les personnels de direction de l'éducation nationale

Une nouvelle gouvernance?



syndicat national des personnels de direction de l'éducation nationale

Sommaire





La 5° édition du bilan social des personnels de direction, réalisée par le service de l'Encadrement de la DGRH, permet dans sa version 2011 de mettre en évidence quelques grandes lignes de force dans l'évolution générale de notre corps. Ces tendances ont tout autant d'intérêt pour la connaissance générale de l'ensemble de nos carrières que comme sources de réflexion susceptibles d'alimenter notre réflexion syndicale sur des points d'importance. À nous donc d'utiliser au mieux les informations ici disponibles!





Après le rapport de la Cour des Comptes, la question des AS est revenue au premier plan de l'actualité. Vous avez été plus de 1.600 à répondre à l'enquête du SNPDEN et nous vous en remercions. Ce sont, à ce jour, en octobre, plus de 42 % de réponses venant d'actifs, ce qui fait des résultats obtenus un échantillon tout à fait représentatif qui nous permet de dégager des lignes de force intéressantes.





L'outre-mer est à l'honneur dans ce numéro avec les comptes rendus de visites faites à La Réunion, sur invitation du secrétaire académique, à Mayotte, pour marquer l'accession de l'île au statut de 5° DOM français mais aussi suite aux échos des événements d'octobre 2011, et enfin en Guyane et en Guadeloupe pour rompre un certain sentiment d'isolement syndical et pour permettre aux adhérents de recevoir « en direct » des informations et des conseils sur la gestion de leur carrière.

- **6** ÉDITO
- 8 BN
- **10** ACTUALITÉS
- 18 CARRIÈRE
- **27** MÉTIER
- **37** ÉDUCATION & PÉDAGOGIE
- **48** VIE SYNDICALE
- **74** CHRONIQUE JURIDIQUE
- 88 ADHÉSION
- 92 DERNIERS OUVRAGES REÇUS
- 95 NOS PEINES



Philippe TOURNIER Secrétaire général philippe.tournier@snpden.net

La convention tripartite peut être l' d'une nouvelle « go

Parmi les sujets autour desquels ont tourné les ateliers de la « Refondation » sans jamais vraiment les aborder s'est trouvé celui de la phase III de la décentralisation. C'est pourtant peut-être un de ceux qui peut susciter le plus d'inquiétude, en particulier pour les personnels de direction des EPLE. C'est d'ailleurs bien normal: nos établissements, tels qu'ils sont aujourd'hui et qui caractérisent si fortement notre métier, sont les enfants directs de la première vague de décentralisation de 1983. Or, dès l'origine, le nouvel équilibre s'est construit sur un paradoxe qu'a considérablement amplifié la phase II de Jean-Pierre Raffarin (2004) et que ne manquerait pas d'accroître une phase III annoncée si elle était dans le même style. Les collectivités se voient confier de plus en plus de responsabilités, sont donc de plus en plus prégnantes mais se voient dénier parallèlement une place dans le processus de décision dans lequel elles ont donc la tentation de s'imposer « de force » au fur et à mesure que, de phase en phase, le point de gravité se déplace vers elles. En effet, aujourd'hui, les dépenses pour l'éducation faites par les collectivités représentent la moitié de celles de l'Éducation nationale qui est désormais de très peu majoritaire (53 %) dans la dépense intérieure brute d'éducation. Or, cet édifice « décentralisédéconcentré » branlant, écheveau d'autorités (au mieux) en concurrence et de finalités jamais clairement explicitées dans lequel s'est installée la maison Éducation depuis un quart de siècle, pourrait finir par lui tomber sur la tête ou s'affaisser sous ses pieds si toutes les opportunités de mettre un peu de lisibilité et de rationalité dans cette architecture ne sont pas saisies.

DES PHASES DE DÉCENTRALISATION BIEN PEU CARTÉSIENNES...

Il faut dire que cela a commencé dès l'origine dans les ambiguïtés peu cartésiennes qui caractérisent la décentralisation « à la française ». En 1983, il s'agissait moins de transférer des compétences éducatives que des morceaux de responsabilités dont l'État central voulait se défaire sous prétexte (plus que par conviction) qu'elles seraient mieux gérées localement. Ce furent les bâtiments délabrés en 1983, les personnels « oubliés » en 2004. Mais la logique interne de ces transferts jamais complets n'est guère évidente. On l'a vu pendant vingt ans sur la maintenance informatique que l'État central n'a pas voulu

« lâcher » aux collectivités mais sans s'en occuper. Nos collègues de Polynésie en pâtissent tous les jours : la compétence de l'Éducation a été transférée au gouvernement local (qui a donc un ministre de l'Éducation) mais l'État nomme toujours un vice-recteur (pourquoi?), source sans fin de conflits de pouvoirs au milieu desquels se débattent les personnels qui se demandent tous les jours qui les dirige. En effet, ces différentes phases de transfert ne se sont accompagnées d'aucune redéfinition explicite des rôles. Ainsi, fort symboliquement, on n'a pas trouvé le temps, en un quart de siècle et moultes révisions de feu le décret du 30 août 1985, de revoir la place extravagamment modeste laissée aux collectivités dans nos conseils d'administration (un siège: on ne pouvait pas faire moins!)...

Si nous ne savons pas bien où l'on voudrait nous conduire, nous savons très bien où nous ne voudrions pas aller!

amorce uvernance »

OÙ VEUT-ON EN VENIR?

Ce décalage entre le refus d'accorder en droit une place aux collectivités qu'on leur donne en fait en leur confiant des responsabilités de plus en plus stratégiques crée un environnement devenu parfois malsain. En effet, de phase en phase de décentralisation, où veut-on en venir? Certaines collectivités revendiquent le transfert pur et simple de l'Éducation arguant qu'elles feraient mieux que l'État. Au moins, c'est clair mais quels sont les buts de l'État central quand il procède à ce qui ressemble un peu à une « vente par appartements »? Faire des économies? Au final, pas vraiment. Se défausser sans rien abandonner? Sans doute un peu. Prendre une posture « moderne » à bon compte mais sans vrai but? Peut-être bien. En effet, il donne souvent l'impression de ne pas bien savoir pourquoi il décentralise, ni où il veut aller en le faisant, comme en témoignent le culte du secret et quelques relents d'improvisation : le transfert des TOS s'est décidé quelques heures avant son annonce et la phase III a semblé par moments à la recherche de son contenu. Mais si nous ne savons pas bien où l'on voudrait nous conduire, nous savons très bien où nous ne voudrions pas aller! Il faut le réaffirmer : l'introduction de collectivités a été la source de progrès considérables des conditions matérielles de fonctionnement et il est normal que les élus se préoccupent de ce qui se passe dans les établissements des territoires qui les ont désignés mais aussi qu'une pure et simple régionalisation serait une source d'inégalités supplémentaires comme le montrent toutes les comparaisons internationales (qui montrent aussi, d'ailleurs, l'inefficacité des systèmes centralisés, y compris en matière d'égalité). C'est pourquoi il faut inventer une « gouvernance » nouvelle. Pour l'instant, on ne connaît que les projets de transfert des CIO (ce qui, dans le paysage de ruines qu'est devenue l'orientation, est effectivement une amorce de reconstruction) et les projets (un peu confus à l'instant où sont écrites ces lignes) sur la carte des formations professionnelles. C'est assez modeste...

LA CONVENTION TRIPARTITE, UN PREMIER PAS

Dans ce contexte structurellement trouble, l'annonce de la mise en place d'une convention tripartite État-Collectivité-EPLE est une très bonne nouvelle. C'est une revendication que le SNPDEN a portée depuis de longues années et dont il a réussi à convaincre les différents protagonistes. Son caractère positif est renforcé par l'abandon de l'idée du transfert des adjointsaestionnaires (avec nos collègues d'A & I, nous avons souligné la fausse analyse qui la sous-tendait) et de la présidence du conseil d'administration. La convention tripartite ne sera pas la panacée enchantée qui résoudra tous nos problèmes mais qui contraindra l'État et les collectivités à harmoniser leurs attentes, à stabiliser leurs exigences, à engager leurs signatures. Mais il est probable qu'à terme, il faudra que s'ouvre un véritable chantier de la « gouvernance académique ». Si l'Éducation nationale dispose d'une administration distincte de l'administration préfectorale, c'est qu'elle relève d'une forme d'action de l'État différente de ses habituelles missions régaliennes. Comme la santé, l'éducation est un service public de masse (par le nombre des usagers comme par celui des personnels), de proximité (partout présent et tout le monde y a à faire) où les politiques nationales se mettent en place par le biais d'établissements dans un contexte fortement territorialisé. Comment cette double réalité peutelle s'inscrire dans un fonctionnement institutionnel cohérent et harmonieux? Comme les hôpitaux ou les ARS (agences régionales de santé), les EPLE ont été d'emblée construits sur cette problématique mais, un quart de siècle plus tard, le reste de l'Éducation n'a toujours pas intégré ce nouveau cadre. Les pirouettes des « compétences partagées » (« déchirées » serait parfois plus exact!) ne sont manifestement pas une réponse sérieuse. On aurait pu souhaiter que la simultanéité de la « Refondation » et de la phase III de la décentralisation soit saisie pour engager le débat sur ce que doit être un service public d'Éducation à la fois véritablement national et ancré dans les territoires. Pour l'instant, il se résume à peu près à nos seuls EPLE mais la convention tripartite peut être un premier pas dans une refondation, ô combien attendue et nécessaire, de la « gouvernance » du système éducatif. □

SNPDEN 21 RUE BÉRANGER 75003 PARIS

TÉL.: 0149966666 FAX: 0149966669 MÈL: siege@snpden.net

Directeur de la Publication PHILIPPE TOURNIER Rédactrice en chef FLORENCE DELANNOY

Rédactrice en chef adjointe ISABELLE POUSSARD

Commission pédagogie: ISABELLE BOURHIS ÉRIC KROP

Commission vie syndicale: PASCAL CHARPENTIER

Commission métier: PASCAL BOLLORÉ

Commission carrière: PHILIPPE VINCENT

Sous-commission retraités: PHILIPPE GIRARDY

Conception/Réalisation JOHANNES MÜLLER

Crédit photographique :

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

FABRICE MAURO Impression IMPRIMERIE BERGAME, PARC D'ACTIVITÉS DU BEL AIR 8 AVENUE JOSEPH PAXTON 77607 MARNE LA VALLEE CDX 3

TEL.: 0164124124 DIRECTION – ISSN 1151-2911 COMMISSION PARITAIRE DE PUBLICATIONS ET AGENCE

DE PRESSE 0314 S 08103

DIRECTION 203 MIS SOUS PRESSE LE 20 NOVEMBRE 2012

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

Les articles, hormis les textes d'orientation votés par les instances syndicales, sont de libres contributions 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
UNCME	13
ALISE	96

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 interdite sans autorisation écrite du SNPDEN, sauf dans les cas prévus par l'article L.122-5 du Code de la propriété intellectuelle.

BN élargi

17 octobre 2012

es ateliers de la concertation se sont achevés par un rapport de synthèse. S'en sont suivis deux jours de discussions syndicales auxquelles a participé Philippe Tournier, en présence de Vincent Peillon, où un certain nombre d'annonces explicites, d'autres en filigrane, ont été faites.

Voici un focus sur les points majeurs:

- le maintien, à l'école et au collège, du socle commun de connaissances de compétences et de culture. Il apparaît nécessaire de revoir radicalement le livret personnel de compétences. La notion de « cycle chevauchant » a été évoquée (cycle CM2/6° et 3°/2nde avec, par conséquent, une validation du socle en fin de 4°);
- la culture numérique où se pose avec acuité la question de la maintenance informatique depuis plusieurs années. Aujourd'hui s'avance le transfert total de cette maintenance aux collectivités territoriales. Il nous faudra être vigilant notamment sur la réactivité des interventions;
- les rythmes scolaires pour lesquels il faudra nécessairement que le ministère rende des arbitrages entre le choix des options et les rythmes car le problème de la surcharge des journées de travail des lycéens et des collégiens est unanimement reconnu;
- le lycée professionnel où les élèves seront préparés à valider un diplôme de niveau 5 tout au long de leur parcours avec la possibilité pour les plus fragiles d'entre eux de passer le bac en 4 ans. Les CCF vont aussi largement laisser la place au contrôle continu. L'accès aux BTS sera de droit pour les mentions AB aussi, faisant mécaniquement passer le taux de pression de cette filière de 9 à 40 %. Cela ne manquera pas de poser quelques soucis techniques. L'ARF et l'État signeront une convention

pour l'ouverture et la fermeture des formations. Mais le système imaginé sera compliqué à mettre en œuvre dans la mesure où, en cas de conflit entre les deux autorités, il y aura paralysie de la démarche;

- la structure CIO sera transférée aux régions mais les co-psys resteront personnels d'État. Ils seraient donc sous l'autorité fonctionnelle du chef d'établissement, ce qui générera sans doute quelques tensions entre les syndicats;
- la gouvernance des établissements est évoquée. La présidence des CA par le chef d'établissement reste la clé de voûte de l'autorité de l'État. Le contrat d'objectifs, qui aura peut-être un contenu de moyens, sera signé par l'État (rectorat), la collectivité territoriale et l'EPLE. Il sera donc lié à la convention que l'établissement signe actuellement avec la collectivité: c'est le principe de la convention tripartite qui sécurisera la position de l'EPLE face aux conflits possibles entre l'État et les régions ou départements;
- l'allocation des ressources pour l'éducation prioritaire est un problème car aujourd'hui la carte n'est plus en phase avec le territoire. Le zonage est donc davantage une question relevant de la politique de la Ville que de l'Éducation nationale. L'objectif du ministre sera donc de parvenir à ce que les ressources de l'établissement soient liées aux conditions d'exercice des personnels;
- enfin, le recrutement des enseignants avec un concours qui aura lieu en fin de M1 et non de M2 car le retard du concours aggrave la crise du recrutement. La création des ESPE (École supérieure du professorat et de l'éducation) est à l'ordre du jour pour la rentrée 2013, sur le modèle des conventions entre les UFR de santé et les CHU. Les ESPE seraient accréditées avec un ca-



hier des charges précis. Il nous paraît indispensable que les chefs d'établissement se positionnent comme formateurs dans ces écoles pour affirmer leur rôle pédagogique.

Il est important de percevoir que nous ne sommes plus à l'heure des grandes lois d'orientation. Il s'agira sans doute de points de modifications du *Code de l'éducation*. Pour autant, il y aura une loi de programmation.

Une indispensable réflexion pour refondre véritablement notre École devra avoir lieu sur la question du statut des enseignants et des examens. Cela a d'ailleurs été évoqué par Vincent Peillon, ce qui signifie qu'il y aura des phases importantes à venir dans l'agenda de la refondation.

Le SNPDEN devra donc très vite occuper le terrain sur les propositions de mise en œuvre de cette refondation.

Cédric CARRARO Permanent cédric.carraro@snpden.net

Actualités

ÉGALITÉ DES CHANCES ET RÉPARTITION DES MOYENS

Dans un référé adressé le 11 juillet 2012 au ministre de l'Éducation nationale sur « l'égalité des chances et la répartition des moyens dans l'enseignement scolaire », la Cour des Comptes relève que, « si une partie des inégalités constatées en matière scolaire trouve son origine dans des conditions externes au système éducatif, l'organisation et les procédures mises en œuvre par le ministère les corrigent mal et peuvent même dans certains cas les renforcer ».

La Cour observe ainsi « une absence de corrélation entre les difficultés scolaires constatées sur le terrain et les moyens d'enseignement alloués par le ministère de l'Éducation nationale, voire parfois des situations paradoxales, dans la mesure où des établissements confrontés à un échec scolaire important peuvent être moins bien dotés que des établissements qui ont des taux de réussite plus élevés ». De façon générale, la Cour note que « la dotation globale horaire par élève est davantage corrélée à la taille de l'établissement qu'aux diffi-



cultés scolaires des élèves ». Ceci est dû au fait que les modèles d'allocation utilisés par le ministère reposent sur des critères désormais largement inadaptés aux objectifs du système éducatif (appartenance à une zone rurale ou urbaine, catégorie socioprofessionnelle movenne des familles. proportion de minima sociaux) mais non sur la prise en compte directe des difficultés scolaires, et méconnaissent les écarts de résultats, parfois considérables, à l'intérieur des académies. Ces modèles aboutissent souvent à une forte inertie dans la répartition des moyens.

La Cour préconise ainsi la mise en œuvre de méthodes différentes de répartition des moyens d'enseignement et recommande notamment de fonder prioritairement l'allocation des moyens d'enseignement sur un recensement précis des besoins des élèves et sur une répartition mieux ciblée, qui pourrait se faire au niveau des bassins de formation. Un rééquilibrage qui devrait être complété par une redéfinition de la carte des formations permettant de mieux assurer l'égalité des chances, une sectorisation mieux orientée vers la mixité sociale et scolaire et une politique d'éducation prioritaire plus concentrée sur les établissements à forte difficulté scolaire.

Dans sa réponse au référé, le ministre Vincent Peillon reconnaît que le schéma n'est effectivement plus viable et que le modèle actuel d'allocation des moyens entre académies « peut et doit effectivement faire l'objet d'ajustements ».

Lire le référé accompagné de la réponse du ministre sur : www.ccomptes.fr (Rubrique « Publications »).

VERS L'ABROGATION DE LA LOI SUR L'ABSENTÉISME SCOLAIRE

Le Sénat a adopté le 25 octobre la proposition de loi de la sénatrice Cartron qui prévoit l'abrogation de la loi Ciotti (n° 2010-1127 du 28 septembre 2010) visant à lutter contre l'absentéisme scolaire par la suspension des allocations familiales. Un dispositif jugé « injuste » et « inefficace » et qui d'ailleurs n'a pas permis, depuis sa mise en place, d'observer de baisse tangible de l'absentéisme. Un bilan d'étape effectué par la Caisse nationale d'allocations familiales a ainsi répertorié, entre mars 2011 et mars 2012, seulement 472 familles sanctionnées; de son côté, la direction générale de l'Enseignement scolaire de l'Éducation nationale mentionne, pour l'année scolaire 2011/2012, 619 suspensions d'allocations... des chiffres ridicules au regard des 12 millions d'enfants scolarisés et des 300.000 élèves décrocheurs recensés (cf. actualités Direction 201, page 16).

Interrogé à maintes reprises sur le sujet, le SNPDEN n'a eu de cesse de souligner l'inutilité



d'une telle loi qui n'a servi qu'à faire ressurgir de vieilles recettes éculées n'ayant pas fait la moindre démonstration de leur efficacité. Pour preuve, le fait qu'aujourd'hui encore le gouvernement s'interroge sur l'utilité du dispositif et est en passe de l'abroger. Dès qu'il avait été question de ce texte, le syndicat avait critiqué le caractère contre-productif et injuste de la mesure touchant finalement essentiellement les familles les plus fragiles, déjà en proie à des difficultés matérielles et psychologiques. Le texte doit encore être examiné par l'Assemblée nationale.

PRINCIPALES DONNÉES DU BUDGET 2013 DE L'ÉDUCATION NATIONALE

La mission interministérielle « enseignement scolaire » est la première mission du budget général de l'État avec 64 milliards d'euros en 2013. Le budget du ministère de l'Éducation nationale s'élève ainsi à 62,7 milliards d'euros, en progression de 2,92 % par rapport à 2012. Pour l'Éducation nationale, il s'agit d'un budget qui rompt avec les précédents, notamment parce qu'il met un terme au non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite.

Il permet ainsi le recrutement de près de 43.500 enseignants grâce à l'ouverture de 22.100 postes aux concours de l'automne 2012 pour les étudiants de master 2 et de 21.350 postes mis aux concours de juin 2013 pour ceux de master 1, ce qui correspond à la création nette de + 8.281 équivalents temps plein, auxquels vient s'ajouter la création de



Projet de loi de finances 2013



500 emplois non enseignants et de 6.000 emplois d'avenir professeur.

La répartition des crédits par programme est la suivante: 18,86 milliards d'euros pour le premier degré public, 30,40 milliards d'euros pour le second degré, 4,19 milliards d'euros pour le programme « Vie de l'élève », 7,08 milliards pour l'enseignement privé, 2,15 milliards au soutien de la politique de l'Éducation nationale et 1,32 milliard à l'enseignement agricole.

DU RAPPORT DE LA CONCERTATION AU PROJET DE LOI

Deux jours après la remise officielle du rapport de la concertation sur la refondation de l'École suivie de la présentation des priorités présidentielles, le ministre de l'Éducation nationale, a fait connaître, le 11 octobre, ses premiers arbitrages et le calendrier des actions pour les mois à venir. Dès le 15 octobre, il a entamé une série de consultations avec les partenaires de l'École (organisations syndicales, associations d'élus, mouvements d'éducation populaire, associations de parents d'élèves, représentants lycéens et étudiants) suivies de rencontres thématiques. À l'issue, un travail interministériel a été mis en œuvre pour finaliser la rédaction du projet de loi d'orientation et de programmation. La présentation en Conseil des ministres interviendra en janvier, repoussant sans doute le débat parlementaire.



Pour le ministre, l'agenda de la refondation se décline en deux temps avec, d'abord, la rentrée 2013 et les premières mesures envisagées puis l'ouverture d'autres chantiers qui se poursuivront jusqu'en 2017. Ainsi, au titre des nouvelles orientations pédagogiques annoncées pour la rentrée 2013 : la priorité donnée au primaire, la semaine de 4 jours et demi, la réorganisation des temps scolaire et éducatif, la mise en place des écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE), l'évolution de l'évaluation des élèves et la limitation du recours au redoublement, la mise en place du service public territorialisé de l'orientation et le lancement de la grande ambition numérique...

L'agenda de la refondation, c'est aussi le lancement d'autres chantiers de réflexion à plus long terme: la réforme de l'éducation prioritaire, l'élaboration d'un grand plan d'éducation artistique, la réflexion sur l'évolution du métier d'enseignant, la création d'une instance d'élaboration des programmes et d'une instance indépendante d'évaluation du système éducatif, un retour sur les assouplissements de la carte scolaire ou encore l'ouverture d'une consultation approfondie sur le lycée (articulation avec les études supérieures et articulation des trois voies, professionnelle, technologique et générale) qui devrait conduire à réfléchir aux évolutions nécessaires du baccalauréat... Présent tout au long des débats menés dans le cadre de la concertation, ès qualités, et dans sa fédération, l'UNSA-Éducation, le SNPDEN, bien identifié comme porte-parole des personnels de direction, compte rester présent à chaque étape du processus jusqu'à la mise en œuvre effective du texte.

Retrouvez sur le site du SNPDEN les mandats pédagogiques défendus par le syndicat. Voir aussi le site de la refondation : www.refondonslecole.gouv.fr

RÉNOVATION DU CADRE BUDGÉTAIRE ET COMPTABLE DES EPLE

Le décret (2012-1193 du 26 octobre) paru au Journal officiel du 28 octobre modifie l'organisation administrative et financière des EPLE. Le texte redéfinit les prérogatives du chef d'établissement qui peut désormais transiger après avoir recueilli l'autorisation du conseil d'administration. Il peut également obtenir du CA l'autorisation par délégation de conclure les marchés dont l'incidence financière est annuelle.

Par ailleurs, le calcul du quorum permettant aux conseils d'administration des EPLE de siéger valablement se fera désormais sur la base de la majorité des membres en exercice composant le conseil.



Enfin, les modalités d'élaboration et de présentation du budget et du compte financier des EPLE sont rénovées. Le budget sera dorénavant élaboré en tenant compte notamment du projet d'établissement, du contrat d'objectifs conclu avec l'autorité académique ainsi que des orientations et objectifs fixés par la collectivité territoriale de rattachement.

Le décret est consultable sur www.legifrance.gouv.fr

UN OBSERVATOIRE DE LA VIOLENCE SCOLAIRE INTERNE À L'ÉDUCATION NATIONALE

A la suite d'une série d'incidents violents enregistrés en milieu scolaire en début d'année, Vincent Peillon a annoncé mi-septembre la création d'une délégation ministérielle chargée de la prévention et de la lutte contre les violences scolaires (officialisée le 12 novembre 2012), pilotée par Éric Debarbieux, directeur de l'observatoire international de la violence à l'école. Rattachée à la direction générale de l'Enseignement scolaire (DGESCO), cette nouvelle structure aura pour mission de rassembler et de « coordonner toutes les connaissances » et données relatives aux violences scolaires, de préparer les réponses et actions « pédagogiques, préventives et punitives » et de former les personnels.

Interrogé sur le sujet, le secrétaire général du SNPDEN s'est dit sceptique quant à l'efficacité d'une telle mesure, déplorant le fait qu'à chaque nouvel événement, les ministres annoncent de nouveaux dispositifs en matière de lutte contre la violence scolaire. En témoigne la succession depuis 20 ans de plans gouvernementaux alternant « ultrafermeté et dialogue préventif ». Pour Philippe Tournier, la solution ne réside pas dans de grandes annonces ou mesures mais « dans un travail quotidien et de longue haleine des acteurs du terrain ». Se déclarant préoccupé par le climat de tension croissant qui règne dans les établissements scolaires et surtout par le caractère parfois dérisoire des événements à l'origine des violences, Philippe Tournier regrette notamment que la question du communautarisme à l'école ne soit pas abordée plus franchement par l'Éducation nationale

L'entrée en fonction le 12 octobre dernier d'une mission chargée de réfléchir à un enseignement de la morale laïque à l'école serait-elle un début de réponse à la question? Souhaitée par le ministre, cette mission composée d'un historien, d'un conseiller d'État et d'une universitaire est chargée de définir cet enseignement, de fonder sa cohérence du primaire à la terminale et de statuer sur les moyens de son évaluation et sur la formation des personnels; elle devrait rendre ses propositions fin mars 2013. À suivre...



ASSISES DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Lancées le 11 juillet par la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, les assises ont débuté par une importante phase de consultation nationale à laquelle ont été associés tous les acteurs des communautés universitaires et scientifiques. De nombreuses personnalités qualifiées, des organisations représentatives et institutionnelles mais aussi des représentants des ministères et certaines institutions internationales ont ainsi été auditionnés de juillet à septembre par le comité de pilotage indépendant, présidé par la biologiste Françoise Barré-Sinoussi. Dans ce cadre, le SNPDEN a été contacté par courrier afin de faire parvenir sa contribution écrite, consultable sur le site

consacré aux assises, dans la rubrique « contributions nationales ».

Trois thèmes prioritaires sont au cœur des discussions: la réussite de tous les étudiants, la réorganisation de la recherche et la révision de la gouvernance des établissements et des politiques de sites et de réseaux. Après cette phase de consultation nationale, des assises territoriales se sont tenues en octobre, suivies les 26 et 27 novembre d'assises nationales. A la suite de quoi, un rapport, prévu pour le mois de décembre, synthétisant les avis et propositions des contributeurs, devrait permettre d'envisager des corrections à la loi relative aux libertés et responsabilités des universités et à la loi d'orientation et de programmation pour la recherche et de faire émerger des propositions innovantes et efficaces pour favoriser un meilleur fonctionnement du système d'enseignement supérieur et de recherche français. Les nouvelles dispositions issues de ces assises seront soumises au Parlement dès le début de l'année 2013.

Pour en savoir plus: www.assises-esr.fr



SEMAINE DE LA PRESSE ET DES MÉDIAS DANS L'ÉCOLE

Une circulaire* parue au BO du 18 octobre 2012 a lancé la 24º édition de la Semaine de la presse et des médias dans l'École qui aura lieu cette année du lundi 25 au samedi 30 mars 2013.

Les trois principes majeurs de l'initiative reposent sur « le partenariat, la gratuité et le pluralisme » et le thème de travail (« Des images pour informer ») consiste à s'interroger sur la place des images, à examiner leurs sources et leurs genres. Tous les niveaux d'enseignement sont concernés: école primaire, collège et lycée.

Le ministère invite également les établissements scolaires à participer, dans le cadre de cette opération, au concours national des journaux scolaires et lycéens *Prix Alexandre Varenne*, ouvert aux élèves de tous niveaux. L'inscription des établissements scolaires se fait sur le site du Clémi du 10 janvier au 9 février 2013. Pour en savoir plus: www.clemi.org

* Circulaire 2012-156 du 8 octobre 2012



CRÉATION DES EMPLOIS D'AVENIR

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté définitivement, le 9 octobre, le projet de loi* portant création des emplois d'avenir, avec une application du dispositif dès le 1er novembre et non plus au 1er janvier 2013 comme initialement prévu. 100.000 emplois d'avenir devraient ainsi être signés d'ici la fin 2013 et 50.000 supplémentaires en 2014.

Ces emplois qui s'adressent aux jeunes peu ou pas qualifiés âgés de 16 à 25 ans des zones urbaines ou rurales défavorisées et aux jeunes diplômés des zones sensibles devant faire face à des difficultés d'insertion professionnelle, seront mis en œuvre principalement dans le secteur public (associations, collectivités territoriales, hôpitaux...) mais aussi dans le secteur privé et dans « des activités présentant un caractère d'utilité sociale ou environnementale ou ayant un fort potentiel de création d'emplois ». Largement subventionnés par l'État à hauteur de 75 % du SMIC dans le public et de 30 à 35 % dans le privé, les contrats seront généralement des CDI ou des contrats d'une durée de trois ans maximum, assortis de périodes de formation.



Le texte prévoit aussi la création d'emplois d'avenir dans l'Éducation nationale afin d'accompagner les étudiants boursiers souhaitant poursuivre leurs études et se destinant aux métiers de l'enseignement. Recrutés par les établissements, ces « emplois d'avenir professeurs » dont devraient bénéficier 6.000 étudiants en 2013 (18.000 emplois d'ici 2015), sont ainsi destinés à des étudiants inscrits en licence 2, 3 ou en master 1, qui s'engagent à passer un concours de l'enseignement en échange d'une activité rémunérée au sein des établissements recruteurs. Au moment où ces lignes sont écrites sont parus au JO du 1er novembre les décrets et arrêtés précisant les modalités d'application des emplois d'avenir et de leur volet de formation (décrets 2012-1207, 1210 et 1211 du 31 octobre et arrêté du 31 octobre).

Loi 2012-1189 du 26 octobre 2012 parue au JO du 27 octobre 2012

EN BREF

Textes réglementaires

- □ **EPLE**: décret 2012-113 du 26 octobre modifiant leur organisation administrative et financière (JO du 28 octobre).
- □ Classement des établissements: modification des classements des collèges et lycées 2010/2013 (arrêtés du 7 septembre, BO 36 du 4 octobre). Nouveau classement 2013/2016 : BO spécial n° 7 du 4 octobre 2012.
- Livret personnel de compétences: simplification pour l'année 2012-2013, note de service 2012-154 du 24 septembre (BO 35 du 27 septembre).
- Scolarisation des élèves étrangers: publication de 3 circulaires 2012-141 à 143 du 2 octobre (BO 37 du 11 octobre).
- Recours administratif: circulaire du 5 octobre disposant que les agents de l'État peuvent introduire des recours administratifs contre les actes individuels les concernant, préalablement à d'éventuels recours contentieux (http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2012/10/cir_35891.pdf)

Divers

- Égalité filles-garçons: le ministre de l'Éducation nationale a indiqué qu'un module sur l'égalité filles-garçons serait obligatoire dans la formation de tous les personnels enseignants et de l'encadrement à la rentrée 2013. Par ailleurs, Michel Teychenné, ancien eurodéputé, a été chargé de la rédaction d'un rapport identifiant les actions envisageables dans les établissements scolaires pour lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre; il devrait être rendu en janvier 2013.
- UNSA-Éducation: le secrétaire général de la fédération, Laurent Escure, a été élu à l'unanimité au bureau exécutif de l'Internationale de l'Éducation (IE), le 16 octobre, en tant que représentant de la région Europe.
- Le syndicat national des professeurs chefs de travaux réuni en congrès national le 19 octobre a décidé à 98,5 % des suffrages exprimés son intégration à la fédération dès le mois de décembre.
- La pétition contre le jour de carence, « instauré sans aucune concertation » et faisant « des fonctionnaires des boucs émissaires faciles » a recueilli mi-novembre près de 13.500 signatures (http://petition.unsa-education.org).
- Élèves handicapés: installé le 16 octobre par la ministre déléguée à la Réussite éducative et la ministre déléguée chargée des Personnes handicapées, un groupe de travail a été chargé de présenter en mars des propositions visant à « créer une véritable formation » pour les assistants accompagnant les enfants handicapés en milieu scolaire ordinaire. Le groupe réunit une cinquantaine de personnes : représentants d'associations, parents d'élèves, élus et entreprises.

Valérie FAURE Documentation valerie.faure@snpden.net

Le SNPDEN dans les médi

- les violences à l'école
- Citations de Philippe Tournier, secrétaire général, dans l'Express du 17 septembre sur la création de l'observatoire des violences scolaires et expression dans Le Monde du 2 novembre; interview par RCF et passage sur France 3 Île-de-France le 18 septembre. Citations sur le site www. Educinfo.info, le 19 septembre, et citation du sigle SNPDEN dans l'Humanité du 16 octobre;
- interview de Michel Richard, secrétaire général adjoint, sur France Inter le 17 septembre concernant les relations des enseignants avec la Fédération des Autonomes de Solidarité. Interview le 3 octobre par RFI et passage sur M6 au sujet de l'évolution des violences en milieu scolaire et participation à une émission en direct sur Europe 1 le 16 octobre.
- la mise en place des APS, assistants de prévention et de sécurité
- Intervention de Florence Delannoy, membre du bureau national, le 18 septembre sur France 3 ;
- interview de Maurice Cunin, secrétaire académique de Clermont-Ferrand, par Radio Scoop Clermont-Ferrand le 18 septembre;
- interview de Philippe Tournier le 1^{er} octobre par Radio Vinci Autoroutes.
- 3 La Refondation de l'École
- Intervention de Philippe Tournier sur LCI dans Le Grand journal le 5 octobre; passage sur la chaîne parlementaire le 18 octobre sur les questions d'éducation; expression sur le site www.Educinfo.info du 24 octobre au sujet de l'éventualité de conseils pédagogiques communs entre écoles et collèges.

as

■ ÉCHO DES ASSEMBLÉES GÉNÉRALES ACADÉMIQUES ET DÉPARTEMENTALES

- AGD Saône-et-Loire: écho de l'assemblée générale départementale et citation de Laurent Cagne, secrétaire départemental 71, dans le journal de Saône-et-Loire du 13 septembre;
- AGA Guadeloupe: passage de Philippe Vincent, secrétaire national de la commission « carrière », au journal télévisé de 20 H sur Guadeloupe Première le 12 octobre, et interviews sur Radio Guadeloupe et RCI Guadeloupe le 13 octobre; interview de Jean Dartron, secrétaire académique de Guadeloupe, le 17 octobre par le journal France Antilles sur le rôle et l'action du SNPDEN;
- AGA Réunion: citation de Michel Richard et de René-Claude Serveaux, secrétaire départemental du SNPDEN Réunion, lors de l'assemblée générale de la section réunionnaise dans l'édition du Journal de l'Île de la Réunion du 25 septembre.

■ LE MÉTIER

- Décentralisation et transfert des gestionnaires: citation du SNPDEN sur le site Weka.fr du 21 septembre et dans une dépêche AEF du 5 octobre.
- Systèmes d'information: interview de Joël Lamoise par Educinfo le 10 octobre 2012.
- Difficultés et contraintes du métier: citation de Philippe Tournier sur le site Vousnousils.fr le 15 octobre.

- Sport scolaire et UNSS: Citation de la position du SNPDEN sur le site Touteduc.fr le 19 octobre.
- Sanctions et procédures disciplinaires: participation d'Alain Ouvrard, membre du bureau national, au débat interactif Web en direct organisé le 23 octobre par l'Autonome de Solidarité Laïque; interview de Catherine Petitot, secrétaire générale adjointe, pour Le Quotidien chrétien (équivalent danois de La Croix) le 29 octobre sur le traitement des questions de discipline dans nos établissements scolaires.

QUESTIONS D'INTÉRÊT GÉNÉRAL

- Classement des lycées: expression de Philippe Tournier dans l'édition du *Monde* du 27 septembre.
- Code de la route dans les établissements: passage de Michel Richard sur LCI le 19 octobre.
- Loi Ciotti et suspension des allocations familiales: passage de Catherine Petitot sur France 2 et interview de Florence Delannoy par France Info le 25 octobre.
- ATD Quart Monde: Catherine Petitot a animé le débat autour des propositions d'ATD Quart Monde « Construire ensemble l'école de la réussite pour tous » organisé par le Forum social départemental 06, le 13 octobre.

Valérie FAURE Documentation valerie.faure@snpden.net



Bilan social 2011 : les gran

La 5° édition du bilan social des personnels de direction, réalisée par le service de l'Encadrement de la DGRH, permet dans sa version 2011 de mettre en évidence quelques grandes lignes de force dans l'évolution générale de notre corps.

Ces tendances ont tout autant d'intérêt pour la connaissance générale de l'ensemble de nos carrières que comme sources de réflexion susceptibles d'alimenter notre réflexion syndicale sur des points d'importance. À nous donc d'utiliser au mieux les informations ici disponibles!

LA COMPOSITION DU CORPS

Les chiffres sont de ce point de vue dans l'ensemble assez stables, avec un effectif total de 14.282 personnels dont 365 détachés (2,56 %): on est en effet sur une variation de – 0,08 % sur 3 ans avec des chiffres très constants autour d'un nombre de 14.300 personnels qui peut donc nous servir de base de référence. Cependant le nombre de détachés croît de manière régulière pour passer de 352 en 2009 à 365 en 2011, soit une hausse de 3,70 %.

Il faut aussi souligner que l'équilibre entre les sexes est lui également particulièrement constant puisque, après avoir été pendant deux ans sur un rapport de 55/45 au bénéfice numérique des hommes, nous sommes parvenus en 2011 à un rapport de 54/46.

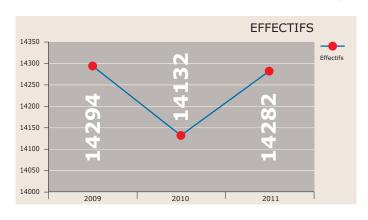
Même si le plafond de verre continue à demeurer au détriment de nos collègues féminines pour ce qui concerne l'accès aux postes les plus importants, il faut néanmoins souligner que la situation s'améliore lentement de manière relative car l'on est passé, en 3 ans, d'un rapport 78/22 à un rapport 74/26 pour les postes de proviseurs d'EPLE de 4° catégorie exceptionnelle. Il n'en demeure pas moins que le chiffre de 26 % de proviseures femmes en 4° exceptionnelle pour 46 % de femmes au total dans la profession laisse bien ap-

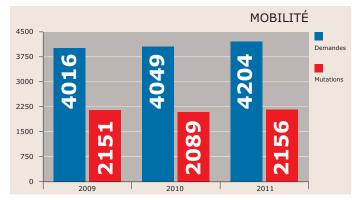
paraître que de vraies marges de progression existent encore sur ce point particulier!

LA MOBILITÉ

De ce point de vue, l'évolution est constante et régulière : le nombre de collègues qui demandent leur mutation ne cesse d'augmenter, en valeur absolue comme en valeur relative. En 2009, 4.016 personnels avaient sollicité une mutation pour 13.942 affectés en EPLE, soit un rapport de 28,80 %. En 2011, ce rapport est passé à 30,20 %, soit un différentiel de 1,4 point. On passe donc progressivement de 1 personnel sur 4 demandant sa mutation à 1 personnel sur 3, ce qui a pour conséquence quasi automatique de faire baisser le taux de satisfaction. Celui-ci est en effet passé de 53 % de mutés en 2009 à 51,3 en 2011 même si, en valeur absolue, le chiffre des mutés est le plus important de ces trois dernières années avec 2.156 collègues ayant obtenu satisfaction sur un de leurs vœux de mobilité.

Cette évolution très significative (à mettre en relation avec l'évolution du nombre des départs en retraite à examiner plus bas) est bien entendu un élément important d'information à porter à la connaissance de nos collègues alors que les postulants pour les opérations de





des tendances

mobilité pour la rentrée de 2013 viennent d'éditer leur confirmation de demande.

LE RECRUTEMENT

En valeur absolue, le recrutement dans notre corps par concours connaît une baisse significative en passant de 860 lauréats en 2009 à 852 en 2010 pour finir à 803 en 2011, soit une baisse de 57 personnes (-6,6%). Ce chiffre peut toutefois être mis en rapport avec le nombre de départs en retraite: en 2009, on avait 843 départs en retraite pour 860 lauréats soit un solde positif de 17. En 2011, cet écart positif est de 43 avec 760 retraités pour 803 lauréats.

L'autre donnée importante du recrutement est la hausse fort significative (+ 5 points) du pourcentage des lauréats du concours issus du 1er degré: on est, pour le concours 2011, à 18 % de collègues venant pour l'immense majorité d'entre eux du corps des professeurs des écoles, soit pratiquement maintenant 1 lauréat sur 5. Il faut souligner que cette mutation du recrutement s'exerce principalement au détriment des personnels de vie scolaire puisque, sur la même période de 3 ans, on est passé de 22 % à 19 % des lauréats du concours issus du corps des CPE.

LA RETRAITE

C'est un autre phénomène à observer dont on peut bien entendu assez facilement conclure qu'il est en rapport direct avec les récentes évolutions législatives sur la question des retraites.

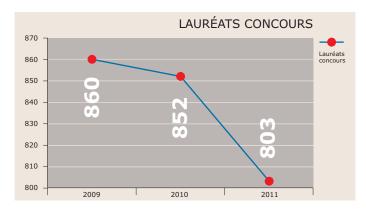
Alors que, depuis 2 ans, on était sur un nombre assez stable de départs en retraite (843 en 2009 et 869 en 2010), on constate en 2011 une baisse très forte des départs avec un total de 760 personnels de direction concernés, soit une chute de 12,55 % en une année. Ce chiffre est assez significatif pour être mis en évidence d'autant plus qu'il est complété par une hausse très nette du pourcentage de collègues partant en retraite entre 61 et 64 ans. En trois ans, ce ratio est passé de 40,3 % à 50,7 %, soit une croissance de 10,4 points. Cette tendance chez nos collègues à retarder leur départ en retraite pour bénéficier de leur pension à un âge plus avancé et, sans doute, dans de meilleures conditions (promotion à la hors-classe avec effet maximum au 3e chevron, même avec le butoir à 1.058, et bénéfice des effets du système de surcote) sera à observer de près et il est évident qu'il pourrait ne pas être sans conséquence sur certains autres sujets évoqués plus haut, à savoir les recrutements et la mobilité.

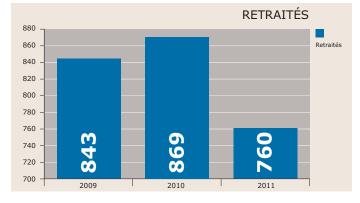


Philippe VINCENT Secrétaire national philippe.vincent@ac-rennes.fr

Au final, des données fortement stratégiques pour la gestion de notre corps (voir édition complète en ligne sur le site Web du SNPDEN) dont chacun de nos syndiqués aurait tout intérêt à s'imprégner car elles constitueront des éléments d'analyse essentiels pour aider à la construction et à la réalisation de nos mandats « carrière ».









EREA et ERPD : des avancées importantes et attendues

Eric KROP Secrétaire national krop.eric@gmail.com

Le décret 2012-932 du 1^{er} août 2012 qui modifie le décret statutaire des personnels de direction de l'Éducation nationale n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 constitue une avancée importante pour les directrices et directeurs des EREA (établissement régional d'enseignement adapté) et des ERPD (établissement régional du premier degré).

Pour une période de quatre ans, à compter du 1er septembre 2012, les fonctionnaires titulaires d'un poste de directeur d'EREA ou d'ERPD peuvent demander à être nommés dans la 2^{nde} classe du corps des personnels de direction. Pour cela, une liste d'aptitude spécifique est arrêtée chaque année par le ministre chargé de l'Éducation.

Pour postuler, les collègues doivent être en poste et justifier de trois années effectives dans les fonctions de directeur d'EREA ou d'ERPD. Ils conservent leur poste et sont intégrés dans la seconde classe des personnels de direction selon les règles communes (cf. *Direction*, numéro 198 hors-série de mai 2012, p. 26).

LES ÉVOLUTIONS ATTENDUES

Afin d'évoquer les évolutions à prévoir pour les modalités de gestion du recrutement et du mouvement des directeurs d'EREA et d'ERPD, suite à la parution du décret, la DGRH du ministère a convié les syndicats représentatifs de personnels de direction à un groupe de travail. Laurence Colin, Philippe Vincent et Éric Krop du bureau national représentaient le SNPDEN. Certains points ont pu être précisés.

La période des quatre années est une période transitoire à l'issue de laquelle l'intégralité des directions d'EREA et d'ERPD sera assurée par des personnels de direction. Les collègues qui n'auraient pas opté pour le changement de corps devraient quitter leur poste à la direction de ces établissements.

Durant cette période, les opérations de mutation continueront de s'effectuer dans le cadre des commissions administratives paritaires nationales (CAPN) spécifiques aux EREA et aux ERPD.

Dès cette année, ces CAPN spécifiques se réuniront à la même période que la CAPN des autres EPLE (fin mars). Les postes demeurés vacants après le mouvement seront ouverts comme postes spécifiques au mouvement des personnels de direction titulaires du DDEEAS à la CAPN de mai. À partir de 2017 les mutations seront traj-

À partir de 2017, les mutations seront traitées dans une CAPN commune sur la base de postes spécifiques. Les collègues intégrés dans le corps des personnels de direction conservent, pour les opérations de mutation et de promotion dans le nouveau corps, leur ancienneté de direction d'EREA ou d'ERPD effectuée dans leur ancien corps.

DES REVENDICATIONS PORTÉES PAR LE SNPDEN

L'ensemble de ces dispositions correspondent à des revendications portées par le SNPDEN, et le SNPDEN seulement. Elles étaient attendues et répondent aux attentes exprimées depuis plusieurs années par les collègues qui ont participé, nombreux, aux réunions organisées par notre syndicat sur la question de l'évolution des EREA et des ERPD. Elles représentent des avancées importantes pour les collègues mais aussi pour les établissements qui trouvent là une forme de reconnaissance de leur statut d'EPLE, de la place qu'ils occupent dans le système éducatif français et de leurs spécificités.



Les mutations, une valse à deux temps

Dans ce numéro de *Direction*, Véronique Rosay vous présente les enjeux de la CAPN. Dans le numéro 202, Fabien Decq vous dévoilait les secrets de la CAPA.

Ma prise de conscience d'un nécessaire engagement syndical date de 2003, dès mon entrée dans le corps des personnels de direction. J'ai découvert tout d'abord la mission de commissaire paritaire académique et siégé pendant quelques années comme commissaire paritaire académique dans l'académie de Strasbourg. Je dirais que cela permet de prendre ses marques avant de passer au niveau national. Commissaire paritaire est une expérience à la fois professionnelle et humaine mais la dimension humaine y est essentielle.

Élue en novembre 2011, je boucle une première année rythmée par les CAPN (commissions administratives paritaires nationales) de promotions et de mutations. J'ai découvert au cours de cette année les missions et les responsabilités confiées aux commissaires paritaires au sein d'une équipe de 16 collègues, unis et solidaires, managée de main de maître par la coordinatrice Laurence Colin. Cette équipe soudée est composée de membres titulaires et suppléants mais personne ne fait la différence: les tâches sont réparties équitablement et les « anciens » tuteurent très naturellement les « nouveaux ».

LES CAPA

En tant que commissaire paritaire académique, j'intervenais avant tout lors des CAPA (commissions administratives paritaires académiques) d'avancement et de promotions. La CAPA étudie la liste proposée par l'autorité académique et le rôle du commissaire paritaire consiste à étudier cette liste et à proposer des corrections et/ou des ajouts.

Un moment essentiel au sein des académies est celui des évaluations. C'est la phase avant mutation! Les collègues reçus par les DASEN ou par le recteur se voient attribuer des lettres-codes et des items. Cette évaluation permet de faire la différence lorsqu'il s'agit de mettre en concurence deux dossiers proposés pour un même poste. Le rôle de conseil des commissaires paritaires académiques auprès des collègues est essentiel, les personnels hésitant souvent à déposer un recours alors que cette démarche est indispensable pour que le dossier puisse être réexaminé.

LES MUTATIONS

Pour un commissaire paritaire national, les périodes de mutations représentent les moments de forte activité. Elles débutent dès le mois de septembre par le moment délicat où chaque candidat a besoin de connaître quelques éléments qui vont lui permettre de faire ses choix. Souvent les postes susceptibles d'être vacants (et même maintenant les départs à la retraite)



Véronique ROSAY Commissaire paritaire nationale Dijon et Strasbourg veronique.rosay@ac-strasbourg.fr

tardent à être connus. Certains collègues hésitent malheureusement trop souvent à afficher leur volonté de bouger.

C'est dans cette période que le rôle de conseil peut être important. Sans tou-jours avoir beaucoup plus d'informations (contrairement à des idées reçues également), le commissaire paritaire peut rappeler quelques règles de ce qu'il faut faire et surtout, de ce qu'il faut éviter de faire. L'expérience des CAPN permet de donner des conseils tout en respectant la règle de confidentialité de ce qui touche au déroulement de cette instance. Les mouvements interacadémiques méritent sans doute toute notre attention.

Pendant cette période de pré-mutation, les échanges se font le plus souvent par mails ou par téléphone. Dans certaines académies (je prends l'exemple de Strasbourg), l'assemblée générale académique de rentrée est un moment privilégié pour organiser ces échanges. Et la proposition est faite à tous les adhérents qui le souhaitent de rencontrer le commissaire paritaire. Les conseils donnés permettent souvent au collègue de « voir plus clair », de rechercher la meilleure adéquation entre son souhait et les postes susceptibles d'être vacants, de lui convenir, voire de lui correspondre. Il faut bien sûr faire des vœux cohérents ou bien accompagner la demande de mutation d'un courrier explicatif qui souligne le ou les vœux auxquels le collègue tient le plus. Une demande sur deux est satisfaite mais pas sur tous les postes; parfois il y a dix très bons dossiers pour une seule place; il y aura donc neuf décus! C'est notre hiérarchie qui « fait » le mouvement et c'est pourquoi l'entretien obligatoire est un exercice que chacun doit préparer avec beaucoup de sérieux et de professionnalisme. Importance des items et des lettres-codes sur le dossier de

Une fois la période d'inscription close (décembre-janvier), la direction de l'Encadrement (DE), après la phase de dialogue avec les rectorats, établit les listes qui seront examinées en CAPN. J'ai pu découvrir l'année passée que, contrairement aux idées reçues, les dossiers des personnels de direction sont véritablement étudiés par les services de la DE lors du long et méticuleux travail préalable aux CAPN. C'est un va-et-vient incessant entre la DE et les rectorats dont personne ne connaît la teneur, un travail de fond qui mérite d'être souligné à défaut de ne pouvoir être mis en lumière.

Ces listes de demandes de mutations, de tous les postes et de toutes les académies sont envoyées aux commissaires paritaires en février. Lorsque toutes ces liasses vous arrivent pour la première fois, la masse de papier est impressionnante (des kilos de papier).

J'avais introduit mes propos avec un premier constat, celui de la solidarité si présente dans le groupe des commissaires paritaires. Je crois que c'est en février véritablement que les « nouveaux commissaires » paritaires ont fait appel à l'esprit d'équipe et à l'expérience des « anciens », avec bonheur! Il faut s'imprégner de la logique de ces listes pour en tirer les renseignements indispensables.

Les listes sont classées, d'une part, par ordre alphabétique des noms des personnels de direction et, d'autre part, par catégorie de poste. Je récupère les dossiers syndicaux de mutation des collègues les ayant envoyés au siège (le siège renvoie à chaque commissaire paritaire les dossiers qui concernent les académies qu'il suit).

Je classe ces documents et je crée un tableau dans lequel je reprends les noms des personnels, l'académie demandée, le numéro d'adhérent et les postes demandés. Merci à Joëlle Torres, notre collaboratrice au siège du SNPDEN, pour toute l'aide apportée! Grâce à elle, nous avons à notre disposition toute une série d'informations précieuses qui permettent de gagner du temps. C'est à ce moment-là que je relance les adhérents n'ayant pas envoyé de dossier.

Il faut préciser qu'un collègue adhérent n'ayant pas fourni les renseignements nécessaires au commissaire paritaire met ce dernier en difficulté. Lorsqu'il s'agit de défendre un dossier, il est important de connaître tous les éléments permettant de le faire; or, sans dossier syndical, cette démarche ne peut être envisagée. En février donc, je fais un mail à tous les adhérents n'ayant pas fait parvenir leur dossier. Sans contrainte, simple rappel bien sûr.

C'est au cours de cette période aussi que les échanges téléphoniques se multiplient entre commissaires paritaires de toutes les régions de France. Puis enfin arrive « le bleu », quelques jours avant la tenue de la CAPN. C'est un week-end de travail, un week-end de vérification, d'élaboration de stratégies, d'hypothèses. Et c'est avec ce travail préalable que nous nous rendons à Paris pour nous retrouver au siège et mettre en commun toute notre réflexion, proposer des « chaînes » possibles pour augmenter le nombre de mutations, pointer les dossiers sensibles, les déçus de l'année précédente... Toute cette stratégie est détaillée et argumentée par l'ensemble des commissaires paritaires pour enfin être validée par la coordinatrice Laurence Colin. Ce qui est décidé en commission préparatoire est strictement présenté en CAPN.

LES CAPN

J'ai été frappée par la densité de ces jours de préparation puis de CAPN. Le groupe ne se sépare que très rarement. Ces quatre jours peuvent paraître longs car, si la préparation permet de décompresser parfois, l'attention est soutenue tout au long des deux journées de CAPN; et parfois la tension pointe le bout de son nez! Vous avez élaboré une stratégie en séance de préparation; il faut à présent défendre votre point de vue face à la direction de l'Encadrement, les recteurs, les directeurs académiques et les secrétaires généraux d'académie... La première prise de parole est un peu difficile mais l'écoute est réelle et cela met en confiance. Les dossiers sont sortis, étudiés et comparés. Parfois votre proposition peut être retenue, parfois non; parfois vous avez le sentiment d'avoir travaillé pendant des heures pour un résultat qui n'est pas à la hauteur de vos attentes; parfois c'est le bonheur car vous avez réussi à les convaincre! Il faut rappeler que la décision finale revient à l'administration... et ne pas oublier le poids des recteurs.

Parfois cela se joue en plusieurs temps: ces dernières années, de plus en plus de mouvements de chefs se font encore au cours de la 2°, voire de la 3° CAPN. Toutes nos interventions sont actées et parfois l'effet « mémoire » peut jouer un rôle important; nous sommes là pour veiller à ce que cet effet « mémoire » soit suivi d'effet.

Après la CAPN commence le marathon de la diffusion des résultats. Très rapidement doivent être envoyés les résultats par le canal syndical. Il faut avant tout informer Joëlle Torres des corrections apportées en séance, puis transmettre dans les académies via les SA et les SD la liste des mutations. Puis il faut appeler, expliquer, parfois pour féliciter (facile) mais aussi pour réconforter certains (plus difficile).

Les décisions ne sont pas toujours comprises; elles entraînent parfois déception et colère. Mais il faut rappeler que les syndicats ne font pas le mouvement; ils sont là pour juger de la bonne application des règles, pour vérifier que le principe d'équité est bien respecté. Et là encore, je ne peux que souligner à quel point les choses sont faites avec sérieux et professionnalisme.

Lorsqu'une mutation n'a pas abouti, il peut y avoir plusieurs raisons:

- le poste a été très demandé et donc très difficile à avoir;
- vous n'avez pas assez d'ancienneté dans la direction ou dans le poste par rapport à d'autres;
- votre appréciation ou des items sont moins bons que ceux d'autres candidats:
- vous avez émis des vœux trop restreints, surtout si vous souhaitez quitter une académie;
- vous avez émis des vœux trop ambitieux qui ont induit des appréciations qui vous sont défavorables.

PETIT RAPPEL CALENDAIRE

Lors de la CAPN du mois de mai sont étudiées les propositions d'intégration sur liste d'aptitude et de détachements, les mouvements sur postes d'adjoints et les ajustements sur postes de chefs.

Et de rappeler aux collègues que la CAPN du mois de juillet ne traite que des ajustements sur mouvements de chefs et des titularisations des stagiaires.

En tant que commissaire paritaire, nous siégeons également dans les disciplinaires. C'est sans doute ce qu'il y a de plus difficile: on examine des cas de personnels qui se trouvent dans des situations délicates pour des raisons diverses. Heureusement ces situations restent exceptionnelles.



Votre rémunération

Décret n° 2012-933 du 1^{er} août 2012 relatif à l'indemnité de fonctions, de responsabilités et de résultats des personnels de direction des établissements d'enseignement ou de formation relevant du ministère chargé de l'éducation nationale.

Arrêté du 1^{er} août 2012 fixant les montants de l'IF2R (indemnité de fonctions, de responsabilités et de résultats) des personnels de direction des établissements d'enseignement ou de formation relevant du ministère chargé de l'Éducation nationale instituée par le décret n° 2012-933 du 1^{er} août 2012.

L'IF2R

PART « FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS »				PART « RÉSULTATS »
CATÉGORIE DE L'ÉTABLISSEMENT	FONCTIONS	MONTANTS ANNUELS NETS	MONTANTS NETS VERSÉS MENSUELLEMENT	MONTANT DE RÉFÉRENCE VALANT POUR 3 ANS
4 ^e exceptionnelle	Chef d'établissement	7.000 €	583,33 €	2.000 € (modulable jusqu'à 6.000 €)
4e exceptionnelle	Chef d'établissement-adjoint	5.950 €	495,83 €	
4 e	Chef d'établissement	4.710 €	392,50€	
4 e	Chef d'établissement-adjoint	4.130 €	344,16€	
1 ^{re} , 2 ^e et 3 ^e	Chef d'établissement	4.050 €	337,50 €	
1 ^{re} , 2 ^e et 3 ^e	Chef d'établissement-adjoint	3.450 €	287,50 €	
	Directeur d'EREA et d'ERPD	4.050 €	337,50 €	
	Directeur adjoint chargé de SEGPA	2.890 €	240,83 €	

PART « FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS »

- L'IF2R se substitue aux indemnités suivantes:
- indemnité de responsabilité de direction (IRD);
- indemnité de sujétions spéciales (ISS);
- indemnité de charges administratives du conseiller principal ou du conseiller d'éducation faisant fonction d'adjoint au chef d'établissement.
- Autres indemnités et rémunérations cumulables avec l'IF2R:
- bonification indiciaire (BI);

- nouvelle bonification indiciaire (NBI);
- indemnité différentielle en faveur de certains personnels de direction d'établissements d'enseignement ou de formation;
- indemnité de sujétions spéciales en faveur des personnels enseignants des écoles, collèges, lycées et établissements d'éducation spéciale, des personnels de direction d'établissement et des personnels d'éducation;
- indemnité différentielle en faveur de certains personnels de direction d'établissements d'enseignement ou de formation relevant du ministre chargé de l'Éducation nationale;
- indemnité spécifique en faveur des personnels enseignants, des personnels de direction, des personnels d'éducation et des personnels administratifs, sociaux et de santé exerçant dans les écoles, collèges, lycées pour l'ambition, l'innovation et la réussite.
- Chef sans adjoint: le montant de cette part peut être majoré de 15 % pour les personnels de direction exerçant les fonctions de chef d'établissement lorsque l'établissement d'affectation n'est pas doté d'un poste d'adjoint et qu'il n'a pas été nommé de personnel chargé des fonctions d'adjoint. En effet, l'absence de poste de chef d'établissement-adjoint dans un établissement scolaire constitue une sujétion supplémentaire pour le chef d'établissement.

Il s'agit uniquement des cas où l'établissement n'a pas vocation à être doté d'un poste d'adjoint; cette situation se distingue donc de la situation

- temporaire d'une vacance du poste de chef d'établissement-adjoint, laquelle n'ouvre droit au versement d'aucune indemnité.
- Établissements annexés: complément fonctionnel attribué à certains chefs d'établissement se substituant à l'indemnité pour établissement annexé:
- indemnité pour établissement annexé prévue à l'article 6 du décret n° 71-847 du 13 octobre 1971 modifié portant fixation du régime des indemnités de charges administratives allouées à certains personnels relevant du ministère de l'Éducation nationale (l'indemnité d'annexe, prévue à l'article 3 du même décret, est abrogée);
- indemnité d'intérim.

La part « fonctions et responsabilités » inclut un complément fonctionnel qui se substitue à l'indemnité pour établissement annexé pour couvrir les charges particulières attachées à la direction administrative et/ou pédagogique d'un ou plusieurs autres établissements scolaires.



(cité scolaire avec un seul chef d'établissement).

	COMPLÉMENT FONCTIONNEL		
CATÉGORIE DE L'ÉTABLISSEMENT	DIRECTION ADMINISTRATIVE ET PÉDAGOGIQUE	DIRECTION ADMINISTRATIVE	
4 e	3.330 € soit 277,50 € nets/mois	1.665 € soit 138,75 € nets/mois	
3	2.890 € soit 240,83 € nets/mois	1.445 € soit 120,41 € nets/mois	
2e	2.220 € soit 185 € nets/mois	1.110 € soit 92,50 € nets/mois	
] re	1.780 € soit 148,33 € nets/mois	890 soit 74,16 € nets/mois	

Le complément « direction administrative et pédagogique » remplace l'actuelle indemnité d'établissement annexe Le complément « direction administrative » est versé à un personnel de direction uniquement ordonnateur (tandis qu'un autre assume la direction pédagogique, situation très rare).

Ce complément est attribué au titre de chacun de ces autres établissements compte tenu de leur catégorie et de la direction exercée.

PART « RÉSULTATS »

• Le montant de référence de la part résultats est fixé à 2.000 €: la part tenant compte des résultats de l'entretien professionnel (qui porte notamment sur la manière de servir et l'atteinte des objectifs fixés dans la lettre de mission de l'agent), établie pour trois années scolaires est déterminée par application d'un coefficient compris dans une fourchette de 0 à 3 à un montant de référence valant pour la période de trois années scolaires couverte par la lettre de mission. Ce coefficient est arrêté par le recteur d'académie au vu





des résultats de l'entretien professionnel, après avis du DASEN. Ce dernier notifie le montant individuel de la part « résultats » à l'agent.

- Son versement est triennal, à l'échéance de la période susmentionnée de trois années scolaires, excepté dans les cas où l'agent se trouve dans la situation d'être admis à la retraite ou d'atteindre la limite d'âge au cours de cette période ou d'obtenir un détachement, une mise à disposition ou une disponibilité au cours de cette période de référence. Dans ces situations, l'entretien professionnel doit être conduit au plus tard dans les quatre mois qui précèdent la cessation d'activité ou le changement de position statutaire. Le versement de la part « résultats » intervient alors, le cas échéant, avant l'échéance de la période de trois ans.
- En cas de mobilité d'un agent d'une académie vers une autre au cours de la période de référence, l'entretien professionnel s'appuie sur la lettre de mission et sur le rapport d'étape.

CONCERNANT L'INTÉRIM:

LE CAS DES FAISANT-FONCTION

Le fonctionnaire régulièrement désigné pour assurer l'intérim d'un personnel de direction exerçant les fonctions de chef d'établissement, de directeur, de chef d'établissement-adjoint ou de directeur adjoint perçoit la part tenant compte des responsabilités et des sujétions afférente au poste dont il assure l'intérim au prorata de la durée d'exercice de cet intérim. Si cette part est inférieure au montant des indemnités à caractère fonctionnel perçues antérieurement à sa désignation pour assurer l'intérim, il conserve le bénéfice de ces indemnités.

Exemple: un enseignant régulièrement désigné pour assurer l'intérim de la direction d'un collège de 4° catégorie percevait annuellement l'indemnité de sujétions spéciales prévue par le décret n° 2002-47 du 9 janvier 2002 (2.880,77 euros) et l'indemnité d'intérim prévue par le décret n° 71-847 du 13 octobre 1971 (1.041,84 euros), soit un total de 3.922,61 euros. Il percevra désormais la part « fonctions et responsabilités » afférente à l'établissement dans lequel il assure l'intérim (4.710 euros), proratisée, le cas échéant, à la durée de cet intérim.

Dans les lycées dépourvus de poste d'adjoint, le personnel enseignant ou le conseiller principal d'éducation régulièrement nommé pour faire fonction d'adjoint au chef d'établissement perçoit 45 % de la part « fonctions et responsabilités » afférente à ce poste. Cette indemnité ne peut être allouée qu'à un seul faisant-fonction d'adjoint par établissement.

Exemple: un conseiller principal d'éducation faisant-fonction d'adjoint auprès d'un chef d'établissement de lycée ou de lycée professionnel de 4° catégorie pouvait percevoir antérieurement 1.485,31 euros au titre de ces fonctions. Il percevra désormais 1.860 euros correspondant à 45 %

du montant annuel de la part fixe de fonctions et responsabilités (4.130 euros).

Le personnel de direction remplacé dans les conditions prévues ci-dessus cesse de bénéficier de la part tenant compte des responsabilités et des sujétions pendant la durée de son remplacement. Il conserve en revanche le bénéfice de la part « résultats » qui lui sera versée à l'issue de son entretien professionnel.

Isabelle POUSSARD Permanente isabelle.poussard@snpden.net

Encore un héritage caché?

Devinette: qui a écrit ces lignes? « Il est indispensable de procéder au plus vite à une réforme de ce régime, [...] dès le premier trimestre 2013 »; « la situation financière préoccupante de ce régime [...] fait peser un risque sur les finances publiques ».

Réponse : le président de la Cour des Comptes dans un référé (c'est rare...) rendu public le 30 octobre.

DE QUOI S'AGIT-IL?

Il s'agit du « régime additionnel de retraite des personnels enseignants de l'enseignement privé » qui concerne environ 140.000 personnes.

Créé par une loi de 2005, ce régime obligatoire était destiné à établir « un traitement équitable entre les maîtres du privé et ceux du public », selon le principe de la célèbre loi « Guermeur » de 1977.

Cette « prime », actuellement de 8 % de la pension versée par le régime général et les complémentaires aux enseignants du privé, devrait monter à 10 % d'ici 2030. Sauf que le niveau de cotisations est insuffisant et que ce régime sera déficitaire dès 2012

Selon la Cour des Comptes, une autre raison de cette défaillance est que « la gouvernance de ce régime a été mise en place avec beaucoup trop de retard, au détriment du suivi de sa situation financière »: le commissaire contrôleur n'a été désigné qu'en mars 2011, soit 6 ans après la création du régime (Qui était « aux affaires », alors?)...

M. Touraine, ministre des Affaires sociales, propose une réforme prévoyant, entre autres, « un gel des pensions liquidées, constituées de droits gratuits conséquents [c'est-à-dire « sans cotisation »] et une stabilisation au taux actuel de 8 % ».



Philippe GIRARDY Bureau national phildan.girardy@free.fr

Un dernier « détail »: pour le président de la Cour des Comptes, grâce à ce régime additionnel, la retraite des enseignants du privé serait « désormais supérieure à celle de leurs homologues du public »...

Retraite à 60 ans : c'est parti!

Le 1^{er} novembre dernier, les premiers bénéficiaires du décret du 2 juillet 2012 ont pu prendre leur retraite avant l'âge légal prévu par la loi de 2010.

Près de 28.000 personnes sont concernées: elles ont pu ainsi éviter de travailler plus longtemps alors qu'elles avaient atteint la durée d'assurance nécessaire.

Rappelons les conditions pour pouvoir bénéficier de cette mesure:

- avoir commencé à travailler avant 18 ou 19 ans ;
- avoir cotisé au moins 5 trimestres avant la fin de sa 20° année;
- avoir cotisé 41 ans + 1 trimestre pour les générations nées en 1953 et 1954 et 41 ans et demi pour les générations nées en 1955 et 1956.

Une bonification de 2 trimestres est attribuée pour compenser les périodes de chômage, de maladie et de maternité. ■

Jean-Marc PHILIPPE Bureau national jm.philippe@sfr.fr

Une manne pour les établissements hors contrat



La taxe d'apprentissage, c'est près de 2 milliards sur les salaires collectés par les OCTA ⁽¹⁾. Sur ces 2 milliards, 1,2 milliard est réparti entre le FNDMA ⁽²⁾ et l'apprentissage (CFA); 754 M € sont destinés aux formations professionnelles et technologiques sous statut scolaire. Cette manne profite essentiellement aux établissements d'enseignement hors contrat à statut commercial.

Or les chiffres les plus récents du MEN (3) montrent une répartition inégale et au détriment de l'enseignement public: le secondaire public a perçu un peu moins de 137 millions soit, en moyenne, 127 € par élève; pour le secondaire privé sous contrat, plus de 89 millions soit 337 € par élève. Dans le même temps, le secondaire privé hors contrat a reçu près de 25 millions d'euros soit 1.067 € par élève! Et il ne s'agit ici que d'une moyenne. Les pratiques locales peuvent amplifier le phénomène. Ainsi dans l'académie d'Aix-Marseille, en 2010, un établissement privé hors contrat à statut commercial a reçu 127.071 € de taxe pendant que 37 établissements publics et privés sous contrat ont reçu par un OCTA de 317.867 €, soit en moyenne quatorze fois moins.

CES RÉPARTITIONS INÉGALES SONT-ELLES LÉGALES?

La taxe d'apprentissage a été mise en place en 1925 par la loi de finances du 13 juillet, précisée et reprise par la circulaire de 1953. Cette circulaire (4) édictait « quelques règles qui doivent guider les comités départementaux de l'Enseignement technique pour l'octroi des exonérations de la taxe d'apprentissage ». Elle rappelait surtout que « la commission permanente du Conseil supérieur de l'Enseignement technique a tenu à préciser qu'en

aucun cas le produit de la taxe ne pouvait avoir pour effet d'augmenter le patrimoine d'une personne physique ou morale, qu'en aucun cas ne pouvaient bénéficier des versements les organisations gérées par des sociétés commerciales qui sont créées en vue de faire des bénéfices ».

La loi de 1971 ⁽⁵⁾, dans son article 1, définit les établissements bénéficiaires: « un établissement d'enseignement, à temps complet de manière continue, soit dans tout autre établissement fonctionnant en application de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 relative à l'enseignement technologique ».

Cette loi qui ne fait pas mention des établissements privés sous contrat induit *ipso* facto un vide juridique qui sera pallié par les comités départementaux sous l'égide des inspections d'académie.

La loi de 2002 crée les OCTA (6); elle est suivie par la loi de 2006 qui en limite le nombre. Dans le même temps, les lois de décentralisation donnent au préfet de région le pouvoir d'habiliter les établissements et suppriment les commissions départementales.

les établissements Hors contrat À statut commercial

La conséquence de cette suppression est que les établissements hors contrat à statut commercial se sont engouffrés dans la faille juridique de plus en plus béante, à tel point qu'un système de dérogation exceptionnelle s'est mis en place de fait pour accorder les habilitations à ces établissements. Dans l'académie d'Aix-Marseille, devant l'augmentation des demandes d'habilitation, le recteur a saisi la DGESCO qui a répondu en citant la circulaire de 1953. Au printemps 2010, la DGESCO a émis une note de service (octobre 2010) qui signifiait l'exclusion de ces établissements. Ces établissements ont fait pression et ont obtenu du préfet de région une dérogation exceptionnelle par une lettre du 14 avril 2011. Or, par deux fois, la DGESCO a répondu et réaffirmé que les établissements à statut commercial ne pouvaient être habilités à percevoir la taxe d'apprentissage (7).

Résultat: la liste de fin 2011 ne mentionne pas ces établissements. Puis vient le temps de la campagne électorale, la synergie de pressions de différentes natures et origines: syndicat patronal, députés, mairie, voire personnalités influentes et certainement haut placées; quoi qu'il en soit, le BOEN du 19 avril 2012, avant le premier tour des présidentielles, a retiré la référence à la circulaire de 1953! Fin mai, la préfecture de région publie la liste des 14 établissements hors contrat à statut commercial dont l'Olympique de Marseille!

CONCLUSION

Un nouveau cadre législatif reprenant les principes de la circulaire de 1953 s'impose urgemment. Dans un contexte où la moralisation de la vie publique est présentée comme une priorité et où la « morale laïque » devient un axe fort de l'Éducation nationale, rappeler qu'une société commerciale ne peut faire des bénéfices au détriment de l'école de la République, interdire le financement par la taxe d'apprentissage, autrement dit par l'impôt, d'établissements qui sous-traitent la formation, renforcer le contrôle de l'État sur les organismes de formation, ce n'est qu'affirmer l'attachement de la nation à son école publique, laïque et républicaine.

- Organisme collecteur de taxe d'apprentissage. Fonds national de développement et de modernisation de
- l'apprentissage. RERS 2012 du ministère de l'Éducation nationale. Taxe d'apprentissage reçue en 2010 par les établissements relevant du ministère de l'Éducation nationale (année de salaires 2009).
- Circulaire n° 2325/7 du 15 juin 1953.
- Loi n° 71-578 du 16 juillet 1971. Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 ; article L. 6242-1 du
- Lettre à la FNEP (Fédération nationale des écoles privées) du 25 octobre 2011 et BOEN du 14 novembre 2011

Acte III de la décentralisation: la

Après des mois de débat public, de manœuvres politiques et de concertations diverses, le temps des décisions semblait venu. La première décision est... le retardement de la décision. Ainsi, le projet de loi, initialement prévu en novembre 2012, sera reporté à début 2013. Après l'enthousiasme un peu simpliste de la campagne sont apparues les vraies difficultés en réalité très prévisibles, dès que dans ce pays on tente de modifier les équilibres existants.

Si tout le monde s'accorde sur l'idée qu'une clarification de l'organisation des pouvoirs publics est nécessaire, qu'il faut mettre fin au « mille-feuille administratif » et que les ressources des collectivités doivent évoluer, en revanche personne n'est d'accord sur les moyens d'y parvenir.

L'activisme des régions et leur ardeur décentralisatrice n'ont fait que cristalliser les inquiétudes et les méfiances diverses. À commencer par les élus locaux eux-mêmes par la voix de leur multitude d'associations qui, toutes, bien sûr, voient midi à leur porte et sont convaincues d'être le sel de la terre... Il est intéressant de constater le silence assourdissant des départements (à une déclaration près) quant au débat de l'acte III, mais il est vrai que les départements sont bien plus « multicolores » que les régions, ce qui ne favorise ni les débats internes, ni les prises de position officielles, contraintes au consensus minimum.

En réalité, les propositions hardies de l'ARF (la régionalisation totale du pays) sont apparues à beaucoup comme révolutionnaires et comme une tentative d'hégémonie régionale sur les autres collectivités. Et les tentatives d'apaisement n'y ont rien fait.



poule et l'œuf

ET L'ÉTAT?

L'État lui-même, coincé entre ses promesses de campagne et une réalité qui lui apparaît comme de plus en plus complexe au fur et à mesure que le débat s'avance, ne semble plus si pressé d'aller vers une décentralisation réelle, d'autant que les cabinets ministériels, inquiets d'une perte de contrôle et de pouvoir, font valoir au gouvernement, avec le talent qu'on leur connaît, les graves inconvénients et les risques que présenterait une décentralisation trop poussée.



LES ÉTATS GÉNÉRAUX DE LA DÉMOCRATIE LOCALE

Organisés par le sénat, ils ont été la caisse de résonance de ce débat, et les conclusions n'ont fait que confirmer les contradictions internes et les blocages de l'organisation de nos pouvoirs publics. Le président lui-même semble reprendre la main et a tout de même précisé quelques pistes, bien en retrait des propositions régionales et de nature à rassurer toutes les autres collectivités:

- aucune collectivité ne sera supprimée et il n'y aura aucune subordination d'une collectivité par rapport à une autre:
- le principe de spécialité est annulé et la clause de compétence générale s'appliquera à tous, c'est-à-dire que le « mille-feuille » subsiste et que tout le monde pourra s'occuper de tout.

Des « conférences territoriales de l'action publique », dépendant d'un « haut conseil des territoires » (une strate de plus), seront créées et regrouperont les diverses collectivités au niveau régional.

Les notions de « schéma prescriptif », de « blocs de compétence », semblent passer au second plan. La notion de « chef de file », domaine par domaine, semble avoir la préférence. Encore faudra-t-il donner un contenu à cette coquille pour qu'elle soit efficace.

S'agissant du nerf de la guerre, la fiscalité et la mise en place de la Banque publique d'investissement, manifestement, l'État semble vouloir conserver le contrôle. Mesure contestée, y compris par l'opposition qui, avec un brin de mauvaise foi et sans doute pour ennuyer le pouvoir en place, en arrive à soutenir la thèse des régions quant à la présidence de la BPI...



Jean FALLER Bureau national jeanclementfaller@gmail.com

ET POUR L'ÉDUCATION?

Il n'est même pas certain que les régions puissent déterminer librement la carte des formations et gérer les CIO autrement que de manière matérielle. Dans nos conseils d'administration, le nombre des conseillers régionaux serait augmenté d'un... Néanmoins, notre idée de contrat tripartite vient de faire l'objet d'un décret en cette fin octobre 2012, ce qui n'est pas rien.

DE L'AUDACE ?

Il faudrait, dans ce débat comme dans d'autres qui nous touchent de près, faire preuve « d'audace, toujours de l'audace » mais Danton est bien mort et il semble que l'on s'achemine vers un texte qui, à force de rechercher le consensus maximum, pourrait bien n'aboutir qu'à un plus petit dénominateur commun.

Aujourd'hui, le gouvernement semble regarder d'un œil rond l'œuf étrange pondu par les états généraux de la démocratie locale. Il faudra donc attendre encore un temps supplémentaire d'incubation pour voir éclore un être sans doute hybride. Sera-t-il viable? Pas sûr.

Pôle administratif en EPLE : d'un projet ou genèse d'une

Le 22 juin 2012 s'est tenue à Paris, à la Maison de la mutualité, la rencontre annuelle des journées de l'intendance

Suite à l'article que j'avais publié dans Direction sur les pôles administratifs et l'évolution du métier de gestionnaire qui devient l'adjoint-gestionnaire, et que je décris comme un secrétaire général en devenir, à l'instar de ceux qui exercent en lA (inspection académique) ou au rectorat, j'ai été contactée par l'AJI (Association des journées de l'intendance, dont le président est Marc Sautel) pour témoigner en binôme avec Laurent Meunier, adjoint-gestionnaire, agent comptable du lycée. Notre intervention à deux voies portait sur La mise en place d'un pôle administratif en EPLE: Construction d'un projet ou genèse d'une réflexion.

POURQUOI LA RÉFLEXION EST-ELLE DEVENUE « INCONTOURNABLE »?

Lydia Advenier: La réflexion menée autour de la création d'un pôle administratif au sein de la cité scolaire n'est pas nouvelle mais elle prend aujourd'hui une résonance particulière au regard des transformations successives des structures de l'établissement et de l'évolution du contexte réglementaire comme des pratiques professionnelles (RGPP, adjoint-gestionnaire, charte de pilotage, RCBC...). Il apparaît de plus en plus évident qu'il devient indispensable de rationaliser les potentiels en présence afin de mettre en œuvre la politique de l'établissement pour, au bout du compte, améliorer la qualité du service rendu à l'ensemble de la communauté éducative et, en premier lieu, à ses usagers.

C'est une communauté éducative complexe puisque le lycée est sur un site regroupant 3 lycées (2 LEGT et 1 LP), dirigés par 2 proviseurs différents, plus un GRETA dont le LP est support avec son siège et aussi son centre de formation et, enfin, un 5° établissement « virtuel », celui de la mutualisation des contrats aidés pour tout le département de la Nièvre.

UN CONSTAT DE DÉPART: LA PRÉSENCE DE PRÉREQUIS FACILITANT UNE RÉFLEXION « NATURELLE » AUTOUR DE CE THÈME

LA: « Autant le chef d'établissement ne doit pas voir l'adjoint-gestionnaire comme le « grand argentier » ou « l'intendant napoléonien avec son trousseau de clefs », autant l'adjoint-gestionnaire ne doit pas



non plus prétexter de sa spécificité comptable pour ne pas vouloir « se mêler de pédagogie » »... Cette incontournable vision commune, que nous posons comme un préreguis, repose avant tout sur la véritable notion d'« équipe de direction » dans la politique d'établissement à mener de facon construite et autour d'un projet global partagé. Cela commence par la participation active de l'adjoint-gestionnaire au projet d'établissement (au sens large et pas seulement limité à son exercice de formalisation), soit sa définition, ses choix, ses moyens à mobiliser. Elle se poursuit avec la reconnaissance par le chef d'établissement du rôle de l'adjoint-gestionnaire dans sa construction et sa mise en œuvre. Cette « visibilité pédagogique » de l'adjoint-gestionnaire fera de lui un acteur reconnu aussi des enseignants qui le cantonnent trop souvent à une mission de comptable. De facto, d'autres « barrières culturelles » tomberont, notamment

construction réflexion?



celles, encore bien trop prégnantes, des « clivages tayloriens » des missions de chacun dans l'EPLE. Ce prérequis d'une culture commune entre chef d'établissement et adjoint-aestionnaire, nécessaire à la mise en œuvre du pôle administratif au sens large, se fonde sur le pari de faire « sauter le verrou » de la sempiternelle trilogie « administration-intendance-enseignement » dans son cloisonnement figé et « castique », pour proposer un schéma qui doit être plus adapté à nos EPLE du XXIe siècle: celui d'une équipe de direction, à la tête d'une équipe élargie de personnels d'enseignement, d'éducation, de gestion administrative et matérielle.

UN CONSTAT FACTUEL DE DYSFONCTIONNEMENTS MAIS DES RESSOURCES MOBILISABLES

Laurent Meunier: Des dysfonctionnements récurrents traduisent une mauvaise communication entre les services de l'établissement et, au-delà, l'existence de cultures différentes (gestion des bases élèves, des bourses; absence de vision des interactions entre les différents services... « Les conséquences des activités d'un service sur l'autre ne sont que rarement prises en compte »; etc.)... Or, à partir du moment où un dysfonctionnement est diagnostiqué, il faut trouver les moyens de le résoudre... L'intérêt pour la culture d'une rationalité accrue et de l'efficience du service a été distillé; elle a fait son chemin. Elle est perçue aujourd'hui comme incontournable pour la grande majorité du personnel administratif notamment; elle est aussi une suite logique des campagnes d'entretiens professionnels d'évaluation.

Cependant des moyens humains existent et l'organisation actuelle peut être adaptée au changement : existence d'un service mutualisé d'intendance pour 3 lycées (11 personnes en tout), des encadrants de proximité « mutualisés » (service entretien, service maintenance, service restauration). Toutefois, et bien que tout incite à conduire cette réflexion globale autour de l'organisation des services de l'établissement, il n'en demeure pas moins que le pas reste « difficile à franchir »: les freins sont encore nombreux et tous les leviers disponibles devront être activés pour que les personnels adhèrent au projet et que celuici soit construit de manière progressive, rigoureuse, en présentant les meilleures garanties de réussite.

La démarche envisageable n'est pas très originale et repose sur un certain nombre d'étapes et de principes:



Lydia ADVENIER Bureau national lydia.advenier@laposte.net

- analyse des dysfonctionnements;
- analyse des solutions possibles par rapport aux politiques des 3 établissements avec, pour objectif central, l'amélioration de la qualité du service rendu;
- démarche participative afin de favoriser l'appropriation du projet par l'ensemble des personnels;
- communication et progressivité de la mise en œuvre.

LES FREINS PERSISTANTS: SAVOIR LES REPÉRER POUR MIEUX LES LEVER MAIS PAS POUR LES CONTOURNER!

LM: Le poids « culturel » de la dissociation entre services « administratifs » et services « d'intendance »

Traditionnellement, et comme dans beaucoup d'autres établissements, le clivage entre les services d'intendance et les autres services dits « administratifs » (en clair, le secrétariat « élèves » et le secrétariat de direction) reste fortement ancré dans les esprits, et plus encore dans les pratiques. Au-delà du simple « rattachement hiérarchique » à une personne, le problème réside essentiellement dans l'absence de partage d'une vision commune de la politique de l'établissement et de ses finalités. L'intendance est trop souvent associée au domaine « non pédagogique », ce qui lui confère un caractère technique et spécifique qui a tendance à l'isoler de la « matière noble: la pédagogie (!) » de l'établissement. Cette conception étroite des choses n'a d'ailleurs pas besoin d'être entretenue par les chefs d'établissement, qui ont souvent une approche plus globale; elle est la plupart du temps cultivée par les personnels eux-mêmes... (Chacun dans son domaine, on pense se protéger davantage).

Pourtant, il suffirait de prendre du recul et d'analyser le fonctionnement (ou les dysfonctionnements) de l'établissement pour se rendre compte que tout le monde aurait intérêt à élargir son champ de vision afin d'améliorer la qualité des services rendus, mais aussi afin de rendre son travail plus complet (ou plus épanouissant) et, surtout, de lui donner du sens.

Une formation inadaptée

Une des raisons pouvant expliquer l'absence de vision commune entre services administratifs et service d'intendance peut être éventuellement cherchée du côté de l'inadéquation de l'offre de formations à disposition des personnels. Celles-ci ne sont que très exceptionnellement polyvalentes: rares sont celles qui envisagent le traitement d'un sujet de manière globale et intercatégorielle. Il en est de même dans l'affichage des postes lors des mutations, du point de vue institutionnel (encore certaines distinctions entre gestion matérielle et administrative...).

Dès lors que les formations (initiales ou continues) ne permettent pas de développer les compétences nécessaires à une approche plus transversale du travail, il faut rechercher des solutions « à l'interne » et, là encore, les compétences manquent...

Une réflexion globale autour des compétences en présence et des parcours des personnels devra donc être conduite en parallèle afin de prévoir un plan de formation qui soit cohérent avec les évolutions des services.

L'existence de contraintes structurelles

La particularité de la cité scolaire est d'être composée de 3 établissements (2 LGT, 1 LP) dirigés par deux chefs d'établissement différents. Les trois entités sont à la fois étroitement imbriquées mais présentent également des caractéristiques distinctes, aussi bien au niveau des politiques pédagogiques que des réalités matérielles (état de vétusté différent; assises financières différentes).

Le regroupement des services d'intendance dans un seul pôle (et un seul établissement) n'est pas ressenti de la même façon et reste difficile à gérer pour un des établissements.

L'histoire récente des établissements joue également un rôle à prendre en compte: tentatives de fusion avortées, suppressions de postes, mutualisations de services... autant d'éléments à prendre en compte avant de se lancer dans l'aventure.

La création d'un pôle administratif ne devra donc pas se calquer sur un quelconque modèle, mais bien être spécifique à la situation. L'objet de la démarche ne doit pas être d'aboutir à un type d'organisation mais de réussir à apporter une réelle plusvalue en terme de fonctionnement.

SAVOIR IDENTIFIER LES LEVIERS POUR LES METTRE EN ŒUVRE « À BON ESCIENT »

LA et LM: Créer une culture commune interservices: développer les réunions administratives et de pilotage d'ensemble.

Il faut multiplier les occasions de fluidifier la communication et le dialogue entre les différents services administratifs, en particulier sur les thèmes larges tels que ceux ayant trait à la vie de l'élève (droits constatés, bourses, budget participatif, voyages scolaires, projets d'internats, vie lycéenne, etc.).

Le contrôle interne comptable (CIC): Audelà de la sécurisation des pratiques et de la création de procédures, le CIC remet souvent en cause les pratiques et les organisations établies, en impactant largement la communauté éducative (administration, direction, enseignants, vie scolaire, etc.). En cela, il est intéressant de prendre en compte la politique de l'établissement et les objectifs d'un projet de service pour obtenir une cohérence entre les deux démarches. Les entretiens professionnels d'évaluation doivent servir à décliner les objectifs d'un projet global en objectifs particuliers de contribution de service, en y associant les objectifs de progrès nécessaires (forma-

L'existence d'un projet d'établissement global, clair, partagé, et la construction du budget correspondant en mode RCBC pour y répondre: la préparation et la réflexion préalable à l'élaboration du budget en mode RCBC, menée conjointement entre le chef d'établissement et l'adjoint-gestionnaire, doit se faire de manière à décliner les objectifs du projet d'établissement. Et, dans ce cadre, le projet de service peut donner des éléments d'aide appréciables pour la structuration du budget (exemple: déclinaison des axes ou objectifs en domaines ou/et en activités).

tions par exemple).

Dès lors, le projet de service du pôle administratif dans sa globalité doit donner, en quelques grands axes, une analyse des dysfonctionnements observés, décliner des objectifs à atteindre et définir des moyens à mettre en œuvre avec des indicateurs de mesure, qui ne doivent pas se limiter à « l'intendance »...

Ainsi, il faudra remodeler le projet de service « intendance » (très axé autour des problématiques inhérentes à la gestion matérielle, financière et comptable) pour en faire un projet global d'administration



et de gestion, incluant également toutes les problématiques d'ordre administratif (gestion administrative de tous les personnels, secrétariats élèves, préparation des examens, etc.).

Enfin et surtout, il ne faut pas négliger l'aspect spatialisation: le clivage est aussi dans la géographie des établissements et l'aménagement de la répartition de l'espace... Il faut dès que l'occasion s'en présente bannir les « barrières naturelles » comme celle du bâtiment où est située la direction distinct de celui de « l'intendance ». Réunir les compétences, c'est mettre ensemble les personnes pour développer une communication fluide, quotidienne et efficace. C'est aussi cesser de créer une course d'orientation pour l'élève qui doit voir 4 personnes différentes dans 4 lieux, parfois aux antipodes (géographiques mais pas seulement), pour régler son unique problème! Et le tout dans le temps record que lui laisse la récréation... Forcer la rencontre entre les services, c'est contribuer à la synergie qui ne peut avoir que des effets positifs tant dans le service rendu à l'élève et aux personnels que dans la qualité professionnelle du quotidien. On sait ce que fait l'autre, la nature de ses missions et on en comprend mieux les contraintes comme les urgences.

ET APRÈS? NE PAS HÉSITER À « CASSER » LES MODÈLES ÉTABLIS

LA et LM: A partir du moment où chaque personne est concernée par la problématique, l'imagination s'avère vite « débridée » et on se rend compte que les propositions avancées peuvent être très « audacieuses » (pour nous qui ne les avons pas encore mises en place!).

La logique actuelle d'organisation de l'établissement est basée sur une logique de « tâches » (presque une logique de « logiciels »: utilisation de SCONET, modules GFC, du logiciel de restauration, des applications métiers: ASIE, Imagin, etc.). Elle n'optimise finalement que partiellement les compétences des personnels et n'est pas facilement « lisible » par les usagers ou/et les membres de la communauté éducative. La réflexion est donc engagée pour faire évoluer le cadre actuel vers quelque chose de plus compatible avec les projets d'établissement et cette volonté de lisibilité, avec un objectif ultime, améliorer la qualité du service rendu: proximité, réactivité, fluidité, etc.

Enfin, la réflexion autour de l'évolution des structures des services et des missions du personnel doit être menée de manière transparente et participative. Chacun doit s'approprier le projet et donc être aussi « force de proposition ». Il faut que l'analyse des dysfonctionnements comme les objectifs recherchés soit partagée.

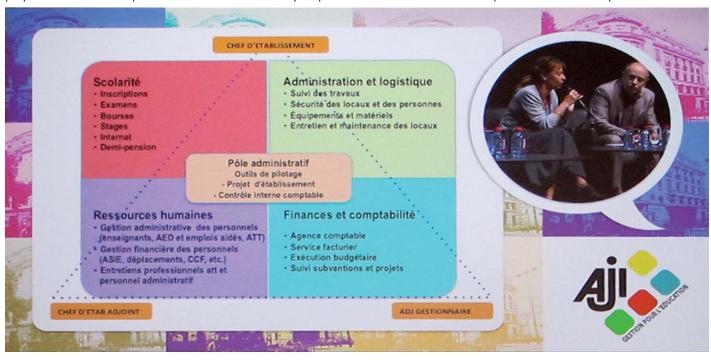
CONCLUSION

La transcription du modèle pôle administratif est-elle adaptable partout? adaptable aux petites (voire très petites) structures? Paradoxalement, on constate que cela n'est pas plus difficile dans certains endroits, et même réalisé sans être explicitement formalisé. Même s'il ne s'agit pas d'une création officielle d'un pôle administratif, car il y a trop peu de personnels pour le composer, c'est du monsieur Jourdain à s'y méprendre!

Tous les deux, nous avons aussi exercé dans de petits établissements. Ainsi, dans les collèges ruraux avec un(e) gestionnaire et un(e) secrétaire partageant son service entre la gestion administrative et la gestion matérielle, on trouve, sans qu'elle soit affichée comme telle, cette polyvalence des compétences mobilisées qui répond parfaitement à cette évolution. Car la viabilité du pôle administratif repose essentiellement sur la multicompétence de ses personnels, à l'opposé des pratiques plus anciennes de certains très gros établissements, figés dans leur hyperspécialisation des tâches qui sclérose le fonctionnement général.

Et là déjà, avant le texte, nombreux sont les gestionnaires qui jouaient ce rôle d'adjoint au chef de ces petits établissements, sans en avoir le titre.

S'il reste la difficulté à lever du positionnement des gestionnaires agents comptables, avec ses ambiguïtés, pour concilier responsabilités de pôles administratifs et fonctions d'agent comptable, pour le moins, la 1^{re} étape après la parution du texte, c'est que, dans les faits, le gestionnaire soit reconnu en tant que responsable de toute la partie administrative de l'EPLE. Et là doit se poser la question fondamentale de la lettre de mission de l'équipe de direction, au sens large. Si nous œuvrons pour un projet d'établissement partagé et porté par l'équipe de direction dans laquelle l'adjoint gestionnaire doit trouver toute sa place, non seulement il doit avoir une lettre de mission mais, a fortiori, cette évolution de la vision stratégique des EPLE doit conduire à une lettre de mission collective et même, osons-le aussi, communiquée aux membres du personnels...



Construire un collège est un



Étape par étape, le pilotage d'un déménagement par un chef d'établissement d'octobre 2010 à octobre 2012



Virginie LEYDET Principale Collège Darius Milhaud Marseille

ÉTAPE 1 : LA POSE DE LA 1º PIERRE (OCTOBRE 2010)

Je prends mes fonctions au 1er septembre avec la pose de la 1^{re} pierre du futur nouveau collège Darius Milhaud, une cérémonie organisée par le conseil général et qui permet de communiquer sur cet événement. Il s'agit d'une construction neuve à côté de l'actuel vieux collège (qui était une construction à structure métallique datant de 1970). C'est une chance que j'apprécie à sa juste valeur et que peu de chefs d'établissement connaissent au cours de leur carrière. « Construire un collège est un acte pédagogique », c'est la formule de l'architecte Édouard Sarxian. En effet, ce collège est un beau programme qui fait l'unanimité avec une architecture élégante, un hall d'accueil spacieux et très pratique, des espaces de circulation larges, des salles de classe de dimensions correctes, de jolies couleurs. Pendant 18 mois, les élèves et les personnels ont vu construire le collège avec appétence. Mais, dès qu'il a fallu préparer le déménagement puis l'emménagement, j'ai vite été amenée à déchanter tant tout cela a été compliqué.

ÉTAPE 2: COMMENT LES ASPECTS MATÉRIELS INDUISENT LA PÉDAGOGIE

J'ai donc été amenée à prendre des décisions, souvent rapidement, autour de la signalétique, du choix de la taille ou de la disposition des tableaux dans les salles de classe, de la répartition de ces mêmes salles de classes par discipline ou encore de la répartition des bornes Wi-fi. J'ai toujours pris le temps de consulter les personnes intéressées, fût-ce entre deux portes parce que pressée par le temps. Les réunions du conseil pédagogique et du comité de pilotage ont d'ailleurs été nombreuses. Derrière mes décisions, il y avait souvent des répercussions sur l'organisation pédagogique. Par exemple, la répartition des classes de SEGPA dans tout le collège et donc leur intégration (terme qui ne se dit plus) ont modifié les habitudes antérieures puisque le bâtiment SEGPA était, dans l'ancien collège, complètement séparé des autres salles de classes: il était situé à l'autre bout de la cour. Un autre exemple est celui des décisions que j'ai eu à prendre pour la définition de

acte pédagogique

l'organigramme des clés: quelle clé attribuer aux salles d'informatique? J'ai choisi de faciliter l'accès par une clé identique à celle des salles de classes pour que l'usage pédagogique soit plus aisé. Quelle clé pour les portes extérieures? Les portails? etc. J'ai découvert tout cela.

ÉTAPE 3: LA COHÉSION D'UNE ÉQUIPE

Dans ce moment difficile qui correspond en quelque sorte à une situation de crise qui durerait un an, il est précieux de s'appuyer sur son équipe. Mes collaborateurs, gestionnaire, principal-adjoint, directrice de SEGPA, conseiller principal d'éducation se sont investis sans compter. Tous ont par exemple sacrifié leurs vacances d'hiver pour assurer le déménagement et l'emménagement.

Les secrétaires, les agents techniques, l'agent de laboratoire, la documentaliste, tous les enseignants ainsi que les personnels informatiques du conseil général se sont très bien organisés.

ÉTAPE 4: TRIER LES ARCHIVES

J'ai été confrontée à la laborieuse tâche de mettre aux normes de tri et d'archivage les archives administratives, de vie scolaire et de comptabilité, ce qui n'avait jamais été fait depuis 40 ans. Première surprise: dans un précédent déménagement dans des locaux provisoires l'année précédent mon arrivée et suite à un problème indépendant du collège, les archives avaient été disséminées dans trois salles différentes, une en rez-de-chaussée et deux au 3° étage (sans ascenseur). Deuxième surprise: tous les dossiers étaient mélangés, avec des cartons disposés en vrac et des dossiers éventrés.



Ce fut un travail pénible, mené avec l'aide de nombreux personnels, avec le souci principal de respecter la confidentialité et donc de détruire correctement les documents. Mes compétences de documentaliste dans ma précédente carrière m'ont été bien utiles.

Un point positif: cela m'a permis de faire connaître à mes collaborateurs le texte de référence de tri et conservation des archives de l'Éducation nationale: *Bulletin officiel* n° 24 du 16 juin 2005.

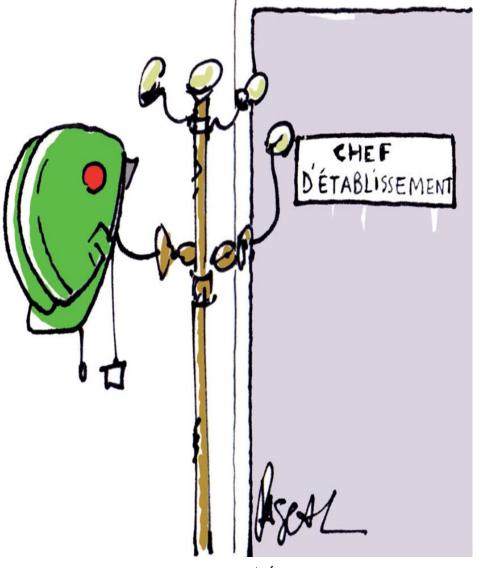
ÉTAPE 5: PRÉPARER LES CARTONS (FÉVRIER 2011)

Préparer un déménagement familial, tout le monde connaît: ce n'est pas toujours facile. Alors déménager tout un collège, le matériel pédagogique, les machines des ateliers de SEGPA, le matériel de cuisine, le fonds documentaire etc. c'est difficile à piloter.

Deux demi-journées de solidarité ne suffiront pas pour emballer puis déballer. Il faudra que l'inspecteur d'académie accorde une journée sans cours avec travail des enseignants sans élèves pour que la rentrée puisse se faire correctement le surlendemain du retour des vacances d'hiver.

ÉTAPE 6: TRAVAILLER DANS UN COLLÈGE NEUF (MARS 2011)

Il faut reconnaître que nous avons « essuyé les plâtres » à proprement parler car nous avons emménagé en même temps que les travaux se finissaient. Il y a eu tellement de



problèmes de fonctionnement que j'ai souvent été mécontente et que quelqu'un m'a dit, au cours d'une réunion: « Vous avez perdu le sens artistique », ce qui était totalement vrai! Je ne voyais plus que le côté négatif de cette installation. Entre autres désordres majeurs, j'ai eu à faire face à une porte qui s'est dégondée deux fois, des portes-fenêtres qui ne fermaient pas, une alarme anti-intrusion qui se déclenchait chaque nuit, des pannes d'électricité, des dysfonctionnements en cuisine et des pannes répétées du logiciel qui sert à enregistrer les passages et à distribuer les plateaux. « Que du malheur! » disent certains.

ÉTAPE 7: MAÎTRISER LA GESTION TECHNIQUE CENTRALISÉE DU BÂTIMENT

Un an et demi après l'emménagement, il reste un désordre majeur que je n'ai pas réussi à régler: comment faire fonctionner l'ordinateur qui est censé piloter les lumières et le chauffage? Je n'ai toujours pas réussi à obtenir les plans de cet éclairage et donc à savoir quelles zones se cachent derrière les boutons intitulés « hall 1 » et « escalier nord ». Certaines zones s'allument de façon totalement aléatoire.

ÉTAPE 8: BILAN (OCTOBRE 2012)

La collectivité a fait un bel effort financier: le collège est un programme qui a coûté 25 millions d'euros. Tout le mobilier a été renouvelé. Les services du conseil général se sont souvent mobilisés pour résoudre des désordres. Des modifications ont également pu être apportées suite à nos demandes, au fur et à mesure de nos usages. Mais force est de constater qu'il suffit de deux entreprises peu sérieuses pour que les problèmes s'accumulent.

Les soucis matériels ont été chronophages pour la gestionnaire comme pour moi-même car nous avons été pugnaces pour essayer de régler les problèmes ou pour participer aux nombreuses réunions avec les entreprises, tout en ne négligeant pas le pilotage pédagogique.

Après 18 mois de fonctionnement, la collectivité a mobilisé à nouveau ses services et quelques entreprises: des travaux supplémentaires sont en cours pour mettre fin à tous les désordres. L'inauguration ne saurait tarder.

Heureusement que ma lettre de mission mentionnait l'accompagnement du changement et l'appropriation des nouveaux locaux! J'ai largement accomplicette tâche!

UNE GALÉJADE MARSEILLAISE: LE MYSTÈRE DE LA PORTE BLEUE

Le premier jour de l'emménagement, alors que les entreprises travaillaient encore et que le collège était gardienné, la porte de mon bureau a disparu, emportée par une société. Je m'en alarme illico. L'histoire fait le tour des services du conseil général, en vain. L'enlèvement de cette porte est un mystère absolu.

Je me débrouille avec le menuisier pour la remplacer par une porte de communication entre deux bureaux qui, miracle, s'adapte parfaitement. Plus de nouvelles de la porte... jusqu'à ce qu'une entreprise la ramène au bout de 15 jours. Cette entreprise s'était trompée de collège...

Une autre fois, une entreprise me contacte, m'indique qu'elle est dans la cour devant la vie scolaire. Il faut que je me rende sur place: elle a besoin d'accéder aux locaux. Je me rends donc sur site. Je cherche en vain l'entreprise qui me rappelle jusqu'à ce que lui fasse décrire ce qu'elle voyait autour d'elle puis que je lui demande dans quelle ville elle se trouvait: elle s'était trompée de collège et se trouvait à Arles, dans un autre collège en construction!

LES GRENOUILLES, LE SERVEUR ET TOUT LE RESTE...

Il a fallu se débrouiller pour maintenir la chaîne du froid pour les grenouilles congelées des SVT, pour le stockage de certains produits de l'infirmerie (j'ai appris le dernier jour avant les vacances que quelques-uns avaient été oubliés). Les grenouilles et les produits ont fini dans le congélateur et le réfrigérateur de mon domicile.

Il a été également compliqué de gérer le déménagement du serveur informatique administratif, malgré l'aide des services rectoraux, et je m'en suis occupée personnellement. Un autre problème est apparu au dernier mo-

Un autre problème est apparu au dernier moment: le déménageur n'a pas voulu transporter les photocopieurs. C'est le personnel du collège qui s'est débrouillé pour le faire.

UN PROJET PÉDAGOGIQUE ARTISTIQUE

Ce sont les élèves qui ont réalisé l'œuvre d'art à l'entrée du collège, dans un travail autour du compositeur de musique Darius Milhaud, avec le professeur d'arts plastiques.

TRUCS ET ASTUCES DE DÉMÉNAGEUR

Anonymer les cartons; les numéroter et établir des listes sur des feuilles séparées; identifier la destination avec de grandes étiquettes de couleur, en choisissant une couleur par étage par exemple. Utiliser de nombreux « rolls » ou chariots grillagés de stockage avec des roulettes.



Bureau national marc.perrier@ac-limoges.fr



Pour une École équitable

Dans son souci de combiner les principes libéraux issus de la révolution de 1789 et les idées socialisantes développées au cours du XIX^e siècle, la Déclaration des droits de l'Homme de 1948 a fait la part belle au deuxième terme de la devise républicaine. C'est ainsi que le principe d'égalité est souvent cité, notamment pour affirmer l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, la culture, la formation et l'insertion professionnelle.

Cette aspiration égalitaire, qui a bercé toute l'histoire sociale de l'après-guerre, a également irriqué notre école républicaine déjà bien imprégnée par les lois de Jules Ferry. Et avec une certaine réussite... Citons seulement le résultat le plus significatif: grâce aux lois Berthoin (1959), Fouchet (1963), Haby (1975), Carraz (1985), de plus en plus de jeunes ont pu élever leur niveau de qualification. Cette démocratisation quantitative (répondant au défi de la massification scolaire) permet aujourd'hui à 70 % des élèves d'une même génération d'être bacheliers alors qu'ils n'étaient que 1 sur 10 à brandir le diplôme au début des années soixante.

QUELQUES CHIFFRES

Cependant, même si d'autres motifs de satisfaction existent (une scolarisation précoce, des actes de décentralisation plutôt réussis...), le coq républicain a commencé à perdre de sa superbe au milieu des années quatre-vingt-dix avec la difficulté à progresser dans l'objectif de 80 % d'une classe d'âge au niveau du baccalauréat. Le coup de semonce est venu d'une enquête conduite en 1994 par l'Éducation nationale sur les attentes de l'opinion à l'égard de l'École: 75 % des personnes interrogées ont répondu que l'École n'arrivait pas à réduire les inégalités sociales.

Près de vingt années plus tard, le jugement de l'OCDE est encore plus sévère. Ainsi, la France est le pays (sur 34 étudiés) où l'influence de l'origine sociale dans l'Éducation est la plus forte (après la Nouvelle-Zélande). De plus, les élèves issus de milieux socio-économiques défavorisés sont 2,68 fois plus susceptibles d'avoir de moins bons résultats que leurs camarades issus de familles aisées.

Et last but not the least, un chiffre humiliant pour le pays des droits de l'Homme et de la méritocratie par l'école: 16,6 % des jeunes de 20 à 24 ans n'ont aucun diplôme. Ils sont 21 % parmi les enfants d'ouvriers et d'employés (soit 1 sur 5), et



8 % parmi les enfants des cadres et des enseignants (soit un peu moins de 1 sur 13). Bref, et en exagérant à peine, notre école fait réussir les élèves qui auraient sans doute, du fait de leur naissance et de leur environnement, réussi sans elle!

QUELLES SONT LES RAISONS DE CE QU'IL CONVIENT D'APPELER UN ÉCHEC?

De mon point de vue et pour aller à l'essentiel, elles sont au moins au nombre de cinq:

Une conception sclérosée de l'égalité

Je touche là un point sensible car pierre d'angle de l'édifice républicain. N'est-ce pas Condorcet qui, à la Révolution, a posé

otre école fait réussir les élèves qui auraient sans doute, du fait de leur naissance et de leur environnement, réussi sans elle

les bases du caractère public de l'éducation, de la laïcité et de l'égalité pour tous devant l'école?

Bien sûr, ces principes restent fondateurs mais ils concernent seulement les conditions de la scolarisation des élèves et non leurs résultats. Ils mettent l'accent sur la ligne de départ et non sur la ligne d'arrivée. Je livre à la réflexion des lecteurs une seule question: cette conception de l'égalité n'est-elle pas illusoire lorsque rien ne change vraiment du point de vue des inégalités de classement selon l'origine sociale? Aussi, préférons-lui de façon plus réaliste le terme d'« équité » c'est-à-dire la volonté d'infléchir, voire de corriger, les inégalités sociales et économiques ou, encore plus modestement, de faire en sorte que le fonctionnement du système éducatif ne sécrète pas lui-même ses propres processus inégalitaires.

Des rapports tendus entre le corps enseignant et l'opinion, notamment les parents d'élèves

D'emblée, ce qui étonne le plus, c'est le caractère ambivalent de cette relation. Ainsi, si 80 % des parents font confiance à l'école, ils font aussi part de leurs frustrations face à des enseignants souvent

enfermés dans la boîte noire de la classe et peu enclins à lever le voile sur leurs pratiques professionnelles. Pour leur part, les enseignants disent leur attente de reconnaissance mais, pour une part significative d'entre eux, ont du mal à travailler en

équipe et à admettre toute intrusion dans le domaine pédagogique. Par ailleurs, la situation s'aggrave quand s'ajoutent à cette ambivalence l'anxiété des parents (accrue par la crise) et l'incompréhension assez répandue du fonctionnement de l'école.

En tout cas, chacun comprendra que ce sont les enfants des familles défavorisées qui pâtissent le plus de ces tensions car leurs parents n'ont pas « les clés qui ouvrent les portes ».

'école n'est pas assez inclusive

L'obsession du tri

Dans son éditorial du n° 201 de *Direction*, Philippe Tournier a remarquablement mis en évidence cette spécificité française: « Notre système est entièrement traversé par une idée fixe: trier les individus. 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 ».

Cette recherche de la sélection d'une élite renforce le déterminisme social mis en exergue dans toutes les recherches universitaires. Elle favorise la « relation verticale » entre maîtres et élèves, l'accent sur le classement et non sur les progrès réalisés, la relégation des « moins bons », la fréquence des redoublements et – in fine - renforce le sentiment d'injustice que ressentent beaucoup trop de jeunes adultes.

Une trop grande tolérance à l'égard de l'échec scolaire et du décrochage

Le chiffre est effarant: 150.000 jeunes sortent chaque année du système éducatif sans qualification. Les témoignages des raccrocheurs abondent pour dévoiler les points faibles du système: une orientation par défaut, le manque d'intérêt en classe, la solitude face aux difficultés. Des rapports parlementaires soulignent à l'unisson que le collège est le lieu où l'on souffre le plus. Il produit de la souffrance surtout pour les élèves les plus fragiles. De son côté, l'OCDE classe la France 22° sur 25 en termes de qualité de vie à l'école. De colloques en séminaires, de rapports en livres blancs, le diagnostic est largement partagé: l'école n'est pas assez inclusive. Par ailleurs, elle génère trop de stress chez les élèves (nous sommes vice-champions du monde du stress après le Japon!) et la confusion entre « effort » et « souffrance » accentue le problème.

En revanche, si tout le monde est d'accord sur le constat - et au-delà d'actions de terrain très positives mises en œuvre ici ou là - la volonté politique de changer l'École fait souvent défaut.

Des rythmes scolaires « maltraitants »

Pour en rester seulement à la situation dans le second degré, posons seulement une question simple: quel adulte accepterait sans rechigner d'assister dans la même journée à 7 à 8 heures de cours assis sur une chaise? Pour avoir la réponse, observons le comportement de certains adultes après



à peine 2 heures de présence lors d'un stage! Certes, les élèves français sont ceux qui, en Europe, ont le moins de journées de classes dans l'année. Mais, ce qui pose réellement problème, c'est qu'au regard de la démesure des programmes, leur journée scolaire est la plus longue du monde! Malheureusement, ce sont encore les élèves en difficultés qui en souffrent le plus car il a été démontré que ce sont eux qui présentent les fluctuations les plus marquées de leurs capacités cognitives au cours de la journée, d'où un haut risque de décrochage car, selon leurs mots (après traduction en français courant!), « j'y comprends rien, ça va trop vite, c'est trop dur »!



Alors, pour en revenir à mon introduction, comment donner priorité au principe d'« égalité réelle », sorte d'« égalité des chances qui serait équitable » selon l'expression du philosophe américain John Rawls. En effet, l'équité a pour objectif de corriger les inégalités de départ par une reconnaissance des spécificités. A titre d'illustration, la « discrimination positive », à l'origine de la création des ZEP dans les années quatre-vingt, est une des modalités concrètes de la recherche de l'équité.

Depuis plus de trente ans, la question est lancinante et le débat traverse toutes les sphères de la société: comment démocratiser qualitativement l'école ou comment lutter contre l'échec scolaire?

COMMENT LUTTER CONTRE L'ÉCHEC SCOLAIRE?

Certes, on ne peut pas affirmer que rien n'a été fait. Des mesures pertinentes ont été prises: l'effort exceptionnel de scolarisation précoce (malheureusement mis à mal sous la dernière présidence), les politiques en faveur des ZEP puis, plus récemment, des ECLAIR, la mise en œuvre des projets d'établissement permettant de mieux s'adapter aux réalités locales, les réformes successives des programmes avec la volonté affichée (appliquée?) de les rendre plus accessibles, la promotion d'une nouvelle culture d'évaluation de nature à valoriser les acquis des élèves... Mais force est de constater que ces mesures ont été plus ou moins bien mises en œuvre et jamais conçues dans une stratégie d'ensemble cohérente.

Mais il est maintenant devenu urgent de réformer « le pacte républicain » au sein de l'École ou, selon une expression désormais bien connue, de « refonder l'École ». Les ingrédients d'un sursaut ont été bien identifiés. Selon le SNPDEN, ils devront s'articuler autour de quelques axes incontournables:

Une nouvelle définition du métier d'enseignant

Concernant le second degré, les statuts de 1950 (il y a 62 ans!) doivent être réécrits pour promouvoir une culture professionnelle plus partagée, plus interdisciplinaire, plus centrée sur les missions éducatives (y compris la mission d'enseignement). Un récent rapport de l'IGEN et de l'IGAEN propose différents scénarios possibles de nature à « revaloriser l'image du métier d'enseignant » et à donner du sens et de la cohérence à l'acte d'éduquer et d'enseigner. Nous soutenons ces propositions.

onner du sens et de la cohérence à l'acte d'éduquer et d'enseigner

La priorité absolue donnée aux processus d'apprentissage

Il faut réaffirmer que l'école est d'abord un lieu de travail: partir des questionnements des élèves, respecter leurs rythmes, mettre en place des projets, favoriser la coopération. Selon Louis Legrand (dans son ouvrage Une école pour la justice et la démocratie), « si l'école a échoué dans sa recherche d'équité, c'est surtout en raison d'une insuffisante réflexion sur les processus d'apprentissage les plus à même d'y contribuer efficacement ». Par ailleurs, il existe un hiatus trop grand entre la recherche en éducation (de haute qualité) et les pratiques quotidiennes dans les classes, ce qui implique de nouvelles modalités de collaboration entre les chefs d'établissement, les inspecteurs, les formateurs et les enseignants.

Une réelle formation professionnelle des enseignants

La Cour des Comptes a rendu un rapport en forme de réquisitoire contre la réforme

dite de « mastérisation » conduite par le ministre Chatel. Non, le savoir disciplinaire n'est pas suffisant! Oui, enseigner est un métier qui s'apprend! Concrètement, il faut faire sauter le verrou de l'académisme des concours, revoir leur place dans le cursus de formation et apprendre aux jeunes collègues à gérer l'hétérogénéité d'une classe et à travailler en équipe.

I'école a échoué dans sa recherche d'équité, c'est surtout en raison d'une insuffisante réflexion sur les processus d'apprentissage les plus à même d'y contribuer efficacement

Une évaluation qui encourage les élèves

Mettons de côté l'utopie du grand soir de la suppression de la notation. Cette forme d'évaluation voulue par la majorité des parents et des enseignants (surtout du second degré) est trop inscrite dans les mentalités et les représentations pour pousser son dernier soupir.

Pourtant, il y aurait beaucoup à dire et à écrire sur sa prétendue fiabilité et validité. On pourrait aussi rappeler que les instructions officielles ne font plus référence aux notes comme outil d'évaluation des élèves. On aimerait également développer ses effets dévastateurs quand les notes sont décourageantes: fissuration de l'estime de soi, absence de valorisation des compétences, risque de stigmatisation...

ui, enseigner est un métier qui s'apprend!

Alors, contentons-nous d'être modestes. Progressivement, encourageons les pratiques qui donnent un autre statut à l'erreur; mutualisons les outils qui mettent en évidence les compétences et les progrès des élèves.

Récemment, une jeune enseignante m'a dit: « la notation, c'est le dernier pouvoir que j'ai sur les élèves »! Je lui ai répondu, sur le ton de l'humour, que c'est certainement le meilleur argument pour s'en débarrasser!

La réaffirmation du socle commun comme une exigence démocratique

C'est vouloir tout simplement que la quasi-totalité des élèves maîtrisent un socle suffisant de connaissances et de compétences pour devenir des citoyens éclairés. C'est poursuivre le projet émancipateur de l'école fondamentale, c'est-à-dire le souci de la réussite de tous et non la sélection d'une élite, forcément sociale. C'est défendre la nécessité d'une culture commune, terreau d'une société la moins communautariste possible. Parallèlement, des efforts sont à poursuivre pour faire du

livret personnel de compétences un réel outil de communication entre les différents niveaux d'enseignement et avec les familles.

Il est évident également que sa cohabitation avec le DNB est productrice de non-sens. Par ailleurs, la mise en place du socle doit également interroger l'acte

d'enseigner car il ne vise pas seulement l'acquisition de savoirs par les élèves mais aussi la maîtrise des compétences à mobiliser ces savoirs dans diverses situations.

Une réelle mixité sociale et scolaire

Les recherches en éducation l'attestent: les pays où elle est encouragée sont plus performants scolairement. Cette mixité fait réussir les plus défavorisés sans pour autant pénaliser les plus favorisés socialement.

a mise en place du socle doit égale-ment interroger l'acte d'enseigner

De plus, laisser les parents libres de choisir l'établissement dans lequel ils souhaitent inscrire leur enfant entraîne une ségrégation des élèves par niveau d'aptitude et/ou origine socio-économique, donc aggrave les inégalités au sein de l'École. En revanche, contribuer à l'hétérogénéité sociale du recrutement des élèves est un élément essentiel de l'équité.

Un « bien vivre-ensemble » de qualité

C'est un cocktail dans lequel se trouve mélangé un certain nombre d'ingrédients indispensables: des espaces de convivialité pour les élèves et les adultes, des lieux pour se concerter et recevoir les parents, la clarté et la cohérence du règlement intérieur, une information/communication claire avec les familles, le marquage d'une autorité exigeante et bienveillante dès l'entrée dans l'établissement, l'exemplarité du comportement des adultes...

POUR CONCLURE

S'est-on jamais interrogé sur les valeurs que l'on veut transmettre à nos élèves et à nos enfants? Certes, « la Nation fixe comme mission première à l'École de faire partager aux élèves les valeurs de la République » (loi de 2005 relayant celle de 1989) mais aucun texte d'application n'est venu les décliner et le socle commun de connaissances et de compétences, qui évoque à six reprises les valeurs et à sept la République, est muet à cet égard. Bien sûr, si on questionne un responsable, la réponse fusera rapidement: liberté, égalité, fraternité! Il ajoutera (peut-être) la laïcité, plus rarement la sûreté ou le droit d'expression. Mais, en tant qu'éducateurs (passeurs de valeurs et de culture), doit-on ignorer les valeurs proprement morales telles que l'honnêteté, la générosité, le courage, la tolérance, le sens de l'accueil ou le respect de la dignité humaine? En effet, la recherche de l'équité fait partie intégrante de cette conviction que l'École doit contribuer à « la vie bonne », au bonheur de chacun.

l nous faut être courageux et solidaires

Alors faut-il changer la devise républicaine « Liberté, Égalité, Fraternité » par « Liberté, Équité, Fraternité »? Ce serait certainement illusoire mais gardons à l'esprit que, pour satisfaire l'exigence d'égalité et/ou d'équité, il nous faut être courageux et solidaires. Et c'est peut-être ce qui explique pourquoi il est si difficile de refonder l'École.



Véronique TITEUX Bureau national vtiteux@orange.fr

Le spleen du CPE

Petite synthèse personnelle sur ce métier original et incompris (extrait de mon mémoire)

Une question choquante est tombée au conseil d'administration « À quoi sert la vie scolaire? » J'avais bien ressenti un certain malaise dans l'identification des rôles de chacun mais j'étais loin de penser que le schisme était aussi important. Est-ce un fait isolé ou un constat transposable à d'autres établissements? Le fait d'avoir souvent changé de poste me permet d'affirmer que cette vision tronquée du CPE par l'enseignant n'est pas l'apanage du lycée X: j'ai souvent assisté à cette incompréhension de l'autre, à ces attentes erronées des attributions de chacun, voire cette confusion de rôles allant jusqu'au quiproquo.

Il faut dire que ce métier est une spécificité française (partout ailleurs l'éducation incombe aux enseignants eux-mêmes) et, pour en complexifier la lecture, il prend différentes formes en fonction des lieux et époques où il s'exerce. Il est, semble-t-il, indispensable d'en retracer la construction à travers le temps afin d'en saisir les fondements et les adaptations successives, puis d'en analyser les paradoxes afin de comprendre les difficultés qu'ont les CPE à faire reconnaître leur métier.

DU SG (SURVEILLANT GÉNÉRAL) AU CPE

Issues du modèle napoléonien, les écoles de la moitié du XIX^e siècle distinguent (par la vision dantesque de l'enfant pervers par nature qu'il faut parvenir à corriger) la mission noble d'enseigner de celle, subalterne et indigne, de surveiller et punir.

Le maître répétiteur devient surveillant général en 1847 et, depuis 150 ans, cette représentation caricaturale de « gardechiourme » va lui coller à la peau.

Il va pourtant toujours chercher à améliorer cette image négative de lui-même et chercher des approches variées pour maintenir les élèves en soumission (le *pensum* à la place de la punition corporelle).



Le XX^e siècle amène l'éducation nouvelle: l'enfant est innocent et imparfait et le système doit l'éduquer.

Il faudra tout de même attendre les années cinquante et l'apparition des collèges d'enseignement technique (CET) et de



leurs internats pour favoriser l'émergence d'un nouveau SG: fortement imprégné par l'esprit de l'éducation populaire, il tisse des relations nouvelles avec les élèves par l'instrument de l'animation.

es années soixante-dix [...] ■amènent l'apparition du corps de conseiller principal d'éducation

Les années soixante et la scolarisation plus massive des jeunes vers les CEG (collège d'enseignement général) confortent le CPE dans ses missions d'animation, en utilisant, de plus, la démocratie participative par le biais des FSE. La nécessité de faire la discipline est en retrait au profit de la nécessité d'inculquer des valeurs de socialisation. Il faut dire que 1968 amène une rupture avec la remise en cause de la discipline autoritaire et, au-delà, un processus plus profond d'affaiblissement de l'autorité paternelle. Les relations avec les élèves se tournent radicalement vers l'éducatif plutôt que vers le répressif (Sérazin, 2002).

Les années soixante-dix (12 août 1970) amènent l'apparition du corps de conseiller principal d'éducation et la remise en question de la prééminence du pédagogique: l'apparition de la notion de « vie scolaire ». De nouveaux rôles de responsabilité éducative sont donnés mais la déception est grande car les anciennes missions de contrôle de l'élève ne sont pas abandonnées.

Fin 70, c'est la rupture: le CPE vit un repli identitaire et refuse de faire partie de l'équipe de direction, tentant de se débarrasser définitivement de son image d'administratif. Cette position fera naître son statut et définira le service hebdomadaire auquel tout CPE reste très attaché.

➡in 70, c'est la rupture: ■ le CPE vit un repli identitaire et refuse de faire partie de l'équipe de direction

Les années quatre-vingt et le renversement politique de la France amènent le texte libérateur: la circulaire 82-482, avec une définition riche et généreuse de la vie scolaire: « placer les adolescents dans les meilleures conditions de vie individuelle et collective et d'épanouissement personnel ». Ce rôle positif est conforté par la loi d'orientation de 89 puisqu'il place le CPE comme expert de l'accompagnement individuel de l'élève. Cette réforme modifie l'ordre scolaire et requalifie les professionpratiques nelles en en définissant de plus spécifiques (suivi de l'aide individualisée par exemple). La géné-

ralisation des études secondaires et l'accroissement des effectifs scolaires amènent aussi des publics nouveaux, moins éduqués, et il est nécessaire de favoriser l'accession à la citoyenneté. Le CPE « entre en pédagogie » en intervenant toujours plus sur la mise en place des conditions matérielles et subjectives des apprentissages. Ce nouveau rôle est très bien perçu des acteurs de la communauté scolaire car l'école subit une crise de légitimité et les conditions de transmission du savoir se déaradent.

Il faudra attendre les années quatre-vingtdix pour que les IUFM intègrent les CPE à une formation initiale de type universitaire, augmentant ainsi leur niveau de recrutement, l'harmonisant avec celui des enseignants. La particularité reste qu'il n'y a pas de discipline universitaire de base pour accéder à ce concours.

Cependant la massification toujours accrue de la population d'adolescents

scolarisés en augmente l'hétérogénéité et accroît les incivilités. La figure du surveillant général n'a pas complètement disparu et peut ressurgir si les se font plus pressantes...

a particularité reste qu'il n'y a pas de discipline universitaire de base pour accéder à ce concours

laire ne veulent ou ne peuvent assumer. Mais laisser les autres façonner son temps, c'est aussi compromettre son identité professionnelle. D'où l'aigreur parfois ressentie et le repli stratégique derrière leur statut pour éviter de subir les rôles « indignes » qui leur sont laissés.

Le CPE est également au centre de toutes les concurrences:

- concurrences avec les parents puisqu'il s'ingère parfois dans leur mode d'éducation:
- concurrence avec l'équipe de direction puisqu'il s'affirme de plus en plus comme le chef de son propre service;
- concurrence avec l'environnement social qui propose également des actions pour occuper le « vide »;
- concurrence avec les professeurs aussi bien au regard de la socialisation que du devenir des élèves.

Le monopole de l'enseignant ainsi délimité réduit le travail du concurrent à une ver-

e métier se définit ainsi toujours en creux : c'est ■le travail que les autres injonctions à la discipline membres de la communauté scolaire ne veulent ou ne peuvent assumer

LE CPE AU CENTRE DE TOUS LES PARADOXES

Acteur de la vie scolaire, mais qu'estce donc? « Est-ce un lieu, un service, un domaine d'organisation, une spé-

cialité, un concept?» (Obin, 2007). Le CPE recherche une discipline et c'est justement cette polysémie qui jette l'ambiguïté: « c'est une outre ancienne » (Obin, 2007) « qu'il convient

de remplir de façon nouvelle parce que le contexte scolaire a changé » (Care,

Il lui faut identifier les changements qui s'imposent au métier et définir des activités légitimes dans les espaces et les temps laissés libres pour ces activités. L'inconvénient est que le métier se définit ainsi toujours en creux: c'est le travail que les autres membres de la communauté sco-



sion incomplète du sien (Obin, 2007). Les enseignants sont d'ailleurs de plus en plus sommés d'investir le champ éducatif; alors ils se demandent parfois « à quoi servent les CPE » (Jean-Paul Cadet, 2007).

Vis-à-vis des élèves, le CPE connaît les mêmes vicissitudes: en permanence écartelé entre éthique et responsabilité, tiraillé entre son rôle de socialisation et la compréhension du jeune en devenir. Quelle priorité à donner entre norme psychologique et morale? (Obin, 2007). Au centre de différentes logiques, il se doit de déve-

e CPE s'y transforme alors en technicien de ■la loi, en spécialiste de la déviance et en régulateur scolaires, une coproduction de l'ordre social

lopper son rôle de médiateur alors même qu'il fait partie du système. Sans cesse en position critique vis-à-vis de l'élève, il se voit parfois taxé de démagogie par l'équipe enseignante.

L'évolution de la société même joue contre lui. L'école abandonne son extraterritorialité et devient un champ social ordinaire; le CPE s'y transforme alors en technicien de la loi, en spécialiste de la déviance et en régulateur de l'ordre social (Bianchini, 2002).

Par rapport à la division morale du travail, le CPE aspire à se faire reconnaître car il jouit d'un poste stigmatisé, en tension permanente entre métier idéal et métier prescrit (Payet, 1997).

Quant à la division sociale du travail, la persistance d'une division hiérarchique bureaucratique rend l'autorité du CPE très problématique. Entre les familles, la direction de l'établissement, les enseignants, les travailleurs sociaux internes et externes, le CPE doit parvenir à construire le processus de son activité (Triby, 2007).

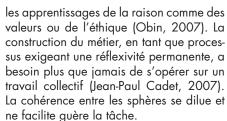
Le développement de l'autonomie des établissements affaiblit encore davantage sa posture. Le projet fait que sa professionnalité est toujours au carrefour entre le juridique et le politique: l'établissement

produit sa politique éducative en fonction des contraintes de son environnement. « L'ordre scolaire est un ordre négocié, un processus transactionnel entre les différents agents de rôles et de normes » (Bianchini, 2002).

L'ACTUALITÉ DU CPE : UN MÉTIER MÉCONNU EN redéfinition permanente

Le sens commun oppose souvent « enseignement » et « éducation ». Les savoirs expriment une vérité universelle et les normes morales varient selon les temps et les sociétés. Mais la pédagogie leur reste transversale comme moyen pour faciliter

a professionnalité est toujours au carrefour entre le juridique et le politique



L'actualité de ce métier serait donc celle d'une spécialité de la relation d'accompagnement éducatif, de la vie des groupes d'adolescents mais aussi celle d'un acteur de la mise en relation des partenaires à l'intérieur de la communauté éducative (Triby, 2007): avouez que la définition n'est pas simple.



Mais de quelle équipe fait partie le CPE dans cette géographie complexe d'activités? Les personnels de direction ont un rôle essentiel dans la délimitation des attributions de chacun.

Un consensus semble pourtant se dessiner: la socialisation est le prérequis de la pédagogie et l'EPLE un lieu de production de l'identité sociale (Baillon, 1993). Une limite importante toutefois: comment concevoir une véritable action de suivi éducatif lorsqu'un CPE assure la responsabilité de 350 adolescents? Malgré sa volonté de dialogue et son implication, il est souvent voué à ne résoudre que quelques cas particuliers...



Baillon, R., Le lycée, une cité à construire, Hachette, Paris,

Bianchini, M., « La professionnalisation des CPE », Ressources pédagogiques, 2002.

Care, C., Les conseillers d'éducations : enquête d'image. IGFN 1992

Cadet, L. C., Conseiller principal d'éducation : un métier au cœur des enjeux sociaux, BREF CEREQ n° 242, juin 2007. Mateau, M., Éclairages métaphoriques sur l'établissement scolaire à l'usage des CPE, Lyon, CRDP, 1997

Obin, J. P., La vie scolaire, l'éducation et la pédagogie,

Payet, J.-P. (1997), « Division morale du travail dans un collège de banlieue », Les annales de la recherche urbaine, n° 75, pp. 19-31.

SERAZIN, P., « Du surveillant général au conseiller principal d'éducation », Ressources pédagogiques, 2002

Triby, P. P., « Le CPE dans la nouvelle économie des savoirs professionnels scolaires », Éduquer n° 15, 2007.



Langues et cultures de l'antiquité dans le second

Synthèse du rapport n° 2011-098 d'août 2011 des IG du groupe des lettres et des IA-IPR de lettres, rédigé par Catherine Klein et Patrice Soler. Un rapport d'autant plus pertinent qu'aucune étude n'avait été réalisée pendant 50 ans sur les langues anciennes.

Aujourd'hui « le recul institutionnel de l'enseignement du latin semble à la fois légitime et inéluctable au regard de l'importance qu'ont prises les sciences exactes, l'économie, les techniques et les langues vivantes dans le monde et les besoins de formation ».

Le latin, au nom de la démocratisation et de la rationalisation de l'offre, s'est vu réduit au statut d'option; actuellement, on compte 23 % de latinistes en 5° et 5 % au lycée.

Au moment de la création des enseignements d'exploration en seconde (2010-2011), l'institution se doit de clarifier la politique qu'elle entend mener sur l'enseignement des langues anciennes.

LA MARGINALISATION DE L'ENSEIGNEMENT DES « LANGUES ANCIENNES »

Elle est visible à la fois au travers de l'intitulé choisi depuis 2007 (« Langues et cultures de l'antiquité ») mais aussi par le recul de la dotation horaire affectée à cet enseignement. Marginalisation accentuée par le fait que très peu de textes institutionnels concernent l'enseignement des langues anciennes. Par exemple, les langues anciennes ne sont jamais directement mentionnées dans le socle commun des compétences.

De plus, il n'y a pas d'homogénéité au niveau national, notamment en ce qui concerne les seuils d'ouverture qui oscillent entre être laissés à la discrétion des chefs d'établissement et un minimum de 12 élèves, et ce sans aucune référence au cadrage institutionnel.

Les langues et cultures de l'antiquité ont un statut mal défini ou marginal dans la carte académique des langues, ne sont pas prises en compte dans l'affectation Affelnet et la prévision d'effectifs est souvent très aléatoire, ce qui a des conséquences notamment pour la dotation horaire en heures postes. Les langues et cultures de l'antiquité sont de plus en plus une variable d'ajustement au point que les horaires nationaux sont rarement respectés et que, dans de nombreux lycées, des regroupements sont effectués sur plusieurs niveaux.

CONCURRENCE, REPRÉSENTATION NÉGATIVE, DÉCALAGE...

Alors qu'aucun texte n'interdit le cumul des options, dans les faits, les élèves doivent choisir notamment au collège où une véritable concurrence s'est instaurée avec les autres options.

Quelques établissements ont démontré que cette concurrence n'est pas irrémédiable puisque des chefs d'établissement parviennent à les rendre compatibles dans les emplois du temps.

L'enseignement des langues anciennes résiste mieux dans le privé où il y a parfois obligation de suivre l'enseignement débuté en 5° jusqu'à la classe de seconde incluse alors que, dans l'enseignement public, une rupture s'opère au moment de l'affectation en seconde. On peut parler d'hémorragie au lycée: sur 100 élèves ayant commencé le latin en 5°, il n'en restera que 11 en terminale dont un seul en enseignement de spécialité. Le flou instauré par la réforme du lycée entre « enseignement d'exploration » et « option facultative » a accentué la baisse des effectifs.

Les langues anciennes pâtissent également d'une représentation souvent négative chez les élèves et les familles, généralement considérées comme ennuyeuses, comme demandant du travail à la maison alors que c'est une option! Il faut donc assurer en classe l'efficience dans la construction des apprentissages.

L'enseignement des langues et cultures de l'antiquité est de plus en plus en décalage avec la formation universitaire car il demande de connaître plusieurs disciplines académiques qui ne figurent pas au programme des concours de recrutement.

LE LATIN NE SERT PLUS À LA « REPRODUCTION DES ÉLITES »

Il existe un fort potentiel de rénovation pour des « humanités modernes ». Les textes anciens à la base et au cœur de « l'humanisme » italien puis européen sont essentiels pour tenter de comprendre les mondes contemporains. D'ailleurs les nouveaux programmes de langues et cultures de l'antiquité au collège encouragent les professeurs à faire découvrir à leurs élèves les textes fondateurs.

Après avoir interrogé de nombreux élèves de collège, la mission a pu constater que le latin ne sert plus à la « reproduction des élites ». Les langues et cultures de l'antiquité constituent « une ouverture culturelle vers l'extérieur ». Dans des établissements réputés difficiles, l'enseignement des langues et cultures de l'antiquité permet de donner plus et de redonner confiance à des élèves.

degré

PLUSIEURS POINTS POSITIFS DANS L'ENSEIGNEMENT DES LANGUES ET CULTURES DE L'ANTIQUITÉ

Les collégiens interrogés voient plusieurs points positifs dans l'enseignement des langues et cultures de l'antiquité: les points au DNB, l'étymologie qui permet un autre rapport au français, la mythologie, la découverte de la culture à travers les voyages, un gain de temps pour l'étude des autres matières.

Les lycéens mettent également en avant le surcroît de points au baccalauréat mais aussi l'apport culturel et les croisements possibles avec les autres disciplines. Il ressort majoritairement qu'ils continuent les langues et cultures de l'antiquité au lycée s'ils ont reçu un enseignement de qualité au collège.

Pour les chefs d'établissement, proposer un enseignement en langues et cultures de l'antiquité est un élément constitutif de l'image d'excellence de l'établissement. Pour les familles, il s'agit aussi d'un désir d'excellence à la fois scolaire et culturel. Les professeurs des autres disciplines apprécient d'avoir des latinistes et/ou des hellénistes dans leurs classes.

Les langues et cultures de l'antiquité sont interdisciplinaires et les 7 compétences du socle commun peuvent y être travaillées. Pour redonner de l'attractivité à la matière et répondre aux besoins d'élèves de niveaux très disparates, les professeurs ont dû mener une pédagogie innovante.

L'enseignement des langues et cultures de l'antiquité est valorisé aux examens, notamment au CCF du DNB mais aussi aux épreuves facultatives du baccalauréat. Par contre, les notes sont beaucoup plus hétérogènes aux épreuves de spécialité notamment en raison de la faiblesse des versions. Les professeurs de lettres classiques sont globalement qualifiés, pragmatiques, novateurs et militants mais ils souffrent souvent d'isolement et leur nombre est en constante diminution. Ils ont besoin d'une forte implication des IA-IPR qui, majoritairement, ont une formation de lettres modernes.

AUJOURD'HUI, DEUX GRANDS DÉBATS EN FRANCE ET EN EUROPE: FAUT-IL FAIRE DE L'ENSEIGNEMENT DES LANGUES ET CULTURES DE L'ANTIQUITÉ UNE OPTION OBLIGATOIRE OU UNE OPTION FACULTATIVE? FAUT-IL MAINTENIR UN ENSEIGNEMENT DE LA LANGUE LATINE?

Que ce soit en Allemagne, en Italie ou en France, il ressort qu'il faut continuer à enseigner la langue latine mais en l'enseignant différemment.

En Italie comme en France, les arguments en faveur du latin sont identiques: il faut continuer à enseigner le latin pour la formation de l'esprit, l'importance de l'étymologie, la familiarisation avec les langues européennes, le développement de la capacité à affronter la lecture d'un texte long, la transmission vitale d'une encyclopédie culturelle et pour la recherche.

IL EST NÉCESSAIRE DE DONNER DE NOUVELLES PERSPECTIVES POUR UN ENSEIGNEMENT DES LANGUES ET CULTURES DE L'ANTIQUITÉ UTILE À LA FORMATION DES ÉLÈVES DU XXI° SIÈCLE

Tout d'abord une légitimation de l'enseignement des langues et cultures de l'antiquité est nécessaire.

Les programmes devront être redéfinis,



Sylvie PÉNICAUT Bureau national sylvie-mar.penicaut@ac-nice.fr

aussi bien au collège qu'au lycée, en insistant sur la transversalité de cette discipline. Au collège, le rapport préconise un « socle commun » des langues et cultures de l'antiquité.

Au lycée, la notion même de « programme » pourrait être revue afin d'introduire des modules orientés vers diverses spécialités (médecine, géopolitique...). En 2^{nde}, il serait souhaitable de supprimer l'enseignement d'exploration « langues et cultures de l'antiquité » et d'introduire deux modules (grec et latin) dans l'enseignement d'exploration « Littérature et société ». Pour redynamiser la série L, il faudrait que tous les élèves suivent une heure de grec ou de latin obligatoire pour être en cohérence avec la CPGE littéraire. Pour ceux qui suivraient la spécialité « langues et cultures de l'antiquité », un bonus devrait leur être accordé pour leurs études supérieures.

Les épreuves du baccalauréat devraient être revues avec l'introduction d'épreuves orales et du CCF.

L'enseignement des langues et cultures de l'antiquité doit contribuer à construire la citoyenneté européenne dans la Méditerranée plurielle.

La discipline doit être animée et gérée par les chefs d'établissement et par les corps d'inspection.

En conclusion, les auteurs du rapport posent la question suivante: « Sommesnous prêts pour une Renaissance » ? □

Les partenariats avec les associations complémentaires

Ce nouveau rapport de l'IGAEN (Mission relative à l'élaboration d'un cadre de référence pour les partenariats avec les associations complémentaires de l'école) de juillet 2011 n'est pas polémique. Même s'il met le doigt sur des anomalies importantes, le sujet est avant tout technique. Il porte sur les relations du ministère de l'Éducation nationale avec les neuf associations menant des actions éducatives complémentaires de l'enseignement public et, à ce titre, bénéficiant d'un financement dans le cadre de conventions pluriannuelles d'objectifs (CPO), à savoir : la Ligue de l'enseignement, les FRANCAS, les CEMEA, Jeunesse au plein air (JPA), les Éclaireurs et éclaireuses de France (EEDF), la Fédération des œuvres éducatives et de vacances de l'Éducation nationale (FOEVEN), les PEP, l'Association de la fondation étudiante pour la ville (AFEV) et l'OCCE. La mission s'est intéressée à la manière de rationaliser ces relations : élaboration des missions, calcul du financement et contrôle des actions menées et de l'utilisation des subventions.



Le rapport montre que la situation est particulièrement embrouillée. La proximité de ces associations, souvent constituées en réseaux, fédérations, voire confédérations d'associations, avec le ministère, les services académiques, les établissements et les écoles, est historique. Elle tient au nombre d'enseignants, mis à disposition hier, détachés aujourd'hui, parmi leurs intervenants et leurs « militants »; elle se voit aussi par la composition de leurs instances dirigeantes (enseignants, inspecteurs territoriaux, DASEN ou haut-représentants du ministère).

Les engagements financiers du ministère sont en conséquence: plusieurs dizaines de millions d'euros de subventions directes correspondant essentiellement à la rémunération des enseignants détachés (plusieurs centaines). À noter que la mission s'appuie sur les déclarations des associations pour avoir une estimation du nombre d'emplois détachés!

NÉCESSITÉ D'UNE CLARIFICATION

Cela a conduit le ministère à agir par la création, en 1992, d'un conseil national des associations éducatives complémentaires de l'enseignement public (CNAE-CEP) et de conseils académiques correspondants (CAAECEP), par la définition



d'une procédure d'agrément et la mise en place d'un conventionnement pluriannuel. Depuis 2007, avec les conventions pluriannuelles d'objectifs (CPO), le ministère s'est efforcé de consolider le dispositif.

La mission d'étude souligne les effets structurants sur les associations et les services rectoraux qui ont permis une véritable amélioration du suivi par les services centraux du ministère. Reste des insuffisances importantes, voire des anomalies.

INSUFFISANCES ET ANOMALIES

Les objectifs fixés aux associations dans les CPO manquent souvent de précisions. Ce flou certain laisse la place à des redon-

de l'école



Rodolphe ÉCHARD Bureau national rodolphe.echard@ac-strasbourg.fr



dances entre des objectifs apparemment distincts et empêche un véritable contrôle de ce qui est fait effectivement. La mission interroge la complémentarité des champs d'intervention: ne sont-ils pas parfois trop éloignés des missions de l'école, particulièrement lorsqu'il s'agit de financer des centres de loisirs et de vacances ou la formation aux brevets d'animation (BAFA, BAFD).

Plus problématique, la mission a constaté que les associations pouvaient se faire payer par les écoles, les EPLE ou les services académiques, des prestations déjà subventionnées par le ministère. Dans le même esprit, elle ne peut exclure que certaines actions soient financées plusieurs

fois par différents ministères ou collectivités locales. Les rectorats, qui sont censés suivre localement la mise en œuvre des CPO, n'ont pas les moyens de leur mission. Notamment, les associations revendiquant leur autonomie refusent le plus souvent de communiquer les montants engagés localement.

La proximité historique, le manque de clarté des modalités d'attribution des subventions suscitent des interrogations sur l'équité de traitement entre les partenaires historiques et les autres associations, très nombreuses, qui interviennent dans le domaine éducatif. Les mêmes questions sont soulevées au sein même du groupe historique.

SUGGESTIONS

Les rédacteurs du rapport proposent, dans une partie assez technique, de se diriger à terme vers des modalités d'appels à projet, voire d'appels d'offre. Conscients des difficultés à la fois en termes de compétences juridiques et de lourdeurs de gestion, ils préconisent des améliorations réalisables à court terme: recentrer les conventions pluriannuelles (CPO) sur des actions plus proches des missions du ministère, autour du jeune en sa qualité d'élève; organiser de manière plus rigoureuse le compte rendu d'activités (définition d'indicateurs plus significatifs, mise en œuvre d'une fiche d'opération simple à renseigner et à harmoniser); redéfinir le rôle des comités de suivi dans les académies en scindant, par exemple, le pilotage et le suivi des actions conduites (par un « expert pédagogique ») du contrôle de gestion (par un agent des services académiques).

Joël OLIVE Secrétaire général adjoint j-olive@voila.fr

48

À besoins nouveaux, outils nouveaux

Le bureau national a décidé de mettre en place une organisation fonctionnelle susceptible de renforcer la capacité de notre syndicat à intervenir rapidement et efficacement dans le débat public, à offrir une assistance et une aide mieux identifiées à nos adhérents, à prendre en compte des nécessités nouvelles dans l'organisation de la vie de nos diverses instances locales et nationales.

Cela se traduit par la création de quatre pôles :

- Pôle organisation et logistique: placé sous la responsabilité de Michel Richard, ce pôle coordonnera le fonctionnement des instances, les aspects logistiques de la vie de notre syndicat, la liaison entre le BN et le siège, la politique financière du SNPDEN, la gestion des événementiels.
- Pôle formation et centre de ressources:
 placé sous la responsabilité de Joël
 Olive, il aura en charge l'offre de formation syndicale, l'offre de formation
 des lauréats concours, celle des commissaires paritaires nationaux et académiques, le développement d'outils
 pour les académies, la mise en place
 et la gestion d'un site de formation.
- Pôle assistance, conseils et développement: placé sous la responsabilité de Patrick Cambier, il aura en charge le développement de l'assistance téléphonique et du conseil aux adhérents, notamment les conseils « mutationspromotions », la recherche et le développement autour de la problématique du syndicalisme de service.
- Pôle communication: animé par Florence Delannoy, il assurera le pilotage de la revue Direction, le suivi des interventions médiatiques, le suivi des Lettres de Direction, l'aide à la communication académique et son suivi et bien sûr la gestion du site Internet.

À propos de cette démarche nouvelle initiée pour répondre à des besoins organisationnels de plus en plus prégnants et qui n'entrent pas dans le champ d'intervention des commissions du bureau national, quelques remarques s'imposent.

D'abord pour préciser que ces pôles n'ont aucun pouvoir décisionnel. Leur rôle est strictement limité à la mise en œuvre de modalités organisationnelles et de coordination, dans le cadre des décisions arrêtées par le congrès et le CSN.

Par ailleurs, ces dispositions devraient permettre d'exploiter beaucoup plus efficacement toute la richesse du travail en commissions qui n'est pas toujours suffisamment utilisée dans la communication syndicale.

Énfin, à travers le fonctionnement de ces pôles, la possibilité sera ouverte de valoriser l'expérience et la compétence d'adhérents qui pourront être appelés à y participer, ponctuellement ou de façon plus pérenne en fonction des sujets traités. En tout état de cause, l'efficacité de cette organisation devra être évaluée à la fin du mandat pour une reconduction sur le mandat suivant.

Florence DELANNOY Bureau national florence.delannoy@gmail.com

Informer et communiquer: pas si facile...

Établir une communication efficace avec les adhérents n'est pas si facile, malgré le foisonnement des supports. Les militants syndicaux de la première heure se souviennent sans doute avec émotion des séances de mise sous enveloppe, révolutionnées par l'apparition de l'autocollant, ou des fax à envoyer numéro par numéro. Même si les séances se déroulaient le plus souvent dans la joie et la bonne humeur, il faut avouer que le numérique et Internet ont été accueillis avec soulagement.

Dans le même temps cependant, de nouvelles questions apparaissaient. Aucune technique n'a totalement remplacé la précédente, et l'articulation cohérente entre les canaux d'information devient une nécessité. De plus, les habitudes et les attentes des uns et des autres sont très différentes: l'un de préférer le contact direct par téléphone, l'autre de se passionner pour les forums et les échanges tous azimuts, tandis qu'un adhérent va souhaiter une réponse immédiate à une question qui se pose dans son établissement alors qu'un autre a besoin d'une réponse juridique argumentée pour traiter une question délicate.

C'est le rôle du « pôle communication » du bureau national que de s'efforcer de gérer au mieux la multiplicité des besoins, en liaison avec le pôle « assistance, conseil et développement ».

LE SITE, POINT DE CONVERGENCE

Le site, totalement renouvelé en mars 2011, est aujourd'hui le point central de la communication syndicale. Il a franchi la barre des 500.000 visiteurs, soit une moyenne de plus de 1.000 visites par jour. Sachant que la majeure partie du contenu n'est accessible qu'aux seuls adhérents, la fréquentation peut être considérée comme très satisfaisante et nos annonceurs ne s'y trompent pas: n'hésitez pas à cliquer sur les bandeaux d'information qui proposent, selon les moments, informations ou offres promotionnelles spécifiquement réservées aux adhérents du SNPDEN. Complément indispensable de Direction, et de la Lettre de Direction, il offre, nous l'espérons en tout cas, réactivité et facilité de recherche. Le site s'articule autour de deux objectifs: permettre d'accéder à des ressources documentaires ou d'actualité et favoriser les échanges entre le siège et les adhérents, mais aussi entre adhérents.

CHERCHER, TROUVER, DÉCOUVRIR

Sans surprise, la rubrique la plus visitée est celle consacrée aux mutations, avec un pic d'activité impressionnant aux momentsclefs de la procédure, mais surtout au moment des résultats: le record a atteint plus de 2.000 connections simultanées tandis que les commissaires paritaires procédaient aux dernières vérifications avant la mise en ligne.

Les académies en ligne, la page « actions syndicales en cours » et la rubrique « préparer le concours » sont régulièrement consultées mais c'est l'espace « adhé-



 Espace adhérents O Fiches pro Tout sur tout

O Dossiers thématiques

○ Motions de A à Z

Formations

Trouver votre

interlocuteur

Nos partenaires

Les vidéos

La réflexion syndicale

Colloques et rapports

Les petites annonces

Pour garder tous les avantages d'une version locale...

dex-educatio

Recueil uridique



L'enquête AS et UNS le 27 octobre 23 oct. 2012

 Si vous ne l'êtes pas e Certains d'entre vous essayez cela, Si cela

SNPDEN: Syndicat Nat

Votre synd

Les astreintes, c'e

... depuis longtemps! R

fiche professionnelle

Refondation: lecti

La refondation de l'Ecole

SNPDEN : lecture croise

Les mandats défen SNPDEN lors du dé

Retrouvez les mandats p

défendus par le SNPDEN,

personnel de direction pré

des débats, es qualité, et

l'UNSA éducation...

23 nov. 2012

15 nov. 2012

refondation

25 oct. 2012

Enquête close, merci de vo bientôt pour les résultats de

Contribution SNPDEN Enseignement Supér 22 oct. 2012



nous contacter Gérer mon compte > Agrégateur de flux Administrer Se déconnecte technologie responsabl TURBO-Self 02.38.43.06.44 le forum contrats d'avenir @SASD bac langues O BN 14 nov pour ceux

rechercher

rent » qui recueille tous les suffrages. Il s'enrichit régulièrement de fiches « pro » (faut-il voter la DGH en février? mémento des procédures disciplinaires; les astreintes existentelles encore?) et de courtes synthèses sur les questions de pratique du métier abordée sur le forum.

Très attendu, le Recueil juridique est progressivement mis en ligne, ce qui facilitera aussi bien son actualisation que sa consultation. On trouve donc de plus en plus souvent sur le site ce que l'on y cherche, mais prenez le temps, à vos moments perdus, entre la fin de la réunion de bassin et le début de la commission permanente, d'y flâner un peu: dans le menu de gauche, « de A à Z » vous présente les positions du SNPDEN sur les grandes questions du métier; les dossiers thématiques élaborés par Valérie Faure font le point sur la laïcité, le collège ou les TICE et les vidéos vous permettent de retrouver Philippe Tournier au congrès de Lille ou la vidéo des 20 ans du syndicat. Le discours d'ouverture du CSN sera mis en ligne de la même façon.

UN SITE DE RENCONTRE

S'il n'est pas (encore?) un site de rencontre dans l'acception habituelle du terme, www. snpden.net permet à des collègues de briser l'isolement d'un métier où l'équipe de direction n'existe pas toujours. Le nombre relatif des connexions venant d'outre-mer et de l'étranger est significatif de ce besoin d'échanges inhérent à notre métier. Le forum est animé par les membres du bureau national et par les permanents du siège.

Côté forum, riche aujourd'hui de plus d'une centaine de sujets, ce sont les questions juridiques qui préoccupent le plus les collègues. S'il n'est pas le lieu privilégié des réflexions de fond, le forum permet de répondre à des préoccupations immédiates mais aussi de faire apparaître la diversité des situations et des enjeux en fonction des académies. La partie réservée aux SA et SD est à ce titre souvent édifiante et permet au National de disposer d'une vision panoramique des académies que le ministère nous envie souvent!

LE PAPIER N'A PAS DIT SON DERNIER MOT.. ET LE TÉLÉPHONE SONNE

Si le tout numérique est tentant, par sa réactivité et son faible coût de diffusion, plusieurs adhérents de longue date nous ont fait part de leur souhait de continuer à recevoir les informations syndicales sous une forme plus traditionnelle, n'exigeant pas de connexion Internet, et plus adaptée notamment aux collègues retraités. C'est une demande que nous allons nous efforcer de prendre en compte, la fidélité syndicale de nos collègues méritant bien ce (petit) effort, d'autant que d'aucuns, du haut de leurs 101 ans, contribuent à animer la « Tribune libre » de Direction (cf. le numéro 202).

Enfin, le lien téléphonique reste précieux, assuré pour l'essentiel par le secrétariat et les permanents du siège, Isabelle Poussard et Cédric Carraro, mais également par Philippe Marie et Raymond Scieux, éminents personnels de direction honoraires qui répondent chaque mois aux questions juridiques.

Pour toute question ou suggestion à propos de cet article, rendez-vous sur le forum ou écrivez à florence.delannoy@gmail.com mais aussi, si vous le souhaitez, par courrier au 21, rue Béranger 75003 Paris.

S'IDENTIFIER

La page d'accueil accessible à tous offre un menu simplifié. Prenez l'habitude de vous identifier droite) pour accéder à l'ensemble

Pour cela, il suffit d'entrer votre numéro d'adhérent et votre mot navigateur Internet vous offrent la possibilité qu'ils soient enregistrés

une fois pour toute.

Lorsque vous êtes identifié, de nouveaux menus apparaissent et vous avez accès à l'ensemble des services adhérents: fiches nariats, etc.

OSEZ LE FORUM!

Un forum est un espace de discussions « en ligne ». Son usage est aussi simple que celui du courriel. D'un coup d'œil, vous vérifiez dans le menu de droite les derniers sujets mis en ligne ainsi que les dernières réponses (« commentaires ») apportées.

En cliquant sur le bandeau de couleur « forum », vous accédez à l'ensemble des messages existants, répartis en deux espaces: à tous, et plus particulièrement à ceux qui préparent le concours, et « l'espace adhérents » accessible aux seuls adhérents à jour de leur cotisation. C'est dans cet espace, juridiques, échanger entre retraiforcément de n'importe quoi dans l'espace « pause café ».

Attention: le forum est un espace d'échanges mais aussi le lieu où nécessitant une réponse rapide. De ce fait, les réponses ne sont pas toujours exhaustives et méritent parfois d'être complétées nous paraissent d'intérêt général font l'objet d'un traitement plus approfondi, avec validation de la cellule juridique, et sont mises en ligne dans l'espace « adhérent »



Pascal CHARPENTIER Secrétaire national pascal.charpentier@ac-lyon.fr

L'AS: et chez vous, comment ça va?

Vous avez été près de 1.600 à répondre à l'enquête UNSS et nous vous en remercions. Ce sont, à ce jour, en octobre, plus de 42 % de réponses venant d'actifs, ce qui fait de l'échantillon un échantillon tout à fait représentatif qui nous permet de dégager des lignes de force intéressantes.

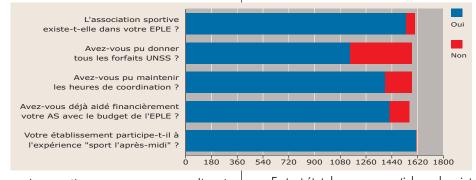
Rappelons ici les 12 questions auxquelles nous vous avions demandé de répondre par oui, plutôt oui, plutôt non ou non:

- 1. L'AS existe-t-elle dans votre EPLE?
- 2. Avez-vous pu donner tous les forfaits UNSS?
- 3. Avez-vous pu maintenir les heures de coordination?
- 4. L'AS a-t-elle plus une orientation compétition qu'animation?
- 5. La santé financière de votre AS est-elle bonne?
- 6. Avez-vous déjà aidé financièrement avec le budget de l'EPLE votre AS?
- 7. Êtes-vous favorable à la présidence de l'AS par le chef d'établissement?
- 8. L'expérience « sport l'après-midi » est-elle dans votre établissement?
- 9. Les rapports d'inspection font-ils référence à l'AS?
- 10. Êtes-vous favorable à l'intégration des profs d'EPS dans le corps des certifiés?
- 11. Les professeurs d'EPS participent-ils facilement à la vie de l'établissement (CA, professeur principal, CESC...)?
- 12. Pensez-vous que le forfait AS doit évoluer?

LES RÉPONSES AUX QUESTIONS 1, 2, 3, 6 ET 8

Elles ont été les suivantes:

sements est engagé dans ce dispositif. Peut-être y a-t-il eu, pour certains, confusion entre l'AS le mercredi après-midi et l'expérience « sport l'après-midi »?



La première remarque concerne l'expérience « sport l'après-midi ». 64 collègues ont répondu être concernés alors qu'un nombre plus important d'établis-

En tout état de cause, un article sur le sujet mériterait d'être écrit et j'invite un de ces collègues à nous contacter afin d'exposer son point de vue sur la question.



- Si l'ensemble des chefs d'établissement ont pu donner tous les forfaits et maintenir toutes les heures de coordination, il est à noter que 37 % ont déjà aidé financièrement leur AS avec les fonds propres de leur établissement. C'est un chiffre qu'il serait utile de suivre après la position clairement rappelée du SNPDEN sur le sujet.
- Indéniablement, chacun reconnaît à son AS une orientation plutôt d'animation que de compétition puisque l'ensemble des « non » représente près de 60 % des réponses. Le chiffre n'est pas non plus exagéré et correspond bien à l'idée que chacun s'en fait.
- 75 % des collègues considèrent que leur AS est en bonne santé financière et, là encore, le chiffre n'étonne guère.

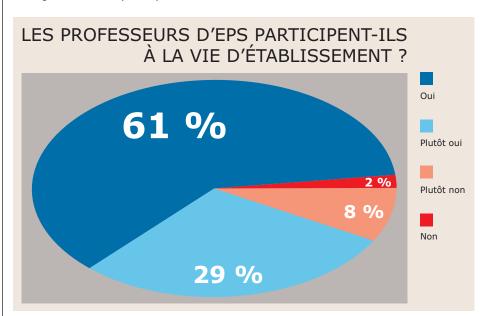
PRÉSIDENCE DE L'AS

Le graphique suivant est intéressant au sens où il répond à une question d'actualité sur l'AS relative à la présidence de celle-ci par le chef d'établissement. On y découvre une partition 50/50 avec un léger avantage du « non » (56 %) pour ne pas vouloir être forcément le président de cette association. C'est une position du SNPDEN et l'on aurait pu croire effectivement à un large consensus autour du « non ». Comme quoi le rapport de l'AS avec le chef d'établissement est plus complexe qu'il n'y paraît et dépasse souvent la simple approche juridique.

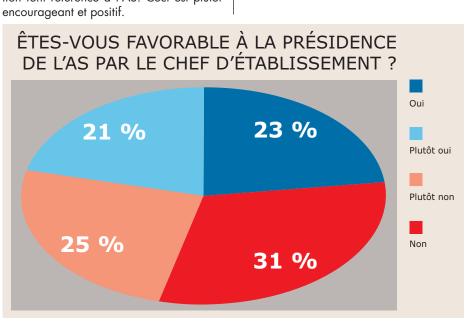
L'autre graphique est aussi étonnant car il montre que l'inspection n'est pas si absente du suivi de l'AS que l'on pourrait imaginer puisque 44 % des collègues contre 56 % reconnaissent que les rapports d'inspection font référence à l'AS. Ceci est plutôt encourageant et positif.

PARTICIPATION À LA VIE DE L'ÉTABLISSEMENT

Autre point positif qui contredit quelques idées reçues, plus de 90 % des chefs d'établissement considèrent que leurs enseignants d'EPS participent à la vie



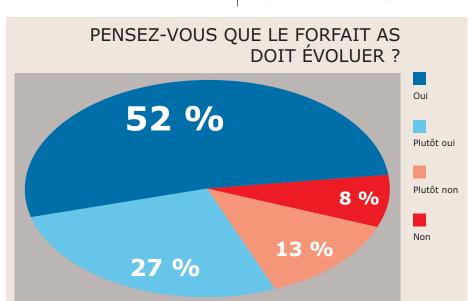
de l'établissement. Effectivement, il n'est pas rare de voir des professeurs d'EPS au CA ou dans des commissions mais l'enquête confirme bien cette impression et prouvent que ces derniers ont le souhait de prendre part au fonctionnement de leur établissement.





ÉVOLUTION DU STATUT DES PROFESSEURS D'EPS ET DU FORFAIT AS

Pour la 1^{re}, il est à noter que 87 % des collègues sont favorables à l'intégration de ces professeurs dans le corps des certifiés,



Les deux dernières questions s'intéressaient à l'évolution du statut des professeurs d'EPS et à celle du forfait AS. ce qui rejoint d'ailleurs une revendication du SE-UNSA. Là encore, il semble que ce soit une évolution normale et peu de

personnels de direction voient dans la subsistance de ce corps particulier une réelle raison.

Enfin, l'évolution du forfait AS semble aussi faire l'unanimité puisque près de 90 % des collègues se prononcent pour celleci avec une large majorité de « oui » à 52 %. Il ne fait donc aucun doute que les esprits sont prêts. Reste bien évidemment à savoir de quelle manière mais, là aussi, ne doutons pas que nous saurons collectivement tracer quelques pistes d'évolution en commun avec nos collègues du SE-UNSA, voire pourquoi pas avec d'autres syndicats ainsi qu'avec les responsables de l'UNSS nationale.

LA QUESTION OUVERTE

À noter, pour terminer, que la question ouverte a été largement renseignée avec plus de 24 pages de commentaires tous plus intéressants les uns que les autres mais il nous est difficile d'en faire une synthèse exhaustive tant ceux-ci sont différents, voire opposés.

Quelques lignes de force se font néanmoins sentir autour du caractère social de l'AS qui profite aux moins favorisés et qui s'inscrit dans une politique de santé publique. De même, l'activité de l'AS est indéniablement liée à celle des professeurs dans un sens comme dans un autre. Beaucoup d'entre nous souhaitent d'autre part, dans l'évolution du forfait AS, le coupler d'une manière ou d'une autre au nombre de licenciés. Certains voient dans les AS un État dans l'État et tous reconnaissent (ou découvrent pour quelques uns) l'engagement de la responsabilité du chef d'établissement dans ce fonctionnement. A plusieurs reprises, il a aussi été évoqué, en positif ou négatif selon l'approche du collègue, l'éventuelle possibilité d'autres forfaits d'activités culturelles ou scientifiques. Enfin un commentaire a retenu favorablement l'attention du lecteur attentif de ces 24 pages au point d'en faire sa conclusion. Il était dit par un collègue : « Vive le sport scolaire! Voilà une enquête qu'elle est sympa! »

Cela fait toujours plaisir à lire...!

Un grand merci à tous les collègues qui ont trouvé les quelques minutes nécessaires, sur un temps qui nous est toujours compté, afin de renseigner cette enquête. Mieux connaître vos attentes ou vos positions nous permet de mieux porter votre parole et dans un sens mieux vous servir.

Le SNPDEN à Madrid



Pierre MONDOLONI Secrétaire académique Étranger pierremondosnpden@yahoo.fr

Le 26 septembre, à l'occasion d'un regroupement de chefs d'établissement de la péninsule ibérique à Madrid, une douzaine de personnels de direction d'Espagne et du Portugal ont pu se retrouver pour une réunion syndicale SNPDEN et échanger sur divers sujets.

LES SUJETS ABORDÉS

- Bilan du mouvement AEFE 2012;
- bilan des opérations de réintégration/ mutation pour l'année dernière;
- informations générales sur la vie du réseau AEFE ;
- informations générales sur l'actualité du SNPDEN en France (suite aux informations communiquées lors du bureau national élargi aux SA et aux derniers numéros de Direction);
- questions diverses.







UNE « PREMIÈRE »

Cette réunion, une des premières du genre et qui peut se reproduire lors d'occasions semblables dans les différentes zones AEFE pour lesquelles nous disposons de responsables de zone, est peut-être une piste à examiner afin de pouvoir organiser des rencontres régulières des personnels de direction hors de France.

Dans tous les cas, celle-ci a eu le mérite, et toutes seraient sans doute dans le même cas, de renforcer les liens entre nos adhérents et sympathisants, de favoriser la diffusion d'informations, de rompre le sentiment d'éloignement que nos collègues rencontrent quelquefois dans leurs postes.

Cette rencontre s'est terminée par un moment convivial et l'ensemble a donné satisfaction aux participants.

À la rencontre de l'outre-mer

Une académie dans L'océan Indien

Laurence Colin, coordonnatrice des commissaires paritaires nationaux, et Michel Richard, secrétaire général adjoint, se sont rendus, à l'invitation du secrétaire académique et du bureau de l'académie de La Réunion, à Saint Denis, durant trois jours, fin septembre 2012.

Il s'agissait pour nous de rencontrer les personnels de direction adhérents et futurs adhérents, autant pour des entretiens individuels préparatoires aux dossiers de mutation que pour échanger lors d'une assemblée générale qui a réuni près de 90 participants (sur un total de 220 personnels de direction) sur les grands dossiers nationaux et les problèmes spécifiques à cette académie ultramarine.

AUDIENCE AUPRÈS DU RECTEUR ET DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

Nous avons également été reçus en audience par le recteur et par le secrétaire général pendant près de deux heures. Au cours de la conversation, nous avons précisé les positions du SNPDEN sur les thèmes de la refondation de l'école, de la gouvernance du système éducatif, de la décentralisation. D'autre part, nous avons évoqué l'évolution du statut de personnel de direction, après la publication des décrets du 1er août 2012.

Le dialogue s'est déroulé dans un climat serein, de grande qualité et d'écoute mutuelle et réciproque, ce qui a permis de dégager un consensus sur les valeurs de l'école de la République. Toutefois, il est à noter qu'il faudra traduire dans les faits et, plus particulièrement dans les actes de gestion, les intentions avancées.

VISITE AUPRÈS DES COLLÈGUES

Notre séjour nous a également permis de réunir les commissaires paritaires académiques pour une longue séance de formation et d'échange.

Claude Carpentier, secrétaire académique, a organisé à notre attention une visite du collège « Chemin marin » situé dans le nord de l'Île où notre collègue chef d'établissement, l'IEN et de nombreux personnels enseignants nous ont présenté la mise en place de l'école du socle commun qu'ils ont démarrée à la rentrée 2010.

LE SNPDEN MILITANT PROCHE DE SES ADHÉRENTS

De toutes ces rencontres, Laurence Colin et moi rapportons la certitude que le SNPDEN, ses adhérents et ses sympathisants, comprennent et partagent le sens de notre engagement syndical pour l'amélioration des conditions d'exercice du métier et de nos rémunérations mais également en faveur d'un système éducatif capable de répondre aux attentes et



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

objectifs de formation formulés par les élèves et leurs familles.

Enfin, nous voudrions témoigner notre gratitude et nos plus chaleureux remerciements à Claude Carpentier et à ses collègues du bureau pour leur accueil, leur disponibilité ainsi que leur enthousiasme à nous faire apprécier et aimer leur Île si attachante et attrayante.







Mayotte, le DOM aux multiples facettes

Depuis mars 2011, l'île de Mayotte est devenue le 5° DOM français. À ce titre, et suite aux échos des événements d'octobre 2011, le bureau national avait décidé qu'une visite s'imposait afin de soutenir les collègues personnels de direction et profiter d'une participation à l'AGA pour faire connaissance avec eux, discuter du quotidien d'un chef d'établissement et d'un chef d'établissement-adjoint à Mayotte.

Profitant d'une visite plus ou moins annuelle, prévue depuis l'an dernier en raison du nombre important de départs à la retraite à La Réunion en septembre 2013, et qui nécessitait, d'après Claude Carpentier, secrétaire académique de La Réunion, ma visite en tant que coordonnatrice des commissaires paritaires nationaux, plus particulièrement en charge des DOM et des COM, Michel Richard, qui affirmait qu'une visite à Mayotte était indispensable, a accepté de m'y accompagner.

MAYOTTE

Ce sont deux îles, Petite Terre et Grande Terre, l'une étant le centre administratif et l'autre le centre économique de l'île, reliées par une barge et un amphi-drome. Cela peut paraître anecdotique mais les journées et l'organisation de toutes les réunions sont conditionnées par les horaires des traversées. Nous avons vécu quelques sprints mémorables!

Quand on parle de postes à Mayotte, si vous pensez lagon et cocotiers, ce n'est qu'une part infime de la réalité. Certes, il y fait chaud et l'on peut se baigner avec les tortues à Petite Terre. Certes, la plupart des établissements sont neufs car construits récemment. Mais il y a une autre facette à cette image.

UNE EXPLOSION DÉMOGRAPHIQUE À GÉRER

Mayotte, ce sont 18 collèges, dont quinze ont plus de 1.000 élèves. Ce



Laurence COLIN
Coordonnatrice des commissaires
paritaires nationaux
laurence.colin@ac-orleans-tours.fr

sont des établissements construits pour 900 élèves et qui en accueillent aujourd'hui plus de 1.500. Une sortie en fin de journée ressemble à une ruche: en 10 minutes, tous les bâtiments se vident. Ce sont des établissements, collèges ou lycées, qui augmentent de 250 élèves à chaque rentrée.

Ce sont aussi 3 lycées professionnels et 6 lycées dont les effectifs, à la rentrée 2011, allaient de 1.189 élèves à 2.173. Ajoutez-en encore 300 par établissement pour ceux de septembre 2012,





dans des locaux qui n'étaient pas prévus pour ces effectifs.

Chaque établissement installe dans son enceinte des structures modulaires ou attend du continent une livraison de bâtiments provisoires qui, comme en métropole, prévus pour 10 ans, resteront sans doute 15 ans de plus.

Pas de cantine ou, du moins, très peu de restauration scolaire mais des collations livrées par des sociétés extérieures. Obtenir l'accord pour des plateaux-repas relève d'une grande victoire pour les collègues.

LE PROBLÈME DU NIVEAU D'INSTRUCTION

Que ce soit le préfet ou le vice-recteur, qui nous ont reçus lors de deux audiences distinctes et accordé plus d'une heure et demi d'entretien à chaque fois, tous deux s'accordent à dire que le maillon faible, c'est l'école primaire. L'évaluation de fin de CM2 a montré que 20 % des élèves avaient un niveau CP, 60 % un niveau CE2 et que les autres ne savaient pas lire. Le mode de recrutement est en cause. Il est de 3 types différents: les professeurs des écoles qui arrivent de métropole par le jeu des inea, les instituteurs recrutés à Mayotte sur concours et beaucoup de contractuels dont certains n'ont que le niveau 5°.

UNE ORGANISATION PEDAGOGIQUE PARTICULIÈRE

Ajoutez à cela une démographie galopante: à Mayotte, 60 % de la population a moins de 20 ans. Les locaux étant souvent trop petits, en primaire, on pratique les rotations: certains élèves ont cours de 7h00 à 12h15 sur 5 jours, les autres de

12 h 25 à 17 h 40, sans cantine... Au collège et au lycée, on s'adapte lorsque l'on fait les emplois du temps avec, parfois, la nécessité d'ouvrir en plus le samedi lors d'une montée brutale des effectifs. Un exemple: le dernier collège, créé tout en constructions modulaires et sur pilotis en raison des pluies, a 24 salles de classe pour 40 divisions! Et une étude à ciel ouvert dans un sas d'entrée.

Et des effectifs de classe tous niveaux ressemblant à ceux que nous connaissons en métropole.

DÉCENTRALISATION?

Pour ce qui est du financement, le vicerecteur et le préfet nous l'ont tous les deux dit: certes, Mayotte est un département français et la décentralisation devrait aussi être mise en place mais cela prendra du temps. Pour l'instant, tout est à 100 % à la charge de l'État, de la construction à l'entretien en passant par les salaires de tous les personnels.

SUJET BRÛLANT, LA LAÏCITÉ

98 % des Mahorais sont musulmans. À part quelques familles provocatrices, pas besoin de convaincre. Il est par contre parfois difficile de discerner entre un accessoire vestimentaire relevant de la culture locale et un symbole religieux. Les maîtres-mots restent le dialogue et la diplomatie mais le droit à la différence ne saurait se confondre avec la différence de droit.

NOS COLLÈGUES SUR LE QUI VIVE

Nous avons été marqués, encore plus qu'ailleurs, par l'énorme implication des collègues. Les journées commencent tôt et se terminent tard, un peu à l'image de la taille des établissements. Nous avons eu l'impression de voir des collègues dévoués à leur établissement, dans des projets permanents, qu'ils soient pédagogiques ou immobiliers, et surtout tout le temps en alerte, ne sachant pas d'où l'incident peut venir.

Je voudrais remercier tous les collègues qui nous ont accueillis, qui nous ont véhiculés d'un endroit à un autre au gré des audiences et des rendez-vous et qui ont accepté de nous faire partager un peu de leur quotidien dans leur établissement scolaire. Avec des remerciements plus particuliers pour Jean-Claude Le Drezen, nouveau SA, que nous félicitons pour sa brillante élection ainsi que pour la qualité parfaite de l'organisation. Nous sommes certains d'une chose maintenant, c'est que nous reviendrons, notamment afin d'accompagner les collègues dans leur retour en métropole.





Guyane et Guadeloupe: deux académies dans l'action

C'est bien avant le congrès de Lille que les sections académiques de Guyane et de Guadeloupe avaient souhaité accueillir une délégation de la commission « carrière » du bureau national pour rompre un certain sentiment d'isolement syndical et pour permettre à leurs adhérents de recevoir « en direct » des informations et des conseils sur la gestion de leur carrière, de son début jusqu'au départ en retraite.

Au-delà, Jacqueline Gresse (Secrétaire académique de Guyane) et Jean Dartron (SA de Guadeloupe) souhaitaient « resserrer » les liens avec l'échelon national, conforter leur action d'implantation face à 1 & D/FO et réaffirmer la prééminence du SNPDEN-UNSA devant l'ensemble des personnels de direction et des autorités locales et académiques.

C'est nantis de cette « lettre de mission », complétée par un ambitieux programme de formation des commissaires paritaires académiques, de conseils pour les mutations et les futurs retraités, ainsi que d'informations sur l'actualité de la profession, que Laurence Colin, Philippe Vincent et Philippe Girardy se retrouvèrent à Orly le 8 octobre au matin.

Pour l'anecdote, il faut reconnaître que l'élément féminin de la délégation avait fait preuve de plus d'anticipation que la partie masculine qui, n'ayant pas imaginé qu'un certificat de vaccination antiamarile pût être nécessaire pour se rendre dans un département français, a bien failli ne pas pouvoir embarquer...

EN GUYANE

Dès l'arrivée à Cayenne, Jacqueline Gresse avait prévu une rencontre avec M. Sorèze (DASEN), M. Fonderflick (SG) et M. Willard (DRH) qui nous présentèrent leur académie (mono-départementale) et ses particularités: 68 % de la population née hors du territoire, plus de la moitié âgée de moins de 18 ans, une immigration constante (plus de 70 nationalités) et venant de plus en plus loin (Chili, Colombie, etc.), la plupart des familles ne vivant que grâce aux aides sociales et se déplaçant au gré des « petits boulots » qu'elles peuvent trouver. Il est facile d'en déduire les difficultés considérables qui en résultent en matière de prévision et de gestion des effectifs, aggravées par les problèmes de transport liés aux distances et à l'isolement (certains établissements ne peuvent être atteints qu'en pirogue...).

De son côté, la délégation a rappelé l'importance du SNPDEN-UNSA, tant par ses effectifs que par sa force de proposition, par exemple dans le débat sur la « Refondation ». Compte-tenu de la période où se situait cette rencontre, un accent particulier a été mis sur l'importance de l'évaluation (en



Philippe GIRARDY Bureau national phildan.girardy@free.fr

particulier des adjoints), dans les opérations de promotions et de mutations qui risquent d'être limitées, en Guyane, trois collègues seulement partant en retraite.

Dès le lendemain, malgré les distances et les temps de trajet, une trentaine de collègues étaient réunis au lycée des métiers de Balata pour une assemblée générale académique dont l'ordre du jour combinait les questions « nationales », traitées par la délégation (actualité ministérielle, « refondation », décret statutaire, UNSS, GRETA, réforme des retraites, formation des commissaires paritaires académiques etc.) et des questions « locales » (dotations de fonctionnement des collèges « fléchées », logements de fonction supprimés, transports scolaires etc.). L'après-midi fut consacré à recevoir les collègues préoccupés par leur mutation, leur promotion ou leur retraite.

Le jour suivant, nous étions reçus en audience par M. Tien-Long, président du conseil général. Son accueil souriant et décontracté, sa formation d'ancien enseignant d'éco-gestion et ses excellentes relations avec Jacqueline Gresse ont permis d'aborder très directement les questions évoquées la veille, en AGA.



La réactivité exceptionnelle de notre interlocuteur a sans doute permis à la délégation de battre un record d'efficacité dans une rencontre avec une collectivité territoriale: en moins d'une demi-heure, des solutions conformes à nos positions ont été apportées à des questions aussi importantes que des dotations de fonctionnement respectant l'autonomie des collèges, le maintien du financement de logements de fonction menacés de fermeture, un aménagement des transports scolaires et la mise en place de groupes de travail réguliers.

EN GUADELOUPE

Deux heures plus tard, embarquement pour Pointe-à-Pitre où l'élection des représentants des parents d'élèves aux CA avait contraint Jean Dartron à « densifier » sérieusement le programme: le temps de déposer les valises au lycée des métiers de l'hôtellerie et du tourisme de Gosier (encore un grand merci à sa proviseure, Elisabeth Lepierre, pour son accueil et sa disponibilité) et la délégation retrouvait plus de quarante collègues réunis en AGA, malgré un début d'alerte due aux intempéries.

Comme en Guyane, Philippe Vincent traita des actualités nationales, Laurence Colin des questions de promotions et de mutations, les deux avec le brio et la compétence qu'on leur connaît. Quant à la manière de parler des retraites, l'auteur s'abstiendra de tout commentaire...

Pour la section académique de Guadeloupe, son SA et l'équipe du secrétariat académique, cette AGA et la venue de la délégation se situaient à un moment « charnière » de leur action syndicale de « reconquête » vis-à-vis de l'organisation syndicale concurrente; la délégation a senti une volonté farouche de parvenir à tirer un trait sur des années de manque d'équité et de transparence. Cette année, qui voit un nombre considérable de départs en retraite (11) permettant d'envisager un mouvement d'une ampleur exceptionnelle, doit être l'occasion de cette remise à plat, favorisée par un changement important dans l'organigramme du rectorat et par la formation « musclée » des commissaires paritaires académiques (rejoints entre-temps par leurs collègues de Martinique) mise en œuvre par Laurence Colin qui leur a donné toutes les recettes nécessaires pour intervenir efficacement en CAPA (certains ont découvert qu'ils pouvaient y prendre la parole...).

Le lendemain matin, audience rectorale où nous étions reçus par le DASEN (M. Christophe) et par la directrice de cabinet (M^{me} Arekian) « représentant le recteur, retenu à Paris ».

Après qu'on nous eut présenté l'académie de Guadeloupe et ses spécificités (elle aussi monodépartementale mais dispersée en un vaste archipel (Marie-Galante, St Martin etc.), accueillant aussi une population immigrée de plus en plus importante et venant de plus en plus loin: 86 nationalités dans un collège de Pointe-à-Pitre), la délégation rappela avec force le caractère « incontournable » du SNPDEN et son double rôle de force de proposition et de défense des collèques.

Dans la perspective des changements évoqués ci-dessus, un accent particulier a été mis sur l'importance des entretiens d'évaluation dans la perspective des opérations de promotion et de mutation, du bon fonctionnement des instances de concertation (« Blanchet ») et de notre exigence de règles claires, connues de tous, permettant une équité de traitement dans les opérations à venir.

De même furent rappelées la nécessité d'une liste complémentaire pour les promotions, la mise en œuvre effective de « l'effet-mémoire » et notre opposition à l'inscription systématique, en tête de la

liste d'aptitude, de collègues maintenus en poste en tant que faisant fonction.

En fin d'audience, nous avons senti un moment de « flottement » chez nos interlocuteurs lorsque leur fut exposée notre conception de l'attribution de la part « résultats » de l'IF2R: ils semblaient avoir prévu de déléguer cette tâche au service du personnel, comme s'il s'agissait d'une prime « comme les autres »... La matinée du départ fut consacrée à l'accueil des nombreux candidats à mutation, (Laurence Colin), aux interviews de la presse, radios et télévision locales (Philippe Vincent et Philippe Girardy) et aux questions personnelles sur les retraites.

Le soir même, avec près de deux heures de retard dues aux conditions atmosphériques de plus en plus mauvaises, la délégation embarquait sur le dernier vol à destination de Paris, l'aéroport fermant peu de temps après.

Au final, un bilan extrêmement positif: deux assemblées générales académiques très suivies, la formation de tous les commissaires paritaires académiques, une large information des adhérents sur les actualités nationales, des avis et des conseils à plus de 40 candidats à mutation ou à la retraite.

Les réactions très favorables de nos collègues à ces contacts « directs » ont montré la nécessité de renouveler régulièrement ce type de déplacement, seul moyen de lutter contre le sentiment d'isolement qu'éprouvent, parfois, nos adhérents sur place.

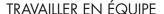
Pour la délégation, ce fut l'occasion d'un enrichissement personnel grâce à une meilleure appréhension des conditions particulières d'exercice et des spécificités de ces académies ultramarines et, surtout, grâce à des contacts humains d'une exceptionnelle chaleur.

Un très grand merci à tous les collègues pour leur accueil si amical et si convivial qui a largement compensé des conditions climatiques qui n'eurent de « tropical » que l'abondance et la permanence des précipitations...

L'académie de Grenoble

Dans cette académie qui compte cinq départements et de nombreuses singularités, j'entame ma 5º année de secrétaire académique, après avoir été secrétaire départemental de l'Ardèche. Ces responsabilités syndicales sont vraiment passionnantes et enrichissantes.

Notre académie s'étend des Hautes-Alpes à la Provence; on y suit l'Isère et un « tronçon » du Rhône bordé de la Drôme et de l'Ardèche. L'ensemble est très attractif et se caractérise par une population scolaire en augmentation, population par ailleurs très mobile ce qui ne facilite pas nos prévisions d'effectifs! Par ailleurs, le kilomètre n'est pas forcément un bon moyen de calcul; en revanche, le temps de transport le long de nos belles routes est beaucoup plus efficace et sûr.



Au-delà de la diversité des paysages et de leur beauté, la singularité géographique impose pour notre syndicat la constitution d'une équipe. Nous sommes partout présents et j'ai la chance de pouvoir être entouré de secrétaires départementaux qui connaissent parfaitement leur territoire. En Drôme, nous sommes à l'origine de la constitution, au niveau du conseil général, d'un groupe « stratégique » dans lequel nous sommes présents ès qualités; en Ardèche, ce sont des contacts réguliers avec l'inspection académique: pour exemple, nous avons participé à la concertation pour la mise en œuvre d'un projet original de formation à distance pour les personnels d'encadrement...

Ce dynamisme dans les départements s'est retrouvé dans nos contributions pour le congrès de Lille et nous étions particulièrement en accord dans les textes sur la pédagogie.



PERSONNELS DE DIRECTION

C'est la conférence des personnels de direction de l'académie qui donne une cohérence à la politique académique et donc à nos interventions. Cette conférence (commission « Blanchet ») est donc un temps important. Nous sommes douze à siéger et nous veillons à ce que tous les départements soient représentés. Bien évidemment, le SNPDEN est l'interlocuteur privilégié. Voici quelques exemples d'interventions:

Lors de la dernière campagne de dotations horaires, nous avons marqué les esprits en insistant sur les modalités de présentation, sur la nécessité de les reporter en fin d'année et en refusant de représenter une répartition identique dans l'esprit à la première! Ce début d'année nous aura donné raison! Nos TRM ont encore une fois été modifiés puis remodifiés et enfin re-remodifiés... Où est passé le vote



Jean Marie LASSERRE Secrétaire académique j-marie.lasserre@ac-grenoble.fr

en conseil d'administration? Le changement politique associé à une rentrée techniquement réussie aura été plus fort que nos conseils d'administration! J'ai rappelé lors de notre première conférence des personnels de direction qu'il faudra dorénavant savoir raison garder.

Aujourd'hui nous serons vigilants au sujet du dialogue de gestion et de performance qu'initie le rectorat. Nous sommes favorables à ce dialogue nécessaire. Les relations avec les services ont été et sont encore parfois difficiles (le manque de postes au rectorat et les changements trop fréquents dans les services y sont aussi pour beaucoup...). Ainsi l'installation de ce dialogue devrait permettre un meilleur pilotage pour nos collègues avec un interlocuteur reconnu. Nous percevons une volonté d'aller dans la bonne direction mais les dangers sont cependant réels. En effet, même si aujourd'hui le mot « dialogue » est en vogue, nous venons de passer quelques années pendant les-



quelles ce même dialogue était un monologue! Des habitudes ont été prises; il nous faudra être vigilants pour que le changement soit au rendez-vous. Je me permets de rappeler que, pour dialoguer, il faut être deux, deux au même niveau, deux dans un seul but: la réussite de nos élèves. Ce n'est qu'à ce prix que ce dialogue de gestion aura du sens et c'est bien celui-là que nous attendons.

Je ne détaillerai pas toutes nos interventions; elles sont nombreuses (modalités d'affectation en 2^{nde}, en 1^{re}, refondation de l'École) et s'annoncent nombreuses (mise en œuvre de l'IF2R...).

LA RÉGION RHÔNE-ALPES

Une de nos singularités est que nous appartenons à la même région que l'académie de Lyon et cela nous permet d'avoir des contacts réguliers avec les collègues de cette académie. Lyonnais et Grenoblois siègent ensemble au COPERPRO (comité permanent des proviseurs), instance du style commission « Blanchet » au niveau de la région. Notre collaboration est constructive et nous retrouvons avec plaisir le dynamisme d'Isabelle Gouleret. Nous sommes intervenus au sujet des prélèvements de fonds de réserves pour l'élaboration des

budgets, de la maintenance informatique dans les EPLE, des relations EPLE/collectivité pour que chacun soit dans le respect des compétences qui lui sont confiées. Le dialogue est franc; le SNPDEN est reconnu comme l'interlocuteur incontournable.

L'UNSA-ÉDUCATION

La vie syndicale, c'est aussi une présence au sein de l'UNSA-Éducation. Nous avons des échanges réguliers et constructifs avec nos partenaires (particulièrement le SE-UNSA). La présence de Jean-Pierre Toumieu, secrétaire académique du SE-UNSA, lors de notre dernière AGA, a montré une réelle volonté de travailler ensemble sans a priori et je l'en remercie. Suite aux dernières élections, nous sommes présents au CTA et au CAEN. L'UNSA-Éducation apporte alors une voix différente des autres organisations syndicales, une voix constructive et réformiste.

SA, PROVISEUR EN LP

Après vous avoir présenté les différentes facettes de la vie syndicale, je me dois de consacrer quelques lignes à la présentation du LP dans lequel je travaille. Le LP Marius Bouvier est un établissement de taille hu-

maine avec, et ce n'est pas négligeable, 150 internes. Labellisé « lycée des métiers de la prévention et de la protection », il propose un CAP APS, un bac pro sécurité et prévention, un BP ATPS par alternance avec le CFA public, la filière SEN (ASI et TR), les filières MEI, ELEEC en bac pro, un CAP menuisier fabriquant, une 3e prépa pro et une section MGI. La diversité du public et des acteurs est très intéressante. On passe d'un dialogue avec le commandant du centre de formation de la police nationale à un entretien avec un jeune de la MGI en passant par un échange sur le suivi des stages avec les enseignants à une vitesse vertigineuse. Partout je trouve des personnes de bonne volonté. La présence d'une collègue chef d'établissement-adjointe permet (au-delà de la répartition des tâches) de donner un réel dynamisme à notre action et une fructueuse collaboration entre personnels de direction. Nous faisons un métier des plus enrichissants!

UNE VIE À CÔTÉ ?

Tout cet investissement n'est possible que si l'on fait des choix. Je fais un peu moins de tennis qu'il y a quelques temps... J'ai dû lâcher la présidence du club...

Mes trois enfants ont grandi (trop vite!) et c'est mon épouse qui s'est chargée de les amener à toutes leurs activités, d'aller aux réunions avec les enseignants... Les deux aînés font aujourd'hui leurs études et le dernier est en 1^{re}. Je dois vous avouer que la rentrée a été bien chargée entre déménagement et aménagement. Les week-ends trop courts! Un grand merci à toute la famille pour « supporter » un père qui rentre le soir très tard, part très tôt le matin, qui a des permanences pendant les petites vacances, qui a un petit mois de vacances l'été (et encore le téléphone n'est jamais très loin) et qui se demande où sera son futur poste! □

Secrétaire départementale dans la Drôme

J'ai été élue secrétaire départementale de la Drôme il y a deux ans. Auparavant, j'ai assumé ce rôle en Ardèche. Être SD est une tâche passionnante. D'abord parce que nous sommes élus par nos collègues et que nous les représentons au niveau de différentes instances:

- La direction académique: le SNPDEN Drôme entretient des relations régulières dans le cadre d'audiences auprès du directeur académique. Une délégation constituée généralement d'une partie du bureau départemental représente l'ensemble des collègues syndiqués du département. Généralement, nous intervenons après une assemblée générale départementale où nos collègues nous font remonter leur questionnement, les problèmes rencontrés...
- Le conseil général: le conseil général nous sollicite ès qualités afin de nous présenter ses différents projets relatifs aux EPLE. Là encore, le SNPDEN est force de proposition et peut faire reporter ou annuler certains projets comme l'augmentation des tarifs de cantine pour les commensaux, le versement de ressources dans le budget global alors qu'à la base, elles devaient être affectées etc.

Le CG propose des groupes de travail (« Blanchet ») auxquels nous participons, comme par exemple les logements de fonction, les TICE, l'équipement mobilier et le travail des agents, la sécurité etc.

Le SD est là pour rassembler les demandes des collègues et les faire valoir dans les différents services. Il est là aussi, dans certains cas, pour les aider à trouver des solutions d'ordre matériel ou autre.

 L'assemblée générale départementale: le secrétaire départemental organise quatre à cinq AGD par an. Il prépare, avec les membres du bureau, l'ordre



Corine OBER SD Drôme corine.ober@ac-grenoble.fr

du jour qui coïncide avec l'actualité du moment. La difficulté est ensuite de trouver le bon jour et un lieu suffisamment central pour qu'un maximum de collègues puissent y venir. Parfois, avec nos collègues ardéchois, nous organisons une bi-départementale (au moins une fois par an); ainsi nous échangeons car nos problématiques sont souvent très proches...

 Les collègues: nous jouons, auprès de nos collègues, un rôle d'accompagnateur. En effet, nous pouvons être sollicités par eux lorsqu'ils sont mis en cause par leurs équipes dans l'EPLE et que celles-ci demandent un arbitrage par le directeur académique. Nous sommes là pour les soutenir, les épauler, jouer un rôle de médiateur dans ces instances où parfois règne une ambiance délétère.

Préalablement, nous prenons connaissance du problème, sans aucune prétention, et le fait d'être extérieur à la situation nous permet d'avoir un certain recul. Généralement, nous y allons à deux, ce qui nous permet d'être plus efficients.

Nous intervenons aussi dans d'autres cas moins difficiles comme, par exemple, sur les problèmes des logements de fonction. Nous rencontrons des situations ubuesques et nous aidons les collègues à avancer, entre CG et direction académique.



Le SD est sollicité plus ponctuellement pour des conseils comme, par exemple dans le cadre des mutations, des non-remplacements d'AED, d'enseignants... Il ne travaille pas seul. Il fait partie d'une équipe académique sous l'égide du secrétaire académique qui impulse. Dans le département, il crée un réseau, une sorte de maillage afin que le SNPDEN soit présent sur tout le territoire. Ainsi, dans les différentes instances, le SNPDEN peut suivre l'actualité académique, départementale, régionale et, par ce biais, faire remonter en AGD les diverses problématiques. Le SD les présentera lors de son intervention à l'assemblée générale académique, présidée par le SA.

Le SD véhicule des valeurs républicaines, cet engagement qui donne un sens à notre quotidien, le fait de se battre pour des idées, d'avoir le sentiment d'être utile, voilà en résumé ce pourquoi nous nous engageons syndicalement.

Coordonnateur des commissaires paritaires académiques



Patrick FUERTES Coordonnateur des commissaires paritaires patrick.fuertes@ac-grenoble.fr

Coordonnateur des commissaires paritaires académiques n'était pas vraiment une demande forte de ma part. En fait, tout a commencé il y a quelques années lorsque Jean-Claude Seguin m'a demandé de me présenter comme commissaire paritaire sur la liste du SNPDEN-UNSA. Je ne savais pas à l'époque que je finirais par avoir sa fonction au sein de l'académie de Grenoble!

Être commissaire paritaire, c'est d'abord la grande fierté d'avoir été élu par ses pairs. Être commissaire paritaire, c'est s'engager dans cette grande aventure qu'est la défense de notre métier, de nos valeurs et de nos collègues. Être commissaire paritaire, c'est surtout un travail d'équipe. Tous les collègues élus s'engagent sur le terrain, au service des personnels de direction. Je les remercie pour la qualité du travail effectué ces dernières années.

QUE FAISONS-NOUS?

Syndicalement, l'année scolaire est rythmée par trois rendez-vous importants que sont les CAPA. En effet, la plupart des décisions concernant les collègues se jouent localement: les promotions, les mutations, les intégrations dans le corps des « perdirs ».

Pour les promotions: notre travail est d'appliquer la consigne syndicale, à savoir que tout personnel de direction doit bénéficier d'au moins une promotion durant sa

Ensuite, c'est faire en sorte que personne ne soit oublié, de signaler les injustices flagrantes, de demander des explications sur telle ou telle décision, de construire « l'effet mémoire ». Ne pas oublier le calcul du ratio promus/promouvables qui est un élément essentiel lorsque nous siégeons. Je rappelle que ce mode de calcul des promotions reste une grande victoire du SNPDEN-UNSA. (Merci à Patrick Falconnier et à son équipe!). Ce travail se base sur une bonne connaissance de la situation des collègues à travers une fiche de renseignements qui sert à mettre à jour nos dossiers.

Pour les mutations: nous organisons des rencontres avec notre commissaire paritaire nationale préférée, Dominique Dichard. Nous examinons avec les collègues les possibilités, les stratégies à suivre. Nous mettons également, à disposition de tous, notre propre récapitulatif des demandes de mutation des collègues. Enfin, en CAPA, nous intervenons à chaque fois que les collègues font appel des évaluations, à condition que nous soyons en possession des éléments du dossier.

Lors de la CAPA sur l'intégration, notre travail est moins « rude ». Il consiste à vérifier les avis et le classement des candidats, renseignements fournis par le recteur. Je ne vous cache pas que les débats en CAPA sont parfois difficiles. Nos questions mettent l'institution en difficulté. En effet, rien n'est plus difficile que de se justifier sur une décision parfois incompréhensible. Des collègues oubliés sont intégrés à la liste; d'autres sont mis en mémoire. Pour d'autres en revanche, malgré nos efforts, tout semble figé parfois pour un problème lointain que l'on découvre le jour de la CAPA. De même, sur les dossiers de

mutation, nous arrivons à faire changer les lettres-code, la cotation des items, les avis.

LE RESTE DE L'ANNÉE

Les collègues nous contactent pour des conseils, des aides, voire des appels au secours. Notre devoir est de les accompagner, que ce soit lors des rencontres avec la hiérarchie locale (recteur, DASEN, secrétaire général) ou parfois à Paris. Personne n'est à l'abri d'un incident lors de sa carrière. Le SNPDEN-UNSA peut être fier de l'accompagnement qu'il offre aux collègues en difficulté.

Les collègues sont parfois amers au vu des décisions les concernant. Notre travail devient alors pédagogique. Il nous faut expliquer à la fois le fonctionnement de l'institution et notre stratégie d'intervention. Mais le dialogue reste toujours courtois!

Voilà en quelques traits le portrait d'un commissaire paritaire. C'est une fonction qui permet de bien comprendre le fonctionnement de notre « maison » en ayant le souci de travailler pour les collègues à chaque fois que cela est nécessaire. J'engage tous les syndiqués à s'investir dans cette mission. □

Direction 203 - décembre 2012 - Vi

Témoignages



Gwénaëlle PIGAULT Principale-adjointe Collège Raoul Blanchard Annecy

J'ai commencé ma carrière comme secrétaire d'intendance puis comme CPE et j'ai toujours été syndiquée au sein de l'UNSA. C'est donc naturellement vers le SNPDEN que je me suis tournée lorsque j'ai réussi le concours de personnel de direction.

L'année de mon adhésion avaient lieu les élections au conseil syndical académique; je me suis présentée sur le conseil d'une amie elle-même membre de celui de Paris. J'ai eu la chance d'être élue et j'avoue que je ne le regrette pas. Cette implication est une source importante de connaissances, d'informations sur notre métier; elle me permet de sortir du quotidien et d'enrichir ma réflexion et ma pratique professionnelle.

Elle m'a permis de plus de nouer des échanges et des contacts avec les collègues de l'académie et de m'intégrer rapidement alors que j'arrivais d'une autre région.

Le congrès de Lille a aussi été une expérience très enrichissante: j'ai appris que la parole de chaque membre pouvait être entendue grâce au jeu des commissions; ce fut une grande leçon de démocratie! La commission « éducation et pédagogie » à laquelle j'appartiens a par ailleurs débattu de thèmes centraux notamment pour les collèges et ce furent quatre jours de débats particulièrement intéressants.

Mon souhait aujourd'hui est de poursuivre ce travail autour des mandats déterminés lors du congrès et de solliciter de nouveau un mandat au CSA lorsque le moment sera venu.



Marie-Hélène CALLO Principale-adjointe Collège Charles de Gaulle Guilherand

J'ai passé le concours de personnel de direction en 2008, après avoir été institutrice puis professeure des écoles. Étant syndiquée depuis le début de ma carrière, il m'a semblé évident de continuer. Dès ma prise de fonction, j'ai choisi d'adhérer au SNPDEN, tout d'abord pour sa représentativité forte puis pour son appartenance à une fédération dont je connaissais les idées directrices.

CE QUE J'AI TROUVÉ AU SNPDEN

J'ai fait mes débuts dans un métier nouveau, dans le second degré, un milieu qui

était pour moi totalement inconnu. Le fait d'être syndiquée et d'assister aux réunions m'a aidée à me rapprocher de mes collèques, à me constituer un réseau pour pouvoir travailler plus sereinement. En effet, je me sentais isolée géographiquement dans un collège en zone rurale et loin des autres personnels de direction.

CE QUE J'APPRÉCIE **PARTICULIÈREMENT**

La pédagogie est un thème de réflexion primordial au SNPDEN. Pour moi, mener cette réflexion est aussi important que de défendre les intérêts des personnels de direction. Je constate que le syndicat mène une réflexion approfondie sur des thèmes qui me tiennent à cœur comme le socle commun. la réussite de tous les élèves au collège, l'évaluation et la notation, l'orientation...

Je lis avec plaisir à chaque parution la revue Direction, très étoffée, contenant de nombreux témoignages et des informations souvent très utiles (carrière, mutations...).

LE CONGRÈS DE LILLE

J'ai eu la chance de participer en mai au congrès de Lille. Ces quelques jours ont été riches en débats et m'ont permis aussi de mieux comprendre le fonctionnement du syndicat. Je suis revenue avec une réelle motivation et une envie d'apporter ma pierre à l'édifice.



INFOS ET CONTACTS: ACADÉMIE DE GRENOBLE

Si vous souhaitez avoir de plus amples renseignements sur l'académie, le rectorat édite un guide qui accompagne les personnels nouvellement nommés et qui vous donnera toutes les informations officielles: données chiffrées et cartographiques, grandes orientations et atouts de l'académie, organisation, fessionnelle et de nombreux renseignements pratiques (www.ac-grenoble. fr/admin/spip/IMG/pdf/Academie/ ACAD GUIDE 2012.pdf)

En ce qui concerne notre syndicat, veuil-

- Le secrétaire académique: Jean-Marie Lasserre (j-marie.lasserre@ac-gre-
- Le secrétaire départemental de l'Ardèche: Alain Coste (alain.coste@acgrenoble.fr)
- Le secrétaire départemental de l'Isère: Patrick Fuertes (patrick. fuertes@ac-grenoble.fr)
 Patrick est le coordinateur des commissaires paritaires académiques.
- La secrétaire départementale de la Drôme: Corine Ober (corine.ober@ ac-grenoble.fr)
- Le secrétaire départemental de la Savoie: Jean-François Catrycke (jeanfrancois.catrycke@ac-grenoble.fr)
- Le secrétaire départemental de la Haute-Savoie: Jean-Claude Bassani (jean-claude.bassani@ac-grenoble.fr)

Nous avons une commissaire paritaire (dominique.dichard-surbled@ac-gre-

Enfin, nous essayons de mettre régu-(www.grenoble-snpden.net/ accueil). Merci à Xavier Michelis pour son investissement.

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.

Rapport relatif à la refondation de l'École: élèves, parents... Mais où sont-ils?



Jean-Paul GINESTET Secrétaire académique Académie de Toulouse jean-paul.ginestet@ac-toulouse.fr

Construit à partir de constats connus et partagés, le document synthétique remis le 5 octobre 2012 au ministre de l'Éducation nationale comporte des préconisations auxquelles le SNPDEN-UNSA souscrit, d'autant plus qu'il en appelait certaines de ses vœux depuis longtemps.

Sur le plan pédagogique, nous apprécions la confirmation de l'école du socle commun, du lien école/collège, la réaffirmation de la valorisation de la voie professionnelle et de la réforme du lycée général et technologique, la mise en perspective bac + 3/bac - 3... Sur le plan politique, nous notons avec plaisir l'affirmation de la nécessité impérative d'un contrat tripartite rectorat/collectivité territoriale/EPLE.

Une première lecture du rapport laisse néanmoins place à quelques interrogations et à une forme de circonspection.

QUELQUES INTERROGATIONS

Les auteurs du rapport insistent bien sur le fait que la refondation sera opérée par la pédagogie: démarche de projet, tutorat, numérique... Le SNPDEN adhère naturellement à ce principe et soutiendra toutes les initiatives prises dans ce sens.

Pédagogie de projet

Démarche optimiste, basée sur la confiance, la démarche de projet porte en elle-même un potentiel pédagogique indiscutable. Elle ne peut cependant pas prétendre résoudre miraculeusement toutes les difficultés rencontrées par les élèves. Comme toute méthode, elle a ses vertus et ses limites.

Numérique

Il n'est nullement question de douter de l'importance de la maîtrise de l'environnement et de certains outils numériques qui structurent notre quotidien. Pour autant, il convient d'être conscient que, dans les EPLE, chacun est engagé dans une course sans fin et sans limite: les EPLE sont confrontés à l'évolution rapide des logiciels et à l'obsolescence volontairement accélérée des matériels. Nul budget ne pourra supporter longtemps cette fuite en avant dont on peut parfois douter de l'intérêt pour la formation de l'élève et pour le développement de l'individu. Si la plus-value pour les éditeurs de logiciel et pour les vendeurs de matériels informatiques est assez évidente, la plus-value pédagogique ne nous semble pas toujours garantie. Le numérique est un outil parmi d'autres au service de la pédagogie; il ne doit pas devenir un objectif.



QUELQUES ÉLÉMENTS DE CIRCONSPECTION

Que demande-t-on à deux acteurs centraux, l'élève et les parents?

Le rapport indique bien ce à quoi l'État, les collectivités territoriales et les établissements (personnels d'enseignement, d'éducation, de direction, de service, de santé, d'intendance...) devraient s'engager pour favoriser l'élévation du niveau de qualification de tous, diminuer les inégalités territoriales, sociales ou de genre, et améliorer les résultats. On peut s'étonner de l'absence de demande en direction de l'élève et de la famille.

L'acte éducatif met en relation trois éléments: l'élève, le professeur, le savoir (connaissances et compétences). Le rapport indique bien pourquoi et comment le métier d'enseignant doit évoluer ou continuer d'évoluer. De la même manière, il trace quelques perspectives sur l'évolu-

tion des savoirs à enseigner. Il est d'une discrétion totale sur ce que l'on pourrait attendre de l'élève. Ainsi, paradoxalement, l'élève devrait être davantage acteur de sa formation sans avoir à assumer sa part de responsabilité.

Le même constat peut être fait au niveau des parents d'élèves pour lesquels le rapport indique bien la nécessité de prendre davantage en compte leur avis, de favoriser leur implication mais reste d'une grande discrétion sur ce qui pourrait leur être demandé.

La question des rythmes scolaires

Elle fait l'objet d'un traitement important et de propositions intéressantes. « Modifier les rythmes éducatifs doit conduire à interroger les pratiques pédagogiques et à modifier les programmes d'enseignement ». Pourquoi n'aborder la question des rythmes éducatifs que sous l'angle du seul temps scolaire?

Pas un mot sur le temps passé hors l'école: combien d'heures quotidiennes les adolescents passent-ils sur les réseaux sociaux ou sur leur téléphone portable? Si nous devons envisager la mission d'éducation comme une mission partagée, alors il convient de dire ce que l'institution scolaire est en droit d'attendre des parents et des élèves.

La question centrale de l'éducation à la santé

Si les obligations de l'école sont bien réaffirmées, on peut déplorer l'absence de la moindre indication sur l'intérêt de partager un vrai repas quotidien, sans pollution télévisuelle ou numérique.

Le redoublement

L'école sera-t-elle autorisée à dire non à un élève dont le travail personnel et les résultats seraient asymptotiques de zéro et qui, néanmoins, avec sa famille, revendiquerait le passage dans la classe supérieure et dans la série de son choix? « Le redoublement coûte cher » disent les responsables du budget. Sa suppression, sans dispositions pédagogiques de substitution, générera un coût humain

dont la réalité imposera inéluctablement une évaluation. Espérons que cela ne sera pas trop tard.

Enseigner, éduquer sont des tâches exaltantes et exigeantes

Elles reposent en grande partie sur l'affirmation et l'explicitation des exigences qui sous-tendent une scolarité réussie. Être exigeant, c'est être attentif à l'autre et respecter sa dignité.

Les responsables du système éducatif expriment souvent leur reconnaissance aux exigences des professeurs qui ont accompagné leur parcours scolaire et universitaire. Nous souhaiterions que les élèves du XXIe siècle puissent porter le même témoignage.

Tel qu'il est présenté, le projet pour l'École est séduisant. Il est porteur d'une vision ambitieuse de l'École. Faisons en sorte que l'engagement de tous les acteurs soit à la hauteur des enjeux. 🗆

Expérimentation en classe de seconde



Claude VIDON Proviseur Paris

À la rentrée, le lycée des métiers de la communication et de la gestion d'entreprise Claude-Anthime Corbon à Paris (15°) expérimente un premier semestre sans notes pour les élèves de seconde: mettre tout l'éclairage sur la compétence et non plus sur la note. L'élève doit d'abord comprendre pourquoi il est au lycée et il doit avoir envie d'y apprendre.

UNE PETITE RÉVOLUTION PÉDAGOGIQUE QUI MET LES ÉLÈVES AU CŒUR DE LEURS APPRENTISSAGES, C'EST BIEN CELA, CLAUDE?

Oui, nous envisageons de septembre 2012 et jusqu'en février 2013 de substituer à l'évaluation traditionnelle avec notes une évaluation uniquement par compétences, dans le respect évidemment des programmes disciplinaires spécifiques.

Les élèves concernés par cette expérimentation sont les nouvelles promotions accueillies: les classes de seconde vente, commerce et gestion-administration.

POURQUOI AS-TU LANCÉ UNE TELLE EXPÉRIMENTATION: UNE CLASSE SANS NOTE?

La note renforce le système de compétition dans lequel nos élèves sont déjà stigmatisés. Ces élèves sont souvent en orientation « par défaut » et marqués, pour la plupart, par des parcours scolaires semés d'échecs et de dévalorisation de soi. Notre projet consiste à ne pas noter pour mieux noter ensuite. Il faut d'abord que l'élève comprenne ses notes, en quelque sorte la recherche heureuse d'une future évaluation: pas macabre du tout mais plutôt joyeuse!

L'intérêt fondamental de notre démarche se situe dans la réduction de la part anxiogène de l'échec et des difficultés, du rapport subi aux enseignements et à l'institution.

Nous faisons le pari que la suspension de la note est une chance qu'ils vont saisir. Si on enlève la note, il reste l'essentiel: la réponse aux questions « qu'est-ce que je suis venu faire pendant une heure dans une classe? qu'est-ce que j'ai appris? » À utiliser un dictionnaire, à établir une facture, à répondre au téléphone, à conjuguer un verbe au passé simple, à dire une phrase en anglais, etc.

Enlever la note, c'est libérer la compétence. Car la note est juste une traduction docimologique de la compétence.

Nous nous proposons donc, grâce à ce dispositif d'évaluation par compétences, de redonner, dans la mesure du possible, une orientation positive à la trajectoire d'apprentissage de ces élèves et de reconstruire un lien apaisé et profitable à l'institution scolaire.

COMMENT CE PROJET EST-IL MIS EN ŒUVRE?

Notre démarche s'appuie sur une construction partagée des droits et



devoirs des élèves, vis-à-vis de l'établissement, des enseignants... mais aussi d'eux-mêmes (cette partie de l'innovation sera menée lors du forum hebdomadaire, animé par les élèves, comprenant également un journal de bord et des votes/résolutions votés aux 2/3).

Nous souhaitons ancrer notre intervention dans une démarche inductive de construction des capacités, connaissances et attitudes de chaque discipline et, ainsi, « intéresser » l'élève à sa propre trajectoire de transformation intellectuelle et humaine.

Il nous semble urgent de redéfinir les modalités de rapport entre l'élève, l'enseignant et les savoirs pour aller vers plus d'individualisation, de prise en compte des variabilités individuelles et ainsi construire en actes et de manière concertée le passage de la réussite de tous à la réussite pour chacun.

Dans le cadre du lycée professionnel, c'est assez simple car les enseignants sont déjà guidés par des référentiels de compétences. Mesurer l'acquisition de compétences, ils le font déjà sans que l'élève le sache. La note est simplement redondante et masque tout; pire, elle stigmatise car l'élève ne voit que ça.

Désormais, chaque enseignant se référera aux compétences liées à sa discipline et pourra vérifier, point par point, si elles sont acquises ou non. Il faut que l'enseignant devienne un véritable expert, « un observateur professionnel des élèves au travail » comme en parle Philippe Perrenoud pour définir le nouveau métier d'enseignant.

Mais il n'est pas encore question de supprimer les notes toute l'année car il y a un contrôle continu noté sur 20 à assurer.

Nous proposons donc de créer un bulletin semestriel articulé autour de 3 compétences définies par chaque enseignant dans sa discipline, avec une évaluation quantitative des acquisitions mais aussi qualitative, du point de vue de l'enseignant mais aussi et surtout de la part de l'élève.

Les conseils de classe dérogeront également à une forme traditionnelle en étant l'occasion d'une rencontre individuelle entre 2 enseignants de la classe et chacun des élèves pour établir, statuer quant aux progrès effectués et aux ajustements à adopter: une rencontre de type formative est prévue sur la période octobre-novembre et choisie en fonction des impressions de l'équipe de classe, alors qu'un temps plus certificatif est prévu en février pour clore cette période.

Les bulletins semestriels devraient être saisis sur le web-classeur de l'ONISEP.

TON EXPÉRIMENTATION A-T-ELLE ÉTÉ FACILEMENT ACCEPTÉE?

Un tel projet ne serait pas envisageable sans une implication forte de toute l'équipe pédagogique du lycée et sans une aide des corps d'inspection.

C'est un projet qui a mûri depuis mon arrivée comme proviseur au lycée des métiers Corbon, il y a 3 ans. Ma lettre de mission me demandait de « Dynamiser les méthodes pédagogiques en mettant en avant la notion de « compétences » au profit des élèves du second cycle ».

À chacun des conseils de classe, j'ai mis en évidence le manque d'assiduité des élèves. Nous avons atteint annuellement un taux d'absence de 19,44 % en seconde pour 17 élèves sur 66; j'y ai aussi signalé le système d'évaluation trop négative et les dérives visibles d'une « constante macabre » (A. Antibi).

Le chef d'établissement est le premier pédagogue en direction des personnels enseignants, sans forcément avoir la réponse à ce qu'il faut faire. Le chef d'établissement pose le problème et propose des expérimentations appuyées par la Cardie et les services compétents du rectorat.

Il peut exister des peurs face au changement chez les professeurs ou ailleurs. Il faut alors mieux expliquer et montrer qu'abandonner un temps les notes, ce n'est ni perdre du pouvoir en classe, ni abandonner les programmes scolaires.



Liste des secrétaires académiques et des secrétaires départementaux

AIX - N	MARSEIL	LE		
SA		AUTEROCHE Gilles	PRLY	LYC H. Daumier - 46 Avenue Clot Bey - 13008 MARSEILLE
		Tél.: 0491760120	Fax: 0491711540	Mèl : gilles.auteroche@gmail.com
SD	04	PASTWA Michel	PRLP	LYC PROF. Martin Bret - Allée du Parc - BP 111 - 04100 MANOSQUE
		Tél.: 0492707840	Fax: 0492707850	Mèl : pr.lyc.bret@ac-aix-marseille.fr
SD	05	BRUGUE Frédérique	PACG	CLG Vauban - 10 chemin de la Tour - 05100 BRIANCON
		Tél.: 0492202012	Fax: 0492402397	Mèl : frederique.brugue@gmail.com
SD	13	LE NORMAND Cyril	PACG	CLG E. Quinet - 91 Rue de Crimée - 13003 MARSEILLE
		Tél.: 0491502330	Fax: 0491957120	Mèl : snpden13@gmail.com
SD	84	GAY Brigitte	PRLY	LYC Lucie Aubrac - 224 rue Ernest Lafont - BP 219 - 84505 BOLLENE Cedex
		Tél.: 0432803190	Fax: 0432803200	Mèl : brigitte.gay@ac-aix-marseille.fr
AMIEN	S			
SA		BAYARD Gilles	PACG	CLG Gérard Philipe - BP 46 - 02331 SOISSONS PRESLES CEDEX
		Tél. : 0323756868	Fax: 0323756869	Mèl : gilles.bayard@ac-amiens.fr
SD	02	PAPIN Colinda	PRLY	LYC Européen - Avenue de Noue - BP 159 - 02603 VILLERS COTTERETS Cedex
		Tél.: 0323963923	Fax: 0323962114	Mèl : colinda.papin@ac-amiens.fr
SD	60	CATOIRE Olivier	PRLY	LYC F. Truffaut - 4 rue de Pontoise - 60000 BEAUVAIS
		Tél.: 0344124512	Fax: 0344124513	Mèl : olivier.catoire@ac-amiens.fr
SD	80	RIFFIOD Richard	PACG	CLG Amiral Lejeune - 5 rue Amiral Lejeune - 80000 AMIENS
		Tél.: 0322712380	Fax: 0322916127	Mèl : richard.riffiod@ac-amiens.fr
DECAN	CON			
BESAN SA	ÇON	MARCHANDOT Joël	PACG	CLG Victor Hugo - 8 Rue du lycée - 25000 BESANCON
JA		Tél.: 0381811856	Fax: 0381813692	Mèl : joel.marchandot@snpden.net
SD	25	BOISSENIN Vincent	PACG	CLG Jouffroy d'Abbans - Rue du collège - 25600 SOCHAUX
שכ	25	Tél.: 0381942478	Fax: 0381946099	Mèl : vincent.boissenin@ac-besancon.fr
SD	39	SYLVAND Arnaud	PACG	CLG les Lacs - 2 rue du village neuf - 39130 CLAIRVAUX LES LACS
שכ	37	Tél. : 0384258293	Fax: 0384252919	Mèl : arnaud.sylvand@ac-besancon.fr
SD	70	SONTOT Christian	PACG	CLG Jean Rostand - 29 rue De, Lattre de Tassigny - 70300 LUXEUIL LES BAINS
30	70	Tél. : 0384405666	Fax: 0384401680	Mèl : christian.sontot@ac-besancon.fr
SD	90	POLONI Marie-Pierre	PACG	CLG Léonard de Vinci - BP 543 - 17 faubourg de Lyon - 90016 BELFORT CEDEX
32	70	Tél. : 0384586820	Fax: 0384586829	Mèl : mpoloni@ac-besancon.fr
		161 0004300020	14x : 0004300027	That . Important account of the
BORDE	AUX			
SA		LAISNE Jean-Jacques	PRLY	LYC V. Louis - 2 Avenue de Thouars - 33405 TALENCE CEDEX
		Tél. : 0556807640	Fax: 0556043175	Mèl : jj.laisne@free.fr
SD	24	GUIRAUD Paul	PACG	CLG Léonce Bourliaguet - 3 rue de Cisternia - 24800 THIVIERS
		Tél.: 0553551511	Fax: 0553522660	Mèl : paul.guiraud2@wanadoo.fr
SD	33	YVART Xavier	PACG	CLG Francisco Goya - BP 49 - 56 Rue Commandant Arnould - 33023 BORDEAUX Cedex
		Tél.: 0557950730	Fax: 0557950749	Mèl : xavier-stephane.yvart@ac-bordeaux.fr
SD	40	MARSAULT Dominique	PRLP	LYC PROF. Jean D'Arcet - BP 163 - Place Sainte Quitterie - 40801 AIRE SUR L'ADOUR
		Tél.: 0558716350	Fax: 0558714686	Mèl : dominique.marsault@ac-bordeaux.fr
SD	47	ARISTIZABAL Maria	PRLY	Cité scolaire Stendhal - Allées Charles de Gaulle - 47190 AIGUILLON
		Tél.: 0553796022	Fax: 0553760729	Mèl : MAristizabal7@gmail.com
SD	64	BROSSE Jean-Paul	PRLY	LYC HOTELIER - 2 RUE F. JAMMES - BP 167 - 64204 BIARRITZ
		Tél.: 0559412728	Fax: 0559412747	Mèl : jp.brosse@laposte.net
CAEN		name al 1 d	DRIV	IVALLA VI DO GA TATAK MANDEWITT
SA		BARBE Christine	PRLY	LYC Jules Verne - BP 84 - 14126 MONDEVILLE
-		Tél.: 0231844090	Fax: 0231522559	Mèl : christine.barbe@ac-caen.fr
SD	14	ROBERT Bruno	PRLP	LYC PROF. J. Jooris - 1 rue Salvador Allende - 14160 DIVES SUR MER
CD		Tél.: 0231910438	Fax: 0231246469	Mèl : bruno.robert@ac-caen.fr
SD	50	BAUDOIN Jean-Michel	PRLY	LYC Lebrun - BP 709 - 2 rue du lycée - 50207 COUTANCES CEDEX
c D	41	Tél.: 0233451622	Fax: 0233456354 PRLP	Mèl : jean-michel.baudoin@ac-caen.fr
SD	61	DOUAIRE Renaud		LYC PROF. Mal Leclerc - BP 360 - 30 RUE H. FABRE - 61014 ALENCON CEDEX
		Tél. : 0233279494	Fax: 0233276991	Mèl : renaud-clement.douaire@ac-caen.fr
CLERM	ONT-FER	RAND		
SA	SINT IER	CUNIN Maurice	PRLY	LYC Virlogeux - BP 48 - 1 Rue du Général Chapsal - 63201 RIOM CEDEX
J A		Tél. : 0473646100	Fax: 0473646110	Mèl : maurice.cunin@ac-clermont.fr
SD	03	ZAHER Abdennabi	PACG	CLG Marie Curie - Rue de la Paix - 03630 DESERTINES
30	00	Tél. : 0470057122	Fax: 0470051420	Mèl : azaher@ac-clermont.fr
		101 04/ 000/ 122	1 UA . 04/ 003 1420	mor azaro succioniona

SD	15	JAYER Bertil	PACG	CLG J. de la Treilhe - Rue du collège - 15013 AURILLAC CEDEX
SD	43	Tél.: 0471480266 CHARBONNEL Claire	Fax: 0471486271 PACG	Mèl : bertil.jayer@ac-clermont.fr CLG des Fontilles - Route de Basbory - 43450 BLESLE
	73	Tél. : 0471762030	Fax: 0471762668	Mèl : claire.charbonnel@ymail.com
SD	63	FRAILE Hervé	ADCG	CLG Albert Camus - Rue du sous marin Casabianca - 63000 CLERMONT-FERRAND
		Tél. : 0473243673	Fax: 0473565362	Mèl : herve.fraile@ac-clermont.fr
CORSE				
5A		LECCIA Marc	PRLY	LYC Giocante de Casabianca - BP 170 - Avenue Jean Zuccarelli - 20293 BASTIA Cedex
SD	20	Tél.: 0495328150 TABANELLI Pascal	Fax: 0495313594 PACG	Mèl : marc-leccia@wanadoo.fr CLG Montesoro - Chemin d'Aghani - 20600 BASTIA
JD	20	Tél. : 0495585004	Fax: 0495335839	Mèl : pascal.tabanelli@ac-corse.fr
SD	20	MARIOT Noël	PRLP	LYC PROF. Antonini - 3 avenue No'l Franchini - BP 15006 - 20700 AJACCIO CEDEX 9
		Tél.: 0495106600	Fax: 0495226378	Mèl : noel.mariot@ac-corse.fr
CRÉTEIL				
5A		BOBKIEWICZ Bruno	PRLY	LYC Le Corbusier - 52 rue Rechossière - 93300 AUBERVILLIERS
SD	77	Tél.: 0148337457 CHEF D'HOTEL Frédéric	Fax: 0148337309 PRLP	Mèl : bruno.bobkiewicz@ac-creteil.fr LYC PROF. Carême - Place Gustave Courbet - 77176 SAVIGNY LE TEMPLE
		Tél. : 0164419293	Fax: 0164418684	Mèl : snpden77@yahoo.fr
SD	93	LARRIEU Stéphane	PACG	CLG Gérard Philipe - 3 Avenue du Maréchal Juin - 93600 AULNAY SOUS BOIS
-	04	Tél. : 0148199240	Fax: 0148667508	Mèl : stephane.larrieu@ac-creteil.fr
SD	94	LE GUILLOU Jérôme Tél. : 0141790250	PRLP Fax: 0141790279	LYC PROF. Paul Bert - 1 Rue du Gué aux Aurochs - 94700 MAISONS ALFORT Mèl : jleguillou@hotmail.fr
DIJON SA		AUBERT Marc	PACG	CLG Louise Michel - 1 route Saint Loup de la Salle - 71150 CHAGNY
_		Tél.: 0385871771	Fax: 0385870822	Mèl : marc.aubert1@ac-dijon.fr
SD	21	MASSON Emmanuel	PACG	CLG Chapitre - 1 B Mal de Latrre de Tassigny - 21304 CHENOVE CEDEX
CD.		Tél.: 0380526040	Fax: 0380528133	Mèl : emmanuel.masson@ac-dijon.fr
SD	58	PIERRE Frank Tél.: 0386909060	PACG Fax: 0386909069	CLG Paul Langevin - 9 rue Dufaud - 58600 FOURCHAMBAULT Mèl : franck.pierre@ac-dijon.fr
SD	71	CAGNE Laurent	PACG	CLG Bois des Dames - Rond Point René Cassin - 71330 ST GERMAIN DU BOIS
		Tél. : 0385720822	Fax: 0385724755	Mèl : laurent.cagne@ac-dijon.fr
SD	89	MORIN Brigitte	PACG	CLG A. Minard - Rue Abel Minard - 89700 TONNERRE
		Tél. : 0386551067	Fax: 0386554766	Mèl : brigitte.morin@ac-dijon.fr
ÉTRANC	GER			
SA		MONDOLONI Pierre	PRLY	Lycée français de Madrid - Plaza del liceo, 1 - 99999 MADRID - 28043
		Tél.: 0034917007750	Fax: 0034917007704	Mèl : pierremondosnpden@yahoo.fr
GRENO	BLE			
SA		LASSERRE Jean-Marie	PRLP	LYC PROF. M. Bouvier - BP 93 - 69 route de Lamastre - 07301 TOURNON SUR RHONE CDX
SD	07	Tél.: 0475078650 COSTE Alain	Fax: 0475078651 PACG	Mèl : j-marie.lasserre@ac-grenoble.fr CLG Laboissière - Quartier Beaufort - BP 27 - 07170 VILLENEUVE DE BERG
J D	0,	Tél. : 0475948127	Fax: 0475948144	Mèl : alain.coste@ac-grenoble.fr
SD	26	OBER-ANAYA Corine	PACG	CLG J. Perrin - 1 CHEMIN DES FAYETTES - 26130 ST PAUL 3 CHATEAUX
	00	Tél. : 0475047469	Fax: 0475966660	Mèl : corine.ober@ac-grenoble.fr
SD	38	FUERTES Patrick Tél.: 0476266546	PACG Fax: 0476532646	CLG J. Vallès - 11 Rue Léon Pinel - BP 105 - 38600 FONTAINE Mèl : patrick.fuertes@ac-grenoble.fr
SD	73	CATRYCKE Jean-François	PACG	CLG Cote rousse - 244 avenue Daniel Rops - 73000 CHAMBERY
		Tél.: 0479607621	Fax: 0	Mèl : jean-francois.catrycke@ac-grenoble.fr
SD	74	BASSANI Jean-Claude Tél.: 0450972583	PACG Fax: 0450257397	CLG Samivel - BP 151 - 247 Avenue du Coteau - 74136 BONNEVILLE Cedex Mèl : jean-claude.bassani@ac-grenoble.fr
		lei 0430972363	Fax: 0450257397	Mei . ean-claude.bassameac-grenobie.ii
GUADE	LOUPE			
SA		DARTRON Jean	PRLY	LYC Baimbridge 2 - BP 355 - Boulevard des héros - 97183 ABYMES
		Tél. : 0590820602	Fax: 0590825739	Mèl : dartron.jean@wanadoo.fr
GUYAN	E			
SA		GRESSE Jacqueline Tél.: 0594301710	PACG	CLG Paul Kapel - Cité Eau Lisette - BP 5014 - 97305 CAYENNE Cedex
		lel.: 0374301710	Fax: 0594304704	Mèl : jacqueline.gresse@ac-guyane.fr
LA RÉU	NION			
SA		CARPENTIER Claude	PACG	CLG Juliette Dodu - 164 Rue Juliette Dodu - 97488 SAINT DENIS CEDEX
		Tél. : 0262201183	Fax: 0262418730	Mèl : carpentier.claude@orange.fr
LILLE				
SA		FERARE Hubert	PACG	CLG Fernande Benoist - BP 40195 - Rue de Therouanne - 59524 HAZEBROUCK cedex
SD	59	Tél.: 0328486171 DUHAYON Bruno	Fax: 0328486942 PACG	Mèl : ferare.huberl@ac.lille.fr CLG Desrousseaux - 57 Rue Paul Bert - 59280 ARMENTIERES
	37	Tél.: 0320772275	Fax: 0320358422	Mèl : bruno.duhayon@free.fr
SD	62	DECQ Fabien	PACG	CLG Charles Peguy - rue Albert Camus - 62000 ARRAS
		Tél.: 0321711175	Fax: 0321511903	Mèl : fabien.decq@snpden.net
IMOGI	ES			
SA		SAULE Catherine	PRLP	LYC PROF. Le Mas Jambost - 7 ALLEE DU MAL FAYOLLE - 87100 LIMOGES
c D	10	Tél.: 0555014117	Fax: 0555016979	Mèl : catherine.saule@ac-limoges.fr
SD	19	SOULIER Jean-Yves Tél.: 0555186600	PRLY Fax: 0555245633	Cité scolaire d\'Arsonval - Place du 15 août 1944 - 19100 BRIVE Mèl : j-yves.soulier@ac-limoges.fr
SD	23	LE BOT Alain	PACG	CLG Picart le Doux - 1 Place Tournois - 23400 BOURGANEUF
		Tél. : 0555642930	Fax: 0555642931	Mèl : ale-bot@ac-limoges.fr
SD	87	LAROUDIE Jean Philippe	PACG	CLG Fernand Lagrange - 1 RUE DU COLLEGE - BP 12 - 87260 PIERRE BUFFIERE
		Tél. : 0555006270	Fax: 0555006395	Mèl : jean-philippe.laroudie@ac-limoges.fr
YON				
LYON SA		GOULERET Isabelle Tél.: 0472532300	PRLY Fax: 0478834939	LYC Jean Perrin - 48 RUE PIERRE BAIZET - 69338 LYON CEDEX 09 Mèl : isabelle.gouleret@ac-lyon.fr

SD	01	KERBECI Nathalie	PACG	CLG Marcel Anthonioz - Avenue du Crêt d'eau - 01220 DIVONNE LES BAINS
SD	42	Tél.: 0450201052 ROMEYER Pierre	Fax: 0450203689 PRLP	Mèl : snpden.sdain@hotmail.fr LYC PROF. B. Charvet - 30 avenue B. Charvet - 42021 SAINT ETIENNE
		Tél.: 0477493080	Fax: 0477493089	Mèl : pierre.romeyer@ac-lyon.fr
SD	69	RHETY Isabelle	PACG	CLG T. Monod - 34 avenue Jean Jaurès - 69500 BRON
		Tél. : 0478268076	Fax: 0472158079	Mèl : snpden.rhone@gmail.com
MARTI	NIQUE			
SA		BIRON Monique	PACG	CLG Louis Delgres - Rue Abbé Grégoire - 97250 ST PIERRE
		Tél. : 0596781661	Fax: 0596782149	Mèl : monique.biron@ac-martinique.fr
MAYOT	TE			
SA		LE DREZEN Jean-Claude Tél.: 0269621502	PACG Fax: 0269621503	Collège de Mtsangamouji - BP 71 - Rue du collège - 97650 MTSANGAMOUJI Mèl : jean-claude.le-drezen@ac-mayotte.fr
		lei 0207021302	Tax . 0209021303	Mei : Jean-claude.ie-arezeneac-mayone.ii
MONTE	PELLIER			
SA		GRELLET Benoît Tél.: 0468482280	PACG Fax: 0468485519	CLG des Corbières Maritimes - chemin de la Palme - 11130 SIGEAN
SD	11	CANE Marie-Laurence	PACG	Mèl : benoit.grellet@ac-montpellier.fr CLG Georges Brassens - 1 rue l'Alzau - 11100 NARBONNE
		Tél.: 0468422343	Fax: 0448422782	Mèl : marie-laurence.cane@ac-montpellier.fr
SD	30	LEPOINT Vincent	PACG	CLG Révolution - 40 Rue Clérisseau - 30000 NIMES
SD	34	Tél.: 0466674936 ANTONMATTEI Dominique	Fax: 0466676393	Mèl : vincent.lepoint@ac-montpellier.fr CLG F. Giroud - BP 21 - 34350 VENDRES
		Tél. : 0499413040	Fax: 0499413041	Mèl : antonmattei@hotmail.com
SD	48	FREIXEDAS Reine Tél.: 0466310251	PRLY	LYC Th. Roussel - 15 rue du docteur Yves Dalle - 48200 ST CHELY D'APCHER
SD	66	SEGUREL François	Fax: 0466310501 PACG	Mèl : reine.freixedas@ac-montpellier.fr CLG Moreto - Allée Capdellayre - 66300 THUIR
		Tél. : 0468530485	Fax: 0460533588	Mèl : francois.segurel@ac-montpellier.fr
NANCY	r - Metz			
SA	- MEIZ	PETITJEAN Damien	PRLP	LP le Chesnois - 44 RUE DU CHESNOIS - 88240 BAINS LES BAINS
		Tél.: 0329696780	Fax: 0329363809	Mèl : secretaire.academique@nancy-metz.snpden.net
SD	54	VIGNOLA Francis	PACG	CLG Marquette - Place Foch - BP 219 - 54701 PONT A MOUSSON Cedex
SD	55	Tél.: 0383800030 LOSSON Joëlle	Fax: 0383800038	Mèl : francis.vignola@ac-nancy-metz.fr CLG André Theuriet - BP 507 - 4 place de la République - 55012 BAR LE DUC Cedex
		Tél. : 0329790723	Fax: 0329797539	Mèl : joellelosson@gmail.com
SD	57	PAILLETTE Jean-Pascal	PACG	CLG La Louvière - 53 Rue de la Croix St Joseph - 57155 MARLY
SD	88	Tél.: 0387632251 LAMOISE Joël	Fax : 0	Mèl : jean-pascal.paillette@ac-nancy-metz.fr LYC Pierre Mendes France - BP 582 - 2 Rue Haut des Etages - 88021 EPINAL CEDEX
		Tél.: 0329812181	Fax: 0329812198	Mèl : joel.lamoise@snpden.net
NANTE	C			
SA		GAGNAIRE Jérôme	PRLY	Cité scolaire Réaumur Buron - 68 rue Bellessort - 53000 LAVAL
		Tél.: 0243672420	Fax: 0243672437	Mèl : jerome.gagnaire123@orange.fr
SD	44	FLECHER Catherine Tél.: 0240766016	PACG Fax: 0240754145	CLG Jean Rostand - 6 Avenue Jeunesse - BP 29 - 44700 ORVAULT Mèl : catherine.flecher@ac-nantes.fr
SD	49	PEUCH Antoine	PACG	CLG Jean Monnet - 48 Rue de la Chambre aux Deniers - 49000 ANGERS
		Tél.: 0241732099	Fax: 0241480560	Mèl : antoine.peuch@ac-nantes.fr
SD	53	PINTARD Marie-Ange Tél.: 0243012121	PACG Fax: 0243660398	CLG Jacques Monod - 27 Boulevard Frédéric Chaplet - BP 1425 - 53014 LAVAL Cedex Mèl : marie-ange.pintard@ac-nantes.fr
SD	72	CHARTRAIN Xavier	PACG	CLG Alain Fournier - 14 Rue Copernic - 72100 LE MANS
		Tél.: 0243160180	Fax: 0243850146	Mèl : xavier.chartrain@ac-nantes.fr
SD	85	BARRE Marc Tél.: 0251320027	PACG Fax: 0251239134	CLG Pierre Mauger - Place de la Liberté - BP 80382 - 85108 LES SABLES D'OLONNE Mèl : marc.barre@ac-nantes.fr
		IGI 0231320027	Tux : 0251257154	Met . Illutc.butteeuchanies.ii
NICE		Daniel I		
SA		DANI Alain Tél. : 0492024510	PRLY Fax: 0493736050	LYC Renoir - Avenue Marcel Pagnol - 06800 CAGNES SUR MER Mèl : alain.dani@ac-nice.fr
SD	06	MATHIEU Joël	PACG	CLG Louis Nucéra - 199 Route de Turin - 06300 NICE
CD	0.0	Tél.: 0492001700	Fax: 0492001717	Mèl : jomath32@gmail.com
SD	83	JUAN Alain Tél. : 0494445900	PACG Fax: 0494445970	CLG A. Léotard - 50 rue de la Montagne - 83600 FREJUS Mèl : juan_alain@yahoo.fr
	ELLE CAL	ÉDONIE GABLE André	DDIV	IVO biles Commiss. BD H2. 45 magning larger Co. L. COOMS MOUNTS Co. L.
SA		GABLE Andre Tél.: 0687243555	PRLY Fax: 0687277646	LYC Jules Garnier - BP H3 - 65 avenue James Cook - 98849 NOUMEA Cedex Mèl : andre.gable@lagoon.nc
ORLÉAI SA	NS - TOI	JRS GARRAUD Chantal	PRLP	IVC DDOE 1 do Bower - 95 Avonus E Mittower - 1 10000 BOURCES
JA		Tél.: 0248181850	Fax: 0248181851	LYC PROF. J. de Berry - 85 Avenue F. Mitterand - 18000 BOURGES Mèl : chantal.garraud@ac-orleans-tours.fr
SD	18	RICHARD Luc	PRLY	LYC Alain Fournier - 50 Rue Stéphane Mallarmé - 18014 BOURGES CEDEX
SD	28	Tél.: 0248231188	Fax: 0248231180 PACG	Mèl : luc.richard@ac-orleans-tours.fr CLG Soutine - Allée Soutine - 28300 SAINT PREST
JU	28	DELUNEL Serge Tél.: 0237222828	Fax: 0237223976	Mèl : serge.delunel@ac-orleans-tours.fr
SD	36	PELE Maryse	PACG	CLG Diderot - Rue des Bernardines - 36100 ISSOUDUN
SD	37	Tél.: 0254035080	Fax: 0254218455 PACG	Mèl : maryse.pele@ac-orleans-tours.fr CLG Paul Rebout - Avenue Appenweir - 37270 MONTLOUIS SUR LOIRE
30	3/	MEUNIER Patrick Tél.: 0247508107	Fax: 0247507638	Mèl : patrick.meunier l@ac-orleans-tours.fr
SD	41	LESNIEWSKI Frédéric	PACG	CLG Clément Janequin - 13 rue Jules Ferry - 41800 MONTOIRE SUR LE LOIR
SD	45	Tél.: 0254866229 GAUTROT Pascale	Fax: 0254865309 PRLY	Mèl : frederic.lesniewski@ac-orleans-tours.fr LYC Palissy - BP 49 - 9 rue du 32è RI - 45502 GIEN CEDEX
JU	43	Tél. : 0238295150	Fax: 0238295160	Mèl : pascale.gautrot@ac-orleans-tours.fr
PARIS		DEVALLY Is an Classic	DDIV	IVC Output - 42 was dee Marchure - 75000 DADIS
SA		DEVAUX Jean-Claude Tél.: 0148785517	PRLY Fax: 0148787496	LYC Quinet - 63 rue des Martyrs - 75009 PARIS Mèl : jeanclaudedevauxsnpdensa@yahoo.fr
			2	,

POITIE	RS			
SA		MACHETEAU Christian	PACG	CLG A. Camus - Rue Viete Tasdon - 17028 LA ROCHELLE
SD	16	Tél.: 0546442634 GAJEWSKI Eric	Fax: 0546449659 PACG	Mèl : christian.macheteau@laposte.net CLG Jean Moulin - Avenue de Vignola - 16300 BARBEZIEUX ST HILAIR
JD		Tél. : 0545781988	Fax: 0545783724	Mèl : eric.gajewski@ac-poitiers.fr
SD	17	MOINE Ketty	PRLY	LYC Léonce Vieljeux - Rue des Gonthières - 17000 LA ROCHELLE
		Tél.: 0546347932	Fax: 0546342228	Mèl : ketty.moine@ac-poitiers.fr
SD	79	Tél.: 0549270826	PACG Fax: 0549272387	CLG Le Pinier - BP 40 - Avenue Clément Pineau - 79500 MELLE Mèl : daniele.lampert@ac-poitiers.fr
SD	86	MERMET Patrick	PACG	CLG F. Bloch Serazin - 10 Rue de Valençay - 86000 POITIERS
-		Tél. : 0549019262	Fax: 0549428281	Mèl : p.mermet@voila.fr
	,			·
	ÉSIE FRA		DDI D	IVA PROFESSIONINE DE COMO COTAL FALA A LIE DE TALIER
SA		KLOSOWSKI Patrick Tél.: 0689803200	PRLP Fax: 0689803201	LYC PROFESSIONNEL - BP 6001 - 98704 FAAA - ILE DE TAHITI Mèl : patklos@mail.pf
		lei 0007003200	Tux . 0007003201	Mer. pulkiosemun.pi
REIMS				
SA		BORD Hervé	PRLY	LYC Camille Claudel - 28 rue des Terrasses - 10000 TROYES
c D	08	Tél.: 0325733474	Fax: 0325737909 PACG	Mèl: h.bord10@gmail.com
SD	US	PAILLA Paulette Tél.: 0324384279	Fax: 0324382453	CLG R de Sorbon - 3 rue Etienne Dolet - 08300 RETHEL Mèl : paulette.pailla@wanadoo.fr
SD	10	GROSJEAN Catherine	PACG	CLG Villeneuve - 3 avenue Ch. De refuge - 10120 ST ANDRE LES VERGERS
		Tél.: 0325793832	Fax: 0325498475	Mèl : catherine.grosjean@ac-reims.fr
SD	51	CHAPIER Nathalie	ADLY	LYC Oehmichen - 8 avenue du Mont Hery - 51000 CHALONS EN CHAMPAGNE
SD	52	Tél.: 0326692300 BAILLY Thierry	Fax: 0326692322 PRLP	Mèl : nchapier@ac-reims.fr LP Eugène Decomble - 17 Avenue d'Ashton Underlyne - 52012 CHAUMONT
30	32	Tél. : 0325030605	Fax: 0325326075	Mèl : thierry.bailly17@wanadoo.fr
				, . ,
RENNE	S			
SA		DEBRAY Philippe Tél.: 0299514964	PRLY	LYC René Descartes - 14 Chemin de Ronde - 35200 RENNES
SD	22	lél. : 0299514964 BOSSARD Guy	Fax: 0299418954 PRLY	Mèl : philippe.debray@wanadoo.fr LYC Kérraoul - Avenue Gabriel Le Bras - 22500 PAIMPOL
JD		Tél.: 0296553430	Fax: 0296204550	Mèl : guy.bossard@ac-rennes.fr
SD	29	LE GUILLOUZER Didier	PRLY	LYC Laennec - 61 Rue du lycée - 29120 PONT L'ABBE
		Tél. : 0298660770	Fax: 0298872481	Mèl : sd29@rennes.snpden.net
SD	35	DUPAIN Nathalie Tél.: 0299591989	PACG Fax: 0299593381	CLG Montbarrot - BP 1638 - 11 rue du Bourbonnais - 35016 RENNES CEDEX Mèl : nathalie.dupain@ac-rennes.fr
SD	56	LE FLEM Pascale	PRLP	LYC PROF. du Blavet - 43 Rue Ch. Gounod - 56306 PONTIVY CEDEX
		Tél. : 0297253540	Fax: 0297278138	Mèl : pascale.le-flem@ac-rennes.fr
				·
ROUEN	<u> </u>	EDANICOIS Com	DDIV	IVA V. I. J. C
SA		FRANCOIS Guy Tél.: 0235182969	PRLY Fax: 0235698229	LYC Val de Seine - BP 266 - Avenue Georges Braque - 76124 LE GRAND QUEVILLY CEDEX Mèl : guy.francois@ac-rouen.fr
SD	27	HOCHART Gérald	PACG	CLG Jean Rostand - 64 Rue Sacquenville - 27025 EVREUX
		Tél.: 0232334793	Fax: 0232390468	Mèl : gerald.hochart@ac-rouen.fr
SD	76	BERNIER François	PACG	CLG Claude Monet - 96 rue des Bruyères - 76510 ST NICOLAS D'ALIERMONT
		Tél.: 0235858143	Fax: 0235042795	Mèl : francois.bernier@ac-rouen.fr
STRASI	BOURG			
SA		SCHLIENGER Jacky	PRLY	LYC Louise Weiss - 1 Route du Stade - 68160 STE MARIE AUX MINES
CD		Tél.: 0389587036	Fax: 0389587819	Mèl : jacky.schlienger@ac-strasbourg.fr
SD	67	RAFFIN MARCHETTI Rodolphe Tél.: 0388270570	PACG Fax: 0388283152	CLG Cronenbourg - Sophie Germain - 50 Rue du Rieth - 67200 STRASBOURG Mèl : rodolphe.raffin-marchetti@ac-strasbourg.fr
SD	68	LICHTLE Bertrand	PACG	CLG Nathan Katz - 1 route de l'avenir - 68520 BURNHAUPT LE HAUT
		Tél.: 0389483443	Fax: 0389328620	Mèl : bertrand.lichtle@ac-strasbourg.fr
TOULO SA	USE	GINESTET Jean-Paul	PRLY	LYC Saint Exupéry - 1 place A. Savary - 31700 BLAGNAC
JA		Tél.: 0534364240	Fax: 0534364249	Mèl : jean-paul.ginestet@ac-toulouse.fr
SD	09	PERIES Daniel	PRLY	LYCEE - ROUTE DE LIMOUX - 09500 MIREPOIX
		Tél.: 0561681480	Fax: 0561682290	Mèl : dperies@ac-toulouse.fr
SD	12	GROS Alain	PACG	CLG les Quatre Saisons - 1 Avenue des Glycines - 12850 ONET-LE-CHATEAU
SD	31	Tél.: 0565423546 MARTY Dominique	Fax: 0565424552 PACG	Mèl : alain.gros@ac-toulouse.fr CLG Jacques Maure - 1 Rue du Dr Matéo - 31780 CASTELGINEST
-	O1	Tél. : 0562759610	Fax: 0562759311	Mèl : dominique.marty1@ac-toulouse.fr
SD	32	PLANCHAND Stéphane	PACG	CLG Salinis - BP 40378 - 5 Place Salinis - 32008 AUCH CEDEX
		Tél.: 0542540030	Fax: 0542540031	Mèl : stephane-planchand@hotmail.fr
SD	46	KAUFFMANN Christelle	PRLY	Cité scolaire - 75 Avenue Cavaignac - 46300 GOURDON
SD	65	Tél.: 0565411511 FOURNIER Jean Pierre	Fax: 0565414198 PACG	Mèl : christelle.kauffmann@actoulouse.fr CLG Victor Hugo - 5 chemin de l'Hippodrome - 65000 TARBES
J.	03	Tél.: 0562563520	Fax: 0562563528	Mèl : jean-pierre fournier@ac-toulouse.fr
SD	81	GOUYEN Yves	PRLP	LYC PROF de Pemille - BP 89 - 17 BIS Avenue de l'Europe - 81302 GRAULHET Cedex
		Tél. : 0563428020	Fax: 0563428015	Mèl : ygouyen@ac-toulouse.fr
SD	82	MERIEL Guy	PACG	CLG Ingres - 4 Place du Maréchal Leclerc - BP 833 - 82008 MONTAUBAN Cedex
		Tél. : 0563918830	Fax: 0563918831	Mèl : guy.meriel@ac-toulouse.fr
VERSA	ILLES			
SA		TORRES François	PRLY	LYC Gustave Monod - 71 Avenue de la Ceinture - 95880 ENGHIEN LES BAINS
•••		Tél.: 0139893241	Fax: 0134170929	Mèl : francois.torres@ac-versailles.fr
			PRLY	LYC Dumont D'Urville - 2 avenue de Franche Comté - 78310 MAUREPAS
	78	FAUCONNIER Thierry		AAAL thiory free anniar are consilled for
SD		Tél. : 0130164610	Fax: 0130164619	Mèl : thierry.fauconnier@ac-versailles.fr CLG Parc de Villeroy - Avenue de Villeroy - 91540 MENNECY
SD	78 91	•		Mèl : thierry.fauconnier@ac-versailles.fr CLG Parc de Villeroy - Avenue de Villeroy - 91540 MENNECY Mèl : chsuz@orange.fr
SD SD		Tél.: 0130164610 SUZANNE Christian Tél.: 0164570640 LEHERPEUR Marie-Alix	Fax: 0130164619 PACG	CLG Parc de Villeroy - Avenue de Villeroy - 91540 MENNECY Mèl : chsuz@orange.fr CLG Alfred de Vigny - 18 rue Lambrechts - 92401 COURBEVOIE Cedex
SD SD SD	91 92	Tél.: 0130164610 SUZANNE Christian Tél.: 0164570640 LEHERPEUR Marie-Alix Tél.: 0146677444	Fax: 0130164619 PACG Fax: 0164572247 PACG Fax: 0147883113	CLG Parc de Villeroy - Avenue de Villeroy - 91540 MENNECY Mèl : chsuz@orange.fr CLG Alfred de Vigny - 18 rue Lambrechts - 92401 COURBEVOIE Cedex Mèl : marie-alix.leherpeur@ac-versailles.fr
SD SD SD	91	Tél.: 0130164610 SUZANNE Christian Tél.: 0164570640 LEHERPEUR Marie-Alix	Fax: 0130164619 PACG Fax: 0164572247 PACG	CLG Parc de Villeroy - Avenue de Villeroy - 91540 MENNECY Mèl : chsuz@orange.fr CLG Alfred de Vigny - 18 rue Lambrechts - 92401 COURBEVOIE Cedex

Chronique juridique

Logements de fonction: les excellentes pratiques du conseil général de la Gironde

Dans une note du 10 octobre adressée tant aux chefs d'établissement qu'aux personnels du département logés dans les EPLE, une responsable de service écrit: « Il est à noter qu'un texte récent (décret n° 2012-752 du 9 mai 2012*) apporte des éléments sur la question des logements de fonction. Toutefois, ce texte ne concerne pas les agents de l'État logés dans les EPLE, ni les agents des collectivités territoriales qui continuent d'être régis par les dispositions du Code de l'éducation ».

Nous ne saurions mieux écrire cela, s'agissant effectivement de ce décret qui génère certaines modifications dans le régime des logements de fonction de l'État et de ses établissements publics, accordés aux fonctionnaires d'État.

Ce texte fait disparaître le régime de l'utilité de service (US) et la convention d'occupation précaire (COP), fondues en un seul statut, et limite l'usage des NAS de manière restrictive, mettant qui plus est à la charge des occupants certaines charges: « Une concession de logement peut être accordée par nécessité absolue de service lorsque l'agent ne peut accomplir normalement son service, notamment pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de responsabilité, sans être logé sur son lieu de travail ou à proximité immédiate ». « Le bénéficiaire d'une concession de logement par nécessité absolue de service ou d'une convention d'occupation précaire avec astreinte supporte l'ensemble des réparations locatives et des charges locatives afférentes au logement qu'il occupe, déterminées conformément à la législation relative aux loyers des locaux à usage d'habitation, ainsi que les impôts ou taxes qui sont liés à l'occupation des locaux. Il souscrit une assurance contre les risques dont il doit répondre en qualité d'occupant ».

Les « arrêtés sont nominatifs et indiquent la localisation, la consistance et la superficie des locaux mis à la disposition des intéressés, le nombre et la qualité des personnes à charge occupant le logement ainsi que les conditions financières, les prestations accessoires et les charges de la concession ».

Dans l'exposé des motifs du décret, il est précisé: « Un arrêté ministériel déterminera le nombre de pièces du logement auquel pourra prétendre l'agent en fonction de sa situation familiale »... Faudrat-il revoir les attributions à chaque arrivée et départ d'un personnel?

Ce décret est l'un des derniers textes préparés par le précédent gouvernement. Il s'agissait sans doute d'une urgence vis-àvis des fonctionnaires de l'État logés par celui-ci dans des immeubles des beaux quartiers parisiens éloignés de l'exercice des fonctions!

Par précaution, le texte prévoyait déjà qu'il ne s'appliquait pas aux préfets et sous-préfets. Probablement pas non plus aux fonctionnaires faisant l'objet d'un « casernement »!



Pascal Bolloré Secrétaire national pascal.bollore@free.fr

Il ne concerne ni la fonction publique territoriale, ni la fonction publique hospitalière. Les personnels d'État bénéficiant de logements situés dans les établissements publics locaux d'enseignement des collectivités ne sont pas davantage concernés par ce texte. Les articles R. 216-4 à 19 du Code de l'éducation (anciens articles du décret du 14 mars 1986) ne sont pas modifiés. Il en est ainsi pour les personnels de direction dont le statut prévoit plus encore une obligation de résidence, liée à l'exercice des fonctions et à l'obligation de mobilité. Obligation qui conduit à l'attribution d'un logement, par ailleurs fiscalement imposé au titre des « avantages en nature ». \square

^{*} Décret n° 2012-752 du 9 mai 2012 portant réforme du régime des concessions de logement (JORF n° 0109 du 10 mai 2012).

Zoom sur les juridictions de sécurité sociale

Le droit de la responsabilité est au cœur de l'évolution des rapports au sein des établissements scolaires. Il constitue un excellent révélateur des tensions qui opposent fréquemment les usagers aux enseignants et aux responsables des établissements: l'une des traductions les plus évidentes de ces tensions se marque, dans le domaine de l'enseignement comme ailleurs, par la recherche de plus en plus fréquente de responsabilités individuelles, empruntant en particulier la voie pénale. On a longtemps défendu la thèse, dans le droit de la responsabilité administrative, que l'essentiel de l'intérêt des victimes était dans la réparation du dommage; il fallait faciliter la mise en jeu de la responsabilité de l'administration, augmenter les hypothèses où elle pouvait être reconnue puisque, solvable, elle payait plus sûrement les indemnités que ne pouvait le faire le fonctionnaire. On constate depuis une dizaine d'années que ces victimes ne veulent plus toujours se contenter de voir reconnaître la faute de l'entité quelque peu virtuelle et en partie ésotérique qu'est « le service » et qu'elles réclament des sanctions individuelles et personnalisées; et même si l'on peut regretter cette résurgence d'une forme de vengeance primitive, il y a là un phénomène non négligeable qui déborde d'ailleurs largement le cadre de l'École et concerne la société toute entière (1).

Cette « processivité parentale » conduit à l'immixtion des juridictions dans tous les domaines (inscription, orientation, sorties scolaires, stages en entreprise, obligations des élèves, discipline, accidents, santé, surveillance...) et statue sur toutes les tranches d'âge, du cycle des appren-

tissages premiers au cycle terminal. « L'exploration des territoires nouveaux de la juridiciarisation conduit le juge à retourner à l'école pour faire la loi » (2). Plusieurs disciplines juridiques sont concernées par ce phénomène: le droit constitutionnel (sur les principes fondamentaux de liberté de l'enseignement, de laïcité, d'égalité des sexes...), le droit administratif (sur l'organisation du service public), le droit civil (sur la responsabilité), le droit de la sécurité sociale (sur la faute inexcusable de l'employeur), le droit du travail (sur les conséquences d'apprentissage en entreprise), le droit de la santé publique (sur les handicaps, la prévention...), le droit pénal (sur la responsabilité des personnels victimes ou poursuivis), le droit international privé (sur les accidents survenus à l'étranger), sans oublier l'application de la Convention européenne des droits de l'homme et la Convention internationale des droits de l'enfant, avec autant de tribunaux compétents (3).

L'exercice des responsabilités du chef d'établissement, à la charnière de l'administration et de l'enseignement, du service public et des usagers, des règles nationales et des influences de l'environnement, de l'État et des collectivités locales, est devenu très complexe et nécessite une bonne maîtrise de l'esprit (sinon de la lettre) du droit (4).

Parmi toutes les juridictions qui peuvent un jour concerner un chef d'établissement, il en est une qui traite de problématiques faisant l'objet d'une abondante jurisprudence: les juridictions de sécurité sociale. En effet, les accidents subis en cours de scolarité par les élèves de l'enseigne-



Jacques Bacquet Cellule juridique jacques.bacquet@ac-nice.fr

ment technique relèvent d'un régime spécial. Considérés comme rattachés à un employeur, l'État, les élèves relèvent de la législation sur les accidents du travail. Une réparation supplémentaire peut leur être accordée par l'État en cas de « faute inexcusable de l'employeur ». Articles L. 412-8 et D. 412-3 à D. 412-6 du Code de la sécurité sociale.

Le contentieux relatif au bénéfice de la législation sur les accidents du travail ou sur l'étendue des droits de la victime d'un accident lors d'un stage en entreprise entrant dans la scolarité obligatoire relève exclusivement du contentieux de la sécurité sociale.

LES JURIDICTIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

Un élève en terminale BEP effectuant un travail de réglage sur une fraiseuse dans l'atelier de mécanique est happé par la mise en route soudaine de la machine, son vêtement de travail ayant été entraîné par la rotation de l'appareil (fracture ouverte de la clavicule, section de l'artère et d'une veine, arrachement du plexus brachial gauche). L'élève demande la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur.

L'agent judiciaire du Trésor refuse cette reconnaissance au motif que la mise en conformité des machines était en cours et que l'obtention progressive des crédits ainsi que les règles de passation des marchés publics n'avaient pas permis d'effectuer la totalité des travaux de mise en conformité sur l'ensemble des établissements.

Les magistrats en ont jugé autrement en estimant que, « quels que soient les motifs du retard dans la mise en conformité, le chef d'établissement devait assurer la sécurité des élèves en interdisant l'utilisation des machines non conformes, ou en prenant toutes les précautions nécessaires pour qu'un tel accident ne puisse survenir. L'imprudence de l'élève n'étant pas démontrée, il y a incontestablement faute inexcusable de l'État pour avoir laissé l'élève travailler sur une machine dangereuse ».

Tribunal des affaires de sécurité sociale, Valence, 10 février 1999

Dans un atelier, le poste à souder et la bouteille de gaz basculent et blessent gravement un élève de première année préparatoire au bac professionnel « structures métalliques » (blessures et brûlures). L'élève travaillait dans l'atelier sans enseignant à ses côtés et effectuait un exercice qui ne pouvait être demandé qu'à un lycéen approchant de la fin de sa formation.

Par ailleurs, l'obligation de transmission par le chef d'établissement à l'inspecteur du travail d'un plan de mise en conformité des équipements de travail ainsi que celle posée par l'article L.233-5-1 du Code du travail n'ont pas été respectées. Aucun élément ne permettant d'établir l'existence d'une imprudence de la victime, la juridiction estime que les manquements du chef d'établissement à son obligation de sécurité sont la cause déterminante de l'accident et d'une exceptionnelle gravité: ces éléments caractérisent l'existence d'une faute inexcusable de l'employeur.

Tribunal des affaires de sécurité sociale, Haute-Saône, 12 janvier 2000

Une faute inexcusable de l'employeur a également été retenue lorsqu'un stagiaire inexpérimenté, bien que muni d'un harnais et équipé de gants et de chaussures de sécurité mais n'ayant pas été destinataire du plan particulier de sécurité et de protection à la santé, a dû, après avoir effectué un

réglage de faisceau laser, ramener le pont roulant à son emplacement initial, assis sur une poutre de 8 mètres de hauteur, en l'absence de son responsable et alors même qu'il n'y avait aucun système de sécurité en cas de présence d'obstacle sur les rails.

TASS des Yvelines, 21 novembre 2006, n° 20500483

La scie circulaire utilisée par la victime sans instruction et classée comme machine dangereuse était dépourvue de carter de protection.

TASS des Yvelines, 22 octobre 2007, n° 20500367

Ces décisions ont toutes été rendues par une juridiction spécialisée, le tribunal des affaires de sécurité sociale (TASS). On y parle de responsabilités du chef d'établissement, de faute inexcusable de l'employeur et de la participation à l'instance d'un haut fonctionnaire du ministère de l'Économie et des Finances: l'agent judiciaire du Trésor public.

La sécurité sociale suscite un abondant et varié contentieux qui relève de juridictions spécialisées en fonction des types d'affaires à traiter. Il existe un contentieux de nature juridique appelé « contentieux général » et un contentieux de nature médicale appelé « contentieux technique ». Le premier est tranché par le tribunal des affaires de sécurité sociale, le second par des juridictions de l'incapacité: articles 190 à 239 du Code de la sécurité sociale.

Les activités scolaires proposées dans les établissements n'exposent pas les élèves qui nous sont confiés aux mêmes risques. L'apprentissage des langues vivantes ou de la grammaire provoque en théorie moins d'accidents que l'utilisation en classe d'une fraiseuse, d'un poste à souder ou encore la manipulation de produits chimiques au cours d'une séance de travaux pratiques. « La nature même des enseignements dispensés soumet à rude épreuve l'intégrité physique des élèves des filières technologiques et professionnelles ». Cette réalité n'a pas échappé au droit de la responsabilité. La loi n° 426-2426 du 30 octobre 1946 assimile les élèves de l'enseignement technique à des salariés en leur appliquant le régime des accidents de travail. La loi n° 85-10 du 3 janvier 1985 étend la protection, dans certains cas, aux élèves de l'enseignement général.

Le tribunal des affaires de sécurité sociale

UNE JURIDICTION SPÉCIALISÉE DE L'ORDRE JUDICIAIRE

Rôle et composition

Le tribunal des affaires de sécurité sociale (TASS) est une juridiction spécialisée de l'ordre judiciaire qui tranche les litiges entre les assurés sociaux et les caisses de sécurité sociale, après un recours amiable exercé devant la commission de la sécurité sociale.

Il est compétent en cas de contestation portant sur l'assujettissement, le calcul et le recouvrement des cotisations et des prestations sociales, le remboursement des frais médicaux...

Le contentieux juridique qui oppose les organismes de sécurité sociale à leurs usagers (assujettissement, cotisations, droit aux prestations...) est confié depuis une loi du 3 janvier 1985 au tribunal des affaires de sécurité sociale. Son ressort territorial correspond en partie à la circonscription d'un organisme de sécurité sociale. Il existe 116 tribunaux des affaires de sécurité sociale dont 4 dans les départements d'outre-mer.

Cette juridiction d'attribution est également paritaire et échevinale (analogie avec le conseil de prud'hommes et le tribunal paritaire des baux ruraux).

Le TASS est présidé par un magistrat du tribunal de grande instance. Ce magistrat est assisté par deux assesseurs non professionnels, l'un représentant les travailleurs salariés et l'autre les employeurs et travailleurs indépendants.

Les membres du TASS sont nommés pour 3 ans. Les assesseurs sont choisis par le président du TASS sur une liste des organisations patronales et ouvrières les plus représentatives. Deux assesseurs suppléants sont également désignés. Les membres des conseils d'administration des organismes de sécurité sociale ne peuvent être désignés comme assesseurs.

Il statue en première instance sur les litiges relevant du contentieux général. Le contentieux général de la sécurité sociale est compétent pour les réclamations contre les décisions relatives à l'application des législations et réglementations de sécurité sociale qui ne relèvent pas, par leur nature, d'un autre contentieux.

Compétence

Le TASS compétent est déterminé en fonction de la nature du litige :

NATURE DU LITIGE	TASS COMPÉTENT
Accident du travail non mortel	Lieu de la résidence de l'accidenté ou lieu de l'accident, selon le choix de l'intéressé
Accident du travail mortel	Dernier domicile de l'accidenté
Affiliation et cotisations des travailleurs salariés	Établissement de l'employeur
Opposition à contrainte : lorsque les sommes sont dues à un organisme de sécurité sociale, l'affilié ou le cotisant dispose d'une action dite « opposition à contrainte » qui est de la compétence exclusive du tribunal des affaires de sécurité sociale. L'opposition en arrête l'exécution mais cette exécution est reprise si le tribunal rejette le recours	Lieu de résidence du débiteur
Répartition du coût des accidents du travail ou des ma- ladies professionnelles entre les entreprises de travail temporaire et les entreprises utilisatrices	Établissement de travail temporaire
Litige opposant deux organismes situés dans le ressort de tribunaux différents	Siège de l'organisme défendeur
Litige entre le bénéficiaire et l'employeur	Lieu de résidence du bénéficiaire
Autres cas	Domicile du bénéficiaire ou de l'employeur

Si le domicile n'est pas situé dans la compétence territoriale d'un des tribunaux, le tribunal compétent est déterminé par arrêté ministériel.

PROCÉDURES ET VOIES DE RECOURS

Procédure amiable: la commission de recours amiable

Les réclamations formulées contre une décision d'un organisme de sécurité sociale peuvent faire l'objet d'un recours amiable auprès de la commission de recours amiable (CRA) de cet organisme. Cette procédure est gratuite (Css art. R. 142-1, art. L. 142-1).

• Rôle et composition

La commission de recours amiable (CRA) n'est pas une juridiction; ses décisions sont de nature administrative. La CRA est composée et constituée au sein du conseil d'administration de chaque organisme. Les membres de la commission sont désignés par le conseil d'administration au début de chaque année (Css art. R. 142-1, art. R. 142-2, art. R. 215-4). La procédure amiable est obligatoire avant toute action contentieuse. Le recours direct devant le tribunal des affaires de sécurité sociale (TASS) est irrecevable.

Compétence

La CRA compétente est celle de l'organisme qui a pris la décision contestée. Une procédure « précontentieuse » a été mise en place pour répondre à la première lettre que l'assuré adresse à la CRA. Le service administratif qui a notifié la décision est compétent pour traiter la demande. Si l'assuré maintient sa réclamation, le recours est transmis à la CRA. La CRA statue sur les réclamations formées contre les décisions des organismes de sécurité sociale relevant du contentieux général.

Procédure

La CRA doit être saisie par lettre, dans le délai de 2 mois qui suit la notification de la décision de la caisse ou l'expiration du délai implicite de rejet, si la caisse n'a pas notifié sa décision.

Ce délai peut être augmenté en cas d'éloignement du demandeur.

Décision

La CRA donne un avis au conseil d'administration qui statue et notifie sa décision à l'intéressé. Si la CRA a reçu délégation du conseil d'administration, elle statue et notifie sa décision à l'intéressé. Cette décision doit être motivée et indiquer les délais et modalités de recours devant le TASS (Css art. R. 142-4, art. R. 142-6).

La CRA rend sa décision dans le délai d'un mois à compter de la réception de la réclamation. Passé ce délai, l'intéressé peut considérer que sa demande est rejetée et porter le litige devant le tribunal des affaires de sécurité sociale (TASS). Si le demandeur produit des documents après le dépôt de sa demande, le délai débute à

compter de la date de réception de ces documents (Css art. R. 142-6, art. R. 215-4). Les décisions des CRA sont soumises à l'autorité de tutelle représentée par le directeur général des Affaires sanitaires et sociales, qui dispose d'un délai de 8 jours pour se prononcer (Css art. L. 151-1, art. R. 151-1, art. R. 151-3).

La décision de la CRA peut être annulée si la décision est contraire à la loi ou suspendue si la décision est susceptible de compromettre l'équilibre financier des risques et ce jusqu'à la décision du ministre chargé de la sécurité sociale saisi aux fins d'annulation (Css art. L. 151-1, art. R. 215-4, art R. 151-2).

Si la décision est annulée, la CRA prend une nouvelle décision conforme à celle de l'autorité de tutelle. La décision est notifiée au demandeur; elle indique les voies de recours.

La décision de la CRA peut être contestée devant le TASS. Si le TASS est saisi après le délai de 2 mois, la décision de la CRA devient définitive. Elle a l'autorité de la chose décidée (Css art. R. 142-18; Cour Cass. 19 décembre 1972, RATP c/ veuve B).

Procédure contentieuse

Première instance

Le tribunal des affaires de sécurité sociale connaît en première instance des litiges relevant du contentieux général de la sécurité sociale ainsi que de ceux relatifs au recouvrement des contributions, versements et cotisations mentionnés aux articles L. 143-11-6, L. 1233-66, L. 1233-69, L. 351-3-1 et L. 351-14 du *Code du travail* (Css article L. 142-2 modifié par loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 - art. 44 (V)).

La cour d'appel statue sur les appels interjetés contre les décisions rendues par le tribunal des affaires de sécurité sociale.

Le TASS peut être saisi par toute personne ayant intérêt pour agir, par lettre simple ou recommandée adressée à son secrétariat dans le délai de 2 mois à partir de la réception de la notification de la décision contestée ou l'expiration du délai implicite de rejet, si la CRA n'a pas notifié sa décision. Aucune forclusion ne peut être opposée si le recours a été introduit dans les délais, auprès d'une autorité administrative ou d'un organisme de sécurité sociale ou de mutualité sociale agricole. Les délais



peuvent être augmentés en cas d'éloignement du demandeur.

Le TASS peut être saisi si la décision de la CRA ne satisfait pas l'intéressé, si la CRA n'a pas rendu de décision dans le mois suivant la réception de la réclamation de l'intéressé (Css art. L. 142-2, art. R. 142-18); si l'intéressé a obtenu un accord partiel de la CRA, il peut porter le litige subsistant devant le TASS (Cour Cass. du 18 mars 1965, R. c/Caisse primaire de sécurité sociale de Montpellier).

La représentation n'est pas obligatoire. Les parties peuvent comparaître personnellement, être assistées ou représentées par leur conjoint, un ascendant ou un descendant en ligne directe, un avocat, un représentant des organisations syndicales de salariés ou d'employeurs, un travailleur salarié ou un employeur ou un travailleur indépendant exerçant la même profession, un administrateur ou un employé de l'organisme, un délégué des associations des mutilés et invalides du travail les plus représentatives. Les parties, ainsi que le préfet de région, peuvent présenter des observations écrites. Les débats sont contradictoires. Le TASS peut recueillir toutes informations utiles auprès du directeur régional des affaires sanitaires et sociales (DRASS) et du chef du service régional de l'inspection du travail. Le TASS peut ordonner un complément d'instruction, prescrire une enquête ou une consultation et mettre les parties en demeure de produire toutes pièces écrites, conclusions ou justifications (Css art. R. 142-22).

En cas d'urgence, le président du TASS peut ordonner une procédure de référé, des mesures conservatoires ou de remise en état. Cette demande est formée par acte d'huissier ou selon les règles ordinaires de saisine du tribunal et de convocation des parties (Css art R. 142-21-1, Code de procédure civile, art. 484).

Le TASS doit tenter de concilier les parties. En cas d'échec de la conciliation, il rend sa décision. La décision signée par le président du TASS est notifiée aux parties par lettre recommandée avec accusé de réception dans les 15 jours qui suivent le jugement (Css art. R. 142-21, art. R. 142-27). Le TASS peut ordonner l'exécution par provision de toutes ses décisions (Css art R. 142-26). La décision du TASS n'est pas susceptible d'opposition; elle peut faire l'objet d'un appel pour les décisions rendues en premier ressort, d'un pourvoi en cassation pour les décisions rendues en dernier ressort (Code de procédure civile: art. 40, Css art. L. 142-2, art. R. 142-25).

Appel

Les décisions du TASS rendues en premier ressort sont susceptibles de recours devant la chambre sociale de la cour d'appel dans le ressort de laquelle est situé le TASS. Les arrêts de la Cour d'appel peuvent faire l'objet d'un pourvoi en cassation.

Pourvoi en cassation

Les décisions du TASS rendues en dernier ressort et les arrêts de la cour d'appel peuvent être attaqués devant la chambre sociale de la cour de cassation. La cour de cassation vérifie si les règles de droit ont été correctement appliquées.

Les juridictions de l'incapacité

Ces juridictions sont exclusivement compétentes pour le contentieux de nature médicale, c'est-à-dire les questions relatives à l'invalidité, à l'incapacité de travail ou à l'inaptitude, aux soins, cures etc. Il existe deux degrés de juridictions: au 1er degré, les tribunaux du contentieux de l'incapacité (TCI), art. L. 143-2 CSS; au 2nd degré, la cour nationale de l'incapacité et de la tarification de l'assurance des accidents de travail (art. L. 143-3 et 4 CSS).

LES TRIBUNAUX DU CONTENTIEUX DE L'INCAPACITÉ

Rôle et composition

Ils statuent sur les litiges relatifs à l'état ou au degré d'invalidité en cas d'accident ou de maladie, l'état d'inaptitude au travail. Le TCI compétent est celui de la résidence du demandeur s'il réside en France, du siège de l'organisme de sécurité sociale dont le demandeur relève s'il réside à l'étranger.

Le TCI est composé d'un président, magistrat honoraire de l'ordre administratif ou judiciaire, de 4 assesseurs, 2 représentants des travailleurs salariés et 2 représentants des employeurs ou travailleurs indépendants.

Les membres du TCI sont désignés pour 3 ans. Le président est nommé par arrêté du Garde des Sceaux. Le 1^{er} président de la cour d'appel choisit les assesseurs d'après une liste dressée par les organisations professionnelles les plus représentatives. Des membres suppléants sont désignés selon les mêmes formes.

Saisine

Le TCI doit être saisi dans le délai de 2 mois maximum à compter de la date de notification de la décision. En cas de recours amiable préalable, le délai de 2 mois débute à compter de la notification de la décision de la CRA ou de l'expiration du délai d'un mois valant rejet implicite. Le recours est présenté par déclaration faite, remise ou adressée au secrétariat du TCI.

La déclaration doit être accompagnée d'une copie de la décision contestée et préciser les nom, prénom, profession et adresse du demandeur, ou la dénomination et le siège si le demandeur est une personne morale; le nom et l'adresse du médecin qu'il désigne éventuellement pour recevoir les documents médicaux; l'objet de la demande et un exposé des motifs.

Le secrétariat est assuré par un fonctionnaire de la DRASS.

Procédure

Dans les 10 jours qui suivent la réception de la contestation, le secrétariat du tribunal adresse une copie à la caisse intéressée. Dans un délai de 10 jours, la caisse doit présenter ses observations écrites en 3 exemplaires; transmettre les documents médicaux au secrétariat du TCI et à l'intéressé ou au médecin qu'il a désigné.

Le secrétariat du TCI convoque les parties par courrier au moins 15 jours avant l'audience. Les convocations sont adressées par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise au destinataire contre émargement ou récépissé. Une copie est envoyée le même jour par lettre simple. La convocation indique les nom, prénom, profession et adresse du demandeur; l'objet de la demande; la date et l'heure de l'audience. Si le destinataire ne réclame pas la lettre recommandée, une nouvelle convocation est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception. S'il n'habite pas à l'adresse indiquée ou s'il ne retire pas la deuxième convocation, une nouvelle convocation est adressée par acte d'huissier.

Si l'audience ne peut pas se tenir en raison de l'absence d'une des parties, la partie présente est convoquée verbalement pour une nouvelle audience.

Les parties peuvent comparaître personnellement, être assistées ou se faire représenter par un avocat.

Le tribunal peut ordonner une consultation ou une expertise. Les mesures d'instruction peuvent être effectuées immédiatement par un technicien. En cas d'expertise, l'expert désigné dispose d'un délai pour donner son avis. Le tribunal avise les parties du résultat de l'expertise et indique la date de l'audience.

Décision

Le président de la formation de jugement constate la conciliation, même partielle, des parties et l'extinction de l'instance. La décision du TCI est prononcée en audience publique et notifiée aux parties par lettre recommandée avec accusé de réception dans les 15 jours suivant le jugement. En cas de désaccord avec la décision du



TCI, il est possible d'interjeter appel devant la cour nationale de l'incapacité et de la tarification de l'assurance des accidents du travail (CNITAAT), dans un délai d'1 mois à compter de la date de la notification de la décision du TCI.

LA COUR NATIONALE
DE L'INCAPACITÉ ET
DE LA TARIFICATION DE
L'ASSURANCE DES ACCIDENTS
DU TRAVAIL

Située à Amiens, elle est seule compétente pour recevoir les appels des jugements rendus par les tribunaux du contentieux de l'incapacité. Il s'agit d'une dérogation à la compétence exclusive de la cour d'appel. Au 2nd degré, la composition de cette juridiction est analogue à celle du tribunal. Les décisions de la cour nationale peuvent faire l'objet d'un pourvoi devant la cour de cassation.

En cas de désaccord avec la décision de la CNITAAT, la cour de cassation peut être saisie, en dernier ressort, dans un délai de 2 mois à compter de la date de la notification de la CNITAAT.

Pour conclure, il convient de rappeler que le contentieux relatif au bénéfice de la législation sur les accidents du travail ou sur l'étendue des droits de la victime d'un accident lors d'un stage en entreprise entrant dans la scolarité obligatoire, relève exclusivement du contentieux de la sécurité sociale. Selon les circonstances, le tribunal peut retenir:

- la faute inexcusable de la seule entreprise, lorsque les faits reprochés relèvent de sa seule initiative, et cela même lorsque celle-ci aurait voulu que seul l'établissement scolaire en supporte la responsabilité et les conséquences;
- celle de l'établissement scolaire;
- ou encore un partage entre l'entreprise et l'établissement scolaire.

Devant le tribunal des affaires de sécurité sociale, dans la phase juridictionnelle du contentieux de la faute inexcusable, c'est l'agent judiciaire du Trésor qui représente l'État.

Mais ça, c'est une autre histoire... □

- André Legrand, L'école dans son droit, éditions Michel Houdiard, collection « Les sens du droit », 2006, p. 131-132.
- 2 Denis Trossero, « Les juges retournent à l'école pour faire la loi », La Provence, 16 décembre 2003.
- 3 Conseil d'État, Rapport public 2006: sécurité juridique et complexité du droit, La documentation française, études et documents, n° 57.
- J.-L. Boursin, F. Leblond, L'administration de l'Éducation nationale, Presses universitaires de France, 1998. Le droit de la vie scolaire, Y. Butner et A. Maurin, éd Dalloz. Enseignements et responsabilités, F. Thomas - Bion et J.-D. Roque, éd. Berger Levrault.

Institutions juridictionnelles, J.-P. Scarano, éd. Ellipses. www.legifrance.gouv.fr www.service-public.fr www.maif.fr

L'ordre judiciaire (3/3)

PRÉSENTATION DÉTAILLÉE DES JURIDICTIONS SPÉCIALISÉES

Il s'agit de juridictions permanentes (conseil des prud'hommes, juridictions des mineurs...) ou qui siègent par sessions (cour d'assises) dont la compétence est limitée en raison de la matière dont elles ont à connaître (litiges du travail pour les conseils de prud'hommes, litiges liés à l'activité commerciale pour les tribunaux de commerce) ou de la qualité des personnes (juridictions des mineurs).

COMPOSITION DES JURIDICTIONS SPÉCIALISÉES

La cour d'assises des majeurs

Il est tenu des assises à Paris et dans chaque département. La cour d'assises juge uniquement les crimes et se prononce aussi bien en matière pénale (sur la culpabilité et la peine) que civile (elle apprécie les réparations à allouer aux victimes de ces infractions).

Elle se compose de magistrats professionnels: un président conseiller à la cour d'appel et deux assesseurs qui sont le plus souvent des juges des tribunaux d'instance ou des tribunaux de grande instance et de non professionnels (jurés au nombre de 9 en première instance et de 12 en appel) qui forment le « juré ». Les jurés sont des citoyens français de plus de 23 ans inscrits sur les listes électorales des communes où ils résident et qui ont été tirés au sort, une fois l'an, par les membres d'une commission siégeant à la cour d'appel composée de magistrats, d'avocats et d'élus (conseillers généraux).

Les fonctions du greffe y sont assurées par un greffier de la cour d'appel et le ministère public est représenté par un magistrat du parquet près la cour d'appel ou près le tribunal de grande instance au sein duquel l'affaire a été instruite.

Les juridictions des mineurs

Elles statuent aussi bien en matière civile (protection des mineurs en danger: maltraitance, fugues, conflits familiaux graves...), avec l'assistance des services de protection judiciaire de la jeunesse, que pénale (sur les infractions commises par les mineurs). Elles se composent du juge des enfants

(qui est un magistrat spécialisé du tribu-

nal de grande instance), du tribunal pour enfants (qui est présidé par le juge des enfants assisté de deux assesseurs non professionnels et par un greffier du tribunal de grande instance, le ministère public étant représenté par un magistrat du parquet près ce tribunal, spécialisé dans les affaires de mineurs), de la cour d'assises des mineurs, présidée par un conseiller ou président de chambre de la cour d'appel assisté de deux assesseurs professionnels, juges des enfants, et d'un jury composé de juges non professionnels tirés au sort. Le greffier est un fonctionnaire de la cour d'appel; le ministère public est représenté par un magistrat du parquet également spécialisé dans les affaires de mineurs. Les appels des ordonnances du juge des enfants et du tribunal pour enfants relèvent de la compétence d'une chambre spécialisée de la cour d'appel.

Le conseil de prud'hommes

Le conseil de prud'hommes traite des conflits du travail liés à la conclusion, exécution, rupture du contrat de travail. Il se compose d'un nombre égal de salariés et d'employeurs et se divise en cinq sections autonomes: une pour l'encadrement, l'autre pour l'industrie, la troisième pour le commerce et les services, la quatrième pour l'agriculture, la dernière pour les activités diverses.

Les conseillers prud'homaux sont élus pour cinq ans. Ils sont rééligibles.

Ils élisent eux-mêmes leur président et viceprésident chaque année, étant précisé que le président est alternativement issu du collège des salariés et de celui des employeurs et que le président et le viceprésident ne peuvent être issus du même collège.

Chaque section est divisée en chambres et chaque chambre comprend au moins un bureau de conciliation et un bureau de jugement, la phase de la tentative de conciliation étant obligatoire.

En cas de partage de voix, l'affaire est renvoyée devant la même formation (conciliation ou jugement), présidée par le juge d'instance dans le ressort duquel est situé le conseil de prud'hommes.

Les tribunaux de commerce

Les tribunaux de commerce sont également composés de magistrats non professionnels élus par leurs pairs (sauf en Alsace et en Moselle où se pratique l'échevinage, à savoir un



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

président magistrat professionnel d'un tribunal de grande instance assisté de deux assesseurs non professionnels élus) et de greffiers spécifiques aux tribunaux de commerce.

Les tribunaux paritaires des baux ruraux

Ces tribunaux spécialisés dans les litiges relatifs aux baux ruraux sont composés d'un magistrat professionnel (juge d'ins-



tance) et d'assesseurs non professionnels élus (un représentant des bailleurs de terres agricoles et un représentant des preneurs). Ils siègent au sein des tribunaux d'instance dont ils utilisent le greffe.

Le juge de l'expropriation

C'est un juge unique du tribunal de grande instance; il fixe le montant des indemnités d'expropriation pour cause d'utilité publique.

Les tribunaux des affaires de sécurité sociale

Ce sont également des juridictions ayant une composition mixte: un président professionnel (magistrat du tribunal de grande instance) et des assesseurs non professionnels.



COMPÉTENCES DES JURIDICTIONS SPÉCIALISÉES

La cour d'assises des majeurs

Elle est compétente pour juger les infractions les plus graves (crimes: meurtres, viol, hold-up, incendie volontaire...) et pour allouer aux victimes de ces infractions des dommages et intérêts. Sur intérêts civils, seuls les magistrats professionnels sont compétents pour se prononcer.

Les juridictions des mineurs

- Le juge des enfants: il prend des mesures d'assistance éducative pour assurer la protection des mineurs en danger en désignant des professionnels (éducateurs) chargés de les contrôler et de les encadrer ou, en cas de nécessité, de les placer en institution ou en famille d'accueil.
- Le juge des enfants exerce également une fonction pénale en instruisant et jugeant les affaires pénales les moins graves commises par les mineurs.
- Le tribunal pour enfants: il statue en matière pénale sur les contraventions de 5^e classe, les délits et les crimes commis par les mineurs de 16 ans au jour des faits ainsi que sur les demandes de dommages et intérêts réclamés par d'éventuelles victimes.
- La cour d'assises des mineurs : elle juge les crimes commis par des mineurs de plus de 16 ans au moment des faits.

Les conseils de prud'hommes

Ils sont compétents pour connaître de tous les litiges dont le contrat de travail est l'objet.

Les tribunaux de commerce

Ils statuent sur les litiges entre commerçants et/ou relatifs à des actes de commerce (achats pour revendre, activité ban-

Les tribunaux paritaires des baux ruraux

Les juridictions sont compétentes pour régler les litiges entre bailleurs et preneurs de fond ruraux (bail).

Les juridictions de sécurité sociale

Elles se prononcent sur les litiges entre les caisses de sécurité sociale et les assurés concernant le versement des prestations, rentes, pensions...

La cour d'assises des majeurs

La cour d'assises n'est pas une formation permanente. Elle juge par session. Avant chaque session de cour d'assises est élaborée, par tirage au sort, la liste des jurés qui peuvent être appelés à composer le « juré ». Ces personnes reçoivent une formation par un magistrat professionnel qui leur explique les grandes lignes du droit et de la procédure, leur rôle, leurs droits et obligations.

A l'occasion de chaque affaire, le représentant du ministère public et les avocats de la défense peuvent exercer leur pouvoir de récusation afin d'écarter de la composition du jury les personnes dont elles estiment qu'elles pourraient avoir des préjugés contraires aux intérêts qu'elles défendent.

Les jurés perçoivent une indemnité pour leur participation (obligatoire) au service de la justice.

Comme devant toutes les procédures pénales, la procédure est orale.

L'accusé comparaît, assisté d'un avocat. Le président instruit l'affaire après lecture de l'acte d'accusation par le greffier et exposé de l'enquête de personnalité de l'accusé. Les témoins, experts, sont entendus à la barre de façon à ce que tous les éléments d'information de l'affaire soient exposés devant les jurés et magistrats de la cour.

À l'issue de cette phase d'instruction, le représentant du ministère public prend ses réquisitions; l'avocat (ou les avocats) de la défense est entendu en sa plaidoirie. Les accusés ont la parole en dernier.

La cour se retire ensuite pour délibérer hors de la présence du public. Magistrats et jurés sont tenus au secret des délibérations. Après le prononcé de la décision sur la culpabilité et la peine (réclusion ou détention criminelle à temps ou à perpétuité, ferme ou avec sursis simple ou sursis avec mise à l'épreuve, peines d'amendes, peines complémentaires), les jurés se retirent et les magistrats statuent sur les intérêts civils.

Les juridictions des mineurs

Le juge des enfants: il statue au pénal et en assistance éducative, en audience non publique (dite « chambre des conseils »), assisté par un greffier. La procédure est orale et contradictoire, ce qui signifie que les intéressés doivent avoir accès aux pièces de la procédure: rapport d'éducateurs, expertise, sauf avis contraire et motivé du juge des enfants (les avocats ayant toujours la possibilité de consulter ces pièces).

Les décisions du juge des enfants sont susceptibles d'appel devant une chambre spécialisée de la cour d'appel.

- Le tribunal pour enfants: la procédure devant le tribunal pour enfants est comparable à celle qui est applicable devant le tribunal correctionnel; l'assistance du mineur par un avocat est obligatoire. En cas de culpabilité, le tribunal pour enfants peut prendre des mesures éducatives ou prononcer une peine à l'encontre des mineurs de plus de 13 ans.
- La cour d'assises des mineurs: elle applique la même procédure que devant la cour d'assises des majeurs. Les dé-

bats ont lieu hors la présence du public (à huis clos).

Le conseil de prud'hommes

Devant le conseil de prud'hommes, la procédure débute obligatoirement par une phase de conciliation entre salarié et employeur et ce n'est qu'en cas d'échec que débute la phase contentieuse devant la formation de jugement présidée alternativement par un conseiller employeur ou par un conseiller salarié.

En cas de partage égal des voix, le conseil fait appel au juge départiteur (juge d'instance).

Les décisions du conseil de prud'hommes sont susceptibles d'appel devant une chambre spécialisée de la cour d'appel.

Le tribunal de commerce

Le tribunal de commerce statue en principe en formation collégiale. La procédure est orale sans représentation obligatoire. Les greffiers des tribunaux de commerce ne sont pas des fonctionnaires et sont propriétaires de leur charge.

Dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, où les fonctions du tribunal de commerce sont assurées par une chambre spécialisée du tribunal de grande instance statuant en échevinage (un président magistrat professionnel, deux assesseurs commerçants élus), la procédure est identique à celle du tribunal de grande instance: procédure écrite avec représentation par avocat obligatoire.

L'appel des jugements des tribunaux de commerce est formé, instruit et jugé devant une chambre civile, généralement spécialisée, de la cour d'appel.

Le tribunal paritaire des baux ruraux

Il siège au tribunal d'instance dont il adopte la procédure.

L'appel des jugements du tribunal paritaire est formé, instruit et jugé devant une chambre civile de la cour d'appel.

Le tribunal des affaires de sécurité sociale

Il siège au tribunal de grande instance. L'appel des jugements de ce tribunal relève également de la compétence d'une chambre spécialisée (chambre sociale) de la cour d'appel.

La présentation de l'ordre judiciaire se conclut ; elle s'accompagnera progressivement d'éclairages sur des situations concrètes comme c'est le cas dans la présente revue : accidents d'élèves et TASS.

Le prochain *Direction* abordera des thématiques sensibles: port du voile et formation continue, conseil d'administration, transport d'élèves et véhicules de service...



Veille juridique

EXERCICE DU DROIT DE RETRAIT : SOUS LE CONTRÔLE DU JUGE ADMINISTRATIF

Dans un précédent article (*Direction* 184 de décembre 2010), nous évoquions la « condition de la reprise du travail après l'exercice du droit de retrait ». Le jugement rendu par le TA (tribunal administratif) de Melun en date du 13 juillet 2012 (extraits dans *AJFP*, septembre-octobre 2012) apporte un éclairage complémentaire fort intéressant... sinon instructif.

Cependant, avant de revenir sur les événements qui ont abouti à la décision du TA de Melun, il convient d'essayer de préciser l'évolution réglementaire et jurisprudentielle de l'exercice du droit de retrait dans la Fonction publique alors que se multiplient, ces derniers temps, les cas de « retraits protestataires » dans de nombreux établissements (en particulier à la suite de violences à l'encontre de personnels ou d'élèves).

Tout d'abord, il importe de souligner que ce droit de retrait des agents de l'État est relativement récent puisqu'il a été introduit par le décret n° 95-680 du 9 mai 1995 à l'article 5-6 du décret du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la Fonction publique.

Aux termes de cet article, « l'agent alerte immédiatement l'autorité administrative compétente de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation. L'autorité administrative ne peut demander à l'agent qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection. Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux ».

Ainsi défini, la détermination de l'exercice du droit de retrait paraît simple puisque défini par une condition: l'existence d'un « danger grave et imminent pour la vie ou la santé ».

Mais la première source de difficultés et de contestations éventuelles apparaît en même temps puisque l'appréciation de ce danger relève entièrement de l'agent lui-même. Celle-ci est donc, par essence, subjective et non absolue par elle-même. Dans le cadre juridique, cela signifie que chaque situation de mise en œuvre du droit de retrait sera considérée par le tribunal comme une question d'espèce... De ce fait, les jurisprudences sont nombreuses et fort variées... Il arrive parfois qu'une même affaire fasse coexister des situations professionnelles où le droit de retrait est reconnu légitime et d'autres où il ne l'est pas! Il serait fastidieux de reprendre toutes ces décisions. Un seul exemple - hors Éducation nationale – peut nous laisser en-



Philippe MARIE Cellule juridique pmarie@sfr.fr

trevoir la limite ténue et imprécise entre les deux. Il s'agit du jugement n° 960071 du TA de Besançon, en date du 10 octobre 1996, concernant un agent municipal de la commune de Châtenois-les-Forges (cité par AJFP 39-1997 et AJDA 15-11-2010). Celui-ci a, en effet, considéré que « le fait d'installer des illuminations de Noël à 4 mètres de hauteur dans des conditions de sécurité très précaires est reconnu comme un danger grave et imminent pour l'agent [mais] le fait, pour ce même agent, de participer au nettoyage des égouts malgré





une température extérieure à huit degrés et sans blouson muni de bandes réfléchissantes ne l'est pas ». Si la plupart des jugements rendus concernent des TA et des CAA, il apparaît désormais que le Conseil d'État soit, lui aussi, concerné (cf. notre article de *Direction* 184 - décembre 2010 et l'arrêt du 16 décembre 2009 concernant le ministre de la Défense analysé dans *AJDA* du 15 mars 2010).

La multiplicité des décisions rendues permet ainsi de se faire une idée un peu plus précise des « bornes » fixées par les juges. Deux mots semblent toujours retenir leur attention. Il s'agit, tout d'abord, des adjectifs « individuel » ou « personnel ». En déterminant qu'il appartient à chaque agent public de se considérer « en danger grave et imminent », cela signifie que l'on ne se trouve pas dans le cadre de modes de prévention collectifs ou institutionnalisés des dangers professionnels... Pour autant, cela ne lève nullement l'ambiguïté - lorsque plusieurs agents sollicitent individuellement, en même temps, l'exercice de leur droit de retrait – d'utiliser celui-ci tout à la fois comme une exigence de sécurité individuelle mais peut-être également comme une revendication professionnelle du groupe concerné?

Le deuxième adjectif déterminant est: « raisonnable ». Que le lecteur soit rassuré: nous ne nous aventurerons pas dans les méandres kantiens de La critique de la raison pure ou La critique de la Raison pratique pour définir ce « raisonnable » mais chacun peut facilement, là encore, entrevoir la marge de subjectivité induite par ce terme. Et ce n'est pas forcément la cour de cassation qui nous éclaire totalement en fixant que les « dispositions du *Code du travail* applicables en matière de retrait ne requièrent non pas une situation objective de danger grave et imminent mais le fait que le salarié concerné ait un motif raisonnable de penser qu'une telle situation existe » (Soc. 23 avril 2003 - n° 01-44.806).

Ainsi le contrôle du juge administratif s'exerce-t-il de plus en plus fréquemment sur la justification de l'exercice du droit de retrait à tous les niveaux et à chaque phase: du champ du droit de retrait, de la situation de danger, à la raison ou au tort de l'administration de nier l'existence de celui-ci, aux mesures éventuellement prises pour y remédier et enfin aux conditions et à la date de reprise « normale » du travail par chaque agent.

L'étude attentive du jugement rendu par le TA de Melun montre que, désormais, les juges exercent bien leur contrôle administratif sur l'ensemble de ces points.

Les faits: À la suite d'une agression, le 2 février 2010, à l'encontre d'un élève du lycée AC de Vitry-sur-Seine, madame L a, ainsi que 17 autres enseignants de l'établissement, exercé son droit de retrait à compter de ce jour et jusqu'au 15 février inclus. A la suite de l'annonce par le recteur de l'académie de Créteil de diverses

mesures visant à améliorer la sécurité du lycée, tous ont repris leur service le 16 février. Cependant, l'administration, ne reconnaissant pas la légitimité de ce droit de retrait, a effectué des retenues sur traitement pour chacun d'entre eux pour service non fait entre le 4 et le 15 février. Après le rejet par le recteur du recours hiérarchique effectué par madame L et ses collègues, chacun d'eux sollicite du tribunal l'annulation de ces décisions et le remboursement des sommes prélevées.

Le jugement: L'examen des différents « considérants » du jugement permet de constater à quel point le tribunal a jugé au fond de ce dossier.

a. En premier lieu, le tribunal considère que madame L (et ses collègues) ont usé de façon abusive de leur droit de retrait et, par voie de conséquence, que l'administration a normalement et légalement pu effectuer ces retenues sur salaire.

Tout d'abord, sur un plan formel, aucun d'eux n'a suivi les modalités requises pour effectuer « le constat d'une cause de danger grave et imminent » (par exemple, en sollicitant d'urgence le CHS de l'établissement).

Ensuite, « si madame L a eu un motif raisonnable de penser qu'à la suite de l'agression commise le 2 février 2010 à l'encontre d'un élève du lycée C, dans le parc public non clos, entourant l'établissement, sa situation de travail présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, il ressort de l'instruction que, le jour même, l'équipe mobile de sécurité du département, composée de 5 agents, renforcée par des membres d'une équipe de Seine-Saint-Denis, a été envoyée sur place [... surtout] la requérante se borne à indiquer que le risque en question concerne l'ensemble de la communauté scolaire, sans même alléguer qu'elle aurait été personnellement en danger ». Le tribunal écarte de même la légitimité du droit de retrait au motif que des incidents du même genre se soient produits avant ou après cette agression à proximité du lycée ou d'autres établissements voisins.

Pour les juges, « ces faits, quelque regrettables qu'ils soient, ne permettent pas de considérer que cet agent se trouvait, à partir du 4 février, premier jour ayant fait l'objet de la retenue, jusqu'au 15 février 2010, veille du jour où les personnels ont repris le travail, après avoir obtenu de l'administration la satisfaction de diverses revendications, dans une situation de danger grave et imminent justifiant qu'elle cessât sur le champ d'exercer sa fonction ». D'autant plus, souligne le tribunal, que l'administration « a tenu compte de l'émotion qu'avait provoquée l'agression au sein du lycée, en n'opérant les retenues qu'à compter du 4 février ». Les juges rejettent en conséquence la requête en annulation présentée par madame L, considérant donc que « c'est à bon droit que l'autorité administrative a procédé à des retenues sur traitement pour la période du 4 au 15 février 2010 ».

b. En second lieu, cependant, le tribunal n'exonère pas totalement la responsabilité de l'administration – et donc de l'État – dans ce dossier.

À cet effet, l'analyse « au fond » par le tribunal confirme que les juges administratifs exercent pleinement leur contrôle sur l'exercice du droit de retrait, de ses causes aux conséquences. En l'occurrence, le réquisitoire est sévère.

Ils rappellent tout d'abord le constat fonctionnel du lycée: « plusieurs bâtiments disséminés dans un parc ouvert public dont aucune clôture ne les séparait ». De ce fait, « les nécessités de service obligeaient les élèves et le personnel enseignant à circuler d'un bâtiment à l'autre ».

Ils soulignent ensuite le fait que le recteur avait lui-même reconnu officiellement à diverses reprises un « fort sentiment d'insécurité tant chez les élèves que dans le personnel enseignant ». Une première fois, « dans une lettre adressée aux personnels du lycée le 1er février 2007, [il] admettait que le lycée subissait de plus en plus les intrusions de bandes des cités du voisinage qui n'hésitaient plus à profiter des trois accès au site et des nombreuses ouvertures des bâtiments épars sur le campus pour s'attaquer à des élèves isolés et aux personnels s'interposant lorsqu'ils étaient témoins de ces agressions ».



Une seconde fois, même constat, toujours en 2007, à la réception d'un « audit de vie scolaire » diligenté par ses soins. En outre, sans établir formellement un lien de cause à effet, le tribunal n'en conclut pas moins « qu'il n'était pas contesté que le nombre des postes d'assistants d'éducation a subi une forte diminution dans les années précédant l'événement du 2 février . 2010 ».

Enfin, n'oubliant personne, les juges ne manquent pas d'égratigner également les collectivités territoriales puisque « le diagnostic de sécurité de l'établissement, effectué en 2009, signalait la nécessité absolue d'une clôture que [celles-ci] s'étaient engagées à réaliser, mais qui n'était pas encore installée ».

En dernier lieu, le tribunal reconnaît que « divers incidents mettant en danger la sécurité des élèves et des enseignants survenus depuis plusieurs années témoignent des risques réels encourus par les uns et par les autres ». Ainsi, pour les juges, « la requérante est fondée à soutenir que l'administration n'a pas mis en œuvre les mesures propres à assurer la protection des membres du corps enseignant exerçant dans ce lycée et la sienne en particulier, que cette carence fautive engage la responsabilité de l'État à l'égard de madame L ». En conséquence, le TA condamne l'État à lui payer la somme de 500 euros au titre de « l'existence d'un préjudice moral (d'anxiété) généré par l'insécurité prévalant sur son lieu de travail »... ainsi que 500 euros au titre de l'article L. 761-1 du Code de justice administrative.

En conclusion provisoire...

Les décisions rendues par le TA de Melun peuvent, sans doute, faire penser à une sorte de « jugement de Salomon ». À ce titre, elles ne sauraient représenter une jurisprudence définitive dans le cadre de l'exercice du droit de retrait, mais seulement rappeler à chacun que celui-ci s'analyse, pour l'agent comme pour le juge, in concreto et non selon un système normatif absolu.

ENTRE SUSPENSION ET RETRAIT D'EMPLOI: **UNE SANCTION** DISCIPLINAIRE DÉGUISÉE

Alors que, depuis quelques mois, plusieurs collègues, personnels de direction, font l'objet de mesures de suspension à la demande de différents recteurs, l'arrêt du Conseil d'État (n° 337732 en date du 27 avril 2012) concernant la suspension puis le retrait d'emploi d'un IA-DSDEN (DASEN), rapporté et analysé successivement dans l'AJDA (du 18 juin 2012), Les Cahiers de l'Éducation (de juin 2012) et l'AJFP (de septembre-octobre 2012),

permet de rappeler les règles du droit en matière « disciplinaire ».

Certes, il ne saurait être question de confondre le statut du corps des inspecteurs d'académie avec celui des personnels de direction mais, en l'occurrence de mesurer, à l'aune des faits reprochés et de la procédure suivie par l'administration, combien nous devons être vigilants...

Les faits: membre du corps des IA-IPR, monsieur A, déjà détaché depuis 18 ans dans les fonctions d'IA-DSDEN (DASEN) de plusieurs départements successifs, dont en dernier lieu l'Isère, est nommé à ces mêmes fonctions dans le département du Rhône, par décret du Président de la République en date du 1er août 2008, et détaché dans cet emploi par arrêté du ministre de l'Éducation nationale à compter du 1er octobre 2008. Sa situation professionnelle se dégrade très rapidement. En effet, au vu d'un rapport rédigé par le recteur de l'académie de Lyon en date du 9 février 2009, il est informé par le directeur de l'Encadrement du MEN, dès le 10 février, de l'ouverture d'une procédure visant au retrait de cet emploi. L'affaire est rapidement « bouclée » puisque monsieur A est tout d'abord suspendu de ses fonctions par un arrêté du ministre - en date du 20 février 2009 - avec effet au 23 février et ce, en application du 1er alinéa de l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 aux termes duquel, « en cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline ». Il est ensuite démis de ses fonctions « dans l'intérêt du service » (et réintégré dans son corps d'origine) par décret du Président de la République, en date du 16 mars 2009.

Cependant, dès le 20 mai 2009, monsieur A avait obtenu du TA de Lyon l'annulation de la mesure de suspension « au motif que les faits sur lesquels elle était fondée n'étaient pas établis ».

Il sollicitait désormais l'avis du Conseil d'État sur l'illégalité du retrait d'emploi qui l'avait frappé, arguant du fait que cette décision n'avait pas été prise dans l'intérêt du service mais constituait, en fait, une sanction disciplinaire déguisée.

L'arrêt du Conseil d'État: dans un premier temps, le rapporteur public redéfinit justement cette sanction disciplinaire déguisée en fonction de 2 critères, en particulier la volonté de l'auteur de la mesure de sanctionner la personne visée et la privation d'une partie des droits ou des avantages liés à sa fonction. Aucun doute ne saurait planer sur le fait que « la décision a eu pour effet d'amoindrir sensiblement les responsabilités de monsieur A, ainsi que sa rémunération et les avantages liés à sa fonction de directeur, puisqu'il a été reversé dans son corps d'origine pour exercer les fonctions d'IA-IPR ».

Dans un second temps, le CE examine la question principale: l'administration at-elle voulu sanctionner monsieur A dans l'exercice même de ses fonctions? Dans cette partie fondamentale de l'affaire, tout repose sur le rapport du recteur d'académie. Celui-ci décline 5 griefs que le CE analyse et rejette à tour de rôle.

- 1er grief: des maladresses dans ses rapports avec les organisations syndicales. À propos de la question des heures d'information syndicale, monsieur A aurait déclaré « qu'il se faisait fort d'obtenir des assouplissements à ce sujet »... Mais du dossier il ressort qu'il a simplement indiqué qu'il allait « réfléchir à l'éventualité d'une ouverture »;
- 2º grief: l'envoi (les 6 et 20 janvier 2009) de lettres « maladroites » aux maires du département. Celles-ci auraient provoqué « des inquiétudes et un vif émoi » auprès des élus locaux. Pour les conseillers d'État, rien de tel n'apparaît: le premier courrier ne faisait que reprendre les termes d'une lettre adressée chaque année (c'est-à-dire avant l'arrivée de monsieur A); quant au second, aucun élément dans le dossier ne vient corroborer de telles réactions. Au contraire, y figurent de nombreux courriers d'élus de l'Isère (dont trois députés) qui font part de leur regret de le voir quitter ce département...
- 3e grief: la mauvaise volonté dans l'application de certaines instructions rectorales. En particulier, deux reproches étaient formulés. Concernant le premier (le remplacement des

- professeurs absents), le rapporteur indique sans ambages que « le grief est formulé d'une façon trop vague pour qu'on puisse apprécier sa réalité »... Quant au second (le problème de l'accueil des élèves dans les écoles de la ville de Lyon lors de la grève des enseignants du 29 janvier 2009), les conseillers le replacent simplement dans un contexte local difficile, voire hostile, dans lequel une telle mise en place s'avérait de fait très « délicate »;
- 4º grief: pour le recteur, monsieur A fait montre « d'une attitude détachée, voire désinvolte » dans la direction de son service. Mais, là encore, l'accusation demeure trop vague car aucun fait précis n'accompagne cette assertion et rien ne permet de démontrer que monsieur A aurait failli dans l'exercice de



ses fonctions. Au contraire, est portée au dossier « une lettre signée par 60 agents de l'inspection académique du Rhône qui font part de leur émotion au départ de monsieur A et qui le remercient pour le climat de confiance et d'humanité qu'il a su faire régner dès son arrivée »;

5° grief: une sollicitation de départ en congé de 2 semaines pour le mois de février 2009. Cette fois encore, l'argumentaire est balayé: il s'agissait de sa première demande de congé depuis sa prise de fonction le 1er octobre; il avait soigneusement indiqué à l'administration son numéro de portable afin d'être joint sans difficulté et, surtout, il avait renoncé à ses congés pour cause de réunion... avec le recteur et des maires du département.



Ainsi, le CE, suivant en cela la démarche et les conclusions du tribunal administratif qui avait annulé la suspension de monsieur A, considère à son tour que ces griefs ne sont pas établis.

Si aucune faute grave ne saurait être reprochée à monsieur A, pour le CE, cela signifie, en conséquence, que son retrait d'emploi était dû à d'autres motifs que l'intérêt de service prétexté. Le rapporteur public évoque en termes choisis et feutrés « qu'à la lecture du dossier, on a très nettement le sentiment que le recteur n'appréciait pas le comportement de monsieur A et qu'il a demandé à l'administration de le sanctionner ». Oseraiton, au XXIe siècle, au pays des droits de l'homme et du citoyen, indiquer qu'en termes de justice, cela s'apparenterait « au fait du prince »? Poussant son raisonnement jusqu'au bout, le CE précise qu'« alors même cette mesure aurait été prise également dans l'intérêt du service, [elle] n'en a pas moins revêtu à son égard un caractère disciplinaire et, qu'à défaut d'avoir été précédée de la procédure applicable en la matière, elle se trouve entachée d'un vice de procédure ».

En conséquence, le CE décide que:

- le décret du 16 mars 2009 du Président de la République (portant retrait d'emploi dans les fonctions d'IA-DS-DEN) est annulé;
- l'État est condamné à verser à monsieur A une somme de 3.000 euros (au titre de l'article L. 761-1 du Code de justice administrative).

Par contre, le CE rejette la demande de monsieur A d'être réintégré dans ce même emploi d'IA-DSDEN du département du Rhône, enjoignant toutefois à l'autorité compétente de « l'affecter, sous réserve qu'il n'ait pas été atteint entre-temps par la limite d'âge, dans un emploi équivalent ». En l'espèce, le CE a jugé, en l'élargissant à la notion de « sanction déguisée », dans la jurisprudence d'une de ces décisions prise le 5 juillet 1985 (n° 47-872, n° 56-333 publiée au recueil Lebon) concernant l'IA-DSDEN de la Lozère. Celui-ci avait alors obtenu l'annulation du décret de son retrait d'emploi pour « excès de pouvoir ». Le CE avait en effet considéré, à l'examen approfondi du dossier, que « le comportement de monsieur M, tant vis-àvis de ses subordonnés ou de ses supérieurs que vis-à-vis des interlocuteurs que lui donnait l'exercice de ses responsabilités, comportement sur lequel s'est fondée la décision attaquée, n'a comporté aucun élément de nature à justifier une sanction disciplinaire ».

Commentaires et « conseils de prudence »...

L'arrêt du CE, dans cette affaire de l'académie de Lyon, nous semble tout à la fois rassurant et inquiétant. Rassurant car cette haute autorité a su rappeler les règles du droit face à l'arbitraire. Inquiétant car le requérant, pour obtenir gain de cause, a dû se battre juridiquement pendant plus de trois ans. Inquiétant également car le responsable de cette « illégalité juridique », le recteur de l'académie de Lyon, était par ailleurs un éminent juriste et professeur de droit des universités...

Surtout, cet arrêt ne saurait manquer de rappeler aux collègues personnels de direction, représentants de l'État et responsables du bon fonctionnement de l'EPLE, que, par la situation de la chaîne hiérarchique, ils peuvent à tout moment se retrouver dans la posture de l'accusé ou dans celle de l'accusateur. Aussi, s'il convient d'exiger – en particulier avec l'aide du syndicat – le respect du droit envers nous, convient-il de faire de même vis-à-vis de l'ensemble des membres de nos communautés scolaires.

PS: le 28 septembre 2012, le recteur de l'académie de Lyon a changé... □

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

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 €; 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
	Stagiaire 1 ^{re} année + FF	90,00 €	30,00 €	102,96 €
EAU MAJORÉ ON INDICIAIRE	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 €
ATIO	801 à 880	200,02 €	68,00 €	212,98 €
INDICE NO + BONIFIC, + NBI	881 à 940	216,68 €	73,00 €	229,64 €
	941 à1020	233,35 €	79,00 €	246,31 €
	supérieur à 1020	255,58 €	86,00 €	268,54 €

RETRAITÉS		BASE	COÛT RÉEL	avec SD
« REVENU PRINCIPAL » 1° 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 SNP-

DEN, au moment de son adhésion et s'il est âgé de moins de cinquante ans. Toutefois, audelà 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-desso	
HOMME FE	MME DATE DE	NAISSANCE
CLASSE HC 1re ÉTABLISSEMENT 1er 2e ADJOINT POUR LES RETRAITÉS, REVENU I ÉTABLISSEMENT: LYCÉE AUTRES ÉTABLISSEMENT: N° D'IMMATRI NOM DE L'ÉTABLISSEMENT (OU A	3° 4° 4° EX. I CHEF PRINCIPAL BRUT COLLÈGE LYCÉE PROFESSIONN Préciser dans ce cas ICULATION (7 CHIFFRES ET UNE LETTRE) ADRESSE PERSONNELLE POUR LES RETRAITÉS) au 1° septe	
CODE POSTAL TÉL. ÉTABLISSEMENT FA	AX ÉTABLISSEMENT TÉL. DIREC	T PORTABLE
À SIGNATURE	PRÉLÈVEMENT MONTANT DE LA LE SECOURS DÉCÈS MONTANT TOTAL econduction automatique pour les prélèvements à le	DU RÈGLEMENT
	EMENTS CONCERNANT LE BÉNÉFICIAIR PRÉNOM VILLE	

Se retrouver, dans le SNPDEN-UNSA

Juin 2010

4 élus sur 5 à la CCPC « D » 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.

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.

À complèter seulement :

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

DEMANDE DE PRÉLÈVEMENT

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

nom, prénoms et adresse du débiteur

désignation de l'établissement teneur du compte à Débiter



Signature:

NOM ET ADRESSE DU CRÉANCIER

SNPDEN 21 rue Béranger 75003 Paris

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 1er avril 1980 de la commission « informatique et libertés ».

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

n° national d'émetteur

425391

nom, prénoms et adresse du débiteur

NOM ET ADRESSE DU CRÉANCIER

SNPDEN 21 rue Béranger 75003 Paris

COMPTE À DÉBITER				
Codes			Clé RIB	
Établissement	Établissement Guichet N° de com			
Date				

Signature:

NOM ET ADRESSE POSTALE DE L'ÉTABLISSEMENT TENEUR DU COMPTE À DÉBITER

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

CODE JUNIOR.
LES DROITS
ET LES OBLIGATIONS
DES MOINS DE
18 ANS

Dominique Chagnollaud, collection « Justice-famille-éducation-so-ciété », 7° édition, édition Dalloz, août 2012, 662 pages.



Les droits des enfants et adolescents, comme leurs obligations, sont souvent méconnus, parfois ignorés, particulièrement dans le cadre de la vie scolaire. Cet ouvrage a pour but de mieux faire connaître aux parents et aux adolescents ces règles et leur application concrète à l'école et dans la vie quotidienne.

Vie quotidienne.
Textes de lois, décrets, circulaires sont commentés avec clarté et simplicité: les questions pratiques de la vie à l'école, en famille et en société sont ici abordées, des rollers à Internet en passant par les examens et la carte scolaire.
Cette 7e édition intègre, en particulier, l'éducation prioritaire, la nouvelle organisation des sorties scolaires, la réforme du lycée 2013, les absences scolaires et leurs mesures disciplinaires.

ORGANISATIONS SYNDICALES.

ASPECTS JURIDIQUES, FISCAUX, SOCIAUX ET COMPTABLES

Collection « L'expert en poche », édition Ordre des experts-comptables, septembre 2012, 136 pages.



C'est un ouvrage de synthèse sur le monde des syndicats, bouleversé par la loi d'août 2008 portant sur la rénovation de la démocratie sociale. Il permet de cadrer les obligations auxquelles sont soumises, comme toute personne morale, les organisations syndicales au sein de la société: encaisser des revenus, payer leurs salariés, payer leurs impôts et taxes diverses.

MANAGER UN SERVICE « RESSOURCES HUMAINES ».

STRATÉGIE, MARKETING, CONTRÔLE DE GESTION RH

Patrick M. Georges, collection « Les guides pratiques, ressources humaines », édition GERESCO, septembre 2012, 268 pages.

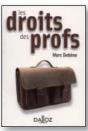


Construit autour de check-lists opérationnelles, de règles de bon sens et débarrassé de toutes théories et concepts, ce livre est conçu pour permettre à tous les responsables et collaborateurs RH d'utiliser les méthodes les plus efficaces du management moderne, adaptées à une unité de support, à un service interne au sein d'une organisation privée ou publique.

Cet ouvrage propose des techniques de management en stratégie, marketing, contrôle de gestion, conduite de projet et maîtrise des coûts pour optimiser les moyens des services RH, leur efficacité et leur influence dans toute organisation.

LES DROITS DES PROFS

Marc Debène, collection « A savoir », éditions Dalloz, août 2012, 308 pages.



C'est un inventaire des droits des professeurs, de leurs droits personnels, des droits attachés à l'exercice de leur profession, de leurs droits fondamentaux ou encore de leurs droits procéduraux.

L'ouvrage est principalement consacré aux professeurs de l'enseignement scolaire public et s'articule autour de auatre parties: « des droits pour la personne » (le droit au respect des professeurs; le droit à l'égalité, l'interdiction des discriminations; la liberté d'opinion et la liberté d'expression; la liberté de conscience et la liberté de religion), « des droits pour la profession » (la carrière et les droits; le « droit à la mobilité »; entre obligations de service et droits des profs ; la liberté pédagogique; le droit à la formation; les droits pécuniaires), « des droits pour l'action » (le droit syndical; le droit de grève; le droit de retrait), « des droits pour les droits » (le droit à la protection juridique (ou fonctionnelle); les droits de la défense, garanties disciplinaires; le droit au juge, le droit au recours juridictionnel.

PARLONS ÉCOLE EN 30 QUESTIONS

Georges Felouzis, collection « Doc' en poche », édition La documentation française, septembre 2012, 96 pages.



En juillet 2012, une concertation sur la refondation de l'école a été lancée. Recrutement de 60.000 professeurs, changement des rythmes scolaires dans le primaire, formation des enseignants, rénovation du collège... autant de thèmes de réflexion pour aboutir à la loi d'orientation et de programmation pour l'école présentée fin 2012. Mais comment se porte l'école? Favorise-t-elle la réussite de chacun ou reproduit-elle les inégalités sociales? Quelles doivent-être ses missions aujourd'hui? L'ouvrage présente des informations objectives, factuelles et chiffrées afin de mieux comprendre cette école, aussi bien primaire que secondaire, que l'on dit en crise.

PRÉVENIR LES YIOLENCES À L'ÉCOLE

Sous la direction de Benoît Galand, Cécile Carra, Marie Verhoeven, collection « Apprendre », édition Presses universitaires de France, août 2012, 232 pages.



Que faire pour prévenir les violences à l'école? Face à des situations fortement chargées émotionnellement, symboliquement et idéologiquement, ce livre présente des outils d'analyse pour comprendre ce qui se joue et identifier clairement les problèmes afin de proposer des réponses pertinentes et efficaces.

Agir sur la violence, c'est à la fois réduire les faits et travailler sur le vécu et la perception dont ils font l'objet. İl apparaît nécessaire de coordonner les interventions à deux niveaux complémentaires: les comportements individuels et les contextes dans lesquels ils prennent sens.

INCLUSION SCOLAIRE. **DISPOSITIFS ET PRATIQUES PÉDAGOGIQUES**

Philippe Tremblay, collection « Le point sur... Pédagogie », édition de Boeck, Bruxelles, octobre 2012, 112 pages.



Bien que l'inclusion des élèves à besoins spécifiques tende à se généraliser dans nos écoles. elle suscite encore de nombreux questionnements allant de sa légitimité même aux pratiques concrètes pour la réaliser et la réussir.

Cet ouvrage expose les différentes périodes et fondements du passage de dispositifs d'enseignement spécialisé ségrégatifs vers d'autres, plus inclusifs. Les différents dispositifs et pratiques pédagogiques favorables à l'inclusion des élèves à besoins spécifiques y sont détaillés et interrogés de manière critique tout comme leurs assises et les concepts qui les sous-tendent. Il constitue, d'une part, une synthèse des connaissances et perspectives du champ de recherche sur l'inclusion scolaire et, d'autre part, une présentation d'une pédagogie dite « inclusive » propice à l'opérationnalisation du concept.

LA MACHINE À TRIER. COMMENT LA FRANCE DIVISE SA JEUNESSE

Pierre Cahuc, Stéphane Carcillo, Olivier Galland, André Żylberberg, collection « la nouvelle société de l'emploi », édition Eyrolles, deuxième tirage 2012, 144 pages.



La jeunesse française est coupée en deux, certains s'en sortent, d'autres non. Cette césure est le résultat d'un système social élitiste où l'école et le marché du travail servent de machines à trier. Au bout du compte, les plus faibles sont implacablement éliminés, tout en étant pratiquement exclus des aides sociales jusqu'à 25 ans. Mis à l'écart, ils tendent à déserter les urnes et à renier les fondements de la démocratie.

Il est urgent de s'attaquer aux racines du mal: l'échec scolaire et les obstacles infranchissables que dresse le marché du travail devant ceux qui n'ont pas de diplôme. Il faut aussi faire sauter les verrous de notre système politique pour que les jeunes y trouvent leur place.

Mais en attendant, nous ne pouvons pas laisser tant de jeunes sur le bord de la route. Il y a des moyens de leur offrir, sans laxisme, une deuxième chance. Si nous continuons à ne rien faire, le risque d'une déflagration du pacte républicain grandira de jour en iour.

LA DÉONTOLOGIE DES CADRES PUBLICS.

POUR UN SERVICE PUBLIC RESPONSABLE

Ouvrage coordonné par Jacky Simon, collection « profession cadre service public », éditions SCEREN/ESEN, juillet 2012, 200 pages.



L'objet de cet ouvrage est de fournir des modalités concrètes pour appliquer des éléments de déontologie adaptés à la fonction publique d'État, hospitalière ou territoriale d'aujourd'hui. Des études de cas témoignent des avancées déjà réalisées: il est question de la police nationale qui a éprouvé très tôt le besoin de cadrer le champ de certains comportements et principes fonctionnels ou encore le long travail du Conseil supérieur de la magistrature pour préciser le champ du Recueil des obligations déontologiques des magistrats. L'ouvrage propose également des éclairages didactiques autour des notions d' « éthique » et de « déontologie », puis avance quelques pistes d'actions raisonnables envisagées dans le cadre de l'hôpital, des associations ou de l'enseignement.

LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES CADRES.

APPRENTISSAGE ET GESTION DES CONNAISSANCES

Ouvrage coordonné par Yvon Pesqueux, Collection « profession cadre service public », éditions SCEREN/ESEN, août 2012, 192 pages.



Cet ouvrage présente plusieurs études de cas empruntés sur les terrains des fonctions publiques d'État, hospitalière et territoriale: il est notamment question du développement du professionnalisme des cadres des hôpitaux ou encore de la conduite du changement et du développement professionnel au sein de l'Éducation nationale. Le livre offre ensuite des éclairages illustrant les thématiques actuelles du développement professionnel des cadres publics. Il propose enfin des pistes de réflexion autour de l'éthique professionnelle et de la substance de la relation de service, avec le care comme fondement de cette relation.

QUI SONT CES ADOLESCENTS QUI NOUS SURPRENNENT?

LE FACE-À-FACE ENTRE LE PEUPLE ADOLESCENT ET LE MONDE DES ADULTES EN MILIEU SCOLAIRE

Sous la coordination de Philippe Deval, collection « Les ateliers pédagogiques », édition Mots Composés, mars 2011, 114 pages.



Ce livre est un recueil de chroniques, une invitation à réagir. Il n'y faut chercher ni analyse sociologique, ni analyse psychologique et ne pas y chercher non plus de thèse ou de recettes. Le fil rouge est « comprendre »: comprendre les âges de l'adolescence, cette relation particulière qu'entretiennent les jeunes avec leur téléphone et que ne comprend pas toujours l'adulte, surtout lorsqu'il a passé le cap de la quarantaine, ce couple mèrefille également. Comprendre le langage adolescent, la place particulière de l'injure. Comprendre aussi la violence chez les adolescents. Une violence aui est différente. Elle peut résulter d'une souffrance qui n'est pas nécessairement dirigée contre l'adulte ou l'institution.

QUELLE ÉCOLE POUR QUELLE SOCIÉTÉ ? RÉUSSIR L'ÉCOLE AVEC LES FAMILLES EN PRÉCARITÉ

ATD Quart Monde et Pascal Percq, collection « Comprendre la société, l'essentiel », éditions Quart Monde/Chronique sociale, septembre 2012, 208 pages.



Que faire face au gâchis humain que représente l'échec scolaire, avec plus de 150.000 enfants sortant chaque année du système sans diplôme? Un projet d'école ne peut se distinguer d'un projet de société. Pour ATD Quart Monde qui lutte depuis plus de 50 ans contre la misère, l'échec n'est pas inéluctable. Mais la réussite scolaire de tous les enfants ne peut être envisagée que si les familles vivant dans la pauvreté sont réellement partie prenante, avec tout ce qu'elles peuvent apporter. Parents de milieu très défavorisé ou non, enfants, jeunes, enseignants, chercheurs, pédagogues, syndicalistes, tous s'expriment ici et disent comment « construire ensemble l'école de la réussite de tous ».

Nos peines

ET SI JE SUPPORTAIS MIEUX LES CONS!

PERSONNALITÉS DIFFICILES, MODE D'EMPLOI

Bruno Adler, sous la direction de Stéphanie Brouard et de Fabrice Daverio, édition Eyrolles, octobre 2012, 156 pages.



« Ah! quel con! » Cette phrase, vous l'avez entendue plus d'une fois. Vous l'avez même certainement pensée, voire prononcée! L'ambition de cet ouvrage est de vous aider à ne plus subir les effets nocifs générés par les cons, réguliers ou furtifs, que vous croisez au quotidien et qui vous empoisonnent la vie. Ce livre vous propose d'identifier à quelle catégorie vous avez à faire, à mieux cerner son intention (malgré ce que vous pensez, elle n'est souvent pas tournée contre vous mais bel et bien contre lui) et à comprendre vos sentiments et réactions.

À l'aide de nombreux exercices, vous pourrez développer une stratégie adaptée à chaque cas et vous libérer pour de bon des effets émotionnels toxiques de ces personnalités pour le moins difficiles!

LES GÉNÉRATIONS DÉSHÉRITÉES.

COMMENT RÉPARER LA GRANDE INJUSTICE

Mickaël Mangot, édition Eyrolles, deuxième tirage, février 2012, 144 pages.



La situation économique que connaît la jeunesse aujourd'hui en France n'a plus rien de comparable avec celle qu'ont vécue les générations entrées dans la vie active durant les Trente Glorieuses.

Ne doit-on voir là qu'une injustice de l'histoire ou, au contraire, le résultat d'un système économique faconné à coup de politiques défavorables aux générations les plus récentes?

L'explosion de la dette publique suffit pour ne pas exonérer de leur responsabilité les hommes politiques en poste depuis trois décennies. L'observation du patrimoine des baby boomers suggère qu'ils n'auront pas manqué d'en profiter. Les premiers peuvent-ils encore réparer l'injustice qu'ils ont contribué à créer? Les seconds l'accepteront-ils?

L'ASCENSEUR **SOCIAL EST** EN PANNE.

À QUOI SERT ENCORE L'ÉCOLE ?

Aurélie Ledoux, collection « Antidote », édition Flammarion, août 2012, 128 pages.



Il est des éloges ambigus de l'école. À force d'en faire la condition de la réussite, on finit par n'y voir plus qu'un moyen d'y parvenir. Oubliant l'idée d'instruction, on réclame alors sans le dire une société sans école. L'ouvrage est découpé en trois chapitres: « une justice sans principe? », « À quoi sert l'école? » et « Jusqu'où peut-on descendre?»

Nous avons appris, avec peine, le décès de:

Jean Boullé,

proviseur honoraire du lycée de l'Arc, Orange (Aix-Marseille)

Czeslaw Chudy, principal

du collège Sévigné d'Auchel (Lille)

Jean Hild.

proviseur honoraire du lycée Saint-John Perse, Pau (Bordeaux)

Nous nous associons au deuil des familles.