 conseiller maître à la Cour des Comptes. Précédemment, il a exercé, de 1986 à 2007, au ministère de l'Éducation nationale, les missions suivantes : chargé de mission au cabinet du ministre du MEN René Monory, secrétaire général adjoint de l'académie de Versailles, secrétaire général de l'académie d'Aix-Marseille, directeur de cabinet de deux ministres de l'Éducation nationale, directeur d'administration centrale du MEN, directeur des personnels administratifs de 2003 à 2006 et, à cette date, nommé secrétaire général du MEN.
- Nicolas Mottis est titulaire d'un DEA en méthodes scientifiques de gestion et d'un diplôme conjoint de l'université Paris-Dauphine, École Polytechnique et École des Mines de Paris, ainsi qu'un doctorat d'économie délivré par l'École Polytechnique. Depuis 2002, il est titulaire d'une chaire de professeur d'université à Paris-Dauphine. Il est par ailleurs l'auteur de nombreuses publications académiques et d'ouvrages relatifs au pilotage, à la performance sociale, au rôle des managers, aux politiques des rémunérations et d'articles de presse dont un consacré au thème « Fonctionnaires : l'intéressement contre la performance ».

Nous allons successivement leur donner la parole pour qu'ils nous communiquent leurs réflexions, leurs analyses et leurs propositions quant à l'évolution, au cours de ces vingt der-

nières années, de la gestion des ressources humaines en général et celles de l'Encadrement en particulier, tant dans la Fonction publique que dans l'entreprise.

Avant de les entendre, nous voudrions, au nom du SNPDEN, dès maintenant, présenter nos sincères remerciements à chacun et les assurer de notre profonde gratitude pour leur participation à cette manifestation.

Nous nous souhaitons des échanges riches et fructueux et nous vous demandons dès à présent, par vos applaudissements, de manifester votre intérêt et votre reconnaissance à l'égard de nos deux intervenants. ■



Michel RICHARD
Secrétaire général adjoint
michelz.ric.snpden@wanadoo.fr

VOTRE ESPACE D'EXPRESSION

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

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

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

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

Tribune libre

Paul Souligoux
Personnel de direction
Attaché de coopération
pour le français
Institut français de Skopje
ARY, Macédoine

Si l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE) constitue une voie privilégiée par les personnels de direction afin de travailler à l'étranger, il en est une autre dans laquelle de nombreux collègues se sont également engagés, le détachement auprès du ministère des Affaires étrangères et européennes (MAEE) pour des postes situés dans les ambassades ou les instituts. Les emplois proposés, contractuels, sont divers mais relèvent essentiellement du secteur culturel, éducatif et linguistique ; dans la plupart des cas, le contrat est de deux ans, renouvelable une fois, et après deux missions, l'agent doit rentrer en France et réintégrer son administration d'origine.

D'une manière générale, la carrière de ces personnels suit son cours et, durant son détachement, l'agent conserve dans son corps

d'origine ses droits à l'avancement et à la retraite. Au salaire s'ajoute une indemnité de résidence variable selon le pays et réajustée à périodes régulières. Sur le plan strict de la carrière et au-delà de l'intérêt professionnel évident, il convient toutefois de souligner deux points qui modulent ce cadre. Si un changement d'échelon intervient durant le contrat, les prélèvements tiendront compte de cet avancement pour la retraite (cotisations pension civile) mais l'agent conservera son salaire selon le grade et l'échelon définis dans son contrat (article 5 de l'arrêté du 1^{er} juillet 1996) ; ce n'est qu'au moment de la signature d'un autre contrat que sa nouvelle position sera prise en compte sur le plan salarial. Enfin, lors des campagnes de promotion entre les différentes classes, les services des ambassades ou les instituts français ne sont pas considérés par le ministère de l'Éducation nationale comme des établissements scolaires d'enseignement et ne peuvent par conséquent valoir comme deuxième poste. Cet élément induit donc un ralentissement de la carrière.

Ce traitement paraît d'autant plus injustifié que la promotion de l'expertise française dans le domaine éducatif et la mise en place de coopérations entre des académies et des régions ou des établissements scolaires de France et du pays d'affectation relèvent des priorités des postes à l'étranger, tout comme les études en France. Ces aspects constituent le cœur même des tâches accomplies sur des postes d'attaché de coopération éducative ou d'attaché de coopération pour le français. Ce facteur contribue amplement au malaise ressenti par de nombreux personnels de direction occupant ces postes. Plus à l'Éducation nationale pour leur ministère d'origine (il est d'ailleurs singulier de constater que le dossier de réintégration comporte bien des rubriques complètement inadaptées à notre parcours professionnel lors du dépôt du dossier), toujours au ministère de l'Éducation nationale pour le MAEE. Si tous conviennent qu'une expatriation comporte, à côté de bien des avantages non seulement matériels mais aussi culturels, des aléas qu'ils acceptent volontiers, il n'en demeure pas moins vrai que cette situation est très rarement évoquée, et dans les colonnes de cette revue en premier.

Après plusieurs échanges de messages électroniques à ce sujet avec des collègues du SNPDEN, l'occasion m'est donnée de le faire ; je remercie *Direction* de cette opportunité et espère ainsi que ces réalités professionnelles et personnelles seront mieux connues et donc mieux comprises ! ■



Procédures disciplinaires

Les questions adressées à la cellule juridique continuent à affluer; certaines approximations institutionnelles persistent. Il en est ainsi d'un directeur académique qui, suite « à la réforme des procédures disciplinaires, engage les personnels de direction à proscrire l'exclusion temporaire », consigne ponctuée d'une injonction à respecter la procédure... de saisie informatique des décisions disciplinaires pour chaque EPLE.



On perçoit parfaitement l'ambition, même pas voilée, « d'éviter les sanctions disciplinaires [...] les recours au conseil de discipline » pour privilégier le processus de responsabilisation des élèves par des sanctions (enfin!) éducatives. Accompagner, conseiller les chefs d'établissement ne semble pas d'actualité; l'objectif est de les astreindre au diktat du chiffre et du chef.

Il échappe manifestement au directeur académique qu'au-delà des nécessaires ajustements, des dérives évidentes, de la prise en compte des réalités du terrain, souvent imparfaites, ce n'est pas l'analyse statistique qui doit primer: l'école ne sera pas jugée au nombre de sanctions, toujours à diminuer pour démontrer, donner l'illusion que « ça marche » mais bien à sa capacité à faire fonctionner au mieux l'EPLE, à réguler ses tensions, à instruire et instituer l'élève.

En positif, à l'essayer au moins, sur le maigre espace-temps d'une douzaine d'années depuis la parution du décret « fondateur » du 5 mai 2000 et de sa circulaire d'application n° 2000-105 du

11 juillet 2000 (abrogée par la circulaire du 1^{er} août 2012), les avancées en matière de droit à la défense sont indéniables, fortes. Soulignons qu'elles ont, dans le même mouvement, considérablement compliqué l'organisation et le fonctionnement des instances disciplinaires, la mise en œuvre des sanctions disciplinaires dont l'essentiel repose sur les chefs d'établissement.

LES ÉVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES

Nous n'oublions pas que les évolutions réglementaires largement positives évoquées sont issues du sens de la reconnaissance des Droits de l'homme (1948), de celle accordée aux enfants et aux jeunes en 1989 à la convention européenne des droits de l'homme (1953).

Le long et patient chemin de l'accès aux valeurs portées par ces textes fondateurs – responsabilisation, respect... – est fortement centré sur la singularité et la richesse de chaque élève dans un subtil équilibre des droits et des devoirs, à (re)construire chaque jour.

Ce travail humble, peu perceptible aux personnes extérieures à l'école, est conduit au quotidien, quelles que soient les passivités rencontrées, les incapacités à se décentrer et se tourner vers l'autre, même si les choses autour de nous, à la place qui est celle des personnels de direction, ne sont pas manifestement convergentes.

Il convient sans doute de « pousser » dans le même sens chacun de nos

interlocuteurs sans ignorer la diversité des points de vue qui évolueront, *in fine*, peu.

LES « CRISPATIONS »

Rappelons qu'une de nos crispations – on peut en citer bien d'autres – réside dans le délai de 3 jours « accordé » au principe du contradictoire lors de l'engagement de la procédure disciplinaire; ainsi on asphyxie, on paralyse, on donne à de mauvais plaideurs toute latitude à déployer leur mauvaise foi, on fragilise l'édifice du service public qui ne peut suivre.

L'institution engendre elle-même son propre dysfonctionnement dont on trouvera, une nouvelle fois, un responsable: le chef d'établissement.

Le décret n° 2011-728 du 24 juin 2011 relatif à la discipline dans les établissements d'enseignement du second degré précise à l'article 4-I (article R-421-10-1 du *Code de l'éducation*): « 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 orale 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 repré-

sentant légal et la personne éventuellement chargée de l'assister pour présenter sa défense peuvent prendre connaissance du dossier auprès du chef d'établissement ».

LE PRINCIPE DU CONTRADICTOIRE ET LE DÉLAI DE 3 JOURS

Au cours de la présente année scolaire, les personnels de direction ont bien mesuré l'extrême difficulté à appliquer les nouveaux textes, particulièrement le délai de 3 jours ; nous ne sommes pas les seuls au regard des nombreuses précisions apportées par les services académiques pour tenter d'éclairer les flous du texte.

Mais revenons sur le principe du contradictoire et le délai de 3 jours : puisque le délai de trois jours ouvrables est impératif, le point de départ du principe du contradictoire est bien le moment où l'information est portée à la connaissance de l'élève et du représentant légal s'il est mineur. La trace écrite est le seul moyen, extrêmement contraignant il est vrai, de faire la preuve du respect de ce délai ; on veillera :

- si la lettre est remise directement à l'élève, à porter cette mention au carnet de correspondance pour signature du représentant légal ;
 - si la lettre est envoyée au représentant légal, à s'assurer de son information téléphonique (on peut noter sur la lettre, le jour et l'heure de l'appel).
- Ces modalités précautionneuses n'ont d'utilité que pour les parents procéduriers ; elles permettent néanmoins d'éviter de se retrouver dans une position fâcheuse.

Les collègues nous font remonter une multitude d'arguments de mauvaise foi avancés par des représentants légaux, notamment lorsque la communication leur a été faite téléphoniquement : « Mon fils n'avait pas compris cela ; ce n'est pas ce que vous m'avez dit au téléphone ». L'absence de trace écrite est la porte ouverte à tout.

On note également avec désolation la formalité : le chef d'établissement informe « sans délai » l'élève des faits qui lui sont reprochés. Les décrets de juin 2011 et la circulaire délirante du 1^{er} août 2011 sont de pures déclinaisons, poussées à l'extrême, de la jurisprudence *Droits de l'homme* : on a mis

le doigt dans l'engrenage en assimilant les procédures disciplinaires aux procédures pénales.

La mesure disciplinaire à l'école pour une sanction de nature éducative justifie-t-elle la débauche des « garanties exorbitantes » instaurées, au risque d'aboutir au résultat exactement inverse de celui attendu : susciter incessamment la contestation sur les formes, perdre le sens du respect des règles ? Dans cette fuite éperdue, ne faut-il pas également appliquer ce raisonnement aux rapports parents-enfants ?

DES QUESTIONS PLUS TECHNIQUES NOUS SONT ADRESSÉES

Comment définir les délais butoirs en matière de notification d'exclusion temporaire, de convocation du conseil de discipline : jours ouvrés/jours ouvrables ?

Les jours ouvrables sont constitués de tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (le dimanche) et des jours fériés légaux, non travaillés (article L.3141-3 du *Code du travail*).

Bien que l'EPL ne relève pas strictement du droit propre à l'entreprise (les jours ouvrables ne sont pas tous nécessairement travaillés), on retient la base de 6 jours ouvrables dans une semaine, le minimum d'un jour de repos étant légalement prévu (sans oublier les jours fériés). Ainsi, pour la convocation au conseil de discipline, « le chef d'établissement convoque par lettre recommandée les membres au moins 8 jours avant la séance, dont il fixe la date ».

Par précaution, le délai sera calculé sur la base de 6 jours ouvrables dans une semaine soit, pour une convocation établie par lettre avec AR envoyée le vendredi avant fermeture des bureaux de poste : les samedi, lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi, samedi, lundi, pour un conseil de discipline fixé le mardi et, pour le délai de trois jours ouvrables pour pouvoir présenter sa défense, une notification écrite établie le vendredi pour un délai qui intègre les samedi, lundi, jusqu'au mardi soir, aux heures d'ouverture de l'établissement.

DROIT DE LA DÉFENSE

Des demandes multiples sont adressées au chef d'établissement : copie au (x) défenseur(s) du procès-verbal



du conseil de discipline, copie au (x) défenseur(s) du rapport motivant la proposition de sanction, photocopies des pièces du dossier de l'élève lors de sa consultation.

La conduite des procédures disciplinaires fixées par les textes réglementaires relève du (respect) des principes généraux du droit qui s'appliquent à toute procédure : droit de la défense dont la consultation des pièces du dossier, le droit à être entendu, le recours en appel...

Chacune des phases de la procédure est délimitée par des délais précis, la production de pièces écrites qui constituent la preuve de leur application ; il convient, pour répondre aux questions posées, de les reprendre :

- **Le dossier de l'élève** (*Code de l'éducation*, D.511-32) : « 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 peuvent prendre connaissance du dossier auprès du chef d'établissement ». Le dossier est constitué des pièces rassemblées par le chef d'établissement, principalement celles de

l'année scolaire en cours : bulletins, absences, rapports, exclusions de la classe, lettres de témoignages, rapport éventuel des professeurs, en bref tout ce qui peut éclairer sur le comportement scolaire de l'élève. Nous apporterons prochainement des précisions sur la possibilité d'obtenir copies des pièces du dossier par le défenseur, les représentants légaux, après diverses consultations dont celle de la CADA.

- **Le rapport motivant la proposition de sanction** (D.511-38 : « Le président donne lecture du rapport motivant la proposition de sanction ») : cette pièce administrative est rédigée sous le contrôle du chef d'établissement ; il est conseillé d'en charger un proche collaborateur afin d'éviter toute confusion des rôles. Le rapport doit être en parfaite adéquation avec les faits reprochés tels que notifiés bien évidemment sur la lettre de convocation ou précisés lors de la rencontre (éventuelle) avec les représentants légaux, l'élève, le défenseur. Ce document est adressé à la seule autorité académique dans le délai de 5 jours suivant la séance.
- **Le procès-verbal du conseil de discipline** : le PV mentionne : « les noms du président, du secrétaire de séance, des membres du conseil et des autres personnes qui ont assisté à la réunion. Il rappelle succinctement les griefs invoqués à l'encontre de l'élève en cause, les réponses qu'il a fournies aux questions posées au cours de la séance, les observations présentées par le défenseur qu'il a choisi et la décision prise par les membres du conseil après délibération ». Ce document est adressé à la seule autorité académique.
- **La convocation devant le conseil de discipline** : article D.511-32 : « Le chef d'établissement précise à l'élève cité à comparaître les faits que lui sont reprochés ». Des services académiques ont adressé aux chefs d'établissement des modèles de courriers pour les représentants légaux (convocation au conseil de discipline, notification d'exclusion temporaire), portant la mention suivante : « Décrire précisément les faits reprochés ». Nous conseillons aux collègues de s'abstenir d'une telle description et de s'en tenir strictement au décret, à l'énoncé synthétique du ou des manquements ; on se reportera utilement aux obligations des élèves (article L.511-1).

Porter sur la lettre de convocation au conseil de discipline ou sur celle de l'engagement d'une procédure disciplinaire la description précise des faits peut exposer au détail qui pourrait alimenter le recours.

- **Notification de la décision du conseil de discipline : délai !** Un conseil de discipline sans complexité particulière prend la décision d'une exclusion définitive avec sursis pour un élève de première. La présence d'un avocat chargé d'assister l'élève pimente la séance, même si, peu à peu, une telle participation fait partie du paysage. La surprise ne vient pas du recours auprès du recteur mais du motif invoqué : le chef d'établissement n'a pas respecté la confirmation à l'élève « par pli recommandé le jour même » comme le précise l'article D.511-42 du *Code de l'éducation*. Nous avons à plusieurs reprises attiré l'attention sur ce point qui, pour les spécialistes ministériels « du délai », n'aurait dû être qu'une formalité, par exemple en le fixant à 24 ou 48 heures ! Les conseils de discipline se tiennent, usuellement, en dehors des horaires de cours afin que l'ensemble des membres qui le composent puissent y assister ; il serait également paradoxal de statuer, notamment, sur des manquements à l'assiduité, tout en accentuant ce phénomène par nos modes d'organisation en interne. Il n'est pas possible, en raison des horaires de travail de nos secrétariats, de ceux des bureaux de poste, de notifier le jour même, par lettre avec accusé de réception, la décision du conseil de discipline. ■



Bernard VIEILLEDENT
Coordonnateur
Cellule juridique

bernard.vieilledent@ac-lyon.fr

L'ordre judiciaire

La revue Direction présentera, en deux ou trois numéros successifs, l'organisation judiciaire en France. L'introduction figure dans cette chronique juridique, ci-après.

Des éclairages seront apportés sur différentes juridictions - tribunal des affaires de sécurité sociale... - centrés sur l'engagement de la responsabilité des chefs d'établissement.



Les juridictions de l'ordre judiciaire se composent de juridictions civiles (qui règlent les conflits entre personnes de droit privé, qu'il s'agisse de personnes morales comme des sociétés, des associations, ou physiques) et de juridictions pénales (qui sanctionnent des infractions aux lois répressives).

Elles sont hiérarchisées en ce sens qu'il existe des juridictions de « première

instance » (auxquelles les plaideurs doivent s'adresser en premier lieu) et d'appel. Au sommet de la hiérarchie se trouve la cour de cassation dont relève l'ensemble des juridictions de 1^{re} instance et d'appel.

Parmi les juridictions civiles de 1^{re} instance, certaines ont une compétence spécialisée : ainsi des conseils de prud'hommes (qui tranchent les conflits nés du contrat de travail) ou des tribunaux de commerce (qui règlent les litiges entre commerçants) ; d'autres sont dites de « droit commun » parce qu'elles traitent des litiges de toute nature qui ne relèvent pas de la compétence de juridictions spécialisées. Il s'agit des tribunaux d'instance et des tribunaux de grande instance entre lesquels la compétence se répartit en fonction du « taux du ressort » (c'est-à-dire du montant en litige) :

- pour les tribunaux d'instance : jusqu'à 10.000 € ;
- pour les tribunaux de grande instance : au-delà de 10.000 €.

Toutefois, aussi bien le tribunal d'instance que le tribunal de grande instance ont des compétences propres qu'ils exercent indépendamment de la valeur en litige de l'affaire.

Enfin, et à côté des fonctions contentieuses (qui ont pour objet de résoudre les litiges), il existe des fonctions gracieuses (qui ne supposent pas l'existence d'un conflit) spécifiques à chaque type de juridiction. Par exemple, en matière d'adoption ou de changement de régime matrimonial, c'est le tribunal de grande instance qui est compétent ; en matière de nationalité, de tutelle ou de PACS, c'est le tribunal d'instance.

Les juridictions pénales de 1^{re} instance sont les tribunaux de police (qui jugent des contraventions), les tribunaux correctionnels (qui jugent des délits) et les cours d'assises (qui jugent des crimes). Structuellement, les tribunaux de police sont implantés dans les tribunaux d'instance et c'est le juge d'instance qui préside le tribunal de police ; les tribunaux correctionnels se situent dans les tribunaux de grande instance et ce sont des magistrats de cette juridiction qui forment le tribunal correctionnel. ■



Bernard VIEILLEDENT
Coordonnateur
Cellule juridique

bernard.vieilledent@ac-lyon.fr

Le contrat d'avenir

Le contrat d'avenir et les conséquences du non-respect des clauses d'exécution.



En l'espace de quelques mois, nombreux sont les conseils de prud'hommes qui ont donné raison aux personnes titulaires ou qui ont été titulaires d'un contrat d'avenir (CAV) dénonçant un manque, voire une absence, de formation et d'accompagnement dans la recherche d'un emploi pérenne de la part de leurs employeurs, personnes publiques constituées par les EPLE, ce qui a pour conséquence de transformer le contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ⁽¹⁾.

Pour ne donner que quelques exemples de décisions des conseils de prud'hommes, citons :

- Angers, le 15 décembre 2011, ne concernant pas moins de 43 EVS pour « violation de l'obligation de formation » et « licenciement sans cause réelle ni sérieuse » ;
- Dijon, le 12 janvier 2012, 24 EVS pour le fait que l'employeur « n'a pas satisfait à ses obligations de formation » ;
- Le Mans et Saint-Nazaire, le 30 janvier 2012, 48 EVS « pour ne pas avoir reçu la formation à laquelle leur contrat leur donnait droit » ;
- Rouen, le 16 février 2012, 47 EVS pour défaut de formation et absence de plan et de bilan de formation,

notamment au moment de chaque renouvellement de contrat.

Il ne s'agit là que de l'épilogue car, à plusieurs reprises déjà, les conseils de prud'hommes avaient été saisis par des bénéficiaires de ces contrats, pour des motivations variables, tendant à transformer les contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée. Dans presque tous les cas, les demandeurs avaient été déboutés. Ce fut également la réponse des conseils de prud'hommes lors des premières saisines pour défaut de formation de la part de l'employeur, ce qui amena les cours d'appel à se prononcer, après décision du tribunal des conflits.

Nous allons essayer d'analyser les différentes étapes juridiques qui ont conduit aux condamnations des EPLE, employeurs de CAV, qui n'ont pas rempli leurs obligations de formation et d'accompagnement auprès des titulaires de ces contrats. Auparavant nous allons resituer le CAV et préciser ses caractéristiques.

La presse, dans ses comptes rendus des décisions citées ci-dessus, qualifie ces contrats d'emplois « vie scolaire » (EVS), alors que leur dénomination juridique exacte est contrats « d'avenir » (CAV). Les CAV ont été créés par la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, de même que les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE). Les conditions d'application de ces dispositifs ont été précisées par les décrets n° 2005-242 et n° 2005-243 du 17 mars 2005. CAE et CAV sont deux contrats de droit privé ⁽²⁾ ; cependant ils se différencient sur plusieurs points, dont :

- les catégories de personnes éligibles à chacun des dispositifs,

- la durée minimale du contrat et les conditions de renouvellement,
- la durée hebdomadaire du temps de travail,
- l'obligation, à la charge de l'employeur, de prévoir des actions de formation qui donnent droit à une attestation de compétences en faveur du titulaire du CAV ⁽³⁾, obligation à l'origine du grand nombre de saisines des conseils de prud'hommes que nous connaissons.

QUELLES SONT LES CARACTÉRISTIQUES DU CAV ?

Le CAV vise à favoriser le retour à un emploi stable de personnes percevant des minima sociaux : RMI, allocation de solidarité spécifique (ASS), allocation de parent isolé (API), allocation aux adultes handicapés (AAH). Il n'est pas nécessaire d'être inscrit à l'ANPE pour bénéficier de ce contrat.

Le CAV fait l'objet d'une convention tripartite préalable entre le bénéficiaire (l'employé), le prescripteur (l'ANPE précédemment et maintenant le Pôle Emploi) qui est l'interlocuteur des EPLE employeurs, et le chef d'établissement-employeur. C'est grâce à cette convention préalable à l'embauche d'une personne en CAV qu'est déclenchée l'aide de l'État à l'employeur. Mais elle définit aussi le projet professionnel du futur salarié, désigne le référent chargé de suivre le parcours d'insertion, fixe les conditions d'accompagnement et les actions de formation devant déboucher sur une validation des acquis de l'expérience (VAE).

La durée minimum du CAV est de 2 ans, renouvelable dans la limite de 36 mois ou de 60 mois pour les per-

sonnes âgées de 50 ans et plus, lors de leur entrée dans le dispositif. La période d'essai est de 1 mois, sauf clauses conventionnelles prévoyant une période d'essai d'une durée moindre. La durée hebdomadaire du travail est de 26 heures; le salaire, sauf clauses contractuelles ou conventionnelles plus favorables, est égal au SMIC horaire.

La personne titulaire d'un CAV bénéficie d'actions d'accompagnement et de formation professionnelle qui peuvent se tenir pendant le temps de travail ou en dehors du temps de travail dans la limite de la durée légale du travail ⁽⁴⁾.

L'employeur bénéficie d'une aide qui lui est versée par le débiteur de l'allocation perçue par le titulaire du contrat; l'employeur perçoit également de l'État une prime de cohésion sociale ⁽⁵⁾.

Bien qu'abrogées par la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 applicable à compter du 1^{er} janvier 2010, qui crée le contrat unique d'insertion (CUI), on retrouve quasi à l'identique les caractéristiques du CAV dans la section III du chapitre IV du *Code du travail* de l'article L.5134-35 à l'article L.5134-52. Cependant les CAV qui font l'objet d'une saisine des conseils de prud'hommes ont été conclus avant l'application de la loi du 1^{er} décembre 2008, c'est la raison pour laquelle les articles anciens du *Code du travail* sont également cités.

QUI SONT LES EMPLOYEURS DES CAV DANS L'EDUCATION NATIONALE ?

L'Education nationale emploie un nombre important de titulaires de CAV,

tant dans le primaire que dans le secondaire. Dans le secondaire, la signature des conventions et des contrats n'a pas suscité de difficulté dans la mesure où collèges et lycées sont des établissements publics locaux d'enseignement et, de ce fait, ont la qualité de personnes morales de droit public. Il a seulement été nécessaire de demander aux conseils d'administration l'autorisation de signer conventions et contrats. En revanche, les écoles primaires n'ayant pas la qualité de personnes morales de droit public, ni les conventions ni les contrats ne pouvaient être signés en leurs noms dans la mesure où les employeurs ne peuvent être que des personnes morales de droit public ⁽⁶⁾.

Pour contourner cet obstacle majeur et doter les écoles primaires de CAV, les rectorats ont imaginé de mutualiser les embauches des CAV du primaire sur chaque département, en désignant au minimum un EPLE employeur pour prendre en charge les signatures des conventions et des contrats et, dans la plupart des cas, pour prendre également en charge les payes. L'EPLE mutualisateur peut être employeur et ordonnateur, ce qui est le cas le plus fréquent; il peut n'être que simplement employeur; dans ce cas, l'ordonnement des payes est effectué par un autre EPLE. Pour chacune de ces missions, il est nécessaire que le conseil d'administration de l'EPLE, ou des EPLE, se prononce et autorise l'exécution globale de ces missions. Il s'agit d'un montage dont la complexité avait été soulevée par le SNPDEN qui avait mis les chefs d'établissement mutualisateurs en garde contre les risques juridiques que peu d'entre eux maîtrisaient. Dans un article de l'AJDA du 30 juin 2003, Louis Legrand, déjà, soulevait

la question de la responsabilité dévolue aux chefs d'établissement au sujet des contrats des assistants d'éducation embauchés en contrat public ⁽⁷⁾.

Certains EPLE se retrouvent aujourd'hui employeurs de plusieurs dizaines, voire dans certains départements de plusieurs centaines de personnes en contrat privé disséminées dans une multitude d'écoles primaires. En réalité, les chefs d'établissement représentants de ces EPLE assument la charge et la responsabilité de personnes sur lesquelles ils n'ont aucun véritable contrôle quand ce n'est pas aucun contrôle du tout. Le fait d'être juridiquement l'employeur a pour contrepartie pour l'EPLE d'être juridiquement responsable de l'application des clauses des contrats et de leur bon déroulement. Ainsi de nombreux chefs d'établissement mutualisateurs ont découvert « la joie » de représenter leur établissement aux prud'hommes, par exemple au sujet de la durée hebdomadaire du temps de travail pour les CAE, il y a quelques années, et, depuis quelques mois, pour le non-respect des clauses d'exécution des CAV en général et le manque de formation en particulier, au détriment de nombreux titulaires de ces contrats.

Même informé par son prédécesseur, le chef d'établissement qui obtient sa mutation sur un EPLE mutualisateur ne découvre l'ampleur de la tâche qu'au fur et à mesure de l'arrivée des problèmes, par exemple le retard dans le versement à l'EPLE du montant des payes des contrats aidés par l'organisme payeur qui peut entraîner des conséquences sur la trésorerie.

Ajoutons que cette tâche n'est pas rémunérée: être mutualisateur de contrats aidés n'est pas retenu comme critère dans le classement des établissements!

Parmi les décisions que nous avons examinées et qui ont abouti à la condamnation des EPLE concernant les procès intentés par des personnes qui ont été titulaires de CAV qui se retrouvent en fin de droit après épuisement, ou non, des renouvellements autorisés, nous distinguons plusieurs phases:

- les premières saisines des conseils de prud'hommes en 2009 mais, pour la plupart, au cours de l'année 2010, et les décisions qu'ils ont rendues,
- les appels qui s'en sont suivis, les motivations et les demandes de chacune des parties,



- les décisions des cours d'appel survenues en 2011 et leurs motivations.

Les décisions des conseils de prud'hommes qui, depuis quelques mois, font l'actualité des contrats d'avenir, découlent de cette succession de procédures juridiques engagées en nombre depuis 2010.

PREMIÈRE PHASE : LES DEMANDEURS SONT MAJORITAIREMENT DÉBOUTÉS DEVANT LES CONSEILS DE PRUD'HOMMES

Au cours de la première phase, qui débuta véritablement en 2010 comme il vient d'être dit, parmi les procès examinés, on peut constater que les conseils de prud'hommes ont été saisis pour demander la requalification des contrats de travail à durée déterminée en contrats de travail à durée indéterminée avec des motifs variables selon les cas :

- pour rupture du contrat devant s'analyser en licenciement sans cause réelle et sérieuse⁽⁸⁾. La demanderesse fut déboutée, sans qu'on en connaisse les motifs ;
- pour voir ordonner sa réintégration ou, à défaut, constater la rupture sans cause réelle et sérieuse et se voir allouer diverses indemnités à ce titre⁽⁹⁾. Le demandeur fut débouté, le conseil de prud'hommes considérant que l'EPL employeur avait « bien respecté les obligations liées au contrat d'avenir » ;
- pour n'avoir pas bénéficié de la formation prévue au contrat, quatre titulaires de CAV, au cours de quatre procès distincts devant le même conseil de prud'hommes, demandaient la condamnation de l'employeur au paiement de différentes sommes⁽¹⁰⁾, alors que le défendeur, l'EPL mutualisateur, soulevait l'incompétence du conseil de prud'hommes pour les quatre cas. Ce dernier répondait dans les quatre affaires en « renvoyant les parties à mieux se pourvoir, retenant qu'il n'était pas compétent pour statuer » ;
- pour requalifier les contrats en contrats à durée indéterminée et obtenir une indemnité de requalification, une indemnité de préavis, une indemnité pour procédure de licenciement irrégulière et une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif que l'EPL « ne s'était pas acquitté de ses obligations », sans plus de précision⁽¹¹⁾ ;
- pour non-respect par l'employeur de « ses obligations légales en matière

d'insertion professionnelle ». Le conseil des prud'hommes requalifiait le CAV en contrat à durée indéterminée jugeant que « la rupture intervenue le 30 juin 2009 (date à laquelle il a été mis fin au contrat) s'analysait en un licenciement dénué de cause réelle et sérieuse » et condamnait le lycée mutualisateur, en la personne de son représentant légal, le chef d'établissement⁽¹²⁾.

QUELLES ÉTAIENT LES MOTIVATIONS DES DEMANDEURS ?

Sur les huit affaires citées, examinées par les conseils de prud'hommes en 2010, on retient :

- dans deux cas dont les requêtes étaient motivées par « une rupture des contrats sans cause réelle et sérieuse », les demandeurs (titulaires de CAV) ont été déboutés : Arles et Amiens. À Amiens, le lycée mutualisateur a également été débouté de sa demande reconventionnelle tendant à obtenir l'application des dispositions de l'article 700 du *Code de procédure pénale*. Cet article précise que, « dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens, ou à défaut la partie perdante, à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens » ;
- dans quatre cas où les demandeurs faisaient valoir « ne pas bénéficier de la formation prévue », le conseil des prud'hommes de Pau s'est déclaré incompétent ;
- dans trois cas, à Libourne, où l'employeur a été réputé « ne pas s'être acquitté de ses obligations »,

ce dernier s'est vu condamné non pour une cause d'irrégularité de la convention, mais à cause de « la manière dont s'était déroulé le contrat de travail ». Après avoir constaté que le CAV est un contrat de droit privé, le conseil des prud'hommes de Libourne s'est déclaré compétent pour traiter les affaires qui lui étaient soumises. Il a relevé que « l'employeur ne s'était pas plié aux obligations de formation qui étaient les siennes dans le cadre d'un contrat d'avenir » ; il a donc requalifié les contrats en contrats à durée indéterminée de droit commun. De plus, l'employeur a été condamné aux peines suivantes au profit des trois salariées :

- o 1.961,14 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
- o 196,11 € au titre des congés payés afférents,
- o 980,57 € au titre du non-respect de la procédure de licenciement,
- o 5.883,57 € au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- o 400 € au titre de l'indemnité prévue à l'article 700 du *Code de procédure civile* ;

- dans un cas, à Millau, le conseil des prud'hommes se reconnaissait également compétent et condamnait l'employeur aux mêmes indemnités que dans le cas précédent auxquelles s'ajoutaient 980,57 € en indemnité de requalification au motif « que la rupture intervenue le 30 juin 2009 s'analysait en un licenciement dénué de cause réelle et sérieuse ».

À travers les cas qui sont cités, on constate que les réponses données par les conseils de prud'hommes aux



demandes des titulaires de CAV étaient variées : incompétence du conseil pour Pau, rejet de la demande pour Arles et Amiens, condamnation de l'employeur à Libourne pour défaut aux obligations de formation et licenciement dénué de cause réelle et sérieuse pour Millau. Il est vrai que les motifs de saisine étaient eux-mêmes variés.

Chacune des parties déboutées ou qui avait fait l'objet d'une condamnation dans les affaires examinées, allait interjeter appel de la décision par lettre recommandée adressée au greffe de la cour d'appel de son ressort territorial, selon les formes et délais requis par la loi, puis déposer ses conclusions qu'elle ferait valoir oralement au moment du procès.

Cependant, la question relative à la juridiction compétente restait pendante. Le tribunal des conflits va devoir trancher le conflit de compétence entre la juridiction judiciaire et la juridiction administrative. Entre les décisions des conseils de prud'hommes que nous avons citées et les jugements en cour d'appel qui allaient suivre, le tribunal des conflits saisi se prononça le 22 novembre 2010 sur la compétence des tribunaux judiciaires pour connaître des affaires liées au non-respect de l'exécution des clauses inscrites dans les contrats aidés, notamment le droit à la formation, le suivi professionnel et la validation des acquis.

M^{me} X, titulaire d'un contrat emploi-solidarité signé le 1^{er} juillet 1999, reconduit du 1^{er} octobre 2001 au 4 octobre 2004 par contrat consolidé à durée déterminée, a saisi le conseil des prud'hommes de Saint-Omer le 26 octobre 2004 aux fins de requalification de son contrat en contrat à durée indéterminée. Cette juridiction ayant fait droit à cette demande, le lycée employeur a interjeté appel auprès de la cour d'appel de Douai qui a requalifié les contrats de M^{me} X en contrat à durée indéterminée, confirmant ainsi le jugement précédent. La cour a reconnu également que le lycée employeur avait méconnu ses obligations relatives à la formation et à l'orientation professionnelle de M^{me} X et, de ce fait, « renvoyait cette dernière à mieux se pourvoir » à ce sujet. En clair, la cour se déclarait incompétente pour avoir à juger du respect des clauses dans l'exécution d'un contrat aidé.

Le litige fut porté devant le tribunal administratif de Lille qui lui-même se déclarant incompétent saisit le tribunal des conflits de la question de compétence. S'appuyant sur les articles

L.322-4-8 et L. 322-4-8-1⁽¹³⁾ du *Code du travail* alors en vigueur au moment de l'exécution des contrats de M^{me} X, le tribunal des conflits conclut que les contrats emploi-solidarité et emploi consolidé sont des contrats de droit privé, à durée déterminée ou indéterminée ; de ce fait, « les litiges nés de la conclusion, de l'exécution, de la rupture ou de l'échéance de ces contrats relèvent en principe de la compétence des juridictions de l'ordre judiciaire »⁽¹⁴⁾.

Mais dans le cas où « la contestation met en cause la légalité de la convention passée entre l'État et l'employeur, la juridiction administrative est seule compétente pour se prononcer sur la question préjudicielle ainsi soulevée » ; de même, la compétence du juge administratif s'étend aux conséquences d'une éventuelle requalification d'un contrat dans deux cas :

- quand le contrat n'entre pas dans le champ des catégories d'emploi, d'employeurs ou de salariés visés à l'article L. 322-4-7 de l'ancien *Code du travail*⁽¹⁵⁾,
- quand « la requalification effectuée par le juge judiciaire, pour un autre motif, a pour conséquence non la réparation du préjudice résultant de la rupture du contrat mais la

poursuite d'une relation contractuelle entre le salarié et la personne morale de droit public gérant un service public administratif, au-delà du terme du ou des contrats relevant de la compétence du juge judiciaire ».

Ainsi les juridictions de l'ordre judiciaire sont compétentes pour avoir à connaître des litiges nés de la conclusion, de l'exécution, de la rupture ou de l'échéance des CAV, sous réserve de la compétence du juge administratif pour se prononcer à titre préjudiciel en cas de contestation de la légalité de la convention passée entre les parties. Cette décision du tribunal des conflits qui reconnaît aux conseils de prud'hommes une compétence dans plusieurs domaines en matière d'exécution des contrats aidés, donc des CAV, va provoquer une multiplication des saisines de cette instance aux motifs précisés par la décision.

DEUXIÈME PHASE : LES CONFLITS SONT PORTÉS DEVANT LES COURS D'APPEL EN 2010

Les CAV déboutés par les conseils de prud'hommes ont interjeté appel ; les



demandes qu'ils formulent sont globalement les suivantes :

- réformer ou infirmer le jugement déferé ;
- dire que le conseil des prud'hommes est compétent pour se prononcer ;
- dire que la rupture du contrat de travail est abusive ;
- dire qu'il (elle) n'a pas bénéficié de la formation requise ;
- obliger l'établissement à remettre une attestation de compétence ;
- requalifier le contrat d'avenir en contrat à durée indéterminée.

Selon les cas, les sommes suivantes sont réclamées :

- une indemnité de requalification d'un montant pouvant aller jusqu'à 5.000 € ;
- dommages-intérêts jusqu'à 15.000 € pour rupture abusive du contrat de travail ;
- 1.500 € sur le fondement de l'article 700 du *Code de procédure civile* ;
- indemnité de préavis : 1.961,14 € ;
- congés payés afférents : 196,11 € ;
- indemnité de licenciement : 555 € ;
- indemnité pour non-respect de la procédure : 981,27 € ;
- congés payés acquis : 512,26 € ;
- frais irrépétibles : 1.500 €.

Une demande concernant la remise des documents légaux sous astreinte de la somme de 100 € par jour de retard est parfois formulée.

Les CAV qui ont obtenu gain de cause devant le conseil des prud'hommes en 2010 demandent auprès de la cour d'appel la confirmation de cette décision prud'homale, faisant valoir « qu'en matière de CAV, l'employeur contracte une obligation de formation et d'accompagnement du bénéficiaire du contrat qui est la contrepartie de l'effort financier que consentent les collectivités territoriales et l'État et dont le non-respect entraîne la requalification du contrat ». Ils demandent par ailleurs que l'employeur soit condamné au titre de l'article 700 du *Code de procédure civile* au versement de dommages-intérêts d'un montant pouvant aller jusqu'à 1.000 € pour résistance abusive.

Il a semblé intéressant que plusieurs arrêts de cours d'appel⁽¹⁶⁾ soient examinés afin de faire une synthèse des prétentions des salariés et des employeurs, de leurs demandes et de leurs motivations respectives, puis d'examiner les décisions des cours d'appel, décisions qui présentent une plus grande unité que les décisions des conseils de prud'hommes. Au soutien de leurs demandes, les anciens titulaires de CAV font valoir que :

- sur la compétence, l'article L.5134-41 du *Code du travail* précise que le contrat d'avenir est un contrat de droit privé et qu'en l'absence de contestation de la légalité des conventions passées entre l'État et l'employeur, le juge judiciaire est compétent pour statuer. Il n'y a donc pas nécessité de renvoyer à l'examen de la question préjudicielle devant la juridiction administrative ;
- en ne soulevant pas l'illégalité des conventions, le litige ne porte que sur l'exécution du contrat d'avenir ; de ce fait, l'employeur fait une analyse volontairement erronée en déclarant le conseil des prud'hommes incompétent ou en plaçant le conflit au niveau de l'illégalité de la convention ;
- l'attestation de compétence doit être délivrée avant la fin du CAV ; elle doit être signée et démontrer la nature de la formation que l'employeur doit avoir dispensée, après un bilan de compétences et un entretien professionnel s'inscrivant dans une démarche de validation des acquis de l'expérience ;
- un entretien professionnel doit avoir été effectué dans le cadre d'un accompagnement tout au long de la formation⁽¹⁷⁾ ;

- les obligations légales applicables au CAV font obligation à l'employeur de proposer aux salariés des formations, après établissement d'un projet professionnel suivi par un référent⁽¹⁸⁾ ;
- l'absence d'actions de formation entraîne la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée, ce qui signifie que, dans une telle situation, toute fin du contrat prononcée par l'employeur, y compris à l'échéance habituelle des 36 mois⁽¹⁹⁾ après les renouvellements prévus par la loi, est interprétée comme une rupture de contrat ;
- l'article L. 1245-1 prévoit la requalification en contrat à durée indéterminée lorsqu'un contrat est conclu en violation des articles L.1242-1 à L.1242-4 du *Code du travail*. Ainsi, il est juste que l'employeur qui a eu recours à un CAV et qui n'a pas respecté les caractéristiques de ce type de contrat ni assumé l'obligation de ce type de formation alors qu'il recevait des aides de l'État, soit placé devant l'obligation de transformer ces contrats en contrats à durée indéterminée ;
- plusieurs salariés demandent aux cours d'appel d'évoquer l'article 568 du *Code de procédure civile* qui permet à la cour d'appel « saisie d'un jugement qui a ordonné une mesure d'instruction ou d'un jugement statuant sur une exception de procédure, [de mettre] fin à l'instance, elle peut évoquer les points non jugés si elle estime de bonne justice de donner à l'affaire une solution définitive ».

De leur côté, les employeurs demandent à la cour de confirmer le jugement rendu lorsque le conseil des prud'hommes s'est déclaré incompétent ou lorsqu'il a condamné les salariés, puis de débouter ceux-ci en appel. Par contre, si ce sont les employeurs qui ont été condamnés par les prud'hommes, ils demandent la réformation du jugement dans toutes ses dispositions et que les salariés soient condamnés à payer une somme de 1.000 € en application de l'article 700 du *Code de procédure civile*.

Par leurs demandes, les employeurs font valoir que :

- la légalité de la convention annexée au CAV présente un doute ; ainsi la cour d'appel n'est pas compétente pour apprécier un acte administratif, en l'espèce la convention tripartite ; elle doit donc surseoir à statuer tant que la juridiction administrative ne s'est pas prononcée. Ils s'appuient



sur un arrêt de la cour de cassation en date du 27 mars 2008 précisant que, dans ce cas, il existe une difficulté sérieuse qui échappe à la juridiction judiciaire. Selon eux, il appartient à celle-ci de renvoyer les parties afin que cette question préjudicielle soit tranchée par la juridiction administrative. Or, ils oublient que cette procédure n'est plus pertinente depuis que le tribunal des conflits s'est prononcé, le 22 novembre 2008, sur la nature juridique du CAV conformément à l'article L.5134-41 du *Code du travail*, reconnaissant la compétence de la juridiction judiciaire dans l'exécution du CAV (voir ci-avant);

- les CAV ont été renouvelés plusieurs fois et systématiquement agréés par l'administration;
- les titulaires de CAV ont été accompagnés par des référents directeurs et directrices d'école élémentaire qui ont établi un bilan de préparation à la sortie du contrat et ont permis de faire un point sur la situation des salariés. Donc ces derniers ont bénéficié d'une formation interne tout au long de leur parcours professionnel au sein de l'école où ils étaient affectés, ce qui, dans certains cas d'éloignement géographique de l'inspection académique, a permis d'offrir une solution de rechange pour assurer la formation professionnelle;
- le CAV étant pris au titre de l'expérience, il n'appartient pas aux employeurs, les EPLE, d'assurer la validation des acquis de l'expérience.

TROISIÈME PHASE: LES COURS D'APPEL SE PRONONCENT

Les demandes étant formulées et les parties à l'appel ayant « conclu au fond », chaque affaire « est en état de recevoir une solution définitive et il y a lieu de faire droit à leurs demandes »; les cours vont motiver leurs décisions avant de fixer les condamnations.

1. Sur la demande de requalification du contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée:

- l'article L. 5134-47 du *Code du travail* impose à l'employeur de prévoir la mise en place d'actions de formation et d'accompagnement au profit de son titulaire, actions qui peuvent être conduites pendant le travail et en dehors du travail;
- ce contrat donne droit à une attestation de compétence ⁽²⁰⁾ délivrée

par l'employeur qui sera prise en compte pour attester de l'expérience acquise pour la validation des acquis de l'expérience;

- l'attestation ne peut pas se substituer à la formation obligatoire prévue ⁽²¹⁾. Les pièces nécessaires qui prouvent la mise en place par l'employeur d'actions de formation doivent pouvoir être produites « car la formation est capitale eu égard au profil professionnel de ceux qui en bénéficient ».

Selon les termes de l'article L.1242-3 du *Code du travail*, le CAV est un contrat à durée déterminée; quand l'employeur n'a pas respecté les obligations relatives à la formation du salarié, il y a violation des articles L.1242-1 à L.1242-4 du *Code du travail*

et le contrat d'avenir est requalifié en contrat à durée indéterminée.

2. Sur la réparation du préjudice: l'article L.1245-2 du *Code du travail* indique que la juridiction qui fait droit à la demande de requalification du salarié lui accorde une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire.

3. Sur la demande de dommages et intérêts pour rupture abusive de contrat (licenciement sans cause réelle et sérieuse):

- le CAV ayant été requalifié en contrat à durée indéterminée a été rompu sans que soit établie une cause réelle et sérieuse de licenciement; la rupture doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et le préjudice doit être



réparé sur le fondement de l'article L.1235-3 du *Code du travail* qui prévoit une indemnité minimum qui ne peut être inférieure aux salaires bruts des six derniers mois. Si le préjudice du salarié est supérieur à cette estimation, il lui appartient d'en apporter la preuve;

- en application de l'article L.1235-4 du *Code du travail*, à partir des éléments produits par le salarié, l'employeur devra rembourser à l'organisme intéressé les indemnités de chômage versées au salarié dans la limite du plafond prévu par ce texte.

4. Sur l'indemnité de préavis : en application des articles L.1234-1 et L.1234-5 du *Code du travail*, en fonction de son ancienneté et du salaire brut qu'il percevait au moment de la rupture du contrat, le salarié est en droit de demander une somme au titre des congés payés afférents.

5. Sur l'indemnité de licenciement : au vu des articles L.1234-9 et suivants du *Code du travail*, le salarié a droit à une indemnité correspondant à 1/5^e de mois par année d'ancienneté.

6. Sur l'indemnité pour non-respect de la procédure : en application de l'article L.1234-3 du *Code du travail*, l'indemnité pour non-respect de la procédure ne pouvant se cumuler avec l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le salarié n'est pas fondé à faire cette demande.

7. Sur l'indemnité des congés payés : les règles prévoient 2,5 jours par mois de travail ; c'est au salarié d'apporter les preuves, documents à l'appui, que l'employeur lui est redevable de jour(s) de congé.

8. Sur la demande de remise de documents légaux : aucun motif ne s'oppose à la demande du salarié sans toutefois qu'il soit nécessaire de fixer une astreinte à la charge de l'employeur.

9. Sur l'application de l'article 700 du *Code de procédure civile* : l'équité, dans certains cas fixés par le juge en appel, reconnaît que l'application de cet article se justifie au bénéfice du salarié.

Pour les procès cités en appel, à chacun des cas, les employeurs ont été déboutés, de même que pour les procès intentés devant les conseils de prud'hommes depuis la décision du tribunal des conflits pour les motifs que nous avons vus, dont quelques exemples sont cités au début.

QUATRIÈME PHASE

Ces décisions des cours d'appel vont entraîner, dès 2012, un accroissement considérable des saisines des conseils de prud'hommes par des titulaires de CAV qui s'estiment victimes des conditions dans lesquelles les clauses du contrat ont été exécutées.

Dans la plupart des cas, la somme des indemnités prononcées au dépend des employeurs atteint des sommes qui ne sont pas négligeables ; multipliées par le nombre des CAV concernés, on peut craindre la mise en difficulté financière des EPLE employeurs de contrats aidés... à moins que les donneurs d'ordre prennent leurs responsabilités et s'engagent à assumer les frais jusqu'au dernier euro.

La question reste posée : l'EPL peut-il continuer à cumuler des res-

ponsabilités que d'autres ne veulent pas assumer, alors que lui-même n'a pas toujours les connaissances et les moyens juridiques et financiers pour s'acquitter de cette tâche ? ■

- 1 « Fin des contrats aidés : la Bérézina pour l'Education nationale », *Direction* 197, p. 14, Valérie Faure ; « Quand la justice s'en mêle », Lydia Advenier, *Direction* 198, p. 28.
- 2 Anc. art L. 5134-24 et art L. 5134-41 du *Code du travail*.
- 3 Anc.art. L. 322-4-12, I, al 5. du *Code du travail*.
- 4 Anc.art. L. 322-4-12, I, al 5 du *Code du travail*.
- 5 Anc. art. L. 322-4-12, II du *Code du travail*.
- 6 Article L.5134-38, 3^e, a. du *Code du travail*.
- 7 CAE : les implications contentieuses, *Direction* 157, avril 2008, pp 44-45. Bernard Vieilledent, *Recueil juridique*, édition 2010, p. 289.
- 8 Conseil de prud'hommes d'Arles, 10 juillet 2010, M^{me} Geneviève Rodier.
- 9 Conseil de prud'hommes d'Amiens, 2 novembre 2010, M. Bosschaert.
- 10 Conseil de prud'hommes de Pau, 20 septembre 2010, M^{me} Sophie Gauthey, M. Marc Navassartian, M. Patrice Lagourgue, M^{me} Céline André.
- 11 Conseil de prud'hommes de Libourne, 7 avril 2010, M^{lle} Claudine Albouy, M^{me} Maryse Chaverou, M^{lle} Valérie Dardé.
- 12 Conseil de prud'hommes de Millau, 15 mars 2010, M^{me} M. Nouveau *Code du travail* : article R. 5134-89.
- 14 Tribunal des conflits, Ch. civile, 22 novembre 2010, 10-03.746.
- 15 Nouveau *Code du travail* : article R. 5134-22.
- 16 Cour d'appel de Montpellier, 27 avril 2011, n° 10/04016 ; cour d'appel de Bordeaux, 10 mai 2011 n° 10/02893 ; cour d'appel de Pau, 19 septembre 2011 : n° 3880/11,10/03832, n° 3881/11,10/03835, n° 3882/11,10/03883, n° 3883/11, 1003836 ; cour d'appel d'Aix-en-Provence : 20 septembre 2011, n° 2011/598 ; cour d'appel d'Amiens, 28 septembre 2011, n° 10/04970.
- 17 Article L. 5134-40 du *Code du travail*.
- 18 Article L. 5134-47 du *Code du travail*.
- 19 Article L. 5134-43 du *Code du travail*.
- 20 Article L. 5134-47 al.2 du *Code du travail*.
- 21 Article L. 5234-47 al.1 du *Code du travail*.



Marcel PESCHAIRE
Cellule juridique

marcel.peschaire@ac-creteil.fr

Veille juridique



LA RÉFORME DE LA FORMATION DES ENSEIGNANTS (SUITE)

Comme cela était prévisible (cf. nos articles précédents dans les *Direction* 194 de janvier 2012 et 195 de février 2012), le feuilleton juridique de la réforme de la formation des enseignants se poursuit. Précédemment, le Conseil d'État, par un arrêt (n° 341775-mentionné aux tables du recueil Lebon) en date du 28 novembre 2011, avait annulé une partie des dispositions de l'arrêté du 12 mai 2010. Il s'agissait plus particulièrement de l'article 3 « portant définition des compétences à acquérir par les professeurs, documentalistes et conseillers principaux d'éducation pour l'exercice de leur métier » et de l'article 6 « fixant les modalités d'évaluation et de titularisation des professeurs agrégés de l'enseignement du second degré stagiaires ».

Il convient de rappeler que le CE avait pris cette décision arguant de l'incompétence du ministre de l'Éducation nationale à revenir seul (c'est-à-dire sans l'aval de sa collègue de l'Enseignement supérieur) sur des dispositions concernant la formation dispensée dans les IUFM qui doivent donc – conformément à la loi (article L.625.1) – être édictées par arrêtés des deux ministres. Cependant, afin de ne pas perturber davantage un dispositif déjà décrié, le CE avait alors subtilement indiqué qu'« il est sursis à statuer sur la date d'effet de ces annulations jusqu'à ce que les

parties aient débattu de la question de savoir s'il y a lieu, en l'espèce, de limiter dans le temps les effets des annulations prononcées ». Il s'agissait, en quelque sorte, de « donner du temps au temps » pour une concertation – enfin – réelle sur ce dossier.

Le ministre n'ayant malheureusement donné aucune suite, le CE ne pouvait laisser traîner l'affaire plus longtemps. Ainsi, après une séance de la section du Contentieux, le 9 mai 2012, un arrêt du CE en date du 1^{er} juin 2012 a-t-il fixé au 31 juillet 2012 la date d'effet de sa décision du 28 novembre 2011. En conséquence et en théorie, à partir de cette date (c'est-à-dire, de fait, pour la rentrée de septembre 2012) les enseignants stagiaires lauréats des concours de l'enseignement reviendraient au régime de formation antérieur défini par les dispositions de l'arrêté ministériel du 19 décembre 2006 portant cahier des charges de la formation des maîtres en IUFM. En reculant de deux mois la date effective de cet arrêt, le CE évitait « la remise en vigueur immédiate de l'arrêté interministériel du 19 décembre 2006 [qui] aurait eu pour effet d'abaisser sensiblement le volume des heures d'enseignement que les professeurs accomplissent devant la classe, sans qu'il soit possible, eu égard à l'importance de l'effectif de stagiaires concernés, de mettre en place pour le reste de l'année scolaire des formules de remplacement assurant aux élèves une égale qualité d'enseignement... [et que] s'agissant de la formation en IUFM le rétablissement des dispositions abrogées imposerait de réorganiser, dans des délais très brefs, des enseignements qui ont été supprimés à la suite de la réduction du temps de formation que les professeurs passent dans ces instituts ».

Enfin, en ultime argumentaire (assez logique en cette date de l'année scolaire...), le CE justifie cette décision d'effectivité de son arrêt « eu égard

aux intérêts qui s'attachent à la continuité du service public de l'éducation. » Pour autant, ce sursis juridique ne résout pas le problème de fond... Le nouveau ministre pensait travailler à froid à un nouveau cahier des charges concernant la formation des maîtres ; il se voit contraint d'aménager à chaud, dans le tourbillon de la rentrée, un système provisoire « pédagogiquement et juridiquement correct »...

Il s'agit là d'un délicat équilibre à trouver afin d'améliorer la formation (par exemple en diminuant le nombre d'heures d'enseignement dues par les stagiaires) sans pour autant risquer d'encourir des recours devant le tribunal administratif.

Si l'on ne peut que se féliciter de voir reprendre (enfin) une véritable réflexion concertée autour de la formation des



maîtres, il est cependant probable que la « juridicisation » de ce dossier ne soit pas close... et nous devrons, sans nul doute, être particulièrement vigilants, tant sur le plan pédagogique que juridique. À suivre...

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE : LE LONG COMBAT DES FONCTIONNAIRES LÉSÉS

L'affaire a commencé en octobre 2000 et concerne le CREF, un système de « complément de retraite de l'Éducation et de la Fonction publique ». Aujourd'hui, alors que le dossier des retraites se trouve au cœur de bien des problématiques, ce dossier – toujours en cours – pourrait bien se révéler exemplaire à plus d'un titre.

À l'origine donc, un régime de complément de retraite réservé aux fonctionnaires (et, parmi eux, de très nombreux enseignants) créé en 1949 par la Mutuelle retraite de la Fonction publique (MRPF) et unique dans sa structure même puisqu'il combinait les deux modes de répartition (pour 60 %) et de capitalisation (pour 40 %). Ce régime semblait devoir assurer toutes les garanties puisque « la mutuelle disait que les droits ne baisseraient jamais [...] car les traitements des fonctionnaires étaient indexés sur l'inflation ». Ainsi, en 2000, les quelques 450.000 adhérents lui avaient accordé leur confiance (et leur argent...). Or, en

octobre de cette même année, c'est la stupeur lorsqu'est annoncé « un trou » de 1,5 milliard d'euros et qu'en conséquence... « le principe de l'indexation ne serait plus respecté ».

Évidemment, le préjudice financier risquait d'être important pour les adhérents. Immédiatement, trois contentieux (deux administratifs et un au pénal) ont été portés devant les tribunaux :

- le premier contre l'État par défaillance de son contrôle de la mutuelle;
- le second contre la mutuelle MRPF pour ne pas avoir informé les adhérents correctement;
- le troisième (pénal) contre les dirigeants de la mutuelle pour abus de confiance.

Ces différents contentieux allaient suivre leur cours (lent) dans les diverses procédures. Les victimes se regroupèrent dans un « comité d'information et de défense des sociétaires » (CIDS) du CREF mais de nombreux adhérents préférèrent démissionner de ce régime en 2001 et 2002, alors que le CREF devenait – en 2002 – le COREM (Complémentaire retraite mutualiste) : un régime facultatif, fonctionnant par points, et désormais géré par l'Union mutualiste retraite (l'UMR, substitut de la MRPF).

Les différences de statuts entre ces « démissionnaires » et les « irrédutibles » allaient encore, si besoin était, compliquer le difficile parcours juridique et judiciaire, depuis le tribunal de grande instance de Paris jusqu'au Conseil d'État en passant par la cour administrative d'appel de Paris. Ainsi, sans entrer dans tous les détails, reprendrons-nous les principales étapes et décisions judiciaires jusqu'à ce jour :

- En juillet 2008, un premier jugement (TGI Paris) reconnaissait la faute lourde de l'État « pour défaillance de contrôle » dans la faillite de ce régime mais déboutait les démissionnaires concernant leurs demandes d'indemnisation.
- Le 14 juin 2010, la cour administrative d'appel de Paris, « après avoir reconnu la responsabilité de l'État à hauteur de 20 % des préjudices subis, a rejeté [une nouvelle fois] les conclusions présentées par les requérants dits démissionnaires », c'est-à-dire des personnes qui avaient quitté le régime en 2002, motivant ainsi leur pourvoi en cassation.
- En avril 2011, cette même cour d'appel condamnait l'Union des

mutuelles du CREF à indemniser les victimes pour avoir manqué à son devoir d'information et de conseil auprès des adhérents du CREF.

- En juin 2011, dans le contentieux au pénal, huit anciens dirigeants du CREF étaient condamnés par le TGI de Paris pour abus de confiance, en particulier pour s'être octroyés d'importants avantages pécuniaires et matériels. Le tribunal soulignait alors un comportement « d'autant plus choquant que la période était difficile compte tenu de l'incertitude sur l'avenir des produits proposés ». Il fustigeait surtout « la responsabilité toute particulière » de l'ancien président (René Teulade) condamné à 18 mois d'emprisonnement avec sursis et 5.000 euros d'amende. Ces dirigeants furent, en outre, condamnés à verser 8.000 euros aux victimes plaignantes à titre de dommages et... un euro en réparation du préjudice moral.
- Enfin, le Conseil d'État - statuant au contentieux - dans un arrêt publié le 25 avril 2012 (n° 3424906-342491 – séance du 23 février 2012 – lecture du 16 mars 2012) a annulé l'arrêt de la CAA de Paris rejetant les demandes des démissionnaires. Pour faire droit à leur requête, la haute autorité administrative considère en effet « qu'il ressort des énonciations des arrêts attaqués que, pour rejeter les conclusions des « démissionnaires », la cour s'est fondée sur la circonstance que, à supposer même leur préjudice établi, la méthode d'évaluation proposée ne pouvait pas, eu égard aux paramètres de calcul choisis par les requérants, être retenue ; que, contrairement à ce que soutient le ministre, la cour n'a ni explicitement ni implicitement exclu l'existence d'un préjudice réparable les concernant ; que, dès lors, en statuant ainsi, alors qu'il lui revenait, à défaut de mettre en doute la réalité des préjudices subis par cette catégorie de requérants, de définir elle-même une méthode permettant d'évaluer leur préjudice en faisant, le cas échéant, usage à cette fin de ses pouvoirs d'instruction, la cour administrative d'appel n'a pas complètement rempli la mission juridictionnelle qui était la sienne et commis une erreur de droit ; qu'en outre, en refusant de prononcer la mesure d'expertise sollicitée au motif que celle-ci ne pourrait qu'être frustratoire « compte tenu des sommes en jeu », alors que les sommes demandées



par chaque requérant dit « démissionnaire » n'étaient pas négligeables et qu'en outre leur préjudice, à le supposer établi, aurait pu être évalué selon une méthodologie de calcul commune, la cour a dénaturé les pièces du dossier qui lui était soumis ».

En conséquence, le Conseil d'État décide que :

1. « les affaires sont renvoyées, dans la mesure de ces annulations, à la cour administrative d'appel de Paris » ;
2. « l'État versera aux requérants désignés dits « démissionnaires » une somme de 30 euros chacun au titre de l'article L.761-1 du *Code de justice administrative* » (c'est-à-dire au titre des frais de procédure).

Ainsi, 12 ans après, cette dernière décision permet – enfin – aux adhérents démissionnaires de voir, prochainement (?), leurs demandes d'indemnisation chiffrées et justifiées, examinées par la CAA de Paris.

Au « bout du bout », cette affaire, que le CDIS qualifie de « plus grand scandale de l'épargne en France », pourrait coûter près de 100 millions d'euros à l'État puisqu'aucune prescription n'est opposable aux nombreuses victimes et que plusieurs milliers d'adhérents sont désormais susceptibles d'introduire des recours.

Alors même que les premières estimations d'indemnisation pour les 2.000 adhérents « non démissionnaires » se situaient aux environs de 17.000 euros pour chacun d'entre eux, la facture, de ce fait, pourrait se révéler particulièrement lourde. Il reste toutefois à espérer pour les victimes une décision « rapide » de la CAA de Paris afin que le plus grand nombre d'entre elles puisse avoir le temps de profiter de cette indemnisation.

Surtout, ce dossier emblématique devrait, alors que de multiples organismes nous proposent chaque jour leur « complément-retraite », chacun plus alléchant et mieux garanti l'un que l'autre, inciter les futurs retraités à la plus extrême vigilance avant de s'engager. Une nouvelle affaire... à suivre. ■

snp den Philippe MARIE
Cellule juridique
pmarie@sfr.fr

Au service des collègues, la permanence téléphonique de la cellule juridique



Pour sa deuxième année de fonctionnement, la permanence de la cellule juridique a maintenu un rythme de croisière soutenu avec plus de 200 interventions. Une bonne moitié des problèmes a pu être directement résolue. L'autre a nécessité plusieurs échanges et des études plus approfondies. Toutes les académies nous ont sollicités sur des sujets très variés. Nos interventions ont, par ordre décroissant, concerné : les difficultés avec les personnels de l'établissement ou au sein de l'équipe de direction, la vie scolaire, les conflits avec les collectivités, les difficultés avec la hiérarchie, les procédures disciplinaires, les transports avec les véhicules de l'EPL.

Il est dommage que nous ne connaissions pas toujours la conclusion des affaires que nous avons suivies, ce qui nous aiderait à mieux

conseiller l'ensemble des collègues. Enfin, n'oubliez pas le suivi de proximité que peut vous apporter le SD ou le SA qui sont plus proches que nous de la réalité et de la complexité du terrain.

Permanences téléphoniques
2012-2013 de la cellule juridique :

- MARDI 18 SEPTEMBRE
- MARDI 2 OCTOBRE
- JEUDI 18 OCTOBRE
- MARDI 13 NOVEMBRE
- MARDI 4 DÉCEMBRE
- MARDI 15 JANVIER
- MARDI 12 FÉVRIER
- MARDI 19 MARS
- MARDI 2 AVRIL
- MARDI 14 MAI
- MARDI 28 MAI
- MARDI 18 JUIN
- MARDI 2 JUILLET

snp den Philippe MARIE
Cellule juridique
pmarie@sfr.fr

snp den Raymond SCIEUX
Cellule juridique
rscieux@hotmail.com



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

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

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

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

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

Chèque et bon de commande

À retourner au siège :

SNPDEN
21, rue Béranger
75003 Paris

BON DE COMMANDE DU RECUEIL JURIDIQUE

Nom Prénom

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

.....

Adhérent ☐ Non adhérent ☐ Nombre d'exemplaire(s)

Signature

DIRECTION 201 SEPTEMBRE 2012

Adhérer, la première action syndicale de l'année

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

Si vous préférez remplir votre fiche d'adhésion papier :

1. DÉTERMINEZ LE MONTANT DE VOTRE COTISATION

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

2. PENSEZ À LA COTISATION « SECOURS DÉCÈS »

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

3. CHOISISSEZ VOTRE MODE DE PAIEMENT

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

Fiche d'adhésion 2012/13

Adhérez
en ligne !

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

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

ACTIF ☐ RETRAITÉ ☐	N° ADHÉRENT NOUVEL ADHÉRENT ☐ FAISANT-FONCTION ☐ LISTE D'APTITUDE ☐ ANNÉE D'ENTRÉE DANS LA FONCTION Autorisation de communiquer les renseignements ci-dessous (loi de la CNIL) OUI ☐ NON ☐	ACADÉMIE DÉTACHEMENT ☐ LAURÉAT DU CONCOURS ☐
	HOMME ☐ FEMME ☐ DATE DE NAISSANCE NOM PRÉNOM	
ÉTABLISSEMENT au 1^{er} septembre 2012 ou dernière fonction active CLASSE HC ☐ 1 ^{re} ☐ 2 ^e ☐ ÉCHELON ÉTABLISSEMENT 1 ^{er} ☐ 2 ^e ☐ 3 ^e ☐ 4 ^e ☐ 4 ^e EX. ☐ ADJOINT ☐ CHEF ☐ POUR LES RETRAITÉS, REVENU PRINCIPAL BRUT ÉTABLISSEMENT: LYCÉE ☐ COLLÈGE ☐ LYCÉE PROFESSIONNEL ☐ EREA ☐ SEGPA ☐ AUTRES ☐ Préciser dans ce cas ÉTABLISSEMENT: N° D'IMMATRICULATION (7 CHIFFRES ET UNE LETTRE) NOM DE L'ÉTABLISSEMENT (OU ADRESSE PERSONNELLE POUR LES RETRAITÉS) au 1^{er} septembre 2012 : ADRESSE CODE POSTAL VILLE TÉL. ÉTABLISSEMENT FAX ÉTABLISSEMENT TÉL. DIRECT PORTABLE MÈL @		
CHÈQUE ☐ PRÉLÈVEMENT* ☐ À LE SIGNATURE		
MONTANT DE LA COTISATION SNPDEN SECOURS DÉCÈS (12,96 €) MONTANT TOTAL DU RÈGLEMENT * Prélèvement en 3 fois (frais 1,52 €) Reconduction automatique pour les prélèvements à la date anniversaire OUI ☐ NON ☐		
SI SECOURS DÉCÈS, RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LE BÉNÉFICIAIRE : NOM PRÉNOM ADRESSE CODE POSTAL VILLE		

Se retrouver dans le SNPDEN-UNSA

AUX NOUVEAUX COLLÈGUES COMME AUX ANCIENS...

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

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

UN SYNDICAT UNITAIRE ET OUVERT

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

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

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

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

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

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

UNE VISION D'ENSEMBLE

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

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

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

DES ACADÉMIES AU NATIONAL

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

Au niveau départemental : assemblée départementale et bureau départemental.

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

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

REPRÉSENTATIVITÉ

Le SNPDEN-UNSA est présent :

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

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

Juin 2010

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

Octobre 2011

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

N'attendez pas !
Prenez contact avec
votre collègue responsable
départemental ou
académique.

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

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

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

N° NATIONAL D'ÉMETTEUR

4 2 5 3 9 1

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

Derniers ouvrages reçus

DE BAC MOINS 3 À BAC PLUS 3

Revue trimestrielle de l'association française des administrateurs de l'éducation (AFAE), collection « Administration & éducation », n° 1, 2012.



Pour répondre aux enjeux de l'économie de la connaissance, la France a l'ambition de mener à la licence la moitié d'une classe d'âge. Ceci suppose à la fois une évolution de l'enseignement supérieur et un travail en amont, dès la classe de seconde. L'AFAE pose l'hypothèse d'une « école de bac moins 3 à bac plus 3 » qui ferait suite à « l'école du socle » de la scolarité obligatoire et pour lesquelles il s'agit de dresser état des lieux et perspectives.

EXPÉRIMENTATIONS : INNOVATION, MÉTHODOLOGIE, ÉVALUATION

Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance, collection « Éducation & formations », n° 81, mars 2012.



Ce numéro thématique rassemble des contributions d'origines diverses dont le regroupement vient éclairer les multiples facettes de l'importance prise par la dynamique des expérimentations dans le système éducatif français. La variété des auteurs répond volontairement à la variété des acteurs qui façonnent la transformation de ce système. Chercheurs universitaires, agents de l'administration centrale du ministère en charge de l'éducation et agents des services académiques forment ainsi un ensemble éditorial qui rend compte de façon riche et complémentaire de l'importance progressivement prise par les expérimentations dans les transformations observables du système éducatif.

LE SCANDALE DE LA FAIM. UN DÉFI ÉDUCATIF

Michelle Fravega, Michel Gervais, Colette Le Blanc, éditions Fayard, 2012.



Le scandale de la faim touche en permanence plus d'un sixième de l'humanité. Or il n'apparaît dans notre actualité que lors de famines localisées, déclarées ou redoutées, masquant des drames quotidiens de la faim chronique qui concernent un grand nombre de pays du Sud comme du Nord. Derrière ces situations, on aurait tort de voir un problème unique. Le « milliard d'affamés » si souvent évoqué ne peut avoir d'existence collective ; pourtant, tous souffrent du même mal qui les exclut de la société censée les accueillir.

Combattre la faim suppose un effort délié de tous les systèmes en place. Seule l'éducation de tous permet de développer en préalable la conscience civique indispensable à toutes solutions. Les problèmes complexes ne peuvent être résolus par des solutions simples : cet ouvrage tourne donc le dos aux incantations sur « la faim dans le monde » pour livrer de manière rigoureuse et pédagogique les clés de la lutte à engager.

Nos peines

L'ÉCOLE EN CRISE?

Cahiers français, n° 368,
La documentation française,
mai-juin 2012.



Peut-on affirmer que l'école française est en crise ? Alors qu'elle a longtemps été le symbole républicain par excellence, l'école fonctionnerait plutôt mal et n'assurerait pas l'égalité des chances. Les classements, les enquêtes internationales semblent marquer aussi un certain recul de l'efficacité du système éducatif.

Les onze articles du dossier proposent de réfléchir aux réalités de l'enseignement, d'en rappeler les enjeux et d'en souligner les évolutions.

Nous avons appris,
avec peine, le décès de :

Marceline Fortayon
principale honoraire du
collège Jean Macé,
Clichy (académie
de Versailles)

Raymond Garnier
principal honoraire du
collège Irandatz,
Hendaye (académie
de Bordeaux)

Gérard Hamon
directeur honoraire de
l'EREA de Chamigny
(académie de Créteil)

Jean-Paul Hélias
principal honoraire du
collège Émile Zola,
Royan (académie
de Poitiers)

Tony Jurbert
proviseur-adjoint du
lycée Doisneau,
Corbeil-Essonnes
(académie
de Versailles)

Roger Lefèvre
proviseur honoraire du
lycée du Parc impérial,
Nice

Michel Mercier
proviseur honoraire du
lycée Nord bassin,
Andernos (académie
de Bordeaux)

Colette Metge-Lagarde
principale du collège
Les Provinces,
Blois (académie
d'Orléans-Tours)

Simone Palu-Laboureu
principale honoraire du
collège Jeanne d'Albret,
Pau (académie
de Bordeaux)

Nous nous associons
au deuil des familles