

204 - janvier/février 2013

direction

1/10

les personnels de direction de l'éducation nationale

2013 : Un optimisme raisonnable ?

snp
den

UNSA

syndicat national des personnels de direction de l'éducation nationale

Sommaire



16 LES EXTENSIONS DE VŒUX, MODE D'EMPLOI

Après la tenue des CAPA en décembre et jusqu'à la tenue des CAPN de mars et mai, les situations familiales ou personnelles peuvent évoluer tout comme les postes susceptibles d'être vacants. Laurence Colin, coordonnatrice des commissaires paritaires nationaux pour la CAPN, fait le point sur les possibilités d'extension de vœux, possibilités qui ne sont en aucun cas une obligation.



33 CAEN : UNE ACADÉMIE ENTRE TERRES ET MERS

Présentation de l'académie de Caen qui regroupe 332 personnels de direction, dans un contexte marqué par une ruralité héritée et persistante.



38 DOSSIER SPÉCIAL CSN

Retrouvez le dossier consacré au CSN court de novembre. Philippe Tournier, dans son discours d'ouverture, positionne nos revendications syndicales dans le nouveau contexte de la refondation de l'école et de l'acte III de la décentralisation. Après un point sur l'actualité des différentes commissions et les échanges avec les représentants des académies, découvrez les thèmes de réflexion du CSN d'avril.

- 6** ÉDITO
- 8** BN
- 9** ACTUALITÉS
- 16** CARRIÈRE
- 23** MÉTIER
- 27** ÉDUCATION & PÉDAGOGIE
- 30** VIE SYNDICALE
- 38** DOSSIER SPECIAL CSN
- 69** CHRONIQUE JURIDIQUE
- 76** DERNIERS OUVRAGES REÇUS
- 77** NOS PEINES
- 78** RÉTRO



Philippe TOURNIER
Secrétaire général
philippe.tournier@snpden.net

À peu près tous les
indicateurs de l'école
sont au rouge!

Notre pays est celui où
les origines sociales
influencent le plus sur la
réussite scolaire

Une sorte d'indolence
résignée ou aveugle
s'est installée
autour des formes de
ségrégation
communautaire
ou ethnique

2013 : peut-on être raisonnablement

L'année qui s'ouvre sera dominée par les premiers pas concrets de la « Refondation ». Vincent Peillon a de la chance: à peu près tous les indicateurs de l'école sont au rouge! Les résultats, dont les enquêtes internationales relèvent un lent mais implacable décrochage depuis dix ans et, peut-être encore plus fâcheusement, l'inertie de ce décrochage, laissent entrevoir que nous ne sommes pas encore au bout de ce processus de dégradation. Pire, ce décrochage n'est pas uniformément réparti: c'est d'abord celui de ceux qui étaient dans la situation la moins favorable, ce qui fait qu'il est avant tout sociologique et qu'à l'arrivée, notre pays est celui où les origines sociales influent le plus sur la réussite scolaire, plus qu'en Scandinavie, on s'en doutait, mais plus aussi que dans les pays anglo-saxons qui n'inscrivent ni égalité ni fraternité aux frontons de leurs écoles. Tant qu'on ne remonte pas, on n'est jamais sûr d'être au fond: en effet, des enquêtes récentes de sociologues de l'éducation montrent que notre système éducatif ne se contente plus de reproduire les inégalités, il est devenu ces toutes dernières années activement ségrégatif. En zone urbaine, le milieu scolaire est ainsi quasi systématiquement moins mixte que les quartiers où il se trouve et, si le SNPDEN a été si présent lors du débat sur le port de signes religieux à l'école, c'est qu'en dehors des personnels de direction qui n'ont cessé d'alerter sur ces phénomènes, une sorte d'indolence résignée ou aveugle s'est installée autour des formes de ségrégation communautaire ou ethnique qui rongent aujourd'hui des pans entiers du service public, qu'il s'agisse d'établissements ou, plus insidieusement, de formations.

IL FAUDRA DU TEMPS

Positifs. Tous ces indicateurs au rouge peuvent avoir un effet bénéfique: instiller l'évidence qu'il faut enfin conduire des transformations profondes. La page doit être tournée du temps des « réformes », suite de bavardages en l'air, d'exhortations sans suite, éventuellement assortis de la distribution de quelques milliards (mais on ne les a plus) de ci de là pour avoir la paix, pour finir par n'avoir rien fait. De ce point de vue, le terme de « refondation » est de bon augure si, cette fois-ci, il s'agit bien de transformations de « temps long ». En effet, discuter sur des articles du *Code de l'éducation*, y multiplier de pompeux et solennels engagements (il en a déjà bien assez!), ergoter sur des virgules de circulaires, tout cela occupe souvent les esprits mais l'essentiel n'est pas là. Il s'agit cette fois-ci de modifier les représentations de la société sur l'école mais aussi de nombre de professionnels de l'École sur l'École. Or, la culture individualiste compétitive imbibe notre système dans les plus modestes recoins de ses pratiques et de ses procédures, y compris, et sans raison, durant la scolarité obligatoire. Pour reprendre une image déjà employée, il faut passer de la cueillette à la culture: ne plus abattre beaucoup d'arbres pour cueillir quelques beaux fruits mais apprendre à soigner beaucoup d'arbres pour cueillir beaucoup de fruits car la manie stérilisante du classement, du stress et du tri des meilleurs, des meilleurs des meilleurs, des meilleurs des meilleurs des meilleurs ne crée pas un meilleur de plus!

optimiste ?

COHÉRENCE ET CONSTANCE

Il est deux conditions pour que la « Refondation » puisse déboucher sur ces transformations : cohérence et constance. La première condition, c'est en effet la cohérence : un engagement de la loi engage aussi l'État ! On ne peut dire que les missions ont changé et ne rien changer des statuts. On ne peut dire qu'il faut de la souplesse d'organisation et se figer dans des définitions hebdomadaires du travail. On ne peut dire que la continuité du service est une exigence et ne la baser que sur le volontariat des personnels. On ne peut dire que l'École numérique est une priorité et se désintéresser de la maintenance et de la formation etc. etc. etc. La seconde condition, c'est la constance. Nous sortons saoulés de décennies de fanfaronnades, d'annonces sans lendemain, de projets décisifs survivant dix-huit mois, de priorités oubliées d'une année sur l'autre. Le prestige de l'institution sort affaibli de tant de palinodies, de virages, d'inconstances aggravées par cette forme d'irresponsabilité qui consiste à renvoyer la responsabilité des conséquences « en bas ». Vincent Peillon insiste sur la dimension temporelle de la refondation qui ne se limite pas à voter une loi mais s'étendrait sur cinq ans. En effet, le succès de la « Refondation » ne dépendra pas tant de la bonne volonté espérée des uns et du charisme exigé des autres que de la capacité de notre ministère à conduire concrètement le changement : ce ne sera pas le plus simple. Mais être (re)devenu la première priorité nationale n'est pas un droit de la naissance : cela se mérite.

AU CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION

Lors de la réunion du Conseil supérieur de l'Éducation (CSE) où le projet de loi a été présenté, le 14 décembre dernier, le SNPDEN (qui y est le représentant es-qualités des personnels de direction) a voté en faveur d'un avis favorable de cette instance sur le projet, de même que l'UNSA-Éducation bien sûr mais aussi le SGEN-CFDT, la FCPE, l'UNL, la Ligue de l'Enseignement, l'ARF. Bref : le « bloc majoritaire du changement », déjà constitué à l'occasion de la réforme du lycée, montre qu'un progressisme réformateur est largement majoritaire dans ce « parlement » de l'Éducation (41 voix sur 66 votants) d'autant que, de façon un peu inattendue, il fut rejoint par le SNALC et que la FSU s'est abstenue, ce qui, dans son langage, est un geste d'ouverture (peut-être pas complètement désintéressé, certes) dont la portée et la signification ne doivent pas être sous-estimées. En face se trouve l'attelage des adversaires de la « Refondation », comme de tout d'ailleurs, bétonnés dans leurs inaltérables procès d'intention : SUD, le MEDEF, la CGT et FO qui avait pris soin de laisser une place à un collègue pour qu'il puisse ainsi émettre un vote négatif. Voilà une « représentativité » bien chèrement et clairement payée du prix de l'indépendance...

Pourtant, les personnels de direction ne demandent que l'occasion soit donnée de pouvoir être d'un optimisme raisonnable au seuil de cette nouvelle année bien que trop d'expériences passées ne peuvent que le tempérer d'un doigt de scepticisme. C'est dans cet esprit que le SNPDEN aborde cette « Refondation » : avec pragmatisme quant aux moyens, attachement à la profession que nous avons construite et fidélité aux valeurs qui nous animent. Comme toujours.

Bonne année 2013 à toutes et à tous. □

Modifier
les représentations
de la société sur
l'école mais aussi
de nombre
de professionnels
de l'École sur l'École

Être (re)devenu
la première
priorité nationale
n'est pas un droit
de la naissance :
cela se mérite

Compte rendu du bureau national

14 novembre 2012

LA REFONDATION

Nous sommes actuellement dans la phase de rédaction de la loi de programmation sur la Refondation de l'École. Pour autant, la question de la carte des formations professionnelles n'est toujours pas arbitrée à l'heure où nous écrivons ces lignes. Le calendrier prévoit que le projet de loi soit présenté au Conseil des ministres le 19 décembre et, six semaines plus tard, soumis au vote du Parlement. Mais tous les arbitrages inter-ministériels n'étant pas rendus, le ministère de l'Éducation nationale pourrait être désavoué sur certaines questions.

D'autre part, un certain nombre de points seront délicats à négocier pour le ministère, notamment sur la question des rythmes scolaires pour lesquels ce dernier risque de ne pas obtenir le consensus puisqu'il ne laisse pas le choix entre 4 jours ou 4 jours et demi sur un volume de semaines ajusté.

De même, sur les GRETA, il semblerait que nous soyons revenus au point de départ car les constructions juridiques envisagées ne seraient pas viables. Sur ces questions donc, des fronts d'oppositions syndicales verront inmanquablement le jour.

Une petite parenthèse concernant la mise en place des 2,5 heures d'histoire-géographie en classe de terminale S : c'est l'exact contre-pied de toutes les positions prises dans le cadre de la refondation dans la mesure où cela aggrave le rythme scolaire des élèves concernés.

RENCONTRE AVEC LA DGRH DU MINISTÈRE

Une délégation du SNPDEN a été reçue par mesdames Brouillonnet et Gaudy. Nous avons pu nous rendre compte que la préoccupation majeure de la DGRH est la gestion des enseignants (recrutement et mastérisation).

Les échanges et discussions concernant les personnels de direction auront lieu en réunion bilatérale ; néanmoins, nous avons perçu que les évolutions structurelles à long terme sont peu envisagées dans la mesure où le contexte actuel y est peu favorable. Nous serons donc sur des entrevues de gestion avec la DGRH.

M^{me} Gaudy a réinterrogé le SNPDEN sur SIVIS. Nous n'avons pas changé d'avis sur la question : qu'est-ce que le ministère peut bien faire de ces données ? L'intérêt de ce type d'enquête, ce ne sont pas les incidents, puisqu'ils remontent déjà, mais les données relatives au climat de l'établissement, d'autant que le décret sur la gouvernance précise bien que le niveau de remontée des informations est académique. Il n'est donc nul besoin de les remonter au niveau supra-académique.

L'UNSS

Il devient nécessaire qu'une position soit prise au CSN pour clarifier la position des chefs d'établissement. □



Cédric CARRARO
Permanent
cedric.carraro@snpden.net

Actualités

CHEFS D'ÉTABLISSEMENT ET DIRECTEURS D'ÉCOLE PLUS EXPOSÉS À LA VIOLENCE SCOLAIRE

1 Si la rentrée scolaire 2012-2013 a été marquée par de nombreux cas de violence à l'encontre des personnels de l'éducation, fortement relayés par les médias, la fédération des Autonomes de solidarité relativise cette impression d'aggravation engendrée par la médiatisation des faits, par la publication de son enquête annuelle sur la violence en milieu scolaire.

Et certes, si 44 dossiers supplémentaires ont été enregistrés en septembre 2012 par les Autonomes de solidarité laïques (soit 359 contre 315 en septembre 2011), cette hausse de 14 % est en réalité très légère face à la recrudescence des reportages présentant des faits de violence et on constate même, pour le mois de rentrée scolaire, une hausse modérée de déclarations dans les catégories « insultes, menaces et propos calomnieux » (agressions verbales) et une stabilité relative des agressions physiques légères. En revanche, les données remontées pour 2011-2012 confirment les observations des années précédentes quant à l'exposition particulière des chefs d'établissement et des directeurs d'école aux situations de protection juridique. Et alors qu'ils ne représentent que 6,4 % des adhérents de l'Autonome, ils sont impliqués dans 23 % des conflits. Leur exposition est ainsi quatre fois supérieure à celle des enseignants. Pour l'Autonome, cette



surexposition s'explique par le fait que ces métiers exposent les personnels aux conflits générés par les autres acteurs mais aussi par les prises de décision qu'ils doivent eux-mêmes prendre pour tenter de résoudre ces conflits ou tout au moins apaiser les esprits. L'augmentation enregistrée ces dernières années est par ailleurs signe d'un climat qui se dégrade mais aussi d'une certaine judiciarisation du monde éducatif, « certains personnels n'hésitant plus à parler de « harcèlement » ou même « d'abus de pouvoir de la part de leur chef d'établissement » alors qu'il ne s'agit parfois que de simples désaccords » déclare Laurent Hazan, avocat spécialisé dans la défense des personnels de l'éducation. La fédération souligne en outre que le croisement du fichier des adhérents par établissement avec celui des déclarations de demande de protection juridique classées par type d'établissement ne fait pas apparaître une ou des catégories d'établissement « plus à risques » que d'autres.

Pour en savoir plus : www.autonome-solidarite.fr/articles/bilan-2011-2012. Cf. également sur le site du ministère la note d'information n° 12-18 de la DEPP sur « Les actes de violence recensés dans les établissements publics du second degré en 2011-2012 ».

REGARDS SUR L'ÉDUCATION 2012

2 Cette publication de l'OCDE dédiée à la mesure de l'état de l'éducation dans le monde présente un large éventail d'indicateurs actualisés et comparables sur les résultats des systèmes éducatifs. Ces indicateurs fournissent des données sur la structure, le financement et les performances des systèmes d'éducation des 34 pays membres de l'OCDE ainsi que de certains pays du G20 non membres de l'organisation. Ils sont répartis en quatre grands chapitres : les résultats des établissements d'enseignement et l'impact de l'apprentissage dans les différents pays ; les ressources humaines et financières investies dans l'éducation ; l'accès, la participation et la progression au sein des systèmes d'éducation ; l'environnement pédagogique et l'organisation scolaire.



Avec plus de 140 graphiques, 230 tableaux et 100.000 chiffres, l'ouvrage constitue ainsi une mine d'informations sur l'état de l'éducation dans le monde et permet de situer notre système éducatif par rapport aux autres pays. Parmi les nouveaux indicateurs traités dans cette édition : les effets de la crise mondiale sur les dépenses d'éducation, la composition du corps enseignant ou encore l'impact des examens sur l'accès à l'enseignement secondaire et tertiaire.

Retrouvez le rapport complet ainsi que le résumé et la note sur la France ciblant les points clés sur www.oecd.org/fr/edu/rse2012.htm.

LA SOLUTION DES GIP-GRETA ÉCARTÉE

3 Le SNPDEN, qui syndique la majorité des présidents et ordonnateurs des GRETA, se réjouit que son action tenace dans le cadre de l'UNSA ait conduit le ministère à renoncer à la solution des GIP-GRETA dont les EPLE n'auraient été que des sous-traitants (mais responsables des dettes !). Le dispositif retenu tourne ainsi le dos au mode d'organisation découlant de la loi Warsmann qui aurait conduit à transformer la totalité des GRETA en « groupements d'intérêt public » (GIP), prélude à leur démantèlement ou à leur disparition (cf. actualités *Direction* 199, page 16, et 202, page 19).

Ce faisant, les personnels dont les compétences et l'implication constituent la principale force des GRETA continueront à relever des EPLE supports et conserveront donc leur statut actuel. Quant aux non-titulaires, ils resteront bien des contractuels « Éducation nationale » et non des « contractuels du GIP ».



Cependant, pour le SNPDEN, ce renoncement ministériel ne doit pas être le simple retour au *statu quo ante*. Il faut que soit amélioré le fonctionnement des GRETA, en particulier l'articulation entre le conseil inter-établissements (CIE) du GRETA et le conseil d'administration de l'EPLE support et que soient respectés les équilibres auxquels les discussions ont permis d'aboutir entre le respect de l'autonomie des EPLE et de leurs groupements et celui des cohérences des politiques nationales et académiques de formation continue. Les engagements pris par le ministère sur la situation des personnels doivent également se concrétiser.

Certes un pas décisif a été franchi : le dialogue social a montré son efficacité mais ce n'est pas terminé pour autant. La manière dont il sera décliné dans les académies aura une incidence capitale sur l'évolution d'un dossier que l'UNSA-Éducation et ses syndicats ont toujours considéré comme majeur. Le SNPDEN demeure donc vigilant (cf. CSN de nov. 2012, p.55-56).

UN PLAN CONTRE LE DÉCROCHAGE SCOLAIRE

4 Le ministre de l'Éducation nationale a présenté début décembre, à l'occasion d'un séminaire national consacré au sujet, son plan de lutte contre le décrochage scolaire avec pour objectif la réintégration de 70.000 jeunes dans le système éducatif d'ici 2017, soit une réduction de moitié du chiffre actuel de décrocheurs recensés annuellement. Cette ambition ministérielle commencera par la promesse d'un raccrochage effectif de 20 000 jeunes non-diplômés d'ici la fin de l'année 2013.

Le nouveau plan ministériel repose essentiellement sur le dispositif « objectif formation-emploi » qui devrait permettre de proposer à chaque décrocheur un parcours personnalisé de retour en formation. Chaque jeune sera ainsi contacté par une plate-forme de suivi afin de bénéficier d'un entretien personnalisé et d'une proposition de formation adaptée en établissement scolaire, GRETA ou CFA ou encore dans des structures spécialisées ou dispositifs innovants comme les micro-



lycées ou les pôles innovants lycéens. Si la procédure n'est pas nouvelle, puisqu'elle était déjà en cours du temps de Luc Chatel avec la mise en place des 360 plates-formes de suivi des décrocheurs, le nouveau plan « Peillon » prévoit toutefois le suivi de chaque jeune par un tuteur. Sont également prévues la désignation d'un référent, prioritairement dans les établissements les plus touchés par le phénomène, en charge d'identifier les élèves qui décrochent et l'élaboration par les services académiques d'un catalogue recensant l'ensemble des solutions de formation pouvant être

proposées aux jeunes. En outre, 3.000 places de service civique seront également réservées à des décrocheurs. Enfin l'ONISEP proposera deux outils importants pour le dispositif, à savoir un service de géolocalisation des lieux d'accueil pour les jeunes

souhaitant retourner en formation ainsi qu'un service interactif de « tchat » dédié aux décrocheurs.

Le dossier de presse du ministère est consultable sur le site www.education.gouv.fr.

LES INÉGALITÉS DANS L'ACCÈS AUX HAUTS DIPLÔMES SE JOUENT SURTOUT AVANT LE BAC

5 Comme chaque année, l'INSEE publie son portrait social dans lequel est passé en revue le mode de vie des Français. L'édition 2012 propose notamment une étude sur les inégalités persistantes dans l'accès aux diplômes qui montre comment les résultats en primaire conditionnent les diplômes du supérieur et comment l'école française entérine les inégalités sociales de naissance.

Et si, « sur 100 jeunes entrés en 6^e en 1995, 44 sont désormais titulaires d'un diplôme de l'enseignement su-

périeur », cette proportion varie de 20 % pour les enfants d'ouvriers non qualifiés à 76 % pour les enfants de cadres ou d'enseignants. L'INSEE ajoute qu'une grande partie des inégalités scolaires se joue avant le baccalauréat. Ainsi, « les chances d'avoir le bac et le type de bac obtenu diffèrent déjà nettement selon le milieu social : parmi les jeunes entrés en 6^e en 1995, près de 90 % des enfants d'enseignants ou de cadres ont eu le bac, contre 40 % des enfants d'ouvriers non qualifiés » et « l'obtention du bac scientifique varie de 40 % pour les premiers à moins de 10 % pour les seconds ».

L'écart se creuse encore dans l'enseignement supérieur puisque les enfants d'enseignants ou cadres sont près de quatre fois plus souvent diplômés que

FIN DES ASSISES DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

6 Les Assises nationales de l'Enseignement supérieur et de la Recherche se sont conclues par deux journées de débats et d'échanges, les 26 et 27 novembre derniers, autour de trois thématiques : la réussite des étudiants, une nouvelle ambition pour la recherche et la révision de la gouvernance des universités. C'est ainsi l'aboutissement d'un processus inédit de concertation nationale sur le rôle que doivent jouer l'enseignement supérieur et la recherche dans notre pays, qui s'est traduit par près de 1.300 contributions écrites, individuelles ou collectives, 20.000 participants aux Assises territoriales et plus de 100 auditions d'organisations, organismes et associations.

À l'occasion de la présentation de sa synthèse, Vincent Berger, rapporteur général des Assises, a insisté sur deux idées-forces : d'une part, le nécessaire renforcement de la coopération entre les acteurs qui intègre plusieurs aspects comme la simplification du « mikado institutionnel », la sincérité budgétaire, le partenariat avec les entreprises, la participation des régions et collectivités, les grandes universités, le développement du numérique ou encore le lien entre lycées et universités. D'autre part, la responsabilité sociale de l'enseignement supérieur et de la recherche qui concerne les conditions de travail des personnels, l'égalité

entre femmes et hommes, les conditions de vie et d'études des étudiants, le handicap ou encore le partage de la culture scientifique et technique.

Peu sollicité dans ce cadre, le SNPDEN, concerné particulièrement par le premier champ de réflexion sur la réussite des étudiants, n'a pas souhaité se laisser confisquer ce débat pour ne pas le laisser se centrer sur les questions universitaires et de recherche. Il a par conséquent pris toute sa place dans ces Assises, au sein de sa fédération, en participant aux différentes audiences, mais aussi à travers sa contribution écrite (voir les positions du congrès de Lille et du CSN de novembre, p.33). Les points essentiellement développés par le syndicat ont concerné les formations post-bac des lycées et l'articulation enseignement supérieur/lycées, les coopérations pédagogiques lycées/universités, les principes de transparence et d'équité du portail APB et la question du devenir des bacheliers professionnels et de leurs poursuites d'études. Le SNPDEN a insisté sur la place centrale des personnels de direction compte tenu du fait que les étudiants sont formés dans les lycées, qui accueillent d'ailleurs 37 % des étudiants du cycle licence dans leurs formations post-bac. Il a par ailleurs souligné le manque notoire et dommageable de coordination et de concertation entre les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et de la recherche et la nécessité d'évoluer dans ce domaine. Il a également réitéré sa demande de participation légitime, en qualité de membre associé,



aux pôles de recherche et d'enseignement supérieur ou à toute autre coopération ou organisation pouvant être retenue à l'issue de ces Assises.

Après l'analyse des différentes contributions, le comité de pilotage a élaboré une liste de 121 propositions qui ont été débattues lors de trois ateliers, les 26 et 27 novembre, et qui ont servi de base au rapport remis le 17 décembre. À la suite de quoi le projet de loi devrait être déposé fin mars 2013 et voté d'ici le mois de juin.

Le SNPDEN restera vigilant sur les évolutions concrètes de ces Assises, notamment sur la place faite dans le supérieur aux étudiants les plus fragiles, et particulièrement à ceux issus de la voie professionnelle.

Propositions et rapport consultables sur le site des Assises : www.assises-esr.fr/toute-l-actualite/121-propositions-en-debat.



les enfants d'ouvriers. Et leurs parcours continuent de se différencier, d'autant que les jeunes n'y font pas les mêmes choix d'orientation, du fait de niveaux scolaires différents, mais aussi parce qu'ils n'ont pas les mêmes ambitions. Ainsi, « pour les jeunes issus de milieux d'enseignants ou de cadres, le diplôme obtenu est plus souvent de niveau bac + 5 » alors que, selon l'INSEE, un fils d'ouvrier a deux fois moins de chances d'y arriver.

Ces inégalités ne font que confirmer un état des lieux déjà très inégalitaire dès la 6^e : « les enfants de milieux sociaux favorisés ont, dès la 6^e, de meilleurs résultats scolaires » et, « aux épreuves d'évaluation à l'entrée en 6^e, les trois quarts des enfants de cadres font partie de la moitié des élèves ayant le mieux réussi, contre à peine un tiers des enfants d'ouvriers ». L'étude va même plus loin en indiquant

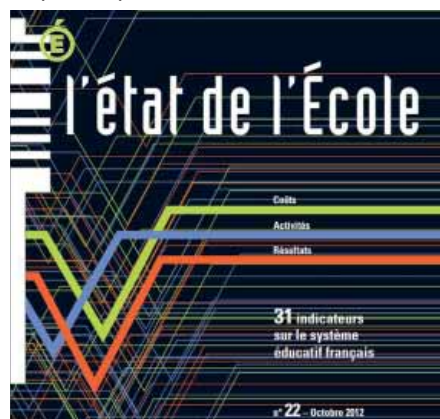
que ces inégalités sont déjà marquées au primaire. Ainsi, « en fin d'école primaire, 41 % des enfants d'ouvriers sont de niveau faible en lecture et en mathématiques contre 7 % des enfants de cadres ». Or, souligne l'INSEE, on constate que « les jeunes arrivés au collège avec un an de retard (ou plus) ou dont les performances en français et en mathématiques les plaçaient parmi les élèves les plus faibles, ont rencontré dans leur scolarité secondaire des difficultés qui leur ont rarement permis d'atteindre le baccalauréat ». Alors, certes, déclare l'INSEE, « la proportion de diplômés du supérieur a augmenté mais la composition sociale de la population étudiante et donc les inégalités scolaires ont relativement peu varié ».

Lien : www.insee.fr/fr/publications-et-services/sommaire.asp?codesage=FPORSOC12

L'ÉTAT DE L'ÉCOLE EST EN LIGNE

7 Déclinée en 31 indicateurs statistiques-clés, cette 22^e édition de *L'état de l'École*, publication annuelle phare de la direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance (DEPP) du ministère de l'Éducation nationale, propose en 80 pages une analyse synthétique des coûts, des activités et des résultats du système éducatif français. Elle en observe les évolutions et apporte l'éclairage des comparaisons internationales.

Compte tenu de la richesse du document, il est impossible de présenter tous les éléments qui y sont recensés. Dépense pour l'éducation, réussite au



baccalauréat, conditions d'accueil des établissements, formation continue, aides sociales, éducation prioritaire, climat scolaire, poursuite d'études, voie professionnelle, maîtrise des compétences... de nombreux chiffres et graphiques aident à faire le point sur l'état du système éducatif et à prendre la mesure de son évolution, au moment où l'Éducation nationale s'affirme comme une priorité de l'action gouvernementale. Le document est consultable en ligne et un accès par chapitre y est proposé.

Pour en savoir plus : www.education.gouv.fr/cid57102/l-etat-de-l-ecole-31-indicateurs-sur-le-systeme-educatif-francais.htm

FIN DU DISPOSITIF DE RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE

8 Bonne nouvelle pour les fonctionnaires ! Le ministère de la Fonction publique a annoncé la suppression du décret sur la réorientation professionnelle. Ce décret 2010-1402 du 12 novembre 2010 (cf. *Actualités Direction* 185, février 2011), qui relève de la loi sur la mobilité des fonctionnaires publiée en août 2009, dispose qu'un agent dont l'emploi est supprimé « en cas de restructuration d'une administration de l'État ou de l'un de ses établissements publics administratifs » peut être placé en « situation de réorientation professionnelle » et s'expose, s'il refuse trois offres d'em-



ploi, à être mis en disponibilité, c'est-à-dire sans rémunération ni indemnité de chômage, voire en cas de refus successifs de trois nouveaux postes, à un licenciement ou à une mise à la retraite d'office.

Dès la présentation du projet de décret, les syndicats de fonctionnaires avaient vigoureusement condamné ce dispositif, remise en cause directe du principe de neutralité et d'indépendance des fonctionnaires (donc du statut général) par la fin de la « garantie » de l'emploi, et n'avaient eu de cesse depuis sa publication d'en demander le retrait. Le projet de décret abrogatoire a ainsi été présenté au Conseil Supérieur de la Fonction publique le 11 septembre dernier mais n'est à ce jour toujours pas publié.

CALENDRIER SCOLAIRE

9 Le calendrier de l'année scolaire 2013-2014 a été publié au *Journal officiel* du 1^{er} décembre et au *Bulletin officiel* du 6 décembre. Unanimentement rejeté par le CSE du 22 novembre au motif notamment qu'il n'assurait pas un meilleur équilibre entre temps de classe et de congés, ce calendrier est, selon le ministère, conforme à celui de l'année scolaire 2012-2013, avec un nombre de jours de vacances inchangé et un respect « au mieux du rythme « 7/2 » ».

La rentrée des enseignants aura lieu le lundi 2 septembre et sera complétée par « deux demi-journées » (ou un horaire équivalent) prises « en dehors des

Vacances	Zone A	Zone B	Zone C
	Académies : Caen, Clermont-Ferrand, Grenoble, Lyon, Montpellier, Nancy-Metz, Nantes, Rennes, Rouen, Strasbourg	Académies : Aix-Marseille, Amiens, Besançon, Dijon, Lille, Limoges, Metz, Orléans-Tours, Poitiers, Reims, Rouen, Strasbourg	Académies : Bordeaux, Créteil, Paris, Versailles
Rentrée scolaire des enseignants	Reprise des cours : lundi 2 septembre 2013		
Rentrée scolaire des élèves	Reprise des cours : mardi 3 septembre 2013		
Vacances de la Toussaint	Fin des cours : samedi 10 octobre 2013 Reprise des cours : lundi 4 novembre 2013		
Vacances de Noël	Fin des cours : samedi 21 décembre 2013 Reprise des cours : lundi 6 janvier 2014		
Vacances d'hiver	Fin des cours : samedi 16 mars 2014 Reprise des cours : lundi 17 mars 2014	Fin des cours : samedi 22 février 2014 Reprise des cours : lundi 10 mars 2014	Fin des cours : samedi 15 février 2014 Reprise des cours : lundi 3 mars 2014
Vacances de printemps	Fin des cours : samedi 26 avril 2014 Reprise des cours : lundi 12 mai 2014	Fin des cours : samedi 19 avril 2014 Reprise des cours : lundi 5 mai 2014	Fin des cours : samedi 12 avril 2014 Reprise des cours : lundi 28 avril 2014
Vacances d'été	Fin des cours : samedi 5 juillet 2014		

heures de cours », « avant les vacances de la Toussaint », afin de « prolonger la réflexion engagée lors de la journée de pré-rentrée ». Pour les élèves, la journée de pré-rentrée non scolaire sera rattrapée les mercredis 13 novembre et 11 juin après-midi. Les vacances de Toussaint s'étaleront comme cette année sur deux semaines. Quant au début des vacances d'été, il s'effectuera le samedi 5 juillet 2013.

Dans un communiqué, le ministère a précisé que ce calendrier était établi pour la seule année 2013-2014 « et non sur une base triennale comme il est d'usage », dans la mesure où une « réflexion approfondie » sur l'évolution des rythmes scolaires annuels serait engagée au printemps 2013.

En tout état de cause, les calendriers des années 2014/2015 et 2015/2016 seront arrêtés avant l'été 2013.

UNE NOUVELLE PLATE-FORME ÉDUCATIVE

10 Le groupe France télévisions a lancé le 19 novembre la plate-forme éducative « francetvé-education ». Le site produit et diffuse « des contenus multimédias gratuits et innovants (articles, dossiers, vidéos, diaporamas ou jeux) sur les disciplines scolaires, les métiers, l'actualité et diverses informations à destination des élèves, parents et enseignants ».

Il s'organise autour de six thèmes : l'apprentissage, le jeu, l'orientation scolaire et professionnelle, l'éducation aux médias, l'accompagnement de la vie scolaire et l'enseignement.



Selon France Télévisions, il s'agit du « seul site média d'éducation, gratuit, accessible à tous, réalisé avec le concours de partenaires éducatifs légitimes et incontestés ».

Ce site prend le relais de *Curiosphere.tv* lancé en 2008 qui développait une offre gratuite de contenus multimédias à destination des parents et des élèves par le biais de la chaîne France 5.

Pour y accéder : <http://education.francetv.fr/>

EN BREF

Textes réglementaires

- ☐ **EPL** : décret 2012-113 du 26 octobre modifiant leur organisation administrative et financière (JO du 28 octobre).
- ☐ **Examens** : note de service 2012-177 du 15 novembre relative au calendrier 2013 de l'orientation et de l'affectation des élèves et des examens, BO 44 du 29 novembre.
Modalités d'attribution du diplôme national du brevet et passage de trois à deux séries (décret 2012-1351 et arrêté du 4 décembre parus au JO du 6 décembre).
- ☐ **Formation continue** : présentation des priorités du plan national de formation continue en direction des personnels (circulaire 2012-169 du 20 novembre, BO du 6 décembre).
- ☐ **Calendrier scolaire** : année scolaire 2013-2014 (arrêté du 28 novembre paru au JO du 1^{er} décembre et au BO du 6 décembre).
- ☐ **Santé et sécurité au travail** : publication des orientations stratégiques du CHSCT pour l'année scolaire 2012-2013 au BO 44 du 29 novembre.

Divers

- ☐ **Absentéisme scolaire** : L'Assemblée nationale examinera le 17 janvier 2013 la proposition de loi PS, déjà adoptée par le Sénat le 25 octobre, qui supprime la loi d'Éric Ciotti suspendant les allocations familiales en cas d'absentéisme scolaire répété.
- ☐ **Réussite éducative** : la ministre déléguée à la Réussite éducative a annoncé l'organisation de journées nationales de la réussite éducative au printemps 2013.
- ☐ **Nominations** : Jean-Paul Delahaye, conseiller spécial de Vincent Peillon, a été nommé directeur général de l'Enseignement scolaire, le 21 novembre, en Conseil des ministres ; Yves Durand, député PS du Nord, a été nommé rapporteur à l'Assemblée nationale du projet de loi d'orientation sur la refondation de l'école.
- ☐ **École-entreprise** : en déplacement à Lille le 15 novembre dernier, le ministre de l'Éducation nationale a annoncé l'installation, en 2013, d'un « conseil éducation-économie » afin que « les chefs d'entreprise soient représentés à l'Éducation nationale » et plus impliqués dans le « pilotage » des formations.
- ☐ **Décentralisation** : la ministre de la Réforme de l'État et de la Décentralisation a annoncé que le projet de loi sur l'acte III de la décentralisation serait présenté en février.
- ☐ **Illettrisme** : avec comme tête de file l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI), pas moins de 55 associations militent pour faire de la lutte contre l'illettrisme la « grande cause nationale » de 2013 (www.illettrisme2013.fr).
- ☐ **Parents d'élèves** : les résultats des élections des représentants des parents d'élèves confortent la FCPE comme première fédération de parents d'élèves dans le secondaire avec 48 % des voix. Le taux de participation était de 25 %, en baisse de 0,12 point par rapport à 2011.
- ☐ **Personnels** : Les directeurs des ressources humaines des académies sont en train de fonder une association, l'Association des DRH des académies (ADRHA), présidée par Antoine Kakousky, secrétaire général adjoint de l'académie de Lille, qui fédérera l'ensemble des DRH afin qu'ils deviennent une force de proposition, d'analyse et de soutien à leur action.

Valérie FAURE
Documentation
valerie.faure@snpden.net



Le SNPDEN dans les

1

Les violences scolaires

- Interview de Philippe Vincent, secrétaire national « métier », le 6 novembre par l'hebdomadaire Maxi sur la violence à l'égard des enseignants (parution prévue dans le numéro du 4 février);
- Expression de Philippe Tournier, secrétaire général, dans Le Nouvel Observateur du 12 novembre sur les agressions en milieu scolaire.

2

Le décrochage scolaire

- Passage d'Alain Ouvrard, membre du bureau national, le 4 décembre, au JT de 13h sur France 2;
- Participation de Catherine Petitot, secrétaire générale adjointe, à l'émission de BFM TV du 4 décembre sur le décrochage scolaire.

3

L'évolution du métier

- Conseils d'administration: citation de Philippe Tournier dans La lettre de l'éducation du 12 novembre concernant la volonté du gouvernement de systématiser la présence des entreprises dans les CA des lycées;
- Convention tripartite: expression de Philippe Tournier dans une dépêche AEF du 28 novembre se faisant l'écho d'une table ronde Éducation et territoires « Quel contenu pour la convention tripartite EPLE-État-collectivité? ».

médias

Questions d'intérêt général

- **Refondation de l'école**: citation du SNPDEN dans une dépêche AEF du 14 novembre relative au communiqué commun sur les « exigences pour refonder l'école »;
- **Éducation à la santé**: citation de Philippe Tournier dans l'édition du *Monde* du 15 novembre sur les programmes d'éducation à la santé dans les établissements, suite à l'intervention du ministre de l'Éducation nationale sur la dépénalisation du cannabis;
- **GRETA**: citation du SNPDEN dans une dépêche AEF du 26 novembre relative aux relevés de conclusions sur les GRETA et à l'abandon de leur intégration dans les GIP;
- **APB**: dépêche AEF du 3 décembre 2012 mentionnant la participation de Philippe Tournier au colloque AEF/ONISEP dans la cadre du salon APB Ile-de-France sur les enjeux du continuum bac-3/bac +3;
- **Réussite scolaire**: participation d'Alain Ouvrard à l'émission du 5 décembre sur *BFM Business* relative à « la réussite scolaire: une obsession des parents parisiens ».
- **Laïcité**: passage de Michel Richard, secrétaire général adjoint, au JT de *France 2* le 11 décembre.

Valérie FAURE
Documentation
valerie.faure@snpden.net

SNPDEN
21 RUE BÉRANGER
75003 PARIS
TÉL. : 01 49 96 66 66
FAX : 01 49 96 66 69
MEL : 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 :
SNPDEN

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

Impression
IMPRIMERIE VOLUPRINT
ZA DES BRÉANDES
89000 PERRIGNY
TEL. : 03 86 18 06 00

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

DIRECTION 204
MIS SOUS PRESSE
LE 20 DÉCEMBRE 2012

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

ALISE	2
INDEX ÉDUCATION	4, 5
INCB	80

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.



Laurence COLIN - Coordonnatrice
Commissaire paritaire nationale
laurence.colin@ac-orleans-tours.fr

Les extensions de vœux, mode d'emploi

Depuis deux ans figure dans le dossier de mutation qui est envoyé aux candidats à mobilité une fiche qui s'intitule « Fiche d'extension de vœux ».

Cette fiche aura eu le mérite d'harmoniser les pratiques d'une académie à l'autre, certaines académies comme Nantes utilisant un tel document préparé par leurs services depuis plusieurs années. Mais elle aura aussi eu le côté négatif de multiplier à outrance les extensions de vœux.

À QUOI SERT UNE EXTENSION DE VŒUX ?

Une extension de vœux permet surtout de modifier ou d'ajouter des vœux, voire d'en supprimer. Jusque là, tout le monde suit.

QUAND L'EXTENSION DE VŒUX EST-ELLE NÉCESSAIRE ?

L'extension de vœux est nécessaire lorsque :

- la situation du candidat change entre début novembre et la CAPN (mars et/ou mai) : situation familiale ou personnelle (lors de la mutation du conjoint ou autre événement de la vie) ;
- lorsque le candidat apprend qu'un poste non demandé lors de la saisie d'octobre se libère finalement ou est susceptible de se libérer, certaines décisions de départ en retraite étant tardives ou certaines demandes de mutation faisant l'objet de secrets dignes d'affaires d'État...

Soit dit en passant, nous y gagnerions tous si tout le monde jouait le jeu de la transparence.

QUELLES CHANCES L'EXTENSION DE VŒUX A-T-ELLE D'ABOUTIR ?

Plus elle est formulée tôt, plus elle pourra être prise en compte.

- **Première règle** : respectez les délais !
 - Mercredi 20 février 2013 pour les postes de chef,
 - Mercredi 24 avril pour les postes d'adjoint et les ajustements de chefs.

Attention ! Ces dates s'entendent « extension reçue au service de l'Encadrement du ministère, transmise par la voie hiérarchique ».

- **Deuxième règle** : elle doit être formulée très tôt et être si possible justifiée (attestation d'emploi du conjoint, certificat médical...).
- **Troisième règle** : les vœux initiaux restent prioritaires, les vôtres mais aussi ceux des autres candidats, sauf raison particulière justifiée (voir « deuxième règle »).
- **Quatrième règle** : les nouveaux vœux doivent être cohérents avec les vœux initiaux (types de poste ou

lieu géographique). Voir note de service du 30 août 2012. Et toujours si la situation est justifiée.

- **Cinquième règle** : il est préférable de rester dans un total de 10 vœux. Évitez les 10 vœux initiaux plus 5 vœux d'extension, cela fait un peu gourmand.
- **Sixième règle** : la « boîte noire » (appelée ainsi par les commissaires paritaires car on ne sait pas ce qui se passe) ou période de négociation entre les rectorats et le ministère, se passe en janvier, au plus tard début février... Donc une extension qui arrive en février est un peu tardive pour être prise en compte.
- **Septième et dernière règle** (je l'ai gardée pour la fin car la plus importante) : si vous faites une extension, ou une modification, voire une annulation de vœux, envoyez un double pour transmission au commissaire paritaire national qui suit votre dossier.

Dernier petit conseil : ce n'est pas parce que nous avons fait un article sur les extensions de vœux que vous devez absolument en faire une (voir les sept règles ci-dessus). Et bon courage à tous les candidats à mobilité pour cette période d'attente qui paraît toujours très longue !

Nous joignons à cet article la feuille d'extension car elle ne figure nulle part ailleurs que dans le dossier de mobilité que vous avez reçu. □

MOUVEMENT DES PERSONNELS DE DIRECTION
FICHE D'EXTENSION DE VOEUX

ANNEXE 4

2013

ACADEMIE :

☐ M^{me} ☐ M.

Nom : _____

Prénom : _____

Emploi :

☐ PRLY ☐ PRLP ☐ PACG ☐ ADLY ☐ ADLP ☐ ADCG

Affectation :

N° établissement :

Ville : _____

Suppression de vœux initiaux : cocher le(s) numéro(s) du(des) vœu(x) à supprimer

MOUVEMENT DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

MOUVEMENT DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT-ADJOINTS

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

CAPN DES 28 ET 29 MARS 2013 - MOUVEMENT DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT

5 nouveaux vœux au maximum sachant que les vœux initiaux non supprimés sont examinés prioritairement dans l'ordre où ils ont été formulés

N°	CODE	TYPE	NOM	VILLE	EMPILOI	LOG	CAT
1							
2							
3							
4							
5							

À _____ le _____ signature _____

Avis du supérieur hiérarchique notamment si les nouveaux vœux sont de nature différente

À _____ le _____ signature _____

Date limite de réception de la fiche d'extension de vœux au service de l'Encadrement fixée par la note de service : **au plus tard le mercredi 20 février 2013**

CAPN DES 30 ET 31 MAI 2013

AJUSTEMENT DU MOUVEMENT DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT

MOUVEMENT DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT-ADJOINTS

5 nouveaux vœux au maximum sachant que les vœux initiaux non supprimés sont examinés prioritairement dans l'ordre où ils ont été formulés

MOUVEMENT DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT

N°	CODE	TYPE	NOM	VILLE	EMPILOI	LOG	CAT
----	------	------	-----	-------	---------	-----	-----

1							
---	--	--	--	--	--	--	--

2							
---	--	--	--	--	--	--	--

3							
---	--	--	--	--	--	--	--

4							
---	--	--	--	--	--	--	--

5							
---	--	--	--	--	--	--	--

MOUVEMENT DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT-ADJOINTS

N°	CODE	TYPE	NOM	VILLE	EMPILOI	LOG	CAT
1							
2							
3							
4							
5							

À _____ le _____ signature _____

Avis du supérieur hiérarchique notamment si les nouveaux vœux sont de nature différente

À _____ le _____ signature _____

Date limite de réception de la fiche d'extension de vœux au service de l'Encadrement fixée par la note de service : **au plus tard le mercredi 24 avril 2013**



Christel BOURY
Bureau national
christel.boury@laposte.net

Attendre sa mutation

Je me rends compte aujourd'hui, parce que j'y suis confrontée pour la première fois, que l'attente en terme de mutation n'est absolument pas la même dans toutes les situations.

Adjointe pendant 10 ans, en grande partie pour des raisons d'ordre personnel que j'ai eu bien du mal à admettre comme essentielles, je me rends compte aujourd'hui – après avoir quelque peu vieilli – que l'ordonnancement des priorités qui apparaît évident au bout de quelques temps n'est pas forcément un principe.

SENTIMENTS DE FRUSTRATION

Tout d'abord, et ce thème est encore apparu au cours du dernier CSN, les années de faisant fonction ne comptent pas... Elles ont pourtant existé. Ceux qui l'ont vécu le savent; les autres semblent l'ignorer... premier sentiment de frustration. Ensuite, il y a l'ordre de ses priorités qu'il est souvent très difficile de mettre en place et d'évaluer objectivement... deuxième sentiment de frustration. Puis quelqu'un, forcément bien moins compétent que vous, nommé sur l'un, ou encore plus, sur tous les postes que vous aviez demandés... ultime frustration.

DEVENIR CHEF

Lorsque l'on est adjoint, on souhaite très majoritairement une mutation sur poste de chef pour des motifs divers: vœux trop restreints, difficultés à évaluer ses priorités, attente très longue sur certaines académies, souhait de préserver une vie familiale, ego parfois surdimensionné... Les raisons peuvent être nombreuses et très variables d'une situation à l'autre.

La frustration sera d'autant plus importante que l'attente et l'importance qui lui sont données sont fortes.

Devenir chef pour la quasi-totalité des adjoints représente un objectif essentiel et légitime. Il ne faut pas minorer l'impact d'une demande de mutation de principal à proviseur même si on peut, en bien des points, regretter cette hiérarchie des postes qui existe bien entendu dans notre hiérarchie mais surtout dans notre imaginaire. Nous sommes les premiers à la véhiculer et il est probable que, lorsque nous cesserons de le faire, elle disparaîtra. Que fait de mieux un proviseur peu confronté à des problèmes permanents de vie scolaire qu'un principal ou qu'un principal-adjoint qui ne peut réellement se mettre à un travail de fond qu'une fois les élèves, les enseignants et parfois les agents rentrés chez eux? La difficulté, le prestige et la rémunération ne doivent-ils être évalués qu'à l'aune du prestige du lycée de centre-ville? Les commissaires paritaires nationaux, et souvent académiques, nous accompagnent dans les opérations de mutation mais ce ne sont pas de grands champions qui prédisent et décident de tout. Ils sont aussi tributaires d'un collectif qui reste, encore aujourd'hui, à créer.

ANNONCER QUE L'ON SOUHAITE MUTER ET ASSUMER

Déclarer son intention de muter en juin est essentiel, non seulement pour donner à tous l'ensemble des informations mais surtout pour ne donner à personne le

sentiment qu'il existe un clan d'initiés et le reste du monde. Il est de notre devoir de déclarer nos intentions parce que cela permet aux collègues d'avoir une vue exhaustive, d'appeler, se renseigner, surtout ne pas avoir le sentiment de faire une opération à l'aveugle.

Je viens de me rendre compte, parce que je suis chef d'un lycée de petite catégorie et que je demande une mutation juste sur une plus grosse catégorie, que l'enjeu n'est pas le même. Si je ne mute pas, je ne me roule pas par terre... Lorsqu'adjointe - à plusieurs reprises - je n'ai rien eu, j'ai eu énormément de ressentiment. Vous pourrez vous dire qu'il m'aura fallu du temps mais c'est une réalité.



ADRESSE AUX COLLÈGUES

Collègues adjoints, prenez le temps de parler de vos vœux, de vos priorités, des enjeux.

Collègues chefs, ne pensez pas qu'au fait que vous n'ayez, éventuellement, pas obtenu une catégorie supérieure. Il nous faut jouer le collectif et essayer de faire avancer le plus grand nombre. J'ai confiance dans les qualités essentielles qui animent nos commissaires paritaires, encore faut-il qu'ensemble, nous leur donnions les moyens d'agir pour le bien commun. □

La comparaison impossible

La « contre-réforme » des retraites de 2010 devait « faire économiser 22 milliards par an d'ici 2018 et assurer l'équilibre financier » des régimes à cette date.

Les prévisions sur lesquelles cette réforme était basée étaient beaucoup trop optimistes (croissance à 2 %, chômage inférieur à 7 % en 2014). En outre, la Cour des comptes a montré que la majorité d'alors avait fait « passer la pilule » de la « réforme » des régimes spéciaux (SNCF, RATP...) en multipliant les « gestes » envers les personnels (nombre d'échelons augmenté, promotions en fin de carrière etc.) au point que les derniers chiffres montrent que, *in fine*, la « réforme » du régime de la SNCF coûtera 800 millions de plus que l'ancien système. Les comptes sont donc bien plus dégradés que prévu et il faudra, à nouveau, parler de réforme des retraites en 2013.

LES RETRAITÉS « NANTIS ET PRIVILÉGIÉS »

Pour de nombreux groupes de pression, c'est l'occasion de reprendre leur antienne sur la « nécessité d'une réforme systémique », sur les retraités « nantis et privilégiés », sur le régime de la Fonction publique « injuste et inéquitable » et les « actifs qui paient pour les retraités » alors que leur niveau de vie serait inférieur...

Tout cela n'a pour but que d'opposer les catégories de Français entre elles et de diviser une société déjà fracturée par les difficultés économiques, afin de faire passer des « réformes » d'inspiration ultralibérale.



Philippe GIRARDY
Bureau national
phildan.girardy@free.fr

Or, qu'en est-il vraiment des différences de revenus entre les actifs et les retraités ?

- La moyenne des pensions des 16 millions de retraités (tous régimes confondus) s'établit à 1.245 € par mois avec, hélas, de fortes inégalités (la retraite moyenne des femmes n'est que de 53 % de celle des hommes).
- Selon un rapport du COR (Conseil d'orientation des retraites), près de 10 % des personnes âgées de plus de 60 ans vivent sous le seuil de pauvreté (954 € par mois) et la tendance est à l'augmentation.
- 580.000 retraités ne perçoivent que l'ASPA (ex « minimum vieillesse »), soit 777 € par mois en 2012.
- 4,2 millions de retraités ne reçoivent que le « minimum contributif » qui s'adresse à ceux dont la pension s'avère inférieure au minimum vieillesse. Cette population va croissant, elle aussi, car elle comprend une



majorité de femmes célibataires, veuves ou divorcées.

- Plus de la moitié des retraités est exonérée d'impôt sur le revenu, leur pension étant trop faible.
- En 2011, le niveau médian des revenus des actifs s'établissait à 22.300 €, celui des retraités à 19.100 €.
- En matière de prestations sociales, les retraités sont, en général, plus « consommateurs » de soins que les actifs mais leur « reste à payer » est plus important, bien que les tarifs de leur mutuelle soient plus élevés.
- Enfin, en matière d'imposition ou d'« avantages fiscaux », la moyenne des foyers de salariés « bénéficient » de 1.600 € d'avantages fiscaux (prime pour l'emploi, allocations familiales, épargne salariale etc. non imposés) alors que les ménages de retraités en sont à 1.375 € (taux de CSG inférieur, exonération de la majoration pour 3 enfants).

TOUT CELA POUR EN ARRIVER OÙ ?

D'abord, on constate que, globalement, nos systèmes de retraite jouent un rôle redistributif important, en corrigeant les aléas de carrière et en réduisant les inégalités de revenus entre retraités (même si elles sont encore élevées), alors qu'elles sont très fortes chez les actifs.

Ensuite on peut s'inquiéter : si, à ce jour, le niveau de vie des plus de 65 ans est relativement proche de celui des moins de 65 ans (96 %), alors qu'il est nettement plus faible dans l'UE (0,84 %) et au Royaume-Uni (0,74 %), cette moyenne va rapidement se dégrader car les réformes de 2003 et 2010 vont réduire le montant des pensions de 10 à 18 %, selon les générations.

Alors plutôt que de s'ingénier à opposer les Français entre eux, plutôt que de considérer les retraités comme un coût budgétaire trop élevé, en oubliant leur poids économique considérable, plutôt que de vouloir encore abaisser leur niveau de vie par des propositions parfois démagogiques (par ex., ne pas revaloriser les pensions dépassant 1.000 €, comme l'a dit un haut responsable de l'UMP), nous, nous proposons que les retraités et les actifs s'unissent réellement et parlent d'une seule voix lors des discussions qui vont s'ouvrir au printemps prochain : les premiers pour obtenir un

maintien de leur pouvoir d'achat, essentiel pour la consommation nationale, les seconds pour refuser toute aggravation des conditions actuelles de départ en retraite afin de conserver un niveau de vie décent lors de leur cessation d'activité.

Tels sont les enjeux du rendez-vous de 2013, en espérant que les propositions qui nous seront faites iront dans le même sens. □



Comment vais-je être reclassé(e) ?

LE RECLASSEMENT EN PREMIÈRE CLASSE

Dès leur nomination à la 1^{re} classe, les collègues sont reclassés comme suit :

SITUATION EN 2 ^e CLASSE				SITUATION APRÈS RECLASSEMENT DANS LA 1 ^{re} CLASSE		
ÉCHELON	INM	ANCIENNETÉ		ÉCHELON	INM	ANCIENNETÉ
6	539	inférieure ou égale à 8 mois	➡	6	593	3/4 de l'ancienneté acquise majorés de 1 an 6 mois
6	539	supérieure à 8 mois	➡	7	635	3/4 de l'ancienneté acquise au-delà de 8 mois
7	567	inférieure ou égale à 1 an 3 mois	➡	7	635	4/5 de l'ancienneté acquise majorés de 1 an
7	567	supérieure à 1 an 3 mois	➡	8	684	11/9 de l'ancienneté acquise au-delà de 1 an 3 mois
8	617	inférieure ou égale à 1 an 4 mois	➡	8	684	13/16 de l'ancienneté acquise majorés de 11 mois
8	617	supérieure à 1 an 4 mois	➡	9	734	5/7 de l'ancienneté acquise au-delà de 1 an 4 mois
9	662	inférieure ou égale à 2 ans 1 mois	➡	9	734	4/5 de l'ancienneté acquise majorés de 10 mois
9	662	supérieure à 2 ans 1 mois	➡	10	783	4/5 de l'ancienneté acquise au-delà de 2 ans 1 mois
10	696	inférieure ou égale à 5 ans 4 mois	➡	10	783	13/32 de l'ancienneté acquise majorés de 4 mois
10	696	supérieure à 5 ans 4 mois	➡	11	821	3/4 de l'ancienneté acquise au-delà de 5 ans 4 mois dans la limite de 3 ans

Exemples

- M. X est au 10^e échelon (INM 696) de la 2^e classe avec une ancienneté de 4 ans 3 mois au 1^{er} janvier 2013, date à laquelle il est promu en 1^{re} classe. Il est reclassé au 10^e échelon (INM 783) ; son ancienneté est égale aux 13/32 de 4 ans 3 mois majorés de 4 mois, soit 20 mois 22 jours majorés de 4 mois, soit 24 mois 22 jours, soit 2 ans 22 jours. M. X sera promu au 11^e échelon lorsque son ancienneté dans le 10^e sera de 2 ans 6 mois, soit le 9 juin 2013.
- M^{me} Y est au 10^e échelon (INM 696) de la 2^e classe avec une ancienneté de 8 ans au 1^{er} janvier 2013, date à laquelle elle est promue en 1^{re} classe. Elle est reclassée au 11^e échelon (INM 821) avec une ancienneté égale aux trois-quarts de 10 ans – 5 ans 4 mois, soit trois-quarts de 4 ans 8 mois, soit 3 ans et 6 mois, mais cette ancienneté est limitée à 3 ans. M^{me} Y est donc reclassée au 1^{er} janvier 2013 au 11^e échelon avec une ancienneté de 3 ans.

LE RECLASSEMENT EN HORS-CLASSE

« Dès leur nomination, les intéressés sont classés à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à l'indice qu'ils détenaient dans leur ancien grade. Dans la limite de l'ancienneté exigée à l'article 16 pour une promotion à l'échelon supérieur, ils conservent l'ancienneté qu'ils avaient acquise dans l'échelon de leur ancien grade lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle que leur aurait procurée un avancement d'échelon dans leur ancien grade. Les personnels de direction de 1^{re} classe, ayant atteint le 11^e échelon de ce grade, conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes conditions et limites, lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle que leur avait procurée leur nomination audit échelon » (article 19 du décret statutaire 2001-1174).

Dès leur nomination à la hors-classe, les collègues sont reclassés comme suit :

SITUATION EN 1 ^{re} CLASSE		
ÉCHELON	INM	DURÉE DANS L'ÉCHELON
1	400	1 an
2	436	1 an
3	478	1 an
4	518	2 ans
5	554	2 ans
6	593	2 ans
7	635	2 ans
8	684	2 ans
9	734	2 ans 6 mois
10	783	2 ans 6 mois
11	821	

SITUATION APRÈS RECLASSEMENT EN HORS-CLASSE		
ÉCHELON	INM	DURÉE DANS L'ÉCHELON
1	658	1 ans 6 mois
2	696	1 ans 6 mois
3	734	2 ans
4	783	2 ans
5	821	3 ans
6 A1	881	
6 A2	916	
6 A3	963	

Exemples

- M^{me} Z est au 8^e échelon (INM 684) de la 1^{re} classe avec une ancienneté de 1 an 8 mois, au 1^{er} janvier 2013, date à laquelle elle est promue en hors-classe. Elle est reclassée au 2^e échelon (INM 696). Gain : 696 – 684 = 12 points. Un avancement d'échelon en 1^{re} classe aurait procuré 734 – 684 soit 50 points, donc conservation de l'ancienneté dans la limite de 1 an 6 mois. Passage immédiat au 3^e échelon (INM 735). M^{me} Z

est donc reclassée au 1^{er} janvier 2013 au 3^e échelon de la hors-classe sans ancienneté.

- M. V est au 11^e échelon (INM 821) de la 1^{re} classe avec une ancienneté de 8 ans au 1^{er} janvier 2013, date à laquelle il est promu en hors-classe. Il est reclassé au 5^e échelon (INM 821) et conserve 3 ans d'ancienneté. Il est donc immédiatement promu au 6^e échelon, échelle lettre A, 1^{er} chevron. Il sera promu au 2^e chevron (6A2) le 1^{er} janvier 2014. Il sera ensuite promu au 3^e chevron (6A3) le 1^{er} janvier 2015. □



Pour information, les règles de reclassement seront modifiées à compter du 1^{er} septembre 2014 pour application au 1^{er} janvier 2015. Nous reviendrons en détail sur ces modifications dans un prochain numéro.

Isabelle POUSSARD
Permanente
isabelle.poussard@snpden.net



Marc PERRIER
Bureau national
marc.perrier@ac-limoges.fff

Un métier de tension et d'attention

« QU'EST-CE QUE TU FERAIS À MA PLACE... ? »

Cette interpellation, habituelle entre chefs d'établissement, révèle (au-delà du désir de lutter contre le sentiment de solitude) la prégnance de deux postulats inhérents au métier de personnel de direction : la pression du terrain et l'obligation de décider.

En effet, responsable d'un établissement public de proximité, le chef d'établissement est en première ligne et les expressions imagées ne manquent pas pour décrire son activité. Certaines mettent l'accent sur des aspects très concrets : « les pieds dans la glaise », « les mains dans le cambouis » ; d'autres sur l'ampleur des tâches : « le nez dans le guidon » ou « être au four et au moulin » ; d'autres enfin sur les qualités managériales : « chef d'orchestre », « pilote de navire », « capitaine d'équipe » ou « premier de cordée ». Voilà pour le terrain.

Quant à l'obligation de décider, la question « qu'est-ce que tu ferais à ma place ? » est à la fois vaine et utile : vaine car rien n'est jamais pareil et toute situation est singulière, utile car elle démontre la volonté d'analyser une situation et le souci de s'ouvrir à un autre regard.

« IDENTITÉS »

Plus fondamentalement, si une telle question est posée, c'est que la réponse ne s'impose pas d'elle-même. Elle dépend aussi, et pour une part importante, de la conception que chaque personnel de direction a de son métier et, plus largement, de son identité professionnelle. À ce propos, les observateurs

des pratiques professionnelles des chefs d'établissement préfèrent utiliser le mot « identités » au pluriel, tant le métier est soumis à de nombreuses tensions.

LES QUATRE FACETTES DU CHEF D'ÉTABLISSEMENT

Pour sa part, dans ses conférences, Jean-Pierre Obin présente quatre figures du chef d'établissement qui, selon lui, se dégagent de l'observation des pratiques.

Il y a d'abord celle de l'administrateur. C'est la figure emblématique et historique du proviseur du lycée impérial de Napoléon. Celui-ci tire sa légitimité de la fonction qu'il occupe et se positionne comme un rouage essentiel de l'Éducation nationale. Il est prioritairement préoccupé par les exigences de l'institution. Le manager, pour sa part, se veut dynamique et efficace. Il est pleinement dans son élément quand il s'agit de mobiliser les énergies, d'impulser des projets et de fédérer des équipes. Volontiers frondeur avec sa hiérarchie, il s'attache à répondre aux attentes de son environnement et de son EPLE.

La troisième figure est celle de l'éducateur. Il s'efforce, quant à lui, d'être un « passeur de valeurs et de cultures ». Son principal souci est l'intérêt de l'enfant et du jeune. Plus édulcorée car dépouillée de sa dimension morale, la version « soft » de l'éducateur est celle du pédagogue.

Enfin, la dernière figure est celle de l'homme ou de la femme de pouvoir. Inavouable, cette image se cache subrepticement derrière les expressions suivantes : « épanouissement personnel », « réalisation » voire « dépasse-



ment de soi »... Socialement difficile à assumer, cet aspect érotique (jouissif?) de la fonction est, cependant, facilement exprimé par les intéressés en conversation familiale ou amicale.

Mais, comment, sur le terrain, ces figures se manifestent-elles? Pour les mettre en lumière, partons de situations réelles.

QUELQUES CAS PRATIQUES...

Prenons d'abord l'exemple de la répartition des élèves en divisions, notamment en début de 6^e et de 2nde. Existe-t-il une seule bonne façon d'opérer? Certains répondent que oui: les classes doivent être hétérogènes et la répartition doit se faire sur une base aléatoire afin de favoriser la mixité, voire la cohésion sociale. D'autres, au contraire, affirment que les classes doivent être obligatoirement de niveau homogène. Ce serait, selon eux, la meilleure solution pour aider tant les bons élèves que ceux qui sont en difficultés. Le problème est que, dans les deux procédés, c'est le même objectif d'efficacité qui est recherché! Qui a raison? Que va décider le chef d'établissement? S'il est prioritairement administrateur, il s'intéressera vaguement à la question et délèguera volontiers au CPE. En revanche, s'il est plutôt éducateur et pédagogue, son intérêt pour une nécessaire mixité scolaire et sociale le conduira à affronter et à assumer sa responsabilité.

Autre situation: l'exclusion d'un élève. Certains (plutôt des professeurs) seraient enclins à demander une exclusion pour des motifs qui pourraient apparaître comme moins graves par d'autres (CPE, assistant social...). Que va faire le chef d'établissement? Sur quoi va-t-il fonder sa réflexion et sa décision? L'homme de pouvoir va-t-il prendre le temps d'analyser la situation et d'écouter tous les protagonistes? L'éducateur va-t-il prendre en compte la souffrance des professeurs et des autres élèves de la classe?

Dernier exemple: l'élaboration de l'emploi du temps des élèves et des professeurs. Quels intérêts seront prioritairement pris en compte? Quel équilibre entre les besoins des uns et des autres? L'administrateur prendra-t-il les risques organisationnels inhérents à toute évolution pédagogique? L'éducateur prêterait-il attention aux vœux de liberté des professeurs? Le *leader* saura-t-il doser ses velléités de changements tous azimuts? De façon plus fondamentale et au sein de la diversité des situations quoti-

diennes, comment prendre une décision raisonnée qui, à défaut d'être la bonne, serait la moins mauvaise possible?

LES TROIS TENTATIONS

Mais, dans un premier temps, intéressons-nous à trois tentations qui sont autant d'écueils à éviter. La première consiste à « rester droit » dans ses bottes. Certains l'appellent le syndrome de la « pensée unique » et parlent même d'intégrisme dans la mesure où l'on considère que ce principe ne sévit pas seulement dans le domaine religieux.

La seconde pourrait être résumée par ce célèbre titre d'un film *Tout le monde il est beau, tout le monde il est gentil!* Le personnel de direction s'enfermerait alors dans un monde irréel, refusant d'affronter la complexité de la réalité. Bref, le monde de l'angélisme.

Le troisième écueil serait d'affirmer que tout se vaut et qu'il n'existerait aucun critère permettant de faire des choix. Chacun alors se « débrouillerait » avec son intuition, au mieux avec sa conscience. Ce serait alors le règne du relativisme.

Ces trois écueils évités, comment, néanmoins, bien tenir le gouvernail et garder le cap?

COMMENT GARDER LE CAP?

Tout d'abord, c'est en trouvant un équilibre entre les exigences, parfois contradictoires, de l'institution (l'administrateur), les attentes de la communauté

éducative (le manager), les responsabilités vis-à-vis des enfants et des jeunes (l'éducateur et le pédagogue) et les aspirations personnelles (l'homme ou la femme de pouvoir).

Ensuite, c'est en agissant avec sagesse. Les situations étant complexes et souvent enchevêtrées, les décisions à prendre ont toutes des inconvénients et des avantages. Dès lors, et la plupart du temps, il ne s'agit pas de choisir la bonne solution mais la moins mauvaise. Par ailleurs, cette sagesse-là se nourrit essentiellement de l'expérience, loin des règles livresques ou abstraites.

Également, c'est en portant un jugement de connaissance puis un jugement de valeur. En premier lieu, bien connaître les faits c'est-à-dire les identifier puis les hiérarchiser. Ensuite porter un jugement de valeur, c'est-à-dire fondé sur la trilogie du droit, de la morale et de l'éthique: du droit, en fonction des grands principes démocratiques de notre République; de la morale, en tant que garante du principe de la dignité humaine et l'éthique, comprise comme un ensemble de normes de comportements favorisant un « vivre-ensemble » de qualité.

Enfin et surtout, c'est en agissant avec sollicitude et attention; sans mettre trop d'affect pour ne pas être submergé.

Pour conclure, n'oublions pas que l'essentiel est dans l'humain et que, selon la belle formule de Paul Claudel, « le pire n'est jamais sûr ». Et gardons toujours à l'esprit que rien ne justifie qu'on prenne des décisions qui désespèrent de la nature humaine... □



Famille et école : quelles relations ?

Georges Fotinos (ancien IGEN, chercheur associé à l'Observatoire international de la violence à l'école et ancien chargé de mission inter-ministérielle « famille/école ») nous propose deux études (« L'exclusion scolaire en France: un système « performant » » et « Famille et école: des chiffres inquiétants ») mises en ligne sur le site Internet du SNPDEN. Interview.

GEORGES FOTINOS, QUEL EST L'ÉTAT ACTUEL DE LA RELATION FAMILLES-ÉCOLES ?

Contrairement à certaines opinions qui mettent en avant que ces relations sont en voie d'amélioration et que le « malentendu » dénoncé par François Dubet dès 1980 serait en grande partie dissipé, un faisceau d'informations récentes nous incite à penser le contraire. Cette conviction qui, bien sûr, ne s'appuie en aucune façon sur la forte médiatisation des rares agressions commises par les parents contre principalement les enseignants et chefs d'établissement repose sur quatre études concordantes réalisées avec des outils et des légitimités différents :

- la première, par l'Autonome de solidarité, recouvre l'analyse des dossiers de défense des personnels de l'Éducation nationale en 2011 lors de dépôts de plainte contre un tiers ;
- la seconde est une enquête réalisée à la demande de la médiatrice de l'Éducation nationale sur les griefs et plaintes des parents vis-à-vis de l'institution scolaire et de ses personnels ;
- la troisième est constituée de deux enquêtes de victimisation de personnels de l'EN : l'une concernant les personnels de direction, l'autre les directeurs d'écoles et enseignants du premier degré ⁽¹⁾.

PLUS PRÉCISÉMENT, QUELS SONT LES POINTS NÉGATIFS RÉCURRENTS SOULIGNÉS PAR LES PARENTS À L'ENCONTRE DE L'ÉCOLE ?

D'emblée, il apparaît opportun de préciser que, depuis plus de 20 ans, les parents sont considérés comme des partenaires institutionnels de l'école. Comme vous le savez, ils sont membres de toutes les instances décisionnelles de nos établissements et leur participation va de la classe au... Conseil supérieur de l'Éducation nationale, en passant par les conseils départementaux et régionaux de l'Éducation nationale. D'une certaine façon, il n'est pas impossible de penser, au regard des chiffres inquiétants qui vont suivre, que le système actuel est loin de donner toute satisfaction.

Par exemple et pour illustrer ce constat, deux études, *Climat dans les lycées et collèges* et *Climat dans les écoles primaires* ⁽²⁾ ont montré que le nombre de réunions de parents d'élèves organisées dans l'année par les établissements n'avait aucune influence sur le climat scolaire mais qu'en revanche, les actions éducatives construites et conduites en partenariat étaient fortement corrélées à ce climat. Ce qui signifie d'une certaine façon que ces rapports, dans leur grande majorité, se sont figés dans des postures et des jeux de rôle loin des



Georges FOTINOS

synergies éducatives propices à la réussite des élèves et au fonctionnement harmonieux de l'établissement.

De cette situation émergent ces « points négatifs récurrents » que vous évoquez. Selon l'enquête de la Médiatrice de l'EN, ils se concentrent sur deux champs dont le plus important (0,51 % des différends répertoriés dans l'année), concerne le déroulement de la scolarité (orientation, notation, méthodes de travail...) et le second, 40 % des différends, est relatif aux problèmes relationnels et comportements fautifs (conflits, discipline, agressions...).

Face à ce constat et à l'importance des griefs et plaintes des parents concernant le champ de l'orientation, il a semblé opportun d'apporter, si possible, des chiffres précis sur l'importance de ce phénomène. Les résultats surprennent : en 2011, près de 60.000 familles ont contesté la décision du conseil de classe ; 16.000 ont fait appel et près de 5.000 ont obtenu satisfaction.

Au regard de ces chiffres qui concernent respectivement 2 %, 0,5 % et 0,3 % de la population scolaire de ces classes d'orientation possible et de leur im-

pact particulièrement conflictuel qui développe un malaise assez généralisé parmi les parents, ne serait-il pas temps d'envisager d'autres démarches ?

À LA DIFFICILE ET DÉLICATE QUESTION DES AGRESSIONS COMMISES PAR LES PARENTS SUR LES ENSEIGNANTS ET LES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT, QUE POUVEZ-VOUS RÉPONDRE ?

La difficulté que vous évoquez est ici réelle car, jusqu'à très récemment, il n'existait aucune enquête nationale sur ce sujet. Les quelques informations existantes provenaient principalement des bilans d'activité de l'Autonome de solidarité. Ces derniers nous permettaient toutefois d'approcher la réalité de ce phénomène. C'est ainsi qu'en 2011 (5.052 dossiers traités), 63 % des insultes et menaces provenaient des parents, 70 % des diffamations et 22 % des agressions physiques. Cependant, ce sont les deux enquêtes récentes de victimation qui nous apportent le plus d'informations et plus particulièrement pour les « perdus » :

AGRESSIONS	PERSONNELS DE DIRECTION	
	TOTAL (EN %)	PAR LES PARENTS (EN %)
Harcèlement	12,2	27,4
Menaces	20	10,5
Insultes	40	16,1

Trois faits marquants ressortent de ce tableau :

- l'importance globale des agressions verbales subies par les personnels de direction : un sur deux a déclaré avoir été insulté au moins une fois dans l'année et un sur cinq, menacé ;
- la participation très significative des parents au harcèlement : plus de 1 harcèlement sur 4 ;
- le nombre loin d'être négligeable de parents auteurs de menaces et d'insultes.

Qu'en conclure brièvement si ce n'est que ces agressions sont loin d'être exceptionnelles et que les conditions de travail des « perdus » semblent de plus en plus affectées par ce phénomène.

QUELLES PISTES POUR AMÉLIORER DANS SON ENSEMBLE LA RELATION FAMILLE/ÉCOLE ?

D'abord reconnaître que les racines de ce « malentendu », bien spécifique

à la France, sont loin des explications conjoncturelles liées à une actualité médiatique à la recherche du fait divers à sensation mais aussi des opinions tranchées du noyau dur des « deux partis » en présence. En effet, la situation actuelle découle de l'histoire de notre système éducatif et de sa conception évolutive des relations avec les parents. C'est ainsi que se sont succédés, depuis le début du XIX^e siècle, la période des parents « assujettis », des parents « partenaires », des parents « clients » et peut-être bientôt des parents « co-éducateurs » (voir site SNPDEN).

Ensuite savoir qu'aucun progrès réel ne sera accompli sans la réalisation de deux préalables absolus : toute action partenariale est fondée sur une reconnaissance réciproque des compétences et des apports de chacun ainsi que sur la confiance et une égale dignité.

Quelle que soit l'importance (et le caractère incitatif) des textes officiels, de l'organisation et des instances partenariales mises en place, la réussite de la coopération parents/école est liée fondamentalement à la mise en œuvre de projets réalisés en commun.

Pour entrer dans ce concret, suivent cinq propositions d'actions expérimentées et évaluées par l'INRP⁽³⁾ qui sont de nature à véritablement ancrer ce partenariat :

- la lutte contre la violence en milieu scolaire⁽⁴⁾,

- l'orientation et l'évaluation,
- l'opération « École ouverte » à destination des parents,
- des lieux de dialogue et d'échanges,
- la formation des enseignants (voir site SNPDEN pour le développement de chacune de ces propositions).

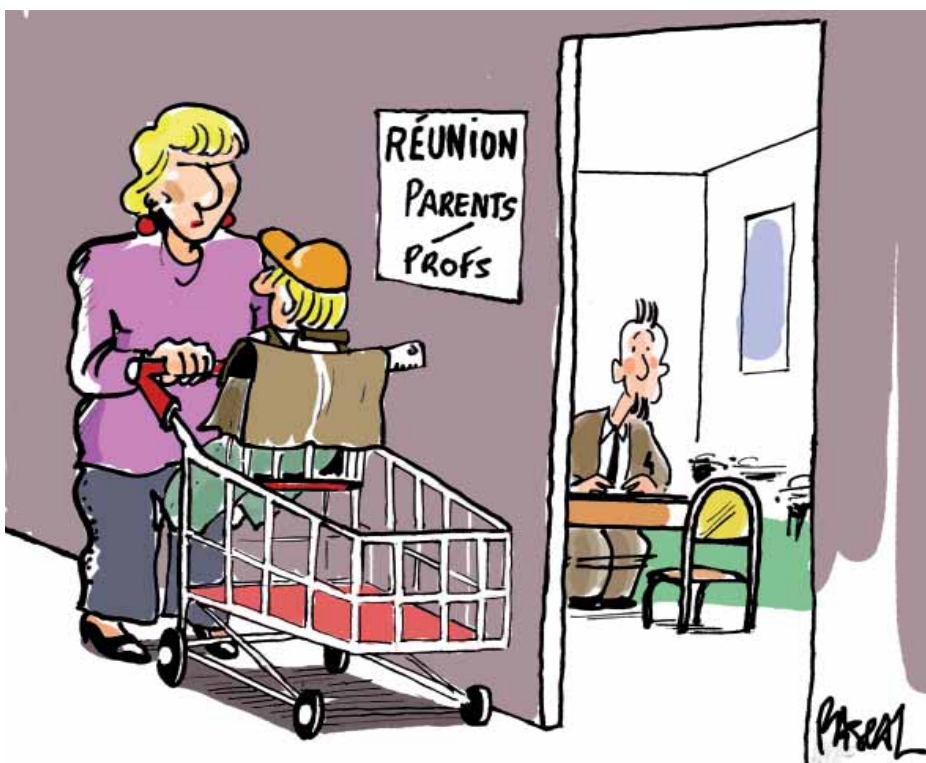
QUELLES CONCLUSIONS TIREZ-VOUS DE CETTE ÉTUDE SINGULIÈRE ?

De nos jours, la relation famille/école est devenue un fait signifiant de l'évolution de la société française. Ce dernier marque, d'une part, le besoin de responsabilisation des parents dans l'éducation de leurs enfants mais aussi leur caractère « consommateur » d'école et, d'autre part, met en évidence une méfiance si ce n'est une défiance des enseignants envers les parents.

Ne pas prendre en compte cette dialectique conduirait à fragiliser l'école publique gratuite et laïque et serait une menace pour la cohésion du lien social et républicain. □

1. *Violence et climat scolaire dans les établissements du second degré en France, une enquête de victimation auprès des personnels de direction des lycées et collèges*, Éric Debarbieux et Georges Fotinos, Observatoire international de la Violence à l'école/CASDEN (2011). *L'école entre bonheur et ras-le-bol, enquête de victimation et climat scolaire auprès des personnels de l'école primaire*, Éric Debarbieux et Georges Fotinos, Observatoire international de la violence à l'école (2012). Rapport 2011 du médiateur de l'Éducation nationale, Documentation française (2012).
2. *Le climat des lycées et collèges, état des lieux, analyse, propositions*, Georges Fotinos, MGEN/FAS/CASDEN (2005). *Le climat des écoles primaires, état des lieux, analyse, propositions*, Georges Fotinos MGEN/MAIF (2006).
3. *Expérimentation nationale de la mission interministérielle « Famille/École »*, INRP (2002).
4. *Une école sans violences ? De l'urgence à la maîtrise*, Georges Fotinos et Jacques Fortin, Hachette/Éducation (2001).

Propos recueillis par Isabelle POUSSARD, permanente





Le premier degré, maillon du système global d'éducation

Un rapport et une note, parmi les travaux non publiés par le gouvernement précédent et émanant de l'inspection générale de l'administration de l'Éducation nationale et de la Recherche et de l'inspection générale de l'Éducation nationale, portent sur le premier degré.

Le premier rapport date de juillet 2011 et s'intitule *Note de synthèse sur le suivi de la réforme de l'enseignement primaire : pilotage local et suivi des élèves* ; le second d'octobre 2011 fait un bilan de l'enseignement à *L'école maternelle*. On pourrait penser dans un premier temps que ces deux rapports ne concernent pas directement les personnels de direction. Cependant, n'avons-nous pas tous des préoccupations communes, à savoir la direction d'un établissement et le suivi des élèves ? De plus, qui n'a jamais entendu, au fur et à mesure que les élèves avancent dans la « hiérarchie » des cycles et des degrés, les reproches suivants : « Cet enfant qui ne sait pas lire n'a pas sa place au collège, au lycée. Qu'est-ce que font les professeurs des écoles, les professeurs du collège, ceux du lycée ? » Or, n'est-ce pas aussi parce qu'on a traditionnellement cloisonné, compartimenté les différents degrés d'enseignements que le système éducatif français, en dépit des budgets faramineux (souvent le premier de la nation) mis à sa disposition, se retrouve en position très moyenne des classements internationaux (PISA...). ?

Comme le rappelle Nathalie Mons, les pays qui réussissent ont une caractéristique commune : « S'appuyant sur le principe d'éducabilité et combattant l'idéologie du don, ils exigent de l'école obligatoire qu'elle fasse réussir tous les



Lysiane GERVAIS
Bureau national
ly.gervais@yahoo.fr



Corinne LAURENT
Bureau national
corinne.laurent@ac-rouen.fr

élèves ». Elle souligne encore la nécessité d'une politique éducative fondée sur un consensus national avec l'adhésion des acteurs de terrain et la sécurisation des mêmes acteurs.

C'est par une volonté globale et nationale que le système parviendra à l'objectif d'insérer le maximum d'élèves en leur permettant une sortie de l'école avec une qualification reconnue par un diplôme. En préalable, une des conditions de réussite de cette volonté forte repose bien sûr sur une connaissance réciproque des degrés: qu'enseignent les autres niveaux? Quels projets peut-on mettre en commun pour que les élèves, en franchissant un niveau, ne se retrouvent pas complètement perdus sur des méthodes à l'opposé de leurs habitudes antérieures? Quelles instances pour ces projets communs?

Et d'abord, comment fonctionnent-ils?

L'ÉCOLE MATERNELLE

L'important rapport sur l'école maternelle est un document de deux cents pages qui est organisé en trois parties. D'abord, un comparatif très intéressant est fait des divers systèmes d'accueil des très jeunes enfants au niveau international. La deuxième partie permet de relire l'histoire récente de l'école maternelle dans notre pays et des analyses approfondies des pratiques de classe. Enfin, le rapport propose un grand nombre de préconisations pour améliorer le fonctionnement de la première école.

À la lecture de ce rapport, on se rend compte que notre pays, qui faisait figure de précurseur dans ce domaine, est aujourd'hui dépassé par de nombreux autres pays. Le choix fait ces dernières décennies s'est fondé sur l'idée que cette école devait être séparée des autres structures d'éducation et d'accueil de la petite enfance.

Dès 1970, on a ainsi plutôt valorisé la dimension scolaire, par rapport à d'autres approches, avec la volonté de continuité avec l'élémentaire. Puis, la création des cycles en 1989, qui avait pour but de mieux articuler les deux structures, a, en fait, conduit à faire entrer le modèle scolaire en maternelle.

Depuis 40 ans, plus aucun inspecteur spécifique n'a été recruté pour l'école maternelle donc plus de spécialiste de cette école. La formation réserve davantage de place aux didactiques disciplinaires (français, histoire, sciences, langues) des professeurs alors que de nombreux apprentissages ne relèvent pas spécifiquement de ce domaine.

La volonté de continuité et la volonté de mise en place d'une prévention précoce

ont conduit à imposer de nouvelles évaluations résultant du pilotage par les résultats. Cette situation, ces choix ont conduit à un statut ambigu entraînant une primarisation de l'école maternelle, à une anticipation de la préparation à la lecture et à l'écriture au détriment d'autres acquisitions, à une faiblesse de la pédagogie du langage et, enfin, à une indifférenciation des modalités et des rythmes d'apprentissage. Au final, ce sont les enfants issus de catégories socioprofessionnelles les moins favorisées qui ont le plus à pâtir de ces exigences prématurées!

DONNER UN NOUVEL ÉLAN À L'ÉCOLE MATERNELLE

Il faut continuer à être exigeant et donner un nouvel élan à l'école maternelle. Celle-ci, en effet, représente une forme de prise en charge originale des jeunes enfants à laquelle il faut faire confiance: l'école maternelle est une école, c'est-à-dire un lieu de stimulation et d'activités à visée éducative. Il convient donc d'inverser la logique actuelle en favorisant une approche progressive qui s'accorde au développement de l'enfant, de favoriser les apprentissages tout en personnalisant les parcours et en faisant confiance au potentiel de l'enfant par une mobilisation du soutien des parents.

Elle représente un moment de prévention et une base de l'égalité des chances, ouverte à tous dès le plus jeune âge (notamment dans les zones géographiques défavorisées) et gratuite.

Elle est une institution tenue par des professionnels. Pour cela, les professeurs des écoles ont besoin de formations adaptées qu'on retrouve dans tous les pays ailleurs et sans laquelle cette école est trop chère. Certes, elle représente un coût pour l'État mais celui-ci y trouve un équilibre avec les avantages à en retirer: l'accueil massif d'enfants qui favorise la vie professionnelle notamment des femmes et donc la vie familiale. De plus, cela permet de donner des bases solides aux futurs apprentissages.

Elle n'est pas une formation spécifique cependant. Privilégier le partenariat avec des professionnels de l'enfance au plan local serait une chance (accueil et éducation) en repensant la gouvernance car l'école maternelle a des finalités éducatives et rend d'autres services à la communauté nationale.

Le malaise ressenti par les enseignants et les inspecteurs appelle des réponses

mais fait penser aussi qu'une remobilisation est possible.

Aujourd'hui et pour l'avenir, l'école maternelle représente un héritage à concilier avec l'exigence d'une meilleure efficacité et d'une plus grande équité.

En conclusion, il s'agit en fait d'un renouvellement du regard sur la scolarisation par:

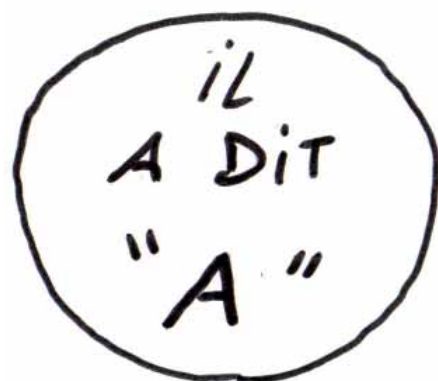
- une ouverture aux autres cultures de la petite enfance,
- une conception plus progressive du programme et de la pédagogie,
- un effort important de formation...

Et ainsi favoriser une entrée à l'école primaire sous les meilleurs auspices.

LA DIRECTION D'ÉCOLE PRIMAIRE

La note de synthèse sur le suivi de la réforme de l'enseignement primaire, suite à la réforme de 2008, fait le point sur la gouvernance dans le premier degré et sur les outils de suivi des élèves. Cette note traite dans une première partie d'un sujet particulièrement intéressant: la direction d'école primaire. Elle liste les difficultés rencontrées par les directeurs d'école:

- difficulté à créer un esprit collectif dans une école,
- rôle incertain et limité à l'animation, la coordination, la collecte et la transmission d'informations,
- difficultés à être légitime sur les aspects pédagogiques etc.



Dans les changements survenus depuis trois ans, les directeurs d'école ont constaté un alourdissement du travail administratif (base élèves, LPC, formalisation de projets spécifiques pour des élèves à besoin particulier: PPRE, PAI, PPS etc.), travail administratif qui fonde une bonne part de leur légitimité.

Ce rapport pose également des questions comme celles:

- des décharges nécessaires au directeur: des fusions d'écoles maternelle et primaire ont permis d'accroître les décharges;
- du secrétariat: le directeur est assisté par des emplois aidés mais la réduction du nombre de contrats et la réorientation vers l'accompagnement du handicap vont poser des problèmes;
- de la formation continue des directeurs d'école qui peine à se développer;
- des évaluations d'écoles;
- du pilotage du projet d'école ainsi que des conseils d'école, de maîtres, de cycle.

L'OCDE explique « qu'une direction d'établissement efficace est essentielle pour améliorer l'efficacité et l'équité de l'enseignement scolaire et que les responsables d'établissement sont chargés de créer un environnement dans lequel élèves et enseignants tirent parti des écoles en tant que communauté d'apprentissage ».

Deux expérimentations pour faire évoluer la direction d'école sont évoquées dans cette note de synthèse:

- la mise en place du statut d'établissement public d'enseignement primaire (EPEP);
- « la constitution d'écoles du socle avec, à la tête, un principal, assisté d'adjoints dont un adjoint premier degré ». Cette proposition d'expérimentation, qui nous concerne directement, pourrait faire l'objet d'un travail de la commission « éducation & pédagogie » au prochain CSN.

Le rapport souligne cependant qu'une évolution du statut du directeur d'école est plus simple à mettre en place dans un premier temps.

Les recommandations du rapport sont de mettre le directeur d'école en situation de jouer un réel rôle de coordinateur pédagogique dans son école:

- engager une réflexion sur les missions du directeur pour lui donner une responsabilité dans l'organisation du suivi pédagogique des élèves;
- prendre des mesures permettant d'assurer le développement des évaluations d'école.

La circonscription demeure un niveau indispensable de pilotage de proximité par l'IEN, comme le département et l'académie; les recommandations du rapport sont de « valoriser, aux niveaux académique et départemental, le pilotage pédagogique des écoles par les inspecteurs et les équipes de circonscription, tout particulièrement pour ce qui concerne l'attention aux élèves en difficulté et la mise en œuvre, au sein des classes, de la différenciation pédagogique ».

L'AMÉLIORATION DE LA CONNAISSANCE DES ÉLÈVES

Outre le pilotage, ce rapport s'intéresse dans une seconde partie à l'amélioration de la connaissance des élèves grâce:

- à la généralisation des bases « élèves », des outils tels que des tableaux d'indicateurs;
- aux évaluations nationales de CE1 et de CM2. Les évaluations de CM2 à la fin de l'année scolaire renforcent le sens d'une évaluation « bilan de la fin du cycle 3 » et elles peuvent constituer un bon outil de liaison avec le collège.
- à une mobilisation autour de la révision du livret scolaire et de la mise

en œuvre du livret personnel de compétences paliers 1 et 2. Proposition d'un livret scolaire départemental, voire national, pour sortir de la logique d'un livret propre à chaque école. Constat d'une très grande hétérogénéité dans la mise en œuvre du livret personnel de compétences. Le rapport fait part des difficultés et des interrogations des professeurs des écoles sur la mise en place des attestations des paliers 1 et 2 du socle qui ne sont pas sans rappeler celles des professeurs du second degré pour le palier 3: la question des seuils de la validation, de hiérarchisation des items, proportion d'items à valider pour valider les compétences globales...

Ces préoccupations rejoignent les nôtres. La continuité des apprentissages (LPC) entre l'école et le collège ainsi que des outils informatiques est importante. La note de synthèse conclut qu'une réflexion sur les missions et la responsabilité du directeur d'école doit être menée en tenant compte des partenaires que sont les communes et de plus en plus l'intercommunalité. □

REPÈRES

- Note n° 2011-075 de juillet 2011: « Note de synthèse sur le suivi de la réforme de l'enseignement primaire: pilotage local et suivi des élèves », réalisée par Philippe Claus, Alain Houchoy, Gilles Pétreault, inspecteurs généraux de l'Éducation nationale, François Louis, Jean-René Genty, inspecteurs généraux de l'administration de l'Éducation nationale et de la Recherche.
- Rapport n° 2011-108 d'octobre 2011: *L'école maternelle*, Viviane Bouysse, Philippe Claus, inspecteurs généraux de l'Éducation nationale et Christine Szymankiewicz, inspectrice générale de l'administration de l'Éducation nationale et de la Recherche ainsi qu'un groupe de travail de neuf autres inspecteurs.
- Nathalie Mons dans un article du *Monde* du 16 novembre 2010: « Réinventer le collège unique ».





Fabien DECQ
Bureau national
fabien.decq@snpden.
net

Direction et *leadership* :

C'est sous un timide soleil écossais, pour tout dire plutôt grisâtre, que la délégation SNPDEN aux conférences de l'ESHA (European School Head Association) est arrivée à Edimbourg ce dimanche 28 novembre 2012. Quelques sons de cornemuse... tout de même pour la tonalité d'accueil ! La délégation est constituée par Laurence Colin et moi-même. Au programme de travail sont inscrits trois jours de conférence sur les thèmes concernant le leadership et le positionnement de la direction par rapport aux professeurs dans la construction de leur professionnalisme au quotidien. Les thèmes principaux abordés sont le changement dans des temps de crise et la motivation des équipes.

LES INTERVENTIONS

MARK VAN VUGT

Professeur de psychologie à l'université d'Amsterdam, Mark Van Vugt est également chargé de recherches à l'université d'Oxford et dans celle du Kent. Professeur de renom international dans la recherche liée au comportement au travail, il s'illustre notamment dans l'étude du *leadership*, le fonctionnement dans un groupe, les relations inter-groupes, la psychologie des comportements sociaux, les différences liées au sexe dans les comportements sociaux ou encore l'altruisme.

Mark Van Vugt nous présente son livre (coécrit avec Anjana Ahuja) dont le titre est *Selected ou why some people lead, why others follow, and why it matters*.

Il nous présente ce pourquoi il est important, dans la motivation d'une équipe, qu'il y ait un *leader* reconnu pour donner du sens au travail commun et entraîner l'entité vers des objectifs partagés. On peut trouver une mine d'informations sur le site du Professeur Mark Van Vugt à l'adresse : www.professormarkvanvugt.com

TONY FINN

Il a commencé sa carrière en tant que professeur de langues puis a occupé pendant 18 ans les fonctions de chef d'établissement en Écosse. Il est ensuite devenu responsable d'un ensemble de 57 écoles, des programmes d'études et de la liaison avec les syndicats.

Son discours fut sans détour et empreint d'un grand réalisme. Il dit qu'il faut être absolument au côté des professeurs et non faire sans leur avis. Que pensent les professeurs de leur chef d'établissement ? S'adressant aux chefs d'établissement : « Êtes-vous bien sûr de les aider, de comprendre leurs difficultés et de les accompagner pour qu'ils progressent ? Seraient-ils d'accord pour devenir un jour de futurs *leaders* ? »

De quel type de *leader* avons-nous besoin aujourd'hui ? Des études montrent qu'entre les effets d'un enseignement de bas ou de haut pour des élèves entre 8 et 11 ans, une différence de 53 % dans l'acquisition des savoirs peut être observée. Nombre d'entre nous peuvent se poser la question

ESHA en Écosse



suivante: « Pourquoi sommes-nous devenus un jour professeurs? »

Avec beaucoup de bon sens et sans pour autant dénigrer notre *leadership*, bien au contraire, Tony Finn nous dit que penser stratégiquement, user de l'autorité, mais aussi écouter les professeurs et parfois leurs confidences, user de l'empathie en règle générale ne peuvent que faire régner une meilleure dynamique au sein de l'établissement.

Il conclut en affirmant que, dans un établissement où le *leadership* est de qualité, les personnels travaillent ensemble, ont la confiance de leur hiérarchie et lui font également confiance, donnent et prennent des idées dans une bonne dynamique professeurs/direction, acceptent et prennent des responsabilités, prennent des risques même mesurés et s'accommodent facilement d'une dose d'autonomie tout en respectant les textes.

Honnêteté et confiance sont donc pour Tony Finn les maîtres-mots du *leadership* porteur de réussite. L'intervenant conclut par la phrase suivante: « Do you really listen to the good ideas? »

GLENN RODGER

Glenn Rodger est président de l'association des directeurs de l'Éducation en Écosse. Son intervention s'intitule « Leading changes in challenging times ».

Diriger le changement dans les temps difficiles (nous sommes tous confrontés en Europe à des temps difficiles financièrement mais l'impératif d'améliorer nos systèmes éducatifs demeure): un directeur expérimenté de l'Éducation et président de l'Association des directeurs de l'éducation en Écosse, Glenn Rodger, se penche sur ce thème et se rapporte aux travaux d'un groupe qu'il co-préside et qui cherche à mettre en œuvre des réformes très importantes pour les systèmes d'enseignement et de formation, le développement du *leadership*. Ce travail répond aux recommandations formulées dans le rapport traitant du « haut niveau d'enseignement futur en Écosse ».

Glenn Rodger nous dit supporter en priorité la qualité de l'enseignement et que, dans ce cadre, le *leadership* est secondaire. Il nous parle du GIRFEC ou *Getting it Right For Every Child* et de la stratégie de l'intervention précoce auprès de l'enfant pour une efficacité accrue. Le système écossais doit faire l'économie de 92 millions de livres soit 12 % de son budget en 5 ans. Cela ne peut se faire sans une restructuration complète ou tout au moins en profondeur du système éducatif. *We have to take risks*. Ils ont aussi à prendre part à des expertises locales, à coordonner ces évolutions autour des autorités locales et à privilégier des approches structurées du changement de

management en impliquant fortement les partenaires et en travaillant effectivement avec eux.

Une recherche sur l'éducation en Écosse m'amène à vous proposer le lien suivant qui présente un document traitant de l'auto-évaluation des établissements en Écosse qui me semble intéressant. Sur le site de l'ESEN, adresse:

www.esen.education.fr/fileadmin/user_upload/Modules/Ressources/Conferences/flash/09-10/mcgregor/medias/mcgregor_i_eval-ecosse_diapo.pdf (Et pour éviter de taper cette longue adresse, entrer « Pratiques d'auto-évaluation des établissements en Écosse - ESEN » dans Google).

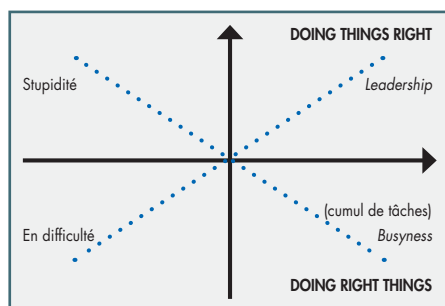
DAVID CAMERON

Intitulé de l'intervention: « Motivating a team ». David Cameron est un consultant indépendant qui a entrepris une série de projets majeurs pour soutenir les évolutions nationales en Écosse, en particulier le nouveau programme d'études pour l'excellence et la prestation de formations au Royaume-Uni et à l'étranger. Il préside le partenariat de l'éducation innovante à York. Il continue également à travailler directement dans les écoles du Royaume-Uni. David Cameron a un intérêt particulier dans la créativité et l'innovation et soutient que le progrès ne peut naître que grâce au travail avec un large éventail de partenaires.

Motiver une équipe: il est presque impossible d'obtenir quoi que ce soit d'importance seul. Les défis complexes auxquels sont confrontés les chefs d'établissement sont une demande forte de collaboration et de travail d'équipe. Cet atelier fait le point sur les processus de construction des équipes et propose des stratégies pour les motiver et viser ainsi la réussite.



Un des diagrammes permettant que chacun puisse se situer dans son management au quotidien est le suivant: il reprend en abscisses la propension que chacun a d'impulser des actions politiquement prioritaires ou pas ou « doing the right things » et, en ordonnées, de les laisser faire en ce qu'elles soient abouties ou pas (« doing the things right »). Selon le quart de plan dans lequel vous vous situez, vous vous trouvez dans le « management », le « Busyness », la « difficulté » ou « la stupidité »... à notre choix!



FRANCK DICK OBE

Franck Dick Obe est un *coach* sportif pour le sport de haut niveau. Entre 1974 et 1994, il a été le directeur de la fédération anglaise d'athlétisme. Il fait la différence entre le *coach* qui « reste en dehors de la lumière » et celui qui « reflète la lumière »; ce sont là deux types de *coaching* de soutien et le *coaching* direct par le *coach* qui « donne la lumière » ou encore celui qui « est! la lumière ». Pour lui, le parent est à l'enfant ce que l'arc est à la flèche. C'est ce que nous faisons aujourd'hui qui prépare la performance de demain et nous faisons cela parce que nous voulons et non parce que nous devons le faire. Pour lui, l'un des avantages concurrentiels durables que nous avons est d'apprendre plus vite que l'« opposition », le concurrent. Il n'y a pas de risque sans peur que l'on ne vaine sans courage. Il faut croire en la victoire, persister jusqu'à l'atteindre et adopter pour cela une attitude de risque calculé.

En miroir de cette attitude et ce qui va de pair, on trouve la peur de la chute, la peur de la faute, la peur de perdre, la peur du rejet. Il n'y a cependant pas de progrès sans confrontation à l'erreur. Franck Dick Obe rappelle que tout ce que nous apportons ou tout ce que nous pouvons apporter, en quelle que situation que ce soit, ne peut l'être que par nous-mêmes. Il termine son intervention par ces mots: « If not you... who? if not now... when? »

VISITE D'UNE ÉCOLE DE LA BANLIEUE D'EDINBURGH: THE « WESTER HAILES EDUCATION CENTRE »

Ce lieu de formation s'apparente à un lieu de vie pour des usagers dont l'âge varie entre 12 et 80 ans. L'organisation est articulée autour d'activités accessibles à tous les publics pendant les heures péri-scolaires. Tout est fait pour que l'utilisateur y trouve les services adaptés à sa propre situation. Une piscine est intégrée à l'établissement et de multiples salles d'activités physiques, très bien équipées en matériel, sont également à disposition de tous. Une crèche est disponible au sein de l'école pour les jeunes mamans qui y suivent leurs études. Celles-ci peuvent à l'envi rejoindre leur enfant à la pause méridienne ou aux heures libres de leur emploi du temps. De multiples salles sont accessibles en location pour permettre à des groupes d'adultes d'organiser des conférences ou des réunions de travail. La formation continue des adultes, qualifiante ou non, est intégrée au fonctionnement du centre.

En ce qui concerne la formation initiale des élèves, les certificats de formation possibles s'étalent du *level 1* au *level 5*. L'établissement qui n'avait pas de résultats élevés dans les certifications de niveaux supérieurs connaît une forte évolution positive de ces résultats grâce à une politique de projet et à la motivation active de ses équipes. Des professeurs sont venus discuter avec les conférenciers en petits groupes pour expliquer leur prise en charge individuelle de chaque élève. Chacun de ceux-ci fait l'objet d'un entretien personnalisé mensuel d'une vingtaine de minutes avec un professeur qui fait le point sur sa scolarité. L'auto-évaluation de l'élève et la confrontation de celle-ci avec celle du professeur tiennent une place importante dans le système. Si vous êtes intéressé(e) par le cadre écossais de crédits et de certifications (*Scottish Credit and Qualifications Framework – SCQF*), n'hésitez pas à consulter le Web à l'adresse: www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/491/42_fr_raffe.pdf

Cet article, très fourni, nous montre combien l'établissement d'un cadre de crédits et de certifications est important pour le pays qui le met en place. Il pose également la question des correspondances européennes absolument nécessaires.

« Les 12 niveaux du SCQF couvrent une large gamme d'apprentissages, de l'enseignement aux apprenants connaissant de graves difficultés d'apprentissage jusqu'aux études au niveau du doctorat. Les descripteurs de niveau publiés décrivent les résultats caractéristiques pour chaque niveau dans le cadre de cinq rubriques: connaissances et compréhension; pratique (connaissances et compréhension appliquées); aptitudes cognitives générales; communication, compétences en TIC et en calcul; autonomie, responsabilité et travail avec autrui (SCQF, 2003) ».

EN GUISE DE CONCLUSION

Je peux vous dire ici combien la découverte des expériences éducatives de nos voisins européens est riche d'enseignement. Ces trois jours de conférences ont été l'occasion pour les représentants de notre syndicat de se rendre compte *in situ* que ce pays est confronté comme tous les pays européens à une équation permanente en termes de modèle éducatif: « comment faire mieux avec moins de moyens? » Nul doute que les solutions trouvées ici ou là qui répondront à cette question feront l'objet d'une attention toute particulière de la part des acteurs qui constituent ou constitueront le *leadership* de l'École en Europe et même beaucoup plus loin. Il apparaît assez clairement que ces solutions ne se décrèteront pas *ex abrupto* mais qu'elles ne pourront être qu'une adaptation de tous les acteurs sur le terrain à une situation qui ne peut évoluer dans ces temps de crise que vers plus de contraintes. Gageons que ces acteurs sauront utiliser la marge d'autonomie (« autonomie » n'est pas « indépendance »!) qui leur est donnée pour adapter le modèle général au besoin de l'établissement.

L'ESHA a maintenant deux années pour préparer son prochain temps fort de rassemblement qui se tiendra à Dubrovnik, en Croatie. La devise de la ville de Dubrovnik est « La liberté ne se vend pas, même pour tout l'or du monde »... Et même si la liberté des uns s'arrête là où commence celle des autres, nous voyons en cela une ligne directrice dans la conduite de nos missions et dans l'assimilation des marges qui sont laissées à la libre appréciation dans les politiques d'établissement que nous mettons en place... au quotidien. □

Caen : une académie entre terres et mers

L'académie de Caen, calquée sur la région Basse-Normandie, réunit trois départements : le Calvados, la Manche et l'Orne.

Notre académie connaît depuis quelques années une baisse démographique qui se traduit particulièrement dans la population scolaire: depuis 2005, l'enseignement secondaire a perdu 3.800 élèves. Les conséquences en termes de suppression de postes d'enseignants ont été significatives ces dernières années.

La géographie des établissements et la carte des formations sont tributaires d'une ruralité qui est héritée et persistante:

- 48 collèges dont 37 scolarisent moins de 300 élèves, ce qui multiplie le nombre de personnels de direction isolés dans des établissements de catégorie 1 ;
- 41 LGT dont 2 seulement classés en 4^e ;
- 24 LP qui, pour les plus ruraux, offrent des formations qui ne sont pas toujours en phase avec leurs bassins d'emploi mais font œuvre sociale « temporaire » dans un contexte d'immobilité géographique

qui touche surtout les populations socialement défavorisées.

- et enfin 3 EREA, un par département. Nous sommes 332 personnels de direction, dont 26 faisant-fonction. L'académie connaît un déficit d'attractivité qui touche essentiellement les établissements de catégorie 1.

LES PARTICULARITÉS EN MATIÈRE SCOLAIRE

Paradoxalement, dans ces terres de l'ouest, l'enseignement public tient bon face au privé (notamment en collège): à la rentrée 2012, la perte d'effectifs est respectivement de - 0,59 % contre - 3,53 %.

Malgré un infléchissement ces 2 dernières années, l'académie de Caen connaît un taux d'orientation vers la voie professionnelle supérieur à la moyenne nationale. Le taux de réussite au baccalauréat professionnel étant supérieur de



Christine BARBE
Secrétaire académique
christine.barbe@ac-caen.fr

3 points à cette même moyenne, l'analyse est faite d'« un manque d'ambition » en matière scolaire des Bas-Normands. Les poursuites d'études post-baccalauréat accusant un déficit important vont dans le même sens. De plus, l'exode des étudiants vers les académies limitrophes ou la région parisienne pèse sur le dynamisme de la Basse-Normandie.

Enfin, l'académie de Caen se caractérise par l'importance de la place de l'apprentissage consulaire et privé ainsi que des MFR. L'apprentissage public, né en 2005, bien qu'encore embryonnaire, est porté par les volontés conjuguées du conseil régional et du rectorat: en 2012, 530 apprentis sont formés dans les CFA de l'Éducation nationale.

LE SNPDEN DANS L'ACADÉMIE DE CAEN

Lors des élections professionnelles d'octobre 2011, le SNPDEN a renforcé sa position en rassemblant 71,5 % des suffrages dans le cadre d'une très forte participation



(87 %), ce qui nous permet d'être les interlocuteurs incontournables de notre administration et des collectivités territoriales (plus particulièrement du conseil régional, certains conseils généraux étant moins ouverts au dialogue que nous sollicitons pourtant). Notre action syndicale est fondée sur une collaboration très étroite entre l'échelon académique et celui des départements. Je tiens à saluer les secrétaires départementaux, passés et présents, avec lesquels j'ai travaillé depuis plus de 4 ans en tant que secrétaire académique. Ce travail collectif nous permet d'être au plus près des collègues et de leurs préoccupations.

Le bureau académique se réunit tous les mois, en amont des conseils syndicaux académiques qui se tiennent avant chaque groupe « Blanchet », à savoir toutes les six semaines.

Les instances de concertation (appellation locale des « Blanchet ») nous permettent de traiter avec notre administration les points délicats que nous connaissons dans l'exercice de notre métier. L'ordre du jour que nous proposons au recteur est travaillé et réfléchi dans le cadre des assemblées générales et du CSA. Nous le voulons pragmatique et en phase avec les problématiques et les enjeux locaux. Le compte rendu que nous rendons accessible à l'ensemble des collègues (syndiqués ou non) est très consulté, leurs remarques nous permettant d'assurer le suivi de l'action syndicale.

IMPLIQUER LES JEUNES COLLÈGUES

Notre section académique, dont la moyenne d'âge a fortement diminué ces 3 dernières années, a entrepris un renouvellement de ses instances depuis 2011 : 8 commissaires paritaires sur 10 ne siégeaient pas lors de la précédente mandature (titulaires et suppléants) parmi lesquels 3 chefs d'établissement-adjoints. La délégation au conseil syndical national (CSN) a été à 60 % renouvelée et répond à l'exigence de la parité.

Face aux évolutions de notre métier et de la nouvelle gouvernance en académie, l'implication des jeunes collègues est primordiale. Nos adhérents retraités sont aussi des ressources précieuses : une permanence téléphonique hebdomadaire sera activée au début de l'année 2013, toujours dans le souci de répondre au syndicalisme auquel nous sommes attachés : un syndicalisme de service, doublé d'instances où s'exerce notre réflexion collective qui font du SNPDEN un interlocuteur crédible dont l'expertise est reconnue. □

SD de l'Orne

Au niveau du département, le secrétaire départemental (SD) joue un rôle de proximité qui impulse la réflexion, aide et conseille les adhérents, assure l'interface entre les syndiqués et l'institution ainsi que les collectivités de rattachement.

Ce rôle est passionnant car nous sommes au service des collègues et nous défendons avec beaucoup d'énergie le service public d'éducation. À ce titre, cette responsabilité de SD est éminemment politique.

LA PHILOSOPHIE DU SYNDICAT

C'est toute la philosophie du syndicat qui permet au SD d'avoir ce caractère particulièrement intéressant de la fonction. Tout d'abord, le fait que nous soyons ultra majoritaires est une force qui implique des origines très diverses et variées de nos syndiqués. Les points de vue sont tout à fait différents et nous obligent à faire des synthèses très fines et étudiées dans le respect de nombreux points de vue particulièrement riches et variés. Ensuite, le fait de toujours refuser la politique de la chaise vide nous astreint à chercher une solution de compromis tout en étant très diplomates pour exprimer les revendications des collègues syndiqués.

TROUVER CONSTAMMENT DES SOLUTIONS

Depuis plusieurs années, la communication avec une certaine collectivité est particulièrement compliquée et difficile. Pour autant, cela nous a permis de beaucoup progresser dans la perti-



Renaud DOUAIRE
Secrétaire départemental
renaud-clement.douaire@ac-caen.fr

nence de nos arguments et dans la façon de les faire passer auprès de notre institution et des élus qui siègent au sein même de cette collectivité. C'est grâce à tout ce travail que nous avançons vers des solutions à nos difficultés.



LA DÉFENSE DE NOTRE PROFESSION ET DE NOS ADHÉRENTS

Dans les faits, la défense de notre profession et de nos adhérents, telle qu'elle est construite au sein du SNPDEN, me montre, jour après jour, que nous sommes toujours écoutés et reconnus comme des experts du monde de l'éducation au niveau du département. C'est ce qui m'a frappé lors des instances et des audiences auxquelles je participe depuis de nombreuses années et c'est aussi le sentiment de tous les collègues qui nous rejoignent régulièrement.

Aujourd'hui, après cinq années en tant que secrétaire départemental, je souhaite passer le flambeau car j'ai fait le tour des responsabilités de la fonction et je souhaite que mon successeur (Patrick Vautier) prenne le même plaisir dans ce rôle et les valeurs que j'ai défendues. □



Commissaire paritaire académique

Dès mon entrée dans les fonctions de personnel de direction en 2009, j'ai fait le choix d'adhérer au SNPDEN. Représentatif du corps des personnels de direction, c'est pour moi le syndicat qui défend les valeurs fondamentales de l'école et du service public d'enseignement.

J'ai très rapidement été épaulée par les élus départementaux et académiques qui ont facilité mon entrée dans mes nouvelles fonctions. C'est donc naturellement que j'ai accepté de prendre des responsabilités syndicales.

En effet, trois années en tant que principale-adjointe dans un collège ECLAIR et une bonne connaissance du territoire m'assuraient une légitimité pour me lancer dans des fonctions de représentativité.

Élue en 2011, je siége en tant que commissaire paritaire académique.

À quoi sert un commissaire paritaire académique ?

Mon rôle consiste à étudier les dossiers des collègues, candidats à promotion et/ou mutation, en toute impartialité et à défendre leurs intérêts.

Être à l'écoute, maîtriser les rouages du système, garder objectivité et impartialité, agir avec conviction, permettent d'aider les collègues dans leurs démarches. Chaque commission est précédée d'une réunion de travail réunissant tous les commissaires paritaires SNPDEN. Nous échangeons sur les dossiers, les enjeux pour les collègues.

Ce que j'apprécie en particulier dans ces fonctions, c'est le travail d'équipe que cela implique, notamment l'expertise et le soutien stratégique des anciens commissaires paritaires. Le travail d'analyse des dossiers s'en trouve enrichi. J'apprends beaucoup sur mon métier et les rencontres avec les collègues et les autorités académiques sont toujours très enrichissantes. □



Pascale LETOUZÉ
Commissaire paritaire académique
pascale.letouze@ac-caen.fr

Témoignages



Catherine ARGOU-DAUDON
Proviseure
Lycée Salvador Allende
Hérouville-Saint-Clair

Lorsque j'ai été reçue au concours de personnel de direction en 1997, après plus de dix ans de détachement à l'étranger, j'ai été affectée comme principale-adjointe dans l'académie de Caen où je me suis rapidement syndiquée. Je n'ai pas eu à chercher bien longtemps vers quel syndicat me diriger... Mon collègue, principal, était lui-même très engagé au niveau local et m'a d'emblée apporté toutes les informations demandées et ses réponses syndicales correspondaient à ma conception du syndicalisme.

Au SNPDEN, je retrouve les valeurs et les convictions qui m'animent, notamment en termes de service public et de solidarité, et j'y adhère toujours car sa démarche de forte indépendance s'inscrit pleinement dans une action intelligente d'alertes, de propositions collectives et constructives. La richesse des sujets et comptes rendus du congrès de

Lille en est, entre autres, l'illustration.

LES QUESTIONS JURIDIQUES

Si, au tout début de ma carrière de « perdre », les questions juridiques m'obsédaient, au fil des changements de gouvernance, des réformes, des décrets et circulaires, les sujets de réflexion, d'inquiétude se sont très vite multipliés. J'apprécie la réactivité du SNPDEN.

POURQUOI ME SUIS-JE ENGAGÉE SYNDICALEMENT ?

J'ai décidé de m'engager dans l'action syndicale comme secrétaire académique adjointe et commissaire paritaire pour, à mon tour, convaincre de nouveaux collègues d'adhérer au SNPDEN, apporter au niveau local information et soutien dans l'exercice du métier et l'évolution de carrière. Ce maillage territorial de proximité permet de renforcer, de développer le nombre d'adhérents et consolide la représentativité de notre syndicat, son statut d'interlocuteur privilégié et légitimé. □



Dominique AUSSANT
Principale-adjointe
Collège de Bricquebec

Issue de la promotion 2010, je me suis syndiquée dès ma prise de fonction au SNPDEN. Je m'y suis sentie accueillie par les mails de félicitation mais, en réalité, je connaissais le SNPDEN depuis mes dernières années d'exercice en tant que coordonnatrice de RAR : c'est en effet l'observation du travail quotidien d'un chef d'établissement, secrétaire départemental, qui m'a motivée à la fois

à me projeter dans la fonction de personnel de direction mais aussi dans l'engagement syndical au sein du SNPDEN.

Depuis, j'ai pu constater à quel point les difficultés de différentes natures qui jalonnent les journées d'un personnel de direction nécessitent une présence syndicale forte et outillée pour accompagner les collègues et défendre leurs intérêts. Face à la solitude qui entoure si souvent le chef d'établissement, un espace de travail collectif est indispensable pour peser réellement sur les réflexions et les décisions, au niveau départemental, académique ou national. Pour moi, le SNPDEN répond à ce besoin.

DÉBATTRE, AGIR, AVOIR DES RESPONSABILITÉS SYNDICALES

Investie au bureau départemental et au CSA, je suis élue suppléante au CSN sur la commission « éducation & pédagogie ». L'expérience du congrès de Lille m'a permis de découvrir la richesse et la liberté des débats, la qualité du travail d'écriture collective des mandats qui nous portent depuis. C'était une responsabilité nouvelle de me sentir dépositaire de la parole de mon académie en participant activement à la circulation des idées.

MA PREMIÈRE EXPÉRIENCE SYNDICALE

Débutante dans la fonction ainsi que dans l'action syndicale, le SNPDEN me permet aussi de poursuivre ma formation : la participation aux différents groupes de travail m'apporte une meilleure connaissance et compréhension du système éducatif.

Le syndicat prend une place importante dans mon quotidien, de par les allers retours entre les différentes instances (et ce n'est pas toujours simple de ne pas être présente dans son établissement) mais aussi parce que je me suis proposée pour participer au développement et à l'amélioration de la communication départementale. C'est pour moi le moyen de constituer ce collectif qui nous permettra de rester présents sur tous les débats à venir, et ils promettent d'être nombreux ! □

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, 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@snpdn.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.

Le collège de Chemin Morin, collège du socle à La Réunion



Claude CARPENTIER
Secrétaire académique
La Réunion

Résumer en quelques lignes
cinq années du travail de
toute une communauté sco-
laire, n'est-ce pas un peu
simplificateur ?

Ce qui frappe lorsque l'on
a, comme moi, l'occasion
de rencontrer les équipes
éducatives du collège de
Chemin Morin – et leur
chef d'établissement – c'est
un engagement fort dans
le travail quotidien, et de
longue haleine, pour une
mise en place d'un « vrai »
socle commun.

Un engagement profond,
mais sans crispation,
comme si ce qui, dans
beaucoup d'établissements,
laisse au mieux perplexe
– au pire dubitatif – une
bonne partie de nos collè-
gues enseignants, faisait
d'ores et déjà partie d'une
culture d'établissement par-
tagée, « à la scandinave ». Mais cette culture par-
tagée, cet engagement
serein ne doivent rien à la
spontanéité, au hasard :
les circonstances qui ont
permis cette réussite, Jean-
Pierre Jeremenko, le princi-
pal, les résume bien.

DES ÉLÉMENTS FAVORISANTS

- Un établissement neuf (ou-
verture, avec 183 élèves de
6^e, à la rentrée 2008),
- des équipes nouvelles,
- mais arrivant avec leur pas-
sé professionnel,
- une montée en puissance du
nombre de classes,
- mais avec autant d'élèves
à gérer par chaque profes-
seur,
- l'envie partagée de s'investir.

DES APPUIS DÉTERMINANTS

- La conviction et l'impulsion
du chef d'établissement,
- la légitimité pédagogique
accordée par les enseignants
au chef d'établissement,
- l'implication progressive de
toute l'équipe éducative,
- l'accompagnement par les
corps d'inspection.

LA RÉUSSITE DU COLLÈGE DE CHEMIN MORIN

Avec désormais 653 élèves,
de la 6^e à la 3^e, cette réussite
permet d'avancer plusieurs af-
firmations (et, au passage, de
régler leur compte à quelques
idées reçues) :

- Oui, il est possible de
construire une culture com-

mune écoles/collèges en
s'appuyant sur des pratiques
pédagogiques partagées
dans le cadre de l'expérimen-
tation « l'école du socle »,
pilotee par l'inspectrice de
la circonscription et le chef
d'établissement (exemple :
co-enseignement PLC/PE
dans les classes de CM2) ;

- Oui, l'évaluation par les
compétences peut être gé-
néralisée et partagée avec
les élèves et leurs familles ;
- Oui, celle-ci est compatible
avec une réussite en termes
d'évaluation « tradition-
nelle » (83,1 % de réussite
au brevet des collèges,
quand la moyenne aca-
démique est de 81,6 %),
même si personne ne se
plaindra d'une éventuelle
simplification de « l'usine à
gaz » DNB...

Faut-il pour autant conclure que
« tout baigne » dans le meilleur
des mondes (possibles) ?

Le mieux-être, le mieux-travail-
ler sont réels au collège de Che-
min Morin. Est-ce transférable
vers d'autres établissements,
plus traditionnels ? C'est sans
doute un des enjeux majeurs
de ce que l'on appelle « refon-
dation de l'école »... □



Michel Richard, secrétaire national du SNPDEN,
lors d'une rencontre organisée par notre collègue Jean-Pierre Jeremenko,
le 25 septembre 2012.

A woman with long brown hair, wearing a black top and a black lace scarf, is speaking into a silver microphone. She is standing in front of a seated audience. The audience members are visible in the foreground and background, some looking towards the speaker. The background is a plain, light-colored wall.

CSN

26 et 27 novembre 2012

Les commissions : actualités et programme de travail

- 39 DISCOURS D'OUVERTURE
- 49 COMMISSION « CARRIÈRE »
- 53 COMMISSION « ÉDUCATION & PÉDAGOGIE »
- 57 COMMISSION « MÉTIER »
- 62 COMMISSION « VIE SYNDICALE »
- 65 THÈMES DE RÉFLEXION POUR LE CSN D'AVRIL 2013
- 66 DISCOURS DE CLÔTURE

Discours d'ouverture

Mes cher(e)s ami(e)s,
mes cher(e)s camarades,

Nous voici réunis pour travailler ensemble dans ce CSN « court ». Cette forme d'alternance entre CSN « courts » et « longs » part de l'idée qu'il n'y a qu'un seul CSN, partagé en deux sessions: une, comme celle-ci, destinée à échanger sur l'actualité et à organiser le travail de l'année, l'autre à travailler sur le fond en laissant assez de temps aux commissions, qui sont ainsi passées d'une demi-journée à deux demi-journées. Si allonger un CSN ne pose jamais de problème, en raccourcir un autre est plus complexe et sans doute, dans le cadre du travail conduit pour rénover nos statuts, cette question méritera d'être reprise.

Ce n'est pas la seule expérimentation de fonctionnement actuellement conduite: je citerai celle de la désignation de deux secrétaires nationaux, Isabelle Bourhis et Éric Krop, sur la commission « éducation & pédagogie » en raison du nombre considérable de pages à lire, d'audiences à assurer et de réunions à suivre qui la caractérise. Je citerai également l'organisation de « pôles » techniques pour mieux coordonner le travail au sein du syndicat. Un syndicat qui, d'ailleurs, se porte bien: non seulement, la syndicalisation progresse alors que le taux de syndiqués est considérable

mais la syndicalisation des lauréats au concours continue dans la tra-

jectoire dynamique qui est la sienne depuis plusieurs années. Près d'un lauréat sur deux du concours 2012 est déjà ad-

hérent du SNPDEN et ce remarquable résultat est dû au travail efficace conduit dans les académies depuis plusieurs années et qui porte là ses fruits.

Ceci dit, il faut cependant attirer l'attention du CSN sur une zone d'ombre qui est la mise en place de l'article R3 sur la place des femmes et des hommes dans nos instances. Notre syndicat a été en avance sur ce thème il y a une dizaine d'années mais une mise en œuvre plus précise, par exemple ici, est sans doute nécessaire. La CNC reviendra sur ce point.

Mais ce n'est pas sur ces questions d'organisation et de vie syndicale bien sûr que je concentrerai l'essentiel de mon intervention. J'aborderai trois points: l'environnement dans lequel se déploie l'action syndicale aujourd'hui, la refondation de l'école et (surtout peut-être) la « phase III » de la décentralisation et, enfin, l'état de nos revendications dans ce nouvel environnement.

L'ENVIRONNEMENT DANS LEQUEL SE DÉPLOIE L'ACTION SYNDICALE

Indéniablement, depuis l'élection présidentielle de mai dernier, le climat est différent. Lors des bureaux nationaux élargis aux secrétaires académiques, puis de la réunion avec les secrétaires

départementaux, c'est un point qui a été souligné. Le ton d'un certain nombre de services a changé,

un certain nombre de recteurs qui étaient des militants outranciers ont disparu. Le SNPDEN ne pense pas qu'à chaque



Philippe TOURNIER
Secrétaire général
philippe.tournier@snpden.net

alternance, on devrait écarter tous ceux qui ont servi un gouvernement qui était lui aussi légitime: ce serait un *spoils system* dont il n'est pas certain qu'il soit une bonne chose. Les opinions personnelles des recteurs ne nous regardent pas, pas plus que ne les regardent nos opinions personnelles: on attend simplement des uns et des autres qu'ils servent l'État légitime. En revanche, certains d'entre eux allaient au-delà du service de l'État légitime, se composant même à dessein un personnage que l'on peut qualifier d'« odieux », sciemment et inutilement odieux. L'un d'entre eux s'est même estimé qualifié pour adresser un courrier aux établissements où l'absence de sens de l'État et, même, de la simple dignité ont profondément choqué.

Mais comme je l'évoquais lors du congrès de Lille, il y a des poisons lents qui nous restent de la période précédente.

**I y a des poisons lents
qui nous restent de la
période précédente**



Pprès d'un lauréat sur deux du concours 2012 est déjà adhérent du SNPDEN

Le premier des poisons lents, c'est que nous vivons dans une société de l'information où les médias ont absolument besoin qu'il se passe quelque chose tous les jours: pour eux, c'est une question de survie. Or, pèse un sentiment de vide et de vacuité parce que tous les jours il n'y a pas une annonce fracassante du pouvoir exécutif. Le pays est dans une sorte de phase de dégrisement. Mais l'ambiance est rendue encore plus particulière car le nouveau pouvoir politique, qui semble plutôt soucieux de dialogue social, excelle à le transformer en couacs: que ce soit les va-et-vient sur la fiscalité, l'affaire des quatre jours et demi ou la clause de conscience au sujet du mariage pour tous. Aujourd'hui, c'est un peu estompé par ce qui se passe au sein de l'opposition. Dans une première étape, cela pouvait faire plutôt sourire mais à présent ce n'est plus drôle du tout. C'est la vie politique qui est atteinte dans son ensemble, et bien au-delà des seuls concernés. Mais en tant que syndicat, c'est-à-dire représentant des personnels, nos opinions personnelles ne sont pas ce qui compte: nous aurons toujours à dialoguer avec le pouvoir légitime de la République. Cela veut dire qu'un syndicat est toujours préoccupé de ce qui se passe dans les partis susceptibles de gouverner, y compris quand ils sont dans l'opposition. La « buissonnisation » accélérée et la brutale éviction des

notables conservateurs qui composaient l'alternance au profit de mœurs de loup ne sont pas forcément une bonne nouvelle pour l'avenir. Nous vivons dans une démocratie d'alternance et

ce n'est pas faire injure à ceux qui nous dirigent aujourd'hui que de dire que dans 5 ans, dans 10 ans ou 15 ans, il y aura une nouvelle alternance. Et ce plus rapidement encore dans un certain nombre de régions où, en 2014, on pourra s'inquiéter non d'un simple fait de l'alternance entre la gauche du gouvernement et la droite du gouvernement mais de quelque chose de bien différent (je pense au quart sud-est de notre pays, mais pas d'ailleurs forcément à lui seul). Ces questions d'ordre politique ne sont peut-être qu'une écume sur des questions systémiques beaucoup plus graves qui sont bien sûr l'arrière-plan économique et budgétaire. Nous sommes dans une quasi-stagnation de l'économie, au mieux 0,4 % de croissance prévu l'an-

Nous aurons toujours à dialoguer avec le pouvoir légitime de la République

née prochaine. Certes, ce ne sont pas les - 15 % de 1932 mais enfin cette stagnation fait mécaniquement s'aggraver le chômage puisqu'il faut au moins 3 % de taux de croissance pour maintenir l'emploi à niveau. Cette stagnation, caractéristique de l'Europe, est directement la conséquence de la politique insensée non seulement de plans d'austérité mais, pire, de plans d'austérité simultanés. Si un seul pays fait un tel plan alors que

les autres sont en plein boom, cela peut éventuellement donner des résultats positifs à court terme. Mais, si des pays complètement inter-dépendants font de l'austérité en même temps, c'est un arrêt progressif de la machine qui finit d'ailleurs par atteindre la locomotive puisque l'Allemagne elle-même est atteinte par le ralentissement des pays vers lesquels elle exporte de manière la plus importante. Et l'on voit aujourd'hui combien l'Extrême-Orient asiatique est lui-même dépendant finalement de la tonalité générale de l'économie.

Ce qui est frappant, et on l'a déjà dit, c'est la différence de posture entre les dirigeants européens et les dirigeants américains sur cette question de l'activité économique. Autant les Américains privilégient d'abord et avant tout (et c'est sans doute les fruits du traumatisme historique qu'a été pour eux la crise des années trente) l'activité économique, quels que soient les risques budgétaires et financiers qu'ils prennent (d'ailleurs si vous avez suivi la campagne américaine, vous avez vu combien le niveau de l'activité était considéré comme l'enjeu principal et non pas la question monétaire ou budgétaire), autant les dirigeants européens se sont enfermés dans un discours dogmatique sur une prétendue vertu. Je ne sais pas où est la vertu de baisser d'un quart les salaires des fonctionnaires grecs surtout si, en plus, cela ne donne aucun résultat. Au fur et à mesure que les plans d'austé-

Si des pays complètement inter-dépendants font de l'austérité en même temps, c'est un arrêt progressif de la machine qui finit par atteindre la locomotive



rité se multiplient, l'activité ralentit, les recettes fiscales baissent et donc tous les efforts qui sont faits pour redresser les comptes ne servent à rien. La Grèce est ainsi toujours quasiment autant en déficit puisqu'à chaque fois qu'un effort est fait, il est annulé par une nouvelle baisse des recettes fiscales due à un nouveau ralentissement de l'activité économique. Cette question budgétaire n'est pas une question anodine. Il est nécessaire de redresser les comptes

**omplètement
dants font
é en même
rêt progressif
finit d'ailleurs
comotive**

publics non par vertu mais par pragmatisme. On ne peut se plaindre de voir les politiques sociales des États sous la coupe des marchés financiers, tant qu'on est obligé d'avancer sa sébile tous les mois devant les mêmes marchés financiers pour pouvoir tout simplement payer nos salaires, mes chers camarades. Donc, tant que l'on ne sort pas de ce cercle infernal, considérablement aggravé depuis les dix dernières années et en particulier les cinq dernières, il y a un risque qui nous concerne, y compris en tant que fonctionnaires de l'État: si, à un moment donné, l'État ne peut plus collecter de fonds sur les marchés financiers, sa seule marge de manœuvre sera tout simplement de s'en prendre au principal poste de dépenses qui lui reste, à savoir les salaires de ses employés.

Mais ces difficultés budgétaires ne doivent pas être le prétexte à conduire des politiques qui n'ont aucun rapport. Il est certain qu'il faut reconstruire un État providence stable; cela veut dire financier et socialement cohérent. À un moment, il y aura forcément des débats à

avoir, y compris syndicalement, notamment dans un pays comme le nôtre où une grande partie de la redistribution se fait en faveur des classes moyennes ou aisées. C'est ainsi qu'un pays qui consacre 55 % de son PIB à la redistribution a toujours des gens qui dorment dans des cartons sur les bouches de métro pendant qu'il finance des manuels gratuits ou dispense de droits d'inscription en CPGE des gens qui sont taxés par l'impôt sur la grande fortune.

Qu'est-ce qu'un État providence rénové et crédible? La gratuité est-elle toujours juste et équitable? Mieux vaudrait que ce soit les syndicats qui anticipent sur ces questions plutôt que de les abandonner à des *think tank* qui réfléchissent beaucoup pour nous, en général teintés par un néo-libéralisme très militant: c'est absolument leur droit, sauf que l'on n'est pas obligé de leur laisser seuls la parole.

LE DEUXIÈME POINT, C'EST LA QUESTION DE LA RÉFONDATION DE L'ÉCOLE ET DE L'ACTE III DE LA DÉCENTRALISATION

Le thème de « refondation de l'école », employé par Vincent Peillon, est un thème extrêmement fort. Une refondation, ce n'est pas la réforme, ce n'est

**Qu'est-ce
qu'un État
providence
rénové et crédible?**

pas la modernisation, c'est fonder à nouveau. C'est une annonce extrêmement forte dans un cadre financier que

tout le monde connaît et précédé d'une annonce forte: la création de 60.000 postes. Dans ce contexte, c'est un effort considérable. Il se trouve des syndicats enseignants qui considèrent qu'il est bien normal que la Nation se saigne pour abaisser le nombre d'élèves par classe ou financer des décharges. C'est surtout un effort pour les autres ministères puisque le total de l'emploi public ne varie pas, lui. Pour eux, c'est même pire qu'à l'époque du remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite: l'ensemble de la Fonction publique fait un sacrifice pour l'Éducation nationale. Et comme je l'évoquais lors du discours du CSE où Vincent Peillon a lancé la Refondation, l'école n'a pas de droit de tirage moral et indéfini sur la Nation; c'est un effort qui est fait pour l'école parce que c'est une priorité mais il faut encore qu'elle soit à la hauteur.

La refondation a commencé, selon le folklore usité, par une vaste consultation

**C'est un effort
qui est fait pour
l'école parce
que c'est une priorité
mais il faut encore
qu'elle soit à la
hauteur**

bien que tout ait été dit et redit notamment lors de la commission Thélot ou de la commission Pochard. Si on fait la compilation de tout ce qui a été écrit les dix dernières années sur l'école, il n'y a pas une ligne à ajouter, il n'y a qu'à changer la date puisque c'est la même chose, éventuellement en un peu pire. Ce fut donc l'étape des « ateliers »,

reprise de la « méthode ouverte de concertation » : c'est la société civile qui s'exprime en vrac. Autant ces ateliers semblèrent avancer de manière intéressante dans une première étape (jusqu'à

L'essentiel de la refondation ne sera pas viable pour la rentrée 2013

20 juillet), autant la coupure estivale fut fatale à leur dynamique : après la reprise du 20 août, on pouvait remarquer avec malice que les synthèses avançaient plus vite que les débats.

Il y a eu ensuite la remise officielle du rapport à François Hollande. Le fait que ce soit le président de la République qui reçoive ce rapport n'est pas anodin, d'autant que tout le gouvernement était là. Et c'est Nathalie Mons, que nous avions invitée au congrès de Biarritz, certains s'en souviennent, et avec laquelle nous avons beaucoup travaillé sur la question de la carte scolaire, qui le lui a remis. Les 15 et 16 octobre, Vincent Peillon a fait un *round* avec les organisations syndicales représentatives, plus le SNALC. Je tiens à souligner que j'y fus le seul personnel de direction.

Je signale quand même que FO n'a laissé aucune place au deuxième syndicat des personnels de direction, aucune, et que la FSU, qui changeait sans cesse de délégation et qui a quand même vu défiler plus d'une vingtaine de représentants, a bien trouvé le moyen de convier des inspecteurs mais pas des personnels de direction.

Sur l'étape de la loi aujourd'hui, il avait été annoncé qu'elle serait présentée au Conseil des ministres le 19 décembre mais il semble que ce calendrier soit aussi en difficulté. L'agenda parlementaire est serré et les autres ministères trouvent sans doute que l'Éducation nationale, déjà prioritaire sur les postes, n'a pas besoin en plus de l'être pour les lois ! La loi sera au mieux devant les assemblées aux alentours de janvier-février ; cela veut dire une loi promulguée vers mars et des décrets d'application qui n'apparaîtront au mieux qu'en avril-mai. On est très près de la rentrée 2013. L'essentiel de la refondation ne sera pas viable pour la rentrée 2013. Cette loi risque beaucoup de décevoir, forcément, ne fût-ce qu'à cause de la forme actuelle des lois. L'époque des grandes lois d'orientation, avec le chapeau très

dynamique qui met en perspective, s'est terminée depuis que le conseil constitutionnel a censuré en 2005 le préambule de la loi Fillon. Une loi aujourd'hui n'est qu'une suite aride de modifications d'articles du *Code de l'éducation*. Cela veut dire qu'en réalité, le vrai débat ne sera pas tant la loi qui ouvrira des possibles que l'application de la loi, notamment par les décrets et les circulaires de mise en œuvre. C'est la post-loi qui est essentielle d'autant qu'une loi, quoi qu'il soit écrit, peut être vidée de tout contenu par des textes d'application qui lui font perdre son sens (regardez ce qu'est

« Une grande ambition peut être fort tourmentée par ses détails »

devenu le socle commun après les moulinettes diverses et variées qui ont suivi). Cela veut aussi dire que la post-loi est le moment de tous les périls. François Hollande d'ailleurs a employé une phrase que je cite souvent : « Une grande ambition peut être fort tourmentée par ses détails ». Ce seront bien les « détails » qui, en fait, feront en réalité ce que sera la Refondation.

Preuve en est d'ailleurs l'imbroglio actuel sur la question des rythmes. Même quand on suit, on a de la peine à suivre. Le gouvernement s'est empêtré dans ce débat alors qu'on aurait pu imaginer qu'on l'ait pris d'une autre manière. Exemple de l'imbroglio des rythmes

quand, au Conseil supérieur de l'Éducation, le ministère a présenté sa nouvelle mouture pour l'histoire-géographie en terminale S (affaire d'État de première importance). Et le résultat est que, lorsque le Conseil supérieur de l'Éducation s'est prononcé, il y eut zéro voix pour le projet ministériel sur l'histoire-géographie en terminale S. Nous avons voté contre en disant qu'on ne pouvait geindre sur les rythmes infernaux des lycéens et commencer par ajouter aux élèves de terminale S, qui n'ont rien à faire, chacun le sait, deux heures d'histoire-géographie en plus. La question

des rythmes est en passe de devenir incompréhensible comme le montre celle du calendrier. Passons sur le fait

que le 7/2 télescope la question des intérêts des stations du tourisme : les intérêts du tourisme ne sont pas méprisables et il est tout à fait normal qu'on s'inquiète de l'emploi dans les stations de ski sauf que... qui fait du ski en mai ? Sur le contenu de la « refondation », Vincent Peillon a été très clair sur le socle commun : socle commun de connaissances, de compétences et de culture puisque tel est son nouveau nom - le S4C en quelque sorte. Nous avons d'ailleurs, et je le dis très clairement, défendu au sein de l'UNSA des évolutions sur la terminologie car le nom ancien hérissait une partie des organisations syndicales enseignantes mais aussi une



partie des enseignants. Ce qui compte, ce n'est pas le nom, c'est le contenu. Et quand j'écoute Bernadette Groison, la secrétaire générale de la FSU, je n'ai pas l'impression de quelqu'un qui est si loin que cela en réalité du concept: l'idée qu'à la fin de la scolarité obligatoire tous les jeunes doivent maîtriser un patrimoine de savoir-faire et de savoirs est de simple bon sens. Qu'importe le nom. Le ministère est allé d'ailleurs très loin sur cette question puisqu'il envisageait la possibilité d'expérimenter des établissements du socle commun mais ce projet semblait une victime collatérale de la stratégie « j'avance, je recule, je dialogue... ». En revanche, d'autres projets sont évoqués, notamment celui de cycles « à cheval »

L'idée qu'à la fin de la scolarité obligatoire tous les jeunes doivent maîtriser un patrimoine de savoir-faire et de savoirs est de simple bon sens

comme un CM2/6^e ouvrant la possibilité aux uns et aux autres d'enseigner de part et d'autre, s'ils sont volontaires et en gardant leurs avantages personnels. Il y a aussi le projet d'un cycle 3^e/2nde, ce qui rejoint un débat que nous avons ouvert au congrès de Lille: quand valide-t-on le socle commun? Est-ce en fin de 4^e ou en fin de 3^e? C'est une question sur laquelle d'ailleurs nous devrions faire des propositions.

Mais le principal projet immédiat est la mise en place des écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE). Nous ne sommes qu'en décembre. La loi serait votée en février. Les décrets d'application paraîtraient en avril-mai et il ne resterait plus alors qu'à trouver d'ici septembre des professeurs, des locaux et des financements: un détail! J'avoue que nous sommes nombreux

à être étonnés de ce calendrier périlleux. Nous avons posé la question de notre participation ès-qualités avec les autres personnels d'Encadrement aux écoles supérieures, y compris en tant que formateurs, et la position de la formation continue des personnels de direction au regard des ESPE. En fait, la manifeste priorité est de la recréer là où elle n'existe plus.

Dernier grand thème qui a été abordé, c'est la question de l'éducation prioritaire. En fait, on tourne toujours autour d'un débat qui existe depuis 1982: qu'est-ce qu'on aide? Des établissements qui ont un certain type de profils d'élèves ou les territoires dans lesquels se trouvent ces établissements par l'intermédiaire de ces derniers? Cette question n'est jamais clairement réglée dans les politiques et scolaires et de la ville de notre pays. Vincent Peillon semble être dans l'idée, qu'on peut entendre, qu'au fond des élèves victimes des conditions sociales, s'il y en a plus dans certains endroits, il y en a aussi un peu partout. Et quand on l'interroge sur cette question, le ministre parle moins de l'enseignement prioritaire au sens traditionnel que d'un autre mode d'organisation de la distribution des moyens qui ressemble d'ailleurs d'assez près à notre revendication des trois corbeilles: les horaires obligatoires pour tous assurés pour tous les établissements, puis une marge de manœuvre laissée aux établissements pour mettre en place des politiques d'établissement et enfin ce qui relève des politiques nationales ou territoriales. Il semble qu'on soit dans cette architecture mais beaucoup de choses ne

semblent pas très claires comme, par exemple, les ECLAIR pour lesquels une mise au clair (excusez-moi) me semble pour le moins nécessaire.

Il ne faut donc pas s'attendre à une refondation wagnérienne mais plutôt

Mais sera-t-on capable de s'en tenir pendant cinq ans à une politique constante pour transformer les pratiques réelles?

tempérée qui s'intégrerait plutôt dans le temps long, comme Jean-Paul Delahaye, qui est devenu DGESCO, le souligne: ce qui compte en fait, ce sont les transformations réelles sur le terrain et pas un nouveau texte dessinant ce qu'il faut faire, qu'on ne fait pas et qu'on ne fera pas. C'est une qualité qui suppose que les pilotes ne changent pas trop souvent et la politique suivie pas du tout. Mais sera-t-on capable de s'en tenir pendant cinq ans à une politique constante pour transformer les pratiques réelles? Si c'est oui, on pourra effectivement parler de refondation.

Et dans cet agenda de la refondation, par exemple, Vincent Peillon évoque la question (vous savez, c'est comme la ligne bleue des Vosges: pensons-y toujours, n'en parlons jamais) du statut des enseignants.

Autre point lié à la refondation, c'est la question de l'acte III de la décentralisation. Nous sommes toujours dans cette logique dite de « phases ». Phase 1: les bâtiments; phase 2: les personnels TOS et l'hébergement; et il y aurait une phase 3 dont, en réalité, il semble qu'on cherche un contenu, ce qui fait que l'on se demande par moments pourquoi on décentralise. Où l'État central veut-il en

Le point de gravité ne cesse de se déplacer du côté des collectivités pendant qu'on leur dénie finalement la place qu'on leur a donnée

venir en décentralisant? Il transfère toujours plus de pouvoirs aux collectivités territoriales, tout en voulant garder la totalité du pouvoir sans avoir les moyens de le faire, ce qui crée effectivement une situation invraisemblablement instable dans laquelle nous nous trouvons au-





jour d'hui. Pourtant, le point de gravité ne cesse de se déplacer du côté des collectivités pendant qu'on leur dénie finalement la place qu'on leur a donnée: le budget de l'Éducation nationale, c'est 70 milliards d'euros; les dépenses des collectivités territoriales pour l'Éducation nationale, c'est 33 milliards d'euros. On ne peut pas rester dans cette architecture parce que cela se terminera mal: à force d'être dans un tel déséquilibre,

Le poids conjugué d'Administration et Intendance et du SNPDEN dans ce débat a pesé très lourd

on finira par tomber, un peu, inexorablement, surtout qu'on n'ose jamais évoquer explicitement cette question: « Pourquoi décentralise-t-on? ». On ne sait pas. La proximité, c'est mieux mais qu'est-ce que la proximité en Ile-de-France par exemple? On aurait pu tout aussi bien imaginer un État proche! J'évoque ces points parce qu'à un moment se posera la question de la place des collectivités territoriales dans un service public national unifié.

Vous savez que nous avons écarté les deux marronniers habituels. Les présidences des CA ont été bien sûr évoquées mais très vite refermées et le ministère lui-même a dit clairement que la présidence des CA par le représentant de l'État dans l'EPLÉ était la garantie d'un service public national déconcentré. La réponse était donc très claire et reprend tout à fait nos arguments. Quant à la question des gestionnaires, elle est

refermée pour l'instant. C'était, en gros, main basse sur les gestionnaires, avec une vision de leur rôle qui n'est justement pas celle de l'adjoint-gestionnaire.

Si on décentralise les gestionnaires aujourd'hui, il faut décentraliser les personnels administratifs puisque le chef des personnels administratifs dans l'EPLÉ est le gestionnaire et, si on fait ça, l'État n'a plus d'administration de l'Éducation nationale puisqu'en réalité, il n'a plus les moyens d'administrer l'Éducation nationale à partir de son échelon départemental ou académique (les services académiques ont perdu un tiers de leur personnel depuis 2007). Cela veut dire en fait qu'on supprime l'Éducation nationale: si le président de l'ADF est pour la départementalisation de l'éducation, c'est absolument son droit comme politique et comme citoyen mais alors qu'il le revendique en tant que tel. Ce projet a été clairement abandonné et je dois avouer que le poids conjugué d'Administration et Intendance et du SNPDEN dans ce débat a pesé très lourd. Cela signifie également que cela reviendra périodiquement et qu'il faudra toujours nous trouver dans un rapport de force plus favorable.

En revanche sur cette question de décentralisation, un élément très positif est apparu: la convention tripartite, qui est une revendication du SNPDEN, et qui, si on la relie à ce qu'a dit Vincent Peillon sur les moyens, peut aussi être une convention d'objectifs et de moyens et constituer une chance si on sait la saisir mais elle peut aussi ne rien changer et être un objet bureaucratique de plus.

Cela obligera notamment l'État à se croire contraint de respecter un peu sa signature face à un EPLE

Cela obligera notamment l'État à se croire contraint de respecter un peu sa signature face à un EPLE: la signature à trois sera tout de même un peu différente.

Le concept semble aujourd'hui repris par tout le monde et les collectivités se sont clairement prononcées en faveur de la convention tripartite.

Sur d'autres points, il y aurait d'abord la maintenance informatique qui serait enfin clairement transférée à la collectivité territoriale. Ce n'est pas forcément en soi la garantie d'une plus grande efficacité mais on saura enfin qui s'en occupe et à qui on doit s'adresser.

Il y a également le projet de transfert des CIO mais les COP ne seront pas décen-

Le un po intègre fonction





tralisés; ils resteront des personnels de l'État mis à disposition des régions quand ils sont au CIO. L'État conserve l'orientation scolaire dans les établissements, ce qui répond à la question de savoir sous l'autorité de qui ils se trouveront alors. En fait, il n'y a pas de place dans la logique mise en place depuis 1985 pour des personnels sur le terrain qui ne soient pas rattachés à des EPLE. Le débat posé autour des infirmiers est exactement le même débat et c'est également le débat subliminal autour des assistants sociaux et des médecins scolaires. Enfin, j'évoquerai la question de la carte des formations professionnelles.

Il est urgent de réfléchir à une autre organisation des pouvoirs académiques qui intègre les collectivités dans le fonctionnement

Le premier projet était le transfert pur et simple de la carte des formations professionnelles aux collectivités territoriales



en disant, non sans une certaine logique, qu'elles avaient l'apprentissage, qu'il y avait là tout un ensemble qui pouvait avoir une certaine cohérence. Il est clair que, si on faisait ça, c'était en réalité le transfert des LP avec toutes les questions qui se posaient derrière, y compris la construction d'un système éducatif dual. Transférer les LP, c'était dire adieu à tout rapprochement entre les LEGT et les LP. Un système a été ensuite inventé, qui fait honneur à l'imagination des gens qui écrivent des textes, dans lequel l'État avait le dernier mot pour les fermetures et la collectivité avait le dernier mot pour les ouvertures. Ce n'était pas stupide car la fermeture entraîne surtout des questions sur la prise en charge des personnels et l'ouverture impacte les politiques territoriales. Sauf que l'UNSA a fait remarquer qu'une région serait parfaitement capable d'éteindre l'enseignement professionnel: il lui suffit de ne jamais proposer d'ouverture. Comme, mécaniquement, un certain nombre de fermetures auront lieu, il suffit d'attendre. Aujourd'hui, on semble à la recherche d'un système où les deux auraient le dernier mot: bon courage à nos collègues! Ceci conforte l'idée qu'il est urgent de réfléchir à une autre organisation des pouvoirs académiques qui intègre les collectivités dans le fonctionnement. Parce que, quand tout va bien, cela ne pose pas de problème mais c'est l'exception que tout aille bien! La vie politique de notre Nation fait qu'en général, les collectivités territoriales ne sont pas de la même couleur politique que le pouvoir central, ce qui veut dire que la

I n'appartient pas aux syndicats de personnels de décider de la politique de Nation à la place de ceux élus par les électeurs pour diriger le pays!

règle est justement qu'ils ne s'entendent pas (et même quand ils sont de même couleur politique...).

DERNIER POINT: « ET NOS REVENDICATIONS DANS CE NOUVEL ENVIRONNEMENT? »

Nous l'avions dit au congrès de Lille: le SNPDEN n'est pas plus aujourd'hui une composante de la majorité présidentielle qu'il n'était un membre de l'opposition lors du quinquennat précédent. Nous sommes un syndicat qui défend les intérêts matériels et moraux de ses mandants face au pouvoir que la Nation a choisi. C'est toujours ce que nous avons défendu entre 2007 et 2012: le pouvoir alors en place était celui que s'était choisi la République, que cela plaise ou non, et dans le cadre du dialogue social, nous avions à défendre ce qui relevait de notre compétence. Il n'appartient pas aux syndicats de personnels de décider de la politique de la Nation à la place de ceux qui ont été élus par les électeurs pour diriger le pays! C'est toujours vrai aujourd'hui mais il est indéniable qu'un certain nombre de choses annoncées aujourd'hui sont plus proches de nos mandats que ce qui se disait avant mai 2007, mais ce n'est pas pour

autant que nous allons dire oui à tout. Par exemple, la rentrée 2012 ne s'est pas bien passée dans beaucoup d'en-

Une écriture de la circulaire d'application qui revient à dire que la norme est la même chose pour tous

droits et le climat de bienveillance qui l'a entourée n'est pas un droit perpétuel qu'aurait le pouvoir politique. Il faut être très clair sur le positionnement ; nous ne sommes ni pour ni contre lui : nous prenons position par rapport à ce qui est proposé ; ce qui fit qu'avant juin 2007, il y a eu des propositions que nous avons soutenues puisqu'elles étaient conformes à nos mandats, tout comme demain, il y aura certainement des propositions que nous ne soutiendrons pas car elles ne seront pas conformes à nos mandats.

Pendant ces mois d'été est enfin paru notre nouveau décret statutaire rafraîchi intégrant les évolutions réglementaires liées au

nouveau décret de la Fonction publique qui, je le souligne, ne sont absolument pas en cause. Personne ne parle de revenir sur les textes qui l'organisent, y compris parce que ceux qui les avaient conçus n'étaient pas forcément particulièrement liés au pouvoir politique précédent : c'étaient des « modernisateurs » qui profitaient d'une fenêtre.

Je ne vais pas y revenir dans le détail car Philippe Vincent le fera mais, sur l'IF2R, nous avons obtenu une écriture de la circulaire d'application qui revient à dire que la norme est la même chose pour tous, ce qui était le mandat qui nous avait été confié. Certains disent que 2.000 €, c'est peu, certes, mais c'est tout de même un mois et demi du salaire moyen d'un Français et obtenu sans passer par les 1.700 suppressions de postes que nous aurions dû avoir si la règle en usage entre 2007 et 2012 nous avait été appliquée. Même si cela n'est pas forcément extraordinaire, il faut

Celui qui évalue et celui qui est évalué peuvent concourir sur les mêmes postes

reconnaître que c'est toujours ça dans le contexte actuel ! Je pense que la grande majorité des rectorats s'abstiendra de se lancer dans des opérations tortueuses et compliquées pour quelques centaines d'euros et un conflit assuré avec le SNPDEN... bien que certains aiment cela, mais je pense que c'est un peu moins le style à l'heure actuelle !

Un autre point est celui de l'évaluation des personnels de direction-adjoints. La règle générale de la Fonction publique est l'évaluation « par N + 1 ». Même si nous tenons au système dérogatoire dont nous bénéficions, il n'était pas possible que notre décret ignore l'existence de la règle générale. Si tel avait été le cas, le Conseil d'État l'y aurait réintroduite comme la seule règle. Pour qu'il n'en aille pas ainsi, la solution du « établi ou visé » est d'introduire la possibilité d'une exception vouée à être la règle : c'était la seule solution opératoire. Certains DASEN ont voulu mettre à profit cette situation pour modifier les règles en usage : le SNPDEN a vivement réagi et l'affaire en est restée là. Notre position est claire : nous ne voulons pas que les chefs d'établissement évaluent les chefs d'établissement-adjoints pour une raison très simple qui est la mobilité extrême du corps. Si tous les personnels de direction-adjoints ne demandaient que des postes de personnels de direction-adjoints, la question se poserait alors de manière totalement différente, mais tel n'est pas le cas. Celui qui évalue et celui qui est évalué peuvent concourir sur les mêmes

postes. C'est effectivement une distorsion dans la question de l'évaluation qui caractérise et distingue notre corps des autres corps. Ce qui préoccupe les DASEN, c'est surtout le nombre de gens à évaluer. Lors des discussions avec la précédente directrice des ressources humaines, madame Théophile, nous avons fait valoir que, dans une véritable équipe de direction, on est bien incapable d'isoler la contribution du chef d'établissement et du chef d'établissement-adjoint. Au fond, si on est capable d'isoler exactement la contribution de chacun, c'est peut-être justement que ce n'est pas une équipe... Nous avions à l'époque évoqué l'idée de la possibilité d'une évaluation conjointe si les intéressés en étaient d'accord. Nous

La qu
dans
et ce
des corps

Un ve
d'é
en s
effectiv



avons intérêt à retravailler ce thème car, si demain on nous construit quelque usine à gaz invraisemblable concernant l'évaluation des enseignants et que nous aurions rejeté d'un revers de main les

gestion des différentiels les débuts de carrière le du rapprochement s d'Encadrement

difficultés des DASEN, nous risquons d'avoir peine à être entendus.

Il reste encore beaucoup de sujets à discuter avec la nouvelle directrice des ressources humaines que nous avons récemment rencontrée. La direction des ressources humaines ne joue sans doute plus le même rôle que dans le ministère précédent: aujourd'hui, son souci principal est le recrutement et la formation des enseignants mais il n'empêche qu'il y a toujours des thèmes à faire avancer dans des relations bilatérales, à savoir la question des différentiels dans les débuts de carrière et celle du rapprochement des corps d'Encadrement.

Il est possible que l'on ne rencontre pas dans les années qui viennent des perspectives très exaltantes mais cela ne veut pas forcément dire que le contexte fait qu'il n'y a pas d'avenir. Il y a 10 ans, le SNPDEN publiait le « livre blanc » sur les conditions d'exercice des personnels de direction et il reste là

véritable chef établissement-adjoint mis situation de co-diriger ment l'établissement

nombre de choses sur lesquelles on peut avancer et qui sont « payables » (qu'on ne vienne pas nous dire à tout propos que cela n'est pas possible en raison du cadre budgétaire: il y a des choses qui ne coûtent que de la volonté!).

Cette question passe peut-être d'abord par l'existence puis la mise en place effective de véritables équipes de direction dans les établissements, à savoir une équipe avec, en premier lieu, un véritable chef d'établissement-adjoint mis en situation de co-diriger effectivement l'établissement. En second point, un adjoint gestionnaire qui est non seulement celui qui s'occupe des marchés et de la photocopieuse en panne mais qui est le chef des services administratifs de l'EPLE qui ne doit être ni le chef

d'établissement, ni le chef d'établissement-adjoint. Je vous rappelle que c'est un vieux combat syndical que celui du « secrétaire général ». On a créé les conditions juridiques de sa mise en place mais, souvent, les représentations et les habitudes ont la vie dure... Chef des services administratifs, cela suppose qu'il y ait des services administratifs, en particulier cela pose la question de leur qualification: dans un certain nombre d'académies, on a pu déployer une politique de requalification des secrétariats des EPLE par l'implantation de postes de catégorie B. Une grande, une trop grande partie de ces questions sont renvoyées au « local » seulement, bien souvent; c'est un combat local mais je pense que cela peut quand même changer un tout petit peu les choses dans la vie quotidienne. Se posent également la question du remplacement des personnels administratifs et celle, inépuisable, des systèmes d'information. Certes SIECLE a meilleure face que n'avait SCONET

mais il faut constater que SDO reflète une vision inchangée. Il existe une sorte

L e mot d'ordre sur SDO est toujours en place

d'ultra-conservatisme sur ces questions dont le vrai problème est que les systèmes d'information sont, à l'Éducation nationale, aux mains de gens qui ont pris le pouvoir sur ces questions, qui les verrouillent et qui considèrent toujours les EPLE comme des sous-traitants un peu abrutis et sornois... C'est donc un combat de longue haleine qui n'est pas que technique. Cela veut dire que le mot d'ordre sur SDO est toujours en place et que, si les académies veulent des informations sur les décrocheurs, ce qui est légitime, il faut envoyer des documents sous d'autres supports. Le mot d'ordre sur SIVIS, un tout petit peu différent, est également maintenu. Le désaccord ne porte pas sur le produit





mais sur le panel. Nous soutenons toujours qu'un panel de 80 % n'est pas un panel.

Je pourrais aborder plein d'autres questions mais je ne le ferai pas et je n'en survolerai que deux : les GRETA et les associations sportives (AS).

Les GRETA : après un grand tour, nous revoilà quasiment revenus à la case « départ ». Effectivement, après un *round* de négociations débuté en été et où il était clair que le choix des GIP n'était pas qu'une affaire droite-gauche, on est passé à deux doigts de la rupture. Le *statu quo ante* n'était pas notre demande mais, ceci dit, il ne faut pas s'illusionner et ce qui est sorti par la porte pourrait bien rentrer par la fenêtre.

Deuxième thème : les associations sportives. Il y a dix ans, dix ans seulement, la mission Leblanc avait soulevé les extrêmes incertitudes autour de l'architecture des AS, une architecture d'après-guerre, à l'époque où la question de la

I n'y aura alors plus aucune raison que nous soyions président de droit de l'AS

n'avons pas commis en gros d'erreur volontaire, ne nous protège pas en cas d'accident lors d'une AS. Cela veut dire qu'en tant que président d'association, nous devrions aller nous assurer que les installations sont conformes. Qui d'entre nous le fait ? Il y a certes une providence pour les personnels de direction mais le jour où il y aura un accident et qu'un tribunal poursuivra un personnel de direction pénalement pour un accident comme président d'association loi 1901 parce qu'il refusera d'assimiler l'AS à des heures d'enseignement, le collègue sera condamné et donc radié de la Fonction publique. Un décret va être pris pour sécuriser les trois heures de forfait : il n'y aura alors plus aucune raison que nous soyions président de droit de l'AS.

Il faut laisser au ministère un temps raisonnable pour se

mettre en conformité mais je pense que la date butoir de ce temps raisonnable est le CSN d'avril.

Mes cher(e)s ami(e)s, mes cher(e)s camarades, avec ce CSN court s'ouvre en réalité un cycle de trois ans de travail commun qui nous conduira ensemble jusqu'au congrès d'Avignon. Cette période sera normalement celle de la refondation de l'École et nous espérons qu'elle soit celle d'une vraie refonda-

tion de l'École mais, on le sait tous, ce sera aussi une période budgétaire assez peu propice. Le SNPDEN est plutôt sorti renforcé des cinq années particulièrement menaçantes qui se sont écoulées, notamment pour les personnels de direction. Je ne pense pas que tous l'ont bien réalisé. Nous avons donc, en tant que syndicat, tous les atouts en main pour traverser à nouveau une période difficile, pas de la même manière mais difficile cependant. Bien sûr, et c'est tout-à-fait normal dans une organisation démocratique, nous n'aurons éventuellement pas le même point de vue sur la façon de traverser cette période ou de faire face à tel ou tel événement mais notre histoire le prouve : nous savons, au SNPDEN, nous enrichir de la différence de nos points de vue et je souhaite que ce soit le cas à ce CSN et aux CSN suivants.

Bon CSN.

Je vous remercie. □

Nous savons, au SNPDEN, nous enrichir de la différence de nos points de vue

pratique du sport était un vrai problème en France. C'était le cas autour du forfait des trois heures assis sur une simple note de service. L'émotion de certains autour des trois heures d'AS n'est nullement méprisable. Le problème est qu'on nous fait prendre pour cela des risques insensés : en tant que président d'AS, nous ne pouvons verser aucune subvention de l'EPLÉ puisque nous sommes ordonnateur de l'EPLÉ mais il y a bien pire. La loi, qui nous protège pénalement si nous

Les commissions

Carrière :
approfondir les mandats
du congrès de Lille

*Présidence de Jean-Marie Lasserre,
secrétaire académique de Grenoble.
Membres de la commission « carrière » du BN :
Christel Boury, Laurence Colin, Fabien Decq, Philippe
Girardy, Jean-Marc Philippe et Philippe Vincent.*

Le programme de travail comprend les questions suivantes :

- Retraites : l'actualité à court et moyen terme ;
- IF2R : point d'étape et modalités d'action à envisager ;
- Dialogue social : bilan de la rencontre du 9 décembre avec M^{me} Gaudy, nouvelle DGRH ;
- Intégration dans le corps des directeurs d'EREA et d'ERPD : dispositif retenu ;
- Classement 2013 : clauses de sauvegarde et de pénibilité, rappel des dispositions statutaires ;
- Disciplinares, promotions et mutations : point d'actualité.

En premier lieu, Philippe Vincent, secrétaire national et rapporteur, laisse la parole à Philippe Girardy pour un état des lieux sur les questions relatives aux retraites et à la protection sociale comme c'est dorénavant la règle depuis les CSN de novembre 2010 et de mai 2011.

LES RETRAITÉS ATTAQUÉS

Philippe Girardy, après avoir rappelé que les CSN « courts » sont d'abord consacrés aux questions d'actualité, commence par déplorer les attaques violentes dont sont victimes les retraités depuis la rentrée. Aux critiques de certaines officines libérales les présentant comme des « privilégiés et des nantis » est venu s'ajouter le rapport de la Cour des comptes, publié en octobre dernier, qui mettait en cause ce qu'elle considère comme des « niches fiscales » pour les retraités de la Fonction publique : abattement de 10 % sur les revenus (plafonné à 3.660 €), majoration de pension pour les parents de 3 enfants (et plus) exonérée de l'IRPP et une CSG inférieure à celle des actifs.

Pour Philippe Girardy, toutes ces déclarations ne font qu'opposer les citoyens entre eux de manière caricaturale et diviser la société alors que la situation du pays voudrait que l'ensemble de ses forces vives soit, au contraire, uni et rassemblé.



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

Il rappelle que la moyenne des pensions en France est inférieure à 1.250 € par mois, que 10 % des retraités perçoivent une pension inférieure au seuil de pauvreté et que, même parmi les « perdus » (pourtant pas les plus défavorisés), certains « touchent » une pension d'à peine 2.000 € lorsqu'ils ont quitté la vie active avant que le statut de 2001 ne produise tous ses effets.

En outre, il souligne le rôle économique et social considérable que jouent les retraités dans la société française, tant par leur consommation que par l'aide qu'ils sont souvent contraints d'apporter à leurs parents, leurs enfants et petits-enfants.

MISE EN APPLICATION DU DÉCRET D'AOÛT 2012

Toujours dans l'actualité « Retraites », il convient de rappeler la mise en application du décret d'août 2012 qui permettra à 28.000 personnes de partir à 60 ans dès le 1^{er} novembre 2012 et de



signaler que 31.500 fonctionnaires, parents de 3 enfants, ont choisi de cesser leur activité au 1^{er} juillet 2011, date limite pour bénéficier des conditions antérieures, plus favorables.

Autre actualité récente, le vote approuvant la création de la CASA (contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie) qui se traduira par un prélèvement de 0,3 % sur les pensions à compter du 1^{er} avril 2013.

LES DÉPASSEMENTS D'HONORAIRES

Dans l'actualité de la protection sociale, on doit déplorer le manque d'ambition et le caractère peu contraignant de l'accord sur les dépassements d'honoraires signé entre la Sécurité sociale et les principaux syndicats de médecins : dans les faits, de nombreux assurés devront encore renoncer à des soins, en raison de leur coût.

De même et comme vient de le faire le président de la MGEN, il faut regretter que les « parcours de soins mutualistes » restent limités aux problèmes dentaires et à l'optique et n'aient pu être étendus à d'autres domaines, sous la pression des lobbys médicaux.

L'ANNÉE 2013

Elle va être marquée par des débats extrêmement importants : M^{me} Delaunay (ministre chargée des Personnes âgées) et M^{me} Touraine (Protection sociale) nous ont confirmé l'ouverture de discussions sur une (probable) nouvelle réforme de notre système de retraites, conformément à l'article 16 de la loi de

2010 qui prévoyait « la mise à l'étude d'une réforme systémique ».

M^{me} Delaunay ayant précisé que « tout sera mis sur la table », Philippe Girardy rappelle les risques considérables qu'une telle réforme ferait peser sur le niveau des pensions des fonctionnaires et appelle les membres du CSN à être lucides (compte-tenu de la situation financière du pays) mais vigilants pour faire en sorte de préserver l'essentiel des mandats votés au congrès de Lille (répartition, calcul sur l'indice des 6 derniers mois d'activité, budgétisation, pension de réversion...).

Il souligne que, dans une situation économique difficile, beaucoup de pays ont choisi la baisse des pensions de retraite comme variable d'ajustement (- 20 % en Grèce par ex.).

L'évolution de cette question sera sans doute au cœur des débats du CSN d'avril prochain et il invite les sections académiques à s'en saisir, dès maintenant.

Il en est de même pour le financement de la « perte d'autonomie », toujours promis mais jamais réglé par le gouvernement précédent : les discussions qui vont s'ouvrir devront prendre en compte notre exigence d'une « réponse collective, solidaire et publique, faisant appel à tous les revenus ».

Pour conclure, Philippe Girardy rappelle qu'il se tient à la disposition des sections académiques qui souhaiteraient son intervention sur ces questions, dans le cadre d'une AGA ou d'un CSA.

Le président de séance redonne ensuite la parole au secrétaire national pour l'examen des autres questions « carrière ».

L'IF2R

Pour ce qui concerne l'IF2R, Philippe Vincent rappelle les règles fixées par le décret 2012-933 et par l'arrêté du 1^{er} août 2012. Il détaille les contenus de la note de service adressée le 4 octobre aux recteurs par le secrétaire général du MEN : l'ensemble de ces documents avait fait l'objet d'un SA/SD communiqué aux cadres du SNP-DEN dès le 22 octobre.

En dépit du cadrage national réalisé par le SG du MEN, les premiers résultats de l'enquête syndicale nationale sur le sujet indiquent qu'au 27 novembre, seules 19 académies semblent avoir lancé cette opération et encore à des degrés divers.

Concernant l'application moyenne du coefficient 1, de manière très globale, il semble que, là aussi, les positions





soient localement assez différentes avec des amplitudes constatées pouvant aller au maximum de 1,25 à 0,75.

Eu égard aux risques d'incompréhension par les collègues de l'emploi de cette variabilité, le secrétaire national « carrière » fera parvenir aux cadres un *vade-mecum* sur l'IF2R. Ce document reprendra les éléments techniques du dossier mais comprendra également un argumentaire stratégique pour armer les SA dans leurs relations avec leur recteur sur cette question. Au plan national, nous interviendrons auprès du cabinet pour faire valoir une nouvelle fois nos positions sur ce dossier afin d'arriver à une forme la plus générale possible d'une uniformité de traitement entre les personnels de direction, compte tenu des sommes relativement modestes mises en jeu.



UNE NOUVELLE DIRECTRICE GÉNÉRALE DES RESSOURCES HUMAINES AU MEN

Un bilan de la rencontre avec M^{me} Gaudy, nouvelle directrice générale des Ressources humaines du MEN, est fait par le rapporteur. Le SNPDEN a présenté à cette occasion ses mandats sur les moyens de renforcer l'attractivité de notre corps, la question d'un grand corps d'Encadrement de l'EN, les conditions d'exercice du métier à améliorer, le rôle à envisager pour les personnels de direction dans la formation au sein des futures ESPE, les possibilités d'intégration dans le corps pour les directeurs adjoints de SEGPA et les modalités d'application de l'IF2R.

Force est de constater que madame Gaudy n'a souhaité prendre, devant le SNPDEN, aucun engagement formel sur ces points, considérant même sa capacité à définir un contenu au dialogue social 2013 comme non stabilisée au jour de nos échanges.

Au final, un premier contact fort modeste en terme d'impact qui interroge, au point de savoir si les personnels de direction sont à ce jour vraiment considérés comme un enjeu stratégique du point de vue de la DGRH. Si ce niveau de contact au MEN devait redevenir dans le futur proche un simple degré de gestion, de plus « sous-traité » au service de l'Encadrement, il nous faudrait alors nous retourner de manière plus courante vers le cabinet du ministre pour y faire entendre notre voix sur les sujets majeurs nous concernant !

INTÉGRATION DES DIRECTEURS D'EREA ET D'ERPD DANS LE CORPS DES PERSONNELS DE DIRECTION

Philippe Vincent fait ensuite un point sur le dispositif retenu par le service de l'Encadrement pour l'intégration des directeurs d'EREA et d'ERPD dans le corps des personnels de direction par une liste d'aptitude spécifique mise en place de 2012 à 2016. Un projet de note de service DGRH a été examiné en groupe de travail et le SNPDEN en a profité pour obtenir des avancées qui devraient être susceptibles d'améliorer le cadre de cette procédure. A terme, tous les collègues exerçant à la tête de ces EPLE seront des personnels de direction, titulaires du DDEEAS, qui participeront à des opérations nationales uniques de mobilité.

Eu égard aux conséquences personnelles qui pourront découler, en terme de carrière, du choix à venir des collègues directeurs d'EREA ou d'ERPD actuellement encore membres du corps des professeurs des écoles, il conviendra de mettre en place des structures syndicales propres à les accompagner au mieux dans l'élaboration de leur décision de demander ou pas à intégrer le corps des personnels de direction.

On mesurera le chemin parcouru en 4 ans pour ces collègues grâce à l'action constante et déterminée menée par le SNPDEN pour faire avancer de manière significative ce dossier.

DÉCLASSEMENT

En parallèle à la parution du nouveau classement des EPLE à valoir à comp-

ter du 1^{er} septembre 2013 (cf. le BO spécial du 4 octobre 2012), le secrétaire national « carrière » rappelle les dispositions spécifiques d'accompagnement des collègues concernés par un déclassement.

Les clauses de sauvegarde et de pénibilité, régies par les articles 2 et 3 du décret 88-342 du 11 avril 1988, doivent être connues des personnels de direction touchés et donc diffusées par les instances syndicales du SNPDEN de la manière la plus générale possible. Compte tenu du caractère protecteur de ces dispositions, tous les collègues susceptibles d'en bénéficier doivent être informés de l'existence de ces mesures statutaires spécifiques.



LES DISCIPLINAIRES

Philippe Vincent informe les membres du CSN que la CAPN siégeant en formation disciplinaire a examiné fin novembre les situations professionnelles de deux personnels de direction.

Laurence Colin complète l'information sur les disciplinaires. Elle informe que, dans toutes les académies ou presque, actuellement, il y a un ou plusieurs collègues suspendus ou du moins en difficulté. Elle précise que, suite aux nombreux appels reçus au siège, il a été mis en place une procédure pour le suivi et l'accompagnement de ces situations et que celle-ci figure, à l'initiative de Patrick Cambier, sur le site à l'attention des SA et des SD.

Elle rappelle que la demande des commissaires paritaires nationaux est que les prises en charge et l'accompagnement des collègues se fassent dans les académies et qu'un seul collègue, lorsque c'est nécessaire, et de préférence le coordonnateur des commissaires paritaires académiques ou le SA, serve ensuite de lien avec la cellule juridique et le commissaire paritaire national. En effet, si ce dernier ou le coordonnateur était mis en relation directe avec le collègue, son intervention deviendrait limitée et, en cas de CAPN disciplinaire, le commissaire paritaire national ne pourrait pas siéger. Elle remercie les secrétaires académiques de s'emparer de ce fonctionnement qui lui évitera d'être interpellée par plusieurs personnes à propos d'un même dossier et de façon parcellaire à chaque fois.

PROMOTIONS

La CAPN siégera le 19 décembre après-midi et les informations seront ensuite relayées par les académies. Afin de pouvoir préparer la déclaration liminaire ainsi que les différentes interventions, Laurence Colin rappelle aux académies que le PV de la CAPA doit parvenir à la commission dans un délai d'un mois après cette même CAPA et que les procès-verbaux doivent être transmis très rapidement au commissaire paritaire qui suit l'académie et à elle. Ce sont les différentes remarques qui y figurent qui lui permettent de dénoncer des procédures surprenantes, comme le fait de faire siéger des personnels de direction, non élus de surcroît, au titre de suppléants de l'admini-

stration dans les CAPA de promotion de... personnels de direction.

Elle insiste sur le fait que, pour les mutations, les contestations d'appréciations et de lettres-codes doivent avoir été faites et les modifications obtenues en CAPA. Sinon les demandes et les remarques ne pourront être prises en compte en CAPN. Les collègues doivent penser à envoyer leur dossier « papier » complet au siège, et non pas directement aux commissaires paritaires. Il sera ensuite retransmis à celui ou celle qui suit l'académie du 1^{er} vœu. Enfin, elle remercie les commissaires paritaires nationaux pour l'excellence de leur travail.

EN GUISE DE CONCLUSION

En conclusion des travaux du CSN consacrés aux thèmes suivis par la commission « carrière » du BN, le secrétaire national indique que les académies vont avoir pour mission de préparer les travaux à mener sur ces points lors du CSN d'avril 2013. Il rappelle, à ce propos, que le congrès de Lille a validé un important corpus de mandats « carrière », que cet ensemble doit être connu et repris dans les instances académiques de manière à éviter redites et répétitions.

Les sections académiques sont par contre invitées à produire des contributions susceptibles d'enrichir les mandats en cours et/ou à soumettre au CSN dit « long » de printemps des textes novateurs sur les sujets relevant de la carrière. La préparation de ces travaux sera assurée par la diffusion en temps utile d'une programmation élaborée par la commission « carrière » du bureau national. □



Éducation & pédagogie : dans l'attente du projet de loi d'orientation et de programmation de l'école

*Présidence de Christine Barbe,
secrétaire académique de Caen.*

*Membres de la commission « éducation & pédagogie » du BN :
Rodolphe Échard, Lysiane Gervais, Serge Guinot,
Corinne Laurent, Sylvie Pénicaut, Véronique Titeux, Éric Krop
et Isabelle Bourhis.*

*Le conseil syndical national des 26 et 27 novembre 2012 s'est
ouvert dans un contexte bien particulier pour la commission
« éducation & pédagogie ».*

Si les travaux du CSN, essentiellement consacrés à la Refondation de l'École, ont permis de présenter les premiers arbitrages issus des ateliers auxquels la commission « éducation & pédagogie » a activement participé (la nouvelle organisation de la commission ayant permis de couvrir l'ensemble des réunions de l'atelier sur la réussite de tous les élèves, du 1^{er} juillet au 28 septembre), l'attente du projet de loi d'orientation

et de programmation pour l'École, qui devrait être présenté en Conseil des ministres en janvier 2013, appelle beaucoup de prudence.

Les échanges de ce CSN ont aussi porté sur les Assises de l'enseignement supérieur auxquelles le SNPDEN-UNSA, au plan national et dans le cadre des Assises régionales, a contribué et l'avancement du protocole de discussion sur le GRETA pour lequel des décisions



Éric KROP
Secrétaire national
krop.eric@gmail.com



Isabelle BOURHIS
Secrétaire nationale
isabelle.bourhis@ac-paris.fr



viennent d'être actées par le ministère. Lors des ateliers de la Refondation de l'École, le SNPDEN-UNSA est intervenu dans chacune des réunions à partir de ses mandats ; la réflexion du congrès de Lille lui a permis d'être particulièrement présent sur le socle commun de connaissances et de compétences, de montrer une ouverture indispensable en termes de dénomination, de contenu et d'outils, d'appuyer particulièrement la nécessité de travailler dans le cadre du réseau « école du socle commun ». Sur les points relatifs au conseil pédagogique inter-degrés et à toutes les formes de coopération pédagogique entre l'école élémentaire et le collège, le SNPDEN-UNSA a été une véritable force de propositions. Il est aussi intervenu sur le lycée, la formation professionnelle, l'éducation prioritaire et l'orientation, lors des ateliers. Nos mandats de congrès ont été adressés, au titre des contributions en ligne sur le site national, pour la Refondation de l'École et les Assises de l'enseignement supérieur.

RÉSEAU « ÉCOLE DU SOCLE COMMUN DE CONNAISSANCES, DE COMPÉTENCES »

Les débats de la concertation sur la Refondation de l'École ont traité largement des questions de parcours scolaires, des ruptures existantes et de recherche de fluidité de ces parcours. Le passage du primaire au collège est un de ces moments sensibles que nous avons traité au congrès de Lille dans la motion « collège : relever le défi du socle commun » avec l'idée de « réseau de l'école du socle commun ». Nous avons défini, à ce moment de notre réflexion, l'organisation de ces réseaux. Constitué d'un collège et des écoles de son secteur dans un souci de favoriser la mixité scolaire et sociale, il permet de structurer le parcours scolaire des élèves de la maternelle à la fin de la troisième. Un comité de pilotage, mis en place par le chef d'établissement et l'IEN de la circonscription, ainsi qu'un conseil pédagogique inter-degrés associant les directeurs d'école, permettent d'impulser les projets, de partager des objectifs communs et d'échanger des pratiques. Les « réseaux de l'école du socle » ne sont pas évoqués directement dans le rapport de la concertation. En revanche, la création d'un cycle CM1/CM2/6^e et

les propos du ministre dans son allocution du 11 octobre 2012 proposant de « mieux articuler le rapport entre l'école élémentaire et le collège », de « revenir sur les assouplissements de carte scolaire » et de « poursuivre [...] les objectifs de mixité scolaire et de mixité sociale » nous engagent à approfondir notre réflexion dans chaque académie afin de préparer le CSN du mois d'avril qui nous permettra de disposer de motions pour enrichir nos propositions dans les débats et expérimentations à venir.

CYCLE 3^e/2nde

Dans le cadre des travaux qui ont présidé à l'élaboration du texte d'orientation relatif au collège et au socle commun de connaissances et de compétences, puis dans son écriture finale, la question de l'orientation et celle du lien entre les classes de 3^e et de seconde étaient posées. Il paraissait en effet prématuré de prétendre dégager des éléments de consensus sur ces questions, eu égard notamment à l'absence de réflexion dans nos instances.

« Le SNPDEN-UNSA a toujours soutenu que la finalité du collège n'est pas la sélection. La question de l'orientation doit donc être posée ; elle doit nécessairement être disjointe de celle de l'acquisition du socle commun. Plusieurs hypothèses doivent être étudiées (orienter en fin de seconde, dissocier la troisième du socle, créer un cycle troisième-seconde...). Pour le SNPDEN-UNSA, l'épanouissement et la réussite de chacun des élèves

nécessitent de sortir d'une logique de sélection des élites » (issu du texte d'orientation voté au congrès de Lille). Le cycle 3^e/2nde pourrait être un élément retenu par le ministre de l'Éducation nationale. Parmi les thèmes prioritaires à mettre en débat dans nos instances académiques en vue de préparer le prochain CSN, l'orientation et l'articulation 3^e/2nde doivent être proposées. La richesse de notre réflexion nous permettra d'être présents lors de la consultation sur la rédaction des textes d'accompagnement du futur projet de loi qui constitueront sans aucun doute des éléments essentiels d'organisation du système éducatif, (annexes à la loi, décrets...). C'est donc sur les questions du temps du processus d'orientation et de la manière dont on dissocie cette question de la validation du socle commun de connaissances et de compétences, du niveau de prise en compte des demandes des élèves et de leur famille, des procédures d'affectation et de la régulation académique qui peut ou non favoriser une évolution de la mixité sociale et de la mixité scolaire dans les établissements, qu'il nous faut réfléchir.

ÉDUCATION PRIORITAIRE

Le rapport de la refondation évoque la situation de l'éducation prioritaire sous le titre *Justice entre les territoires : une nouvelle approche de l'éducation prioritaire*. Il préconise trois actions :

- attribuer les moyens aux écoles et aux établissements en fonction des



caractéristiques sociales du public accueilli, dans le cadre de leur contrat d'objectifs et de leur projet. Ce principe se substitue à la labellisation stigmatisante et évite ainsi les injustices dues aux effets de seuil ;

- favoriser la mixité sociale et scolaire dans les établissements en rétablissant une sectorisation du recrutement des élèves, fondée sur le territoire, mais aussi sur des critères territoriaux, sociaux et scolaires. Homogénéiser l'offre scolaire et repenser, le cas échéant, la localisation des établissements ;
- affecter dans les territoires en difficulté des enseignants expérimentés et, si possible, volontaires. Encourager ce volontariat et garantir une plus grande stabilité des équipes en octroyant de meilleures conditions de travail (décharges horaires, équipement), ainsi qu'une formation et un accompagnement spécifiques.

Dans le discours du président de la République du 9 octobre dernier, comme dans celui du ministre de l'Éducation nationale (11 octobre), l'idée de différencier les dotations en fonction de la situation des établissements, comme l'idée de donner plus à ceux qui ont moins, sont bien présentes. Elles sont accompagnées du souhait « d'inventer un nouveau système [...] en dehors des sigles et des stigmatisations, individuellement ». Nous voyons donc que la sortie des labels semble actée.

Nous retrouvons dans le rapport de la concertation les idées que nous portons. Nous avons souvent dénoncé

l'empilement des dispositifs qui rendait les situations peu lisibles et dont les évolutions avaient créé de l'iniquité. Ainsi, en fonction de ce qui découlera de la future loi, nos instances académiques devront poursuivre la réflexion pour actualiser nos motions lors du CSN d'avril et renforcer ainsi les propositions que nous aurons à formuler, dans les mois à venir, pour la construction de dispositifs pérennes pour les établissements les plus fragiles, dans le cadre de politiques publiques cohérentes pour les territoires qui en ont le plus besoin.

ASSISES DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Le SNPDEN-UNSA a participé aux deux audiences de l'UNSA-Éducation et a adressé dans ce cadre une contribution écrite. Notre organisation a également été présente dans les académies en participant aux Assises régionales.

Les Assises nationales se déroulant les 26 et 27 novembre au Collège de France, un rapport de synthèse sera ensuite remis au Président de la République, en décembre 2012. Le manque de concertation entre le ministère de l'Éducation nationale et le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche auquel nous assistons depuis plusieurs années, souvent cumulé avec l'insuffisante connaissance des formations post-bac des lycées de quelques décideurs du MESR, est préjudiciable aux évolutions que nous devons conduire.

La participation de nos collègues dans les Assises régionales n'a pas toujours été facilitée car le débat s'est vu souvent limité à des problématiques uniquement, pour ne pas dire « exclusivement », universitaires alors que les préoccupations souvent exprimées par la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche rejoignent fréquemment les nôtres. Les points particulièrement appuyés lors des audiences ont concerné les coopérations pédagogiques lycée-université très variablement installées et peu, voire pas, pilotées, les difficultés à préserver les principes de transparence et d'équité qui ont présidé à l'élaboration du portail APB et le devenir des bacheliers professionnels pour lesquels une étude sérieuse montrerait peut-être (c'est le cas sur certaines académies) qu'ils n'arrivent pas à l'université uniquement faute de place en STS mais qu'il existe une demande sociale qui mérite d'être analysée et réfléchie avec les universités. Il y a, notamment dans le cadre de la formation tout au long de la vie, des pistes qu'il nous faut impérativement explorer. Par ailleurs, il est clair que l'absence de cohérence entre des baccalauréats professionnels et des BTS ne facilite pas la réussite des études supérieures. Pourtant, la composition sociale de ces bacheliers nous oblige à une réflexion rapide et collective. La réflexion de nos instances académiques doit donc se poursuivre pour que nos futures motions de CSN renforcent nos propositions en matière de coopération pédagogique, d'articulation lycée-université et de devenir des bacheliers professionnels.

Notre participation aux PRES (ou autre forme de regroupement qui émanerait des Assises nationales) en tant que membres associés apparaît légitime. Le SNPDEN-UNSA souhaite rencontrer prochainement les représentants de la CPU et sollicite une audience auprès du MESR ; les évolutions récentes dans le traitement de certains vœux universitaires, décidées hors des instances de concertation, nous paraissent mettre à mal les principes fondateurs du portail APB. Une rencontre de l'APELCPGE est également programmée.

GRETA

Les éléments de bilan récemment publiés par la DEPP montrent à quel point la formation tout au long de la vie devient



une préoccupation majeure pour notre pays : dégradation de l'insertion professionnelle des sortants de lycée (le taux d'emploi chute de 11 points, passant de 59 à 48 %, pour les jeunes ayant quitté le système éducatif après une formation technologique ou professionnelle en lycée, entre 2008 et 2010). Dans le même temps, la FOCO demeure inégalement répartie selon la CSP, la taille et le secteur d'activité des entreprises ; en 2009, 59 % des ingénieurs ou techniciens et agents de maîtrise ont suivi un stage de formation financé par leur employeur contre seulement 36 % des ouvriers. La question de la formation continue et du GRETA a été activement portée par notre fédération ; le SNP-DEN, A&I-UNSA et le SE-UNSA y ont montré une forte contribution. L'UNSA participe depuis l'été à des réunions régulières avec le cabinet ministériel dans le cadre d'un protocole, seule, avec le SGEN et parfois en inter-syndicale. Le SNP-DEN-UNSA a également, lors de son audience à Matignon, précisé son attente sur le besoin d'évolution de la formation continue et marqué son hostilité au projet présenté de transformation des GRETA en GIP.

Le relevé de conclusions du cabinet ministériel vient d'être diffusé ; il marque la volonté d'inscrire l'éducation et la formation tout au long de la vie comme un principe structurant de la politique de refondation de l'École, la nécessité d'une politique nationale déclinée au niveau académique en liaison avec les régions, la reconnaissance du maillage territorial que constituent les GRETA en donnant à leurs réseaux la capacité d'être un

interlocuteur permanent et reconnu, le besoin de définir de nouvelles règles de fonctionnement et de gouvernance et de mutualiser certaines fonctions au sein du GIP-FCIP. En renonçant au mode d'organisation qui découlait de la loi Warsmann et qui aurait transformé les GRETA en GIP, dont les EPLE n'auraient été que des sous-traitants, ce relevé témoigne du travail syndical que nous avons porté. Un communiqué UNSA a été diffusé. Pour Bernard Lejeune, conseiller social du ministre, le protocole s'inscrit dans la volonté de « cumuler les avantages des différentes solutions possibles » ; c'est donc la combinaison des deux alternatives GIP et GRETA qui est retenue.

Le modèle GRETA ayant été validé, cela induit une modification dans la loi : « les établissements s'organiseront en groupements d'établissements ». Il y aura par conséquent un caractère obligatoire à appartenir à un GRETA pour participer à des actions de formation continue. Pour le conseiller social, « cela assure la territorialité, règle la question des personnels (même s'il faudra réfléchir à une harmonisation de la gestion de ces personnels) et écarte le danger d'isolement des EPLE qui aurait fragilisé le réseau ». La mutualisation des fonctions est préservée de manière à disposer d'un interlocuteur unique au niveau académique. C'est l'alternative GIP qui a été retenue, à la fois pour assurer un pilotage académique et devenir en particulier l'interlocuteur de la région. C'est le GIP-FCIP qui assurera ce rôle avec néanmoins la nécessité de les rénover pour les mettre en conformité avec la loi Warsmann. Les établissements supports devront adhérer à ce GIP. Il y a donc 3 niveaux : le

DAFCO et ses services (représentant du recteur) qui auront un rôle stratégique en particulier vis-à-vis des collectivités territoriales, le GIP-FCIP et les GRETA. Tous les CFC relèveront alors du rectorat, cela n'empêchant pas d'avoir des missions en GRETA. Le protocole doit déboucher rapidement sur la mise en place d'un groupe de suivi à la fois au niveau national et dans les académies.

L'ARF, représentée par Laurent Brisset, chargé du secteur « éducation », fixe trois domaines d'interrogation : pédagogique, souhaitant un dispositif souple et réactif fondé sur la nécessité d'une excellence pédagogique et insistant sur la nécessité de faciliter des partenariats (avec l'AFPA mais aussi au niveau associatif), budgétaire et comptable, s'appuyant sur les observations de la Cour des comptes, et qui implique la généralisation de la RCBC pour une plus grande transparence financière et éviter le sentiment de payer deux fois et enfin une question liée au pilotage, incluant la réflexion dans l'offre de formation-CPDF et CCFP. Il souhaite que le protocole reconnaisse les régions comme actrices majeures de la formation continue.

Pour la poursuite des négociations, l'UNSA souhaite que seules les organisations signataires du protocole d'accord participent aux groupes de suivi national et académiques. Chaque fois que les décisions relèveront d'une instance officielle, seuls les syndicats représentatifs siégeront comme c'est la règle. Il y aura donc des aménagements d'ordre législatif pour réintroduire l'existence des GRETA et supprimer l'article 120 de la loi Warsmann.

Le SNP-DEN-UNSA n'a jamais défendu et ne défendra pas le *statu quo* mais le besoin d'une gouvernance modernisée et adaptée. Le dispositif tourne le dos au GIP-GRETA qui transformait les EPLE en de simples exécutants. Il convient maintenant de travailler sur l'articulation entre le GIP-FCIP et les GRETA, de définir les périmètres respectifs et, d'une manière plus générale, la gouvernance du GRETA, d'être attentifs à la gestion des personnels, de veiller à ce que les déclinaisons académiques s'inscrivent dans un réel format de dialogue social. Notre détermination a permis de faire entendre la pertinence du maillage territorial et le rôle fondamental qu'il devait assumer pour préserver la formation tout au long de la vie dans notre service public d'éducation. □



Métier : décentralisation et autonomie de l'EPLÉ

*Présidence de Christine Barbe,
secrétaire académique de Caen.*

Membres de la commission « métier » du BN :

*Jean Faller, Dominique Faure, Joël Lamoise, Alain Ouvrard,
Marc Perrier et Pascal Bolloré.*

Le secrétaire national a rappelé les mandats dont le SNPDEN s'est doté au congrès de Lille pour les 3 années à venir, avant de présenter l'organisation de la commission puis les thèmes d'actualité de la commission « métier ».



Pascal BOLLORÉ
Secrétaire national
Pascal.bollore@free.fr

APRÈS LE CONGRÈS

Six mois se sont écoulés depuis le congrès de Lille pour lequel la commission « métier » avait proposé comme thème : « Personnel de direction, un métier : diriger un établissement scolaire hier, aujourd'hui et demain avec l'État et les collectivités territoriales ».

Certaines des motions adoptées au mois de mai – notamment celle sur la décentralisation et l'autonomie de l'EPLÉ - trouveront un large écho dans les prochaines semaines dans le cadre d'une phase III de décentralisation ; c'est aussi le cas de celle concernant le recrutement de personnels de droit privé.

DÉCENTRALISATION ET AUTONOMIE DE L'EPLÉ

Nous avons, par cette motion, rappelé que :

- « cette nouvelle étape ne peut être la conséquence d'un abandon du terrain et d'un émiettement des responsabilités de la part de l'État » ;

- une nouvelle avancée de la décentralisation doit reposer sur une autonomie renforcée et respectée de l'EPLÉ, à la fois par les collectivités de rattachement et par l'État déconcentré. Ces nouveaux rapports entre les trois partenaires de l'acte éduca-





tif doivent faire l'objet de textes indiquant clairement les responsabilités de chacune des parties ;

- ces nouveaux rapports, sur la base du projet d'établissement, doivent s'exprimer par une contractualisation et un conventionnement pluriannuels incluant nécessairement les moyens globalisés mis à la disposition de l'établissement, validés par son conseil d'administration présidé par le chef d'établissement ;
- à tous les niveaux (national, régional, départemental, local), les relations entre l'État, les collectivités et les communautés scolaires doivent être organisées de manière tripartite dans le cadre de structures décisionnelles.

Nous avons aussi, dans cette motion, décidé que nous mettrions en place un observatoire de veille et d'assistance dans cette nouvelle phase de décentralisation.

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET RECRUTEMENT DE PERSONNELS

Lors du congrès, notre organisation s'est prononcée sur « le refus de recrutement, de signature et de gestion des contrats de droit privé par les EPLE ». Nous avons « exigé que soient désormais trouvés d'autres supports auxquels ces contrats seraient confiés ».

Dans l'attente, nous avons aussi demandé « un protocole national, décliné dans chaque académie, de sécurisation des situations contentieuses des établissements, et de leurs personnels de direction ». Quelques académies ont depuis commencé à mettre en place des accompagnements judiciaires et financiers.

Depuis le congrès, la commission « métier » du bureau national s'est réorganisée pour suivre chacun de ces domaines

L'ORGANISATION DE LA COMMISSION « MÉTIER »

- Jean Faller: décentralisation/déconcentration (autonomie - collectivités territoriales - État - charte des pratiques - observatoire de la décentralisation...);
- Dominique Faure: organisation et fonctionnement de l'EPLE (organisation territoriale du service public d'éducation - équipe de direction - assistance à la direction...);
- Alain Ouvrard: GRH (recrutement - contrats de droit privé - gestion - évaluation - établissement formateur - hygiène, santé, sécurité au travail...);

- Joël Lamoise: questions d'actualités et transversales à la commission « métier » - systèmes d'information - phénomènes de violence et sécurisation des EPLE - pilotage du projet: « livre blanc: 10 ans après ».
- Marc Perrier: l'exercice du métier et l'action syndicale (approche prospective - suivi de la doctrine syndicale: élaboration d'une synthèse).

LA CELLULE JURIDIQUE

Elle poursuit son travail avec ses membres (Bernard Vieilledent, Marcel Peschire, Jacques Bacquet, Guy Savelon, Philippe Marie, Raymond Scieux, Martine Druenne). Elle ne sera cependant jamais un « cabinet d'avocats », chargé de rédiger des recours ou des mémoires en défense, comme l'attendent parfois - rarement heureuse-





ment - quelques collègues. Ça n'est pas son rôle.

La permanence téléphonique, mise en place il y a un peu plus d'un an, rencontre un succès que nous n'attendions pas. 200 appels l'an passé, 50 en deux mois depuis la rentrée.

La permanence se renforcera par la présence d'une nouvelle collègue : Martine Druenne, ancienne SA de Créteil.

DE NOUVEAUX PERSONNELS DANS LES EPLE : PROJET DE LOI PORTANT CRÉATION DES EMPLOIS D'AVENIR

Il en sera certainement ainsi des contrats d'avenir qui sont bien de droit privé et que nous replacerons dans le cas de figure de notre motion de congrès sur le recrutement.



Ces emplois d'avenir seront une déclinaison nouvelle des CUI : 150.000 recrutés d'ici 2014. Ils seront « pour l'essentiel créés dans des activités d'intérêt général et d'utilité sociale, par des employeurs appartenant au secteur non marchand (secteur associatif, collectivités territoriales, etc.) ».

Sans doute nous sera-t-il proposé, comme à chaque dispositif de traitement social du chômage, de procéder à certains recrutements. Ce sera forcément le cas s'agissant des « emplois d'avenir professeur ».

D'autres emplois sont créés depuis la rentrée ; il s'agit des APS (assistants de prévention et de sécurité). Le nombre n'est pas le même puisqu'ils ne sont que 500. Mais il semblerait que les modalités de mise en œuvre soient quelques peu disparates selon les académies, tout au moins au début de la mise en place du dispositif. Beaucoup moins de retours depuis. Il serait intéressant de disposer d'un premier bilan pour le CSN d'avril.

MODIFICATIONS DU CODE DE L'ÉDUCATION

Le décret 2012-1193 du 26 octobre 2012, modifiant l'organisation administrative et financière des établissements publics locaux d'enseignement, introduit certaines modifications du *Code de l'éducation* (dans le domaine de l'ex-décret 85-924 relatif aux EPLE) :

- Quorum pour les conseils d'administration... c'est l'officialisation de la situation qui existait avant l'interprétation fantaisiste de l'antépénultième DAJ ;
- RCBC : voir notice du décret ; disparition de l'EPCP mais rempla-

cement par la possibilité, voire la nécessité, de donner délégation au chef d'établissement : « Le présent décret 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 conseil d'administration 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 renouvelées. 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 ».

LES LOGEMENTS DE FONCTION

Nous avons salué – dans un article de la chronique juridique du dernier numéro de *Direction* – « les excellentes pratiques du conseil général de la Gironde » s'agissant des logements de fonction.

Ce décret n° 2012-752 du 9 mai 2012 portant réforme du régime des concessions de logement (JORF n° 0109 du 10 mai 2012) 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 dis-

positions du *Code de l'éducation*. Nous serons vigilants quant aux dérives d'interprétation qui, çà et là, pourraient se faire jour.

NUMÉRIQUE ET INFORMATIQUE

La loi devrait prévoir le transfert aux collectivités de la maintenance informatique. Précision apportée par Joël Lamoise sur le « Pack EPS » qui générerait des interrogations dans plusieurs académies: le ministère n'a pas validé cette application! Le CSN d'avril se saisira de ces questions en tant que de besoin.

LA DÉCENTRALISATION : QUEL CONTENU À UNE « PHASE 3 » ?

Celle-ci a été annoncée par le nouvel exécutif au lendemain de l'élection présidentielle. Un « acte III » à venir mais sans contenu pour le moment. S'agissant de l'éducation, un « pavé dans la mare » a été lancé par le président de l'ADF (Association des départements de France), Claudy Lebreton, président du conseil général des Côtes-d'Armor (auquel nous-mêmes comme A & I demandions d'ailleurs audience depuis des mois, sans obtenir de réponse): « Les départements demandent le transfert des gestionnaires de collège » (5 septembre 2012, s'appuyant pour cela sur une enquête menée par le Sénat: 57 % des élus y seraient favorables. Enquête auprès de 19.000 personnes interrogées sur un vivier de près de... 500.000!).

Nous avons avec A & I publié un communiqué commun le 3 octobre: « Transfert des gestionnaires des collèges aux conseils généraux: une mauvaise réponse aux enjeux territoriaux ».

L'ARF ne partageait et ne partage pas l'analyse de l'ADF sur la décentralisation du gestionnaire: « Décentralisation du gestionnaire: une fausse évidence », mettant en avant, depuis juillet, la proposition de « conventions tripartites » portée par notre organisation. C'est ce qui serait retenu dans le cadre de la loi, comme la reconnaissance d'une place plus importante à la collectivité territoriale.

Le CSN d'avril aura à se pencher sur le contenu de cette contractualisation tripartite entre l'État, les collectivités et l'EPL, établissement public local d'enseignement.

MOTION

La création, l'organisation et le fonctionnement de l'EPL issu des lois de décentralisation de 1983 et 1985 ont permis de développer le service public d'éducation au cœur de l'ensemble des territoires.

L'unité de l'équipe de direction garantit la mise en œuvre cohérente, au sein de cet établissement public, des compétences partagées entre l'État et la collectivité territoriale, dans le cadre du service public national d'éducation.

Le *Code de l'éducation* (modifié en décembre 2011) précise que le gestionnaire, membre de l'équipe de direction, adjoint direct du chef d'établissement, assure la gestion matérielle, financière et administrative.

Envisager le transfert du gestionnaire, c'est rompre l'unité et l'équilibre d'une direction qui deviendrait alors duale. Ce serait donc, avec la disparition du principe d'autonomie, le démantèlement de l'EPL tel que l'a voulu le législateur lors de la première phase de décentralisation.

Avec sa fédération, le SNPDE-UNSA est opposé à cette mise en cause du Service public national d'Éducation dans sa dimension territoriale.

**Vote
2 contre
3 abstentions
Motion adoptée**

L'UNSS

Dans un référé du 10 septembre 2012 concernant « les activités sportives volontaires dans l'enseignement du second degré », la Cour des comptes pointe la gestion « peu rigoureuse » de l'UNSS et ses « modestes résultats »; elle dit « la nécessité d'une réflexion sur une rénovation de l'organisation du « sport scolaire »: « Du maintien d'un système fédéral reposant sur un réseau associatif et s'adressant uniquement à des élèves volontaires jusqu'à une intégration directe de l'organisation des compétitions scolaires au sein même de l'Éducation nationale, éventuellement dans le cadre de l'enseignement obligatoire ».

La Cour des comptes estime que « le choix de son intégration au sein de

l'Éducation nationale signifierait la mobilisation directe au sein des établissements d'un potentiel équivalent à environ 4.800 postes ETP de professeurs d'EPS et entraînerait une amélioration immédiate de la capacité de contrôle de ces activités, qui est aujourd'hui défaillante ». La Cour considère que les résultats obtenus par le sport scolaire sont « modestes au regard des moyens qui lui sont consacrés » et que la « gestion peu rigoureuse de l'UNSS » et le « suivi insuffisant » mené par sa tutelle, le MEN, « ne sauraient perdurer ».

Rien de bien nouveau cependant dans tout cela puisque ce sont à peu près les mêmes conclusions que celles du rapport de l'IGEN Michel Leblanc en 2001. Le SNPDE avait, à l'époque, approuvé ce rapport et demandé une clarification des rapports entre le sport scolaire et l'EPL, notamment quant à la présidence de l'association. Aucun texte, souligne la Cour, ne définit les rôles. La liberté d'association est consacrée par la loi du 1^{er} juillet 1901. Le statut de l'UNSS est d'être une association loi 1901. Une loi n° 84-610 du 16 juillet 1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives (chapitre II, section I), article 9, indique: « Une association sportive est créée dans tous les établissements du second degré ». Enfin une circulaire n° 96-249 du 25 octobre 1996 précise la situation des chefs d'établissement au sein des associations péri-éducatives ayant leur siège dans l'EPL. C'est là que figure la présidence de « droit » de l'association sportive.

Que pèse une si modeste circulaire face à La déclaration universelle des



droits de l'homme de 1948, ratifiée par la France en 1974, qui dispose, dans l'alinéa 2 de son article 20 : « Nul ne peut être obligé de faire partie d'une association » ? Ce que la Cour de Cassation, elle-même, a rappelé dans un arrêt de 2001 (Cour de cassation, assemblée plénière, 9 février 2001 n° 99-17.642) : « Nul n'est tenu d'adhérer à une association ».

Nous sommes conduits à vivre dangereusement, comme le maire, par ailleurs président d'une association, ce qui durant des décennies n'a pas posé de problème, jusqu'à ce que la justice s'en mêle et que, même en l'absence de faute, de détournement ou d'enrichissement personnel, des condamnations soient prononcées !

Le risque de mise en cause pour gestion de fait ou de prise illégale d'intérêt existe bien. Ce qu'écrivait déjà sur cette question, le directeur des Affaires juridiques en 2001.

L'autre danger bien plus sérieux est celui de la responsabilité pénale du président de l'association quant au risque d'accident sur des installations dont il ne se serait pas assuré de la conformité à la norme. On nous a objecté, en 2001, que l'on ne connaissait pas de mise en cause de chef d'établissement. En connaissait-on avant la chute du panneau de basket du lycée Eluard ? Faudrait-il attendre l'engagement de la responsabilité d'un collègue pour enfin clarifier les choses ? Il convient à l'occasion de la parution de cette mise en cause par la Cour des comptes de le faire...

MOTION

Dans son récent rapport, la Cour des comptes souligne la précarité de l'organisation du sport scolaire reprenant, dix ans plus tard, bien des éléments sur lesquels le rapport Leblanc avait attiré l'attention en 2001 sans qu'aucune décision n'ait été prise ni alors, ni depuis. La situation actuelle qui consiste, pour un EPLE, à faire assurer une mission de service public par une association sans convention n'est plus acceptable.

Le SNPDEN demande une rapide clarification du statut du sport scolaire et de son fonctionnement. C'est la condition indispensable pour assurer sa pérennité.

Le SNPDEN n'acceptera pas que perdure le *statu quo* d'un régime ambigu et dérogatoire aux règles du droit. Si tel devait être le cas, le CSN d'avril 2013 serait amené à se prononcer sur cette situation et les actions à engager.

Vote
12 abstentions
motion adoptée

LE GRAND DOSSIER DE LA COMMISSION POUR L'ANNÉE 2012-2013 : LE « LIVRE BLANC », 10 ANS APRÈS

Dix années après la première enquête ayant conduit au « Livre Blanc » en 2004, une nouvelle enquête sur les conditions d'exercice du métier sera lancée. □



Vie syndicale : modernisation et influence

*Présidence de Jean-Marie Lasserre,
secrétaire académique de Grenoble.
Membres de la commission « vie syndicale » du BN :
Lydia Advenier, Julie Bouvry, Patrick Cambier,
Maryanick Debuire, Florence Delannoy, Isabelle Gonzales,
Gwénaél Surel et Pascal Charpentier.*

*Le mandat que s'est donné la vie syndicale est placé sous le
signe de la modernisation et de l'influence*

« Modernisation » parce qu'il nous faut
changer nos façons de faire en nous
adaptant aux nouveaux outils, aux nou-
veaux adhérents, aux nouveaux modes
de communication qui régissent, qu'on
le veuille ou non, la société dans la-
quelle nous évoluons.

« Influence » parce que, si le syndicat
est aujourd'hui reconnu au-delà de
notre cercle fermé des personnels de
direction, c'est parce qu'il a su, par ses

idées, par sa présence, par la qualité
de ses analyses, par son professionna-
lisme, s'imposer dans un environnement
plus large qu'il a efficacement intégré.
L'action de la commission « vie syndi-
cale » prévoit une organisation décli-
née en 3 grands domaines (assistance
aux académies, modernisation et or-
ganisation, formation et influence) et
une répartition de ses membres qui est
la suivante :

COMMISSION	ASSISTANCE AUX ACADEMIES	MODERNISATION ET ORGANISATION	FORMATION ET INFLUENCE
Thèmes traités et suivis	1. Suivi et accompagnement des académies 2. Coordination des relations académiques 3. Suivi des lauréats de concours	4. Fonctionnement du BN et organisation de la vie syndicale 5. Règlement intérieur et statuts 6. Communication et responsabilité des <i>Lettres de Direction</i> 7. Nouveau fichier des adhérents 8. Suivi de syndicalisation	9. Formation 10. International 11. Mise en place du centre de ressources et conférences 12. Rédaction de fiches professionnelles ou techniques d'aide aux collègues
Membres	Lydia Advenier Julie Bouvry Patrick Cambier	Julie Bouvry Pascal Charpentier Mariannick Debuire Florence Delannoy Alain Guichon Gwénaél Surel	Isabelle Gonzales Hélène Hemet* Joël Olive

*Membre associé



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



À noter que le BN s'est aussi organisé en pôles selon des missions transversales :



LES 3 GRANDS CHANTIERS DE LA COMMISSION « VIE SYNDICALE » SUR LE MANDAT DES 3 ANNÉES À VENIR SERONT :

- la refondation des statuts et du RI,
- le développement de la formation,
- le suivi de la syndicalisation.

À cela s'ajoutera tout le travail de fond pour préparer les futures élections professionnelles et d'influence afin de faire avancer nos idées.

LE PREMIER CHANTIER D'AMPLEUR QUE SE FIXE LA COMMISSION PORTE SUR LA REFONDATION DES STATUTS ET DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE NOTRE SYNDICAT

Les grandes orientations qui soutiendront leur évolution sont :

- repenser la place des retraités et des lauréats,
- prévoir les évolutions financières,
- revoir les articles R2 (place des adjoints) et R3 (place des femmes) pour une application plus forte,
- gérer la nouvelle gouvernance en repensant les liens entre le niveau national et le niveau académique,
- renforcer la notion de « syndicalisme de service »,
- intégrer de susceptibles évolutions telles que celle d'un syndicat de l'Encadrement,
- prévoir éventuellement l'existence d'un centre de ressources et de formation.

Le calendrier prévisionnel pour la refondation des statuts et du RI sera le suivant :

- **Novembre 2012** : lancement de la réflexion sur les statuts et le RI pour s'en emparer dans les académies avec ouverture d'un forum dédié sur le site ; appels à candidatures pour participer au groupe de travail (composition du groupe de travail : 4 membres de la commission « vie syndicale », 1 secrétaire général adjoint, 2 secrétaires académiques, 2 secrétaires départementaux, 2 experts ayant contribué à l'élaboration actuelle des statuts, 1 membre de la CNC).
- **Décembre 2012** : création d'un groupe de travail composé d'experts et de SA/SD.
- **Janvier à avril 2013** : premiers travaux de la commission et remontées des académies.
- **Avril 2013** : présentation de l'état des travaux au CSN long et poursuite de la rédaction.
- **Mai 2013 à janvier 2015** : présentation des nouveaux statuts et RI.

LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION

C'est un dossier suivi par Isabelle Gonzales, responsable de notre plan de formation.

La commission « vie syndicale » prévoit l'organisation de 5 stages sur l'année, situés en 9 lieux différents. Un kit de formation, notamment à destination des collègues des territoires ultramarins, doit sortir pour la rentrée 2013.

Les demandes de nouvelles formations, selon les besoins ressentis dans les académies comme les talents et potentiels de formateurs repérés dans vos académies et susceptibles d'intervenir sur de

nouveaux modules, seront à rechercher. N'hésitez pas à les faire remonter à Isabelle Gonzales.

LE SUIVI DE LA SYNDICALISATION

C'est un dossier suivi par Gwénaél Surel. Nous nous attacherons à donner une information la plus complète possible à l'ensemble des secrétaires académiques. Un nouveau logiciel devrait nous permettre de mieux suivre les adhésions et surtout leurs renouvellements à travers la carrière des personnels de direction en assurant un suivi individuel.

LA COMMUNICATION

C'est un dossier suivi par Florence Delannoy, responsable du site Internet et de la revue *Direction*.

Entre l'évolution du site, l'utilisation des forums pour être plus réactifs face aux problèmes rencontrés par les collègues et la rédaction de notre revue *Direction*, la communication reste une de nos priorités. Véritable vecteur de notre professionnalisme, elle contribue aussi à rompre l'isolement souvent inhérent à notre fonction et doit garder cette spécificité.

LA LAÏCITÉ, L'UNSA-ÉDUCATION...

Enfin, Joël Olive et Mariannick Debuire travailleront sur la laïcité alors que Patrick Cambier et Joël Olive suivront les relations UNSA-Éducation. Julien Maraval a été désigné par le bureau national pour représenter notre organisation syndicale au sein du groupe d'intervention IDF (Ile-de-France) pour l'UNSA-Éducation en vue des élections 2014.

ET À NE PAS PERDRE DE VUE... LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES ! C'EST DEMAIN !

Normalement prévues fin 2014, elles se feront sous la bannière de l'UNSA, et la campagne se prépare dès maintenant ! Patrick Cambier, Pascal Charpentier et Joël Olive seront chargés plus spécifiquement de ce dossier.

Il nous a semblé par ailleurs pertinent, pour la réflexion de chacun, de faire état des questions posées par les aca-

démies à l'issue de cette présentation. Vous les trouverez ci-dessous.

QUESTIONS POSÉES PAR LES ACADÉMIES LORS DU CSN COURT DE NOVEMBRE 2012

- **Orléans** : sur le distinguo du gouvernement entre « laïcité » et « morale laïque », quelle est la position du SNPDEN ?
- **Bordeaux** : l'académie a enregistré + 10 % d'adhésions mais il y a une attente de retour sur investissement et d'engagement fort du syndicat sur notamment l'IF2R et la refondation.
- **Créteil** : le CSN court est à rediscuter ; il faut revenir aux CSN longs ou bien repenser les BN élargis.
- **Guadeloupe** : le kit est une bonne idée mais reste complémentaire des formations vivantes, notamment celle de Talence. Si, sur les frais de déplacements, certains sont même prêts à déboursier, le BN ne peut-il organiser des solutions d'accueil et d'hébergement pour ces collègues avec les académies qui reçoivent les stages et pourraient recevoir des collègues en guise de solidarité, plutôt qu'ils ne paient aussi l'hôtel (système d'appel à réception de correspondants) ?
- **Mayotte** : même si la situation s'améliore suite au départ de l'ancien vice-recteur, la problématique de la laïcité perdure et reste forte.
- **Aix-Marseille** : demande, à propos de la formation, que les SA et les SD soient systématiquement informés des stagiaires qui participeront aux formations, ne serait-ce que parce qu'ils doivent en rembourser les frais, qu'ils disposent d'un outil performant et utilisable pour l'envoi des mails en nombre car sont actuellement arrivés à saturation, demande aussi une réflexion sur le CSN court.
- **Nantes** : demande aussi à revoir le CSN court, qu'il soit plus participatif ; sur la laïcité, se sent particulièrement concernée et s'interroge sur la politique du MEN quant à la dualité scolaire.
- **Philippe Guittet, ancien SG** : pour le RI, la commission doit veiller à appliquer le R3 et respecter la parité ; sur le CSN court, le problème n'est pas son format mais sa modalité : il ne doit pas être un BN élargi ; il doit favoriser bien plus les échanges avec la salle et s'enrichir de motions.

- **Limoges** : sur le CSN court, le mode montré par la commission VS est satisfaisant pour définir comment sera mené le travail dans les académies mais il n'y a pas assez de place faite aux remontées du terrain. Par ailleurs, conteste la remise au vote de motions précédemment refusées (par exemple la place des adjoints gestionnaires en commission « métier »).
- **Grenoble** : s'étonne de l'évolution de la syndicalisation quant au chiffre négatif des directeurs d'EREA, demande quelle en est l'explication ; sur l'intégration de la notion de « syndicat de service », pensait que c'était déjà totalement intégré ! Trouve par ailleurs anormal qu'un collègue (de Guadeloupe) paie son billet d'avion pour participer à une formation syndicale.
- **Lyon** : souhaite aussi une réflexion sur le CSN court et son efficacité. Le terrain doit s'exprimer et le CSN court ne le permet pas. Quant au BN élargi, là aussi les échanges ne sont pas suffisamment favorisés et son mode de fonctionnement est aussi trop descendant. Sur la communication, très « tendance », il faut faire attention à ne pas décrocher les moins branchés et en particulier les retraités.

La commission « vie syndicale » gardera en tête ces différentes questions qui sont autant de préoccupations exprimées par les académies et auxquelles elle s'efforcera d'apporter des réponses dans le cadre de ses travaux. □



Thèmes de réflexion proposés pour le CSN

des 9, 10 et 11 avril 2013

CARRIÈRE

- Comment faire avancer nos mandats du congrès de Lille sur les plans statutaires ?
- Quelles possibilités d'amélioration de nos conditions matérielles dans le contexte actuel ?
- Comment accroître l'attractivité de notre corps ?
- La formation initiale et continue : quels progrès possibles ?
- La question globale de l'évaluation des personnels de direction

MÉTIER

- Gestion des ressources humaines
 - Emplois d'avenir : statut, recrutement ?
 - APS : bilan de l'implantation, modalités de fonctionnement
- Logements de fonction : état des lieux d'éventuelles « interprétations » du décret du 9 mai 2012 par les collectivités
- Numérique : maintenance, environnement numérique, applications. État des lieux
- Décentralisation : quel contenu pour un conventionnement tripartite ?
- Associations : évolution du statut et du fonctionnement

VIE SYNDICALE

Refondation de nos statuts et de notre RI : Que faut-il changer ?

La refondation de nos statuts et de notre RI est l'axe central de réflexion au titre de la commission syndicale pour le prochain CSN. Pour ce faire un certain nombre de questions sont à aborder. Elles sont transversales mais ont trait chacune à des problématiques différentes :

- Comment tendre vers une application plus forte du R3 (place des femmes) et du R2 (place des adjoints) au sein de notre syndicat ?

- Quelles évolutions pour notre grille de cotisations ?
- Comment mieux articuler les liens entre le niveau académique et le niveau national ?
- Quelle organisation pour les CSN courts et longs ?
- Comment mieux intégrer la notion de « syndicalisme de service » ?
- Comment repenser la place des retraités et des lauréats dans notre organisation ?
- Comment anticiper de susceptibles évolutions telles que celle d'un syndicat de l'Encadrement ?
- Quelle formation pour répondre au plus près des besoins de nos adhérents ?

ÉDUCATION & PÉDAGOGIE

Construction des cycles inter-degrés

- Cycle CM1-CM2-6^e : quelle architecture et quelles organisations peuvent permettre la mise en place du cycle CM1, CM2, 6^e ? Il s'agit là d'approfondir notre réflexion sur le « réseau de l'école du socle ». Il ne ressort pas de la concertation une volonté de mettre en place et de généraliser ces réseaux. Nous devons aller plus avant et être force de proposition sur cette question en définissant les contours possibles de ces réseaux, leur fonctionnement et les interactions qu'ils permettraient.
- Cycle 3^e - 2^{nde}
 - Comment l'orientation peut-elle se construire sur le cycle 3^e - 2^{nde} ?

- La classe de 2^{nde} peut-elle permettre l'affirmation de choix en développant de réelles passerelles vers d'autres voies et sous quelles formes ?
- Le socle commun de connaissances, de compétences et de culture peut-il être validé en fin de 4^e afin de se distinguer clairement du processus d'orientation ?
 - La demande des familles et des élèves doit-elle guider le processus d'orientation ?
 - Faut-il abolir les procédures actuelles d'orientation et d'affectation ?
 - Quels principes doivent fonder l'élaboration des nouvelles procédures ?
 - Comment et qui doit réguler l'affectation ?
 - Cette régulation peut-elle contribuer à une meilleure mixité scolaire et sociale dans les établissements ?

Articulation avec les universités

- Le portail APB répond-il toujours aux principes qui ont présidé à sa construction ?
- Comment favoriser les coopérations pédagogiques en matière de formations partagées et d'information des élèves ?
- Comment répondre à une demande croissante de poursuites d'études des bacheliers professionnels ?
 - Quel est l'état précis de leurs demandes en enseignement supérieur ?
 - Les sections de techniciens supérieurs répondent-elles à ce besoin ?
 - L'université peut-elle proposer des poursuites d'études adaptées et comment la formation tout au long de la vie pourrait-elle être favorisée dans ce cadre ?



Philippe TOURNIER
Secrétaire général
philippe.tournier@snpden.net

Nous avons un immense
atout : pouvoir faire des
propositions crédibles,
c'est-à-dire que l'on
peut effectivement les
mettre en œuvre

Discours de clôture

Mes cher(e)s camarades,
mes cher(e)s ami(e)s,

Nous voilà arrivés au terme des travaux de ce CSN court. Un certain nombre d'entre vous ont interrogé cette forme à juste titre : leurs interrogations sont aussi celles du bureau national. Historiquement, le CSN court n'est, si je puis dire, qu'un sous-produit du CSN long. C'est parce que l'on voulait avoir un temps suffisant pour échanger lors du CSN long, notamment de passer d'une demi-journée à deux demi-journées de débats en commissions qu'on a finalement fait migrer des demi-journées d'un CSN à l'autre. Deux points : d'abord, on a parfois l'impression, au bureau national, de répéter des choses un peu redondantes devant des assistances dont une partie est composée des mêmes individus qui ont donc dû entendre deux fois, trois fois la même chose. D'autre part, et les membres du bureau national aujourd'hui invités dans beaucoup d'AGA en ont témoigné, il y avait beaucoup d'affluence dans les AGA, des débats très riches de fond et, finalement, ce qui en « remonte » est très en-deçà de cette réalité. Donc il est clair qu'il y a une question à revoir. Philippe Guittet a évoqué une meilleure articulation entre les bureaux nationaux élargis aux SA et le CSN court.

Ceci dit, six mois après le congrès de Lille, il aurait été assez difficile d'avoir les échanges de fond à la hauteur de ceux que l'on a eus, surtout dans un contexte un peu suspendu à la Refondation.

Plusieurs d'entre vous ont évoqué la déception possible ou le caractère trop fade que pourrait revêtir la Refondation. Je l'ai dit hier : ce ne sera pas une loi wagnérienne sur l'école, ce ne sera pas

ce qu'on a pu connaître, ce ne sera pas 1989, ce sera donc sans doute effectivement très décevant par certains aspects. Une grande partie du débat sera après le vote de la loi qui ouvrira des portes possibles. Par exemple, les cycles « à cheval » CM2-6^e et 3^e-2nde sont de réelles transformations si on les met vraiment en place. Il y a aussi d'autres questions qui peuvent apparaître anodines, qui ne le sont pas complètement, comme la forme matérielle des examens ou celles de la convention tripartite. Nous avons un immense atout : pouvoir faire des propositions crédibles, c'est-à-dire que l'on peut effectivement les mettre en œuvre puisque nous sommes considérés comme les seuls qui ayons à la fois une vue générale des choses et aussi la capacité d'évaluer si on peut réellement les mettre en œuvre.

Au sujet de la Refondation, je reviens sur un débat qui a eu lieu hier, un peu inachevé mais le format du CSN court évidemment induisait un peu cet inachèvement, c'était le débat autour du statut des enseignants. Je rappelle que nous



sommes un syndicat et non pas un parti politique. Un parti politique est tout-à-fait en droit d'avoir des avis sur les statuts de n'importe quoi. La tradition syndicale est que les syndicats se mêlent, si je puis dire, de leur champ de syndicalisation et donc nous avons à avoir un avis sur le statut des personnels que nous syndiquons. Nous n'avons pas plus d'avis à avoir sur le statut, j'emploie bien le mot « statut », des autres personnels qu'ils n'ont d'ailleurs à avoir d'avis sur notre propre statut. Le problème n'est pas le statut des enseignants mais le hiatus entre le statut des enseignants et les missions que l'on prétend confier aux enseignants. Le problème n'est pas que les enseignants n'aient que 18 ou même 12 ou même 5 ou même 3 heures de cours par semaine mais il est que cette organisation-là du travail est en totale contradiction avec ce que l'on nous dit par ailleurs. Par exemple, quand on nous explique que le remplacement est la priorité absolue et qu'on le fonde sur le bénévolat, ou qu'on nous donne bien plus d'heures supplémentaires que les

gens ne sont susceptibles d'en accepter, voilà ce qui pose problème. Notre objectif de syndicat n'est pas de dégrader le statut des enseignants. Notre objectif, c'est que le statut des enseignants soit en adéquation avec les missions qu'on entend leur confier. Si on ne veut pas toucher au statut de 1950, alors il faut rétablir les missions de 1950. Soit on modifie le statut pour le mettre en adéquation avec les missions que l'on prétend confier, soit, si on ne veut pas modifier le statut, alors, il faut arrêter de gloser sur les missions et il faut en revenir au « bon vieux temps ». Mais, sur cette question, d'abord il est un peu normal qu'un pouvoir politique, de plus traumatisé par les souvenirs de l'« allégrisme », ne se précipite pas tête la première sur la question du statut des enseignants. Même le précédent qui n'avait peur de rien a été d'une prudence extrême et c'est un peu compréhensible. D'ailleurs quasiment tous les ministres qui se sont succédé, à l'exception de Xavier Darcos qui lui avait une vision très traditionaliste du rôle des enseignants (on l'a vu sur la suppression de la formation qui correspondait au fait qu'enseigner est un art), étaient bien persuadés que ce blocage était un blocage majeur.

Sur notre situation aujourd'hui, je pense que nous avons trois atouts en main : le premier, c'est notre indépendance. « Indépendance et Direction », c'est nous aujourd'hui car la seconde organisation des personnels de direction, qui ne doit guère avoir plus de 500 adhérents à l'heure actuelle, est entièrement sous la coupe de la puissante confédération dans les mains de laquelle elle s'est mise : elle est dans ses locaux et dépend de ses subsides. Notre indépendance

Le problème n'est pas le statut des enseignants mais le hiatus entre le statut des enseignants et les missions que l'on prétend confier aux enseignants

« Indépendance et Direction », c'est nous aujourd'hui



Ce fort taux
d'adhésion
a notamment
un caractère
identitaire.
C'est l'identité
professionnelle
à travers
le syndicalisme

La réflexion sur
une nouvelle
organisation
des statuts
n'est pas simplement
faire du juridique
pour du juridique

commence effectivement par l'autonomie financière. Nous nous finançons entièrement nous-mêmes et nous n'avons pas un fonctionnement perpétuellement en déficit. Nous ne sommes pas sans arrêt en train de quémander des rallonges aux banques pour pouvoir terminer nos CSN mais la question de la cotisation extrêmement importante que nous versions tout à fait légitimement à notre fédération (ce qui n'est pas en cause) est une question dont il faudra débattre avec elle.

Le deuxième point fort, ce sont nos adhésions. Je ne sais pas quel est le ressort réel des adhésions: certains d'entre vous font une description extrêmement utilitariste des raisons qui amènent nos collègues à adhérer. Cette réalité existe sans doute mais, ce qui est certain, c'est que nous sommes une anomalie dans le paysage syndical et qu'il est probable que ce fort taux d'adhésion a notamment un caractère identitaire. C'est l'identité professionnelle à travers le syndicalisme. Le troisième point, c'est que notre force est largement basée sur quelque chose que j'ai déjà évoqué, que je répète à nouveau mais qui impressionne profondément nos interlocuteurs: nous avons obtenu 70 % des voix dans un corps qui a voté à 80 %. Nous sommes, en fait, le seul syndicat représentatif de l'Éducation nationale au sens premier du terme. Cette réalité est un vrai enjeu. Pour notre malheur, si je puis dire, nous obtenons toujours d'excellents résultats: la première fois où cela ne nous arriverait plus prendrait un sens tout-à-fait particulier. La sécurisation de nos résultats électoraux est fondamentalement liée à notre taux d'adhésion. Évidemment, notre syndicalisme n'est pas qu'une machine à gagner les élections et percevoir

des cotisations mais nous sommes, je le rappelle, un corps microscopique en terme numérique et que, sans cet outil, les personnels de direction ne compteraient pour rien. La bonne situation globale est justement au moment où il faut se méfier, si nous voulons éviter le syndrome Kodak si vous voulez, c'est-à-dire une position dominante aveugle sur un certain nombre d'évolutions dont on mesure l'impact trop tard. Regardez ce qui arrive au premier syndicat de l'enseignement secondaire aujourd'hui par rapport à ce qu'il fut il y a 15 ou 20 ans. C'est une sorte de perte de prise sur la réalité généralement associée à une perte de substance et des difficultés financières. Cette menace n'existe pas mais la réflexion sur une nouvelle organisation des statuts n'est pas simplement faire du juridique pour du juridique, c'est réfléchir, y compris par rapport au questionnement que peut poser le fonctionnement; c'est toujours rester en éveil par rapport à ce que peuvent attendre nos collègues du fonctionnement d'une organisation à la fois proche, démocratique mais qui est aussi présente nationalement.

Alors maintenant reste devant nous le travail de préparation du CSN long avec toute une série de questions qui sont celles de questionnements qui sont à préparer dans les académies. On sait, par la présence aux AGA, qu'un certain nombre d'académies ont déjà anticipé sur un certain nombre de débats. Cela veut dire effectivement que le mois d'avril sera un moment stratégique puisque ce sera celui de la « post-loi ». Sur ce, je vous souhaite un bon retour dans vos académies et bon appétit pour ceux qui restent manger. □



Chronique juridique

Laïcité : une loi chahutée

La loi du 14 mars 2004, dans son article 1, encadre, en application du principe de « laïcité », le port de signes ou de tenues manifestant ostensiblement une appartenance religieuse dans « les écoles, les collèges et les lycées publics ». La situation particulièrement tendue à la fin des années 1980 a semblé, un temps, s'apaiser et la loi de la République s'imposer. On se rappelle toutefois la résurgence de revendications ciblées quant au droit d'expression religieuse : candidates voilées lors d'examens, port de signes ostentatoires (du voile) par des agents publics.

Depuis une dizaine d'années, si le foudard s'arrête (grâce à notre vigilance) à la porte de nos établissements scolaires, on constate une volonté, pour certains, de grignoter du terrain sur le même espace scolaire et les « fronts » se multiplient. Hors l'école déjà : hôpitaux publics avec, notamment, la revendication d'un personnel soignant de même sexe, terrains sportifs également où apparaissent des inscriptions à caractère religieux, qui sont parfois utilisés comme lieux de prière, prisons encore « où les radicaux musulmans recrutent » (*Le Point* du 1^{er} novembre 2012). A l'école toujours : la bataille des cantines conduit certaines municipalités à baisser pavillon – viande halal, repas sans porc, identification des élèves selon le choix du repas...

On observe que le périmètre d'application de la loi reste imprécisément défini, caractère qui laisse le champ libre et se cristallise dans plusieurs situations, notamment par le port du voile lors de

l'accompagnement des sorties scolaires par des mères voilées alors qu'elles disposent du droit de le porter en tant qu'usagers. Plus récemment, toujours au motif du droit d'expression religieuse, des représentantes des parents d'élèves portent le voile au sein des instances de l'établissement public local d'enseignement (conseil d'administration...).

LES LIMITES À LA LIBERTÉ D'EXPRESSION RELIGIEUSE

Rappelons la position de la Cour européenne des droits de l'homme en 2005 qui dit que le port du voile peut être considéré comme « un acte motivé ou inspiré par une religion ou une conviction religieuse ».

L'article 9 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales définit les principes de la liberté de pensée, de conscience et de religion mais il ne



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

protège toutefois pas n'importe quel acte inspiré par une religion :

- « Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion, ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites.
- La liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles prévues par la loi, constituant des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité publique, à la protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publics, ou à la protection des droits et libertés d'autrui ».

La décision n° 2004-505 du 19 novembre 2004 apporte les précisions suivantes : le droit à l'expression religieuse

« se trouve sujet aux mêmes restrictions [que l'article 9 de la CEDH] ». Les états européens disposent en conséquence d'une « large marge d'appréciation pour définir les mesures les plus appropriées, compte tenu de leurs traditions nationales ».

Dans les deux situations difficiles que rencontrent nos collègues (formation continue, instances de l'EPL), les textes existants permettent-ils d'apporter une réponse « appropriée », fondée en droit et qui ne soit pas considérée comme une forme de radicalisation face à des postures de contournement de la loi ? Une évidence, il est difficile d'apporter de nouveaux compléments à la loi.

En effet, la loi ne peut être que de portée générale, égale pour tous et ne pas viser de situation particulière selon un principe de portée constitutionnelle : les lois d'exception ou de circonstance ne peuvent s'appliquer. « C'est donc à l'aune du principe de nécessité que doit s'apprécier une intervention législative qui doit veiller à ce que les effets pervers ne soient pas supérieurs aux effets souhaités [...] et proportionnés au regard du but qui les fonde ».

On rappelle que la CEDH a souligné qu'il incombait aux autorités nationales « de veiller avec une grande vigilance à ce que, dans le respect du pluralisme et de la liberté d'autrui, la manifestation par les élèves de leurs croyances religieuses, à l'intérieur des établissements scolaires, ne se transforme pas en un acte ostentatoire, qui constituerait une source de pression et d'exclusion [...] ce à quoi semble répondre la conception du modèle français de laïcité ».

Cette dernière est « un principe constitutionnel, fondateur de la République, auquel l'ensemble de la population adhère et dont la défense paraît primordiale, en particulier à l'école ».

L'AJDA du 9 novembre 2005 concluait : « Il semble finalement que l'État français ait, compte tenu du contexte général (place de la religion, principe de laïcité), trouvé un juste milieu qu'il convient de présent de préserver ».

LES ÉLÈVES DE L'ENSEIGNEMENT PUBLIC, ÉCOLES, COLLÈGES ET LYCÉES : UNE POSITION RÉGLEMENTAIRE CONSOLIDÉE

La loi du 14 mars 2004 (article L. 141-5-1 du *Code de l'éducation*) reste

conforme à un juste équilibre, à la nécessaire distance entre le séculier et le religieux : « Dans les écoles, les collèges et les lycées publics, le port de signes ou tenues par lesquels les élèves manifestent ostensiblement une appartenance religieuse est interdit. Le règlement intérieur rappelle que la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire est précédée d'un dialogue avec l'élève ». La circulaire n° 2004-084 du 18 mai 2004 apporte quelques précisions sur les signes ou tenues qui sont interdits : « voile islamique, quel que soit le nom qu'on lui donne, la kippa ou une croix de dimension manifestement excessive ». La loi n'interdit pas les accessoires ou les tenues qui sont portées communément par des élèves en dehors de toute signification religieuse. Cependant, la position d'élèves, présentée comme une concession, qui avaient choisi en 2004-2005 des attributs moins évocateurs que le voile : bonnet à la place du foulard, bandana qui masque les oreilles et les cheveux ou le keski à la place du turban Sikh, a été sans effet sur la conventionalité de l'application de la loi. Il s'agissait de « répondre à l'apparition de nouveaux signes, voire à d'éventuelles tentatives de contournement de la loi » (AJDA 2005, conclusions R. Keller). Comme le note Gérard Gonzalez, professeur de droit public (AJDA, 9 novembre 2009), les sanctions sévères (exclusion définitive...) peuvent être prononcées à l'égard d'élèves ayant abandonné le port du foulard pour d'autres « couvre-chefs ».

DE NOUVELLES FORMES DE CONTOURNEMENT... PAS SI NOUVELLES POUR CERTAINES D'ENTRE ELLES

Le port de nouveaux attributs vestimentaires, présentés comme de simples objets ou des tenues traditionnelles, dénote une volonté de déplacer le curseur par des solutions de substitution qui n'en reflètent pas moins une manifestation ostensible d'une appartenance religieuse : il en est ainsi, par exemple, du port de longues robes de couleur sombre nommées abayates ou des kishalis (grand voile ample et coloré à Mayotte). Précisons le vocable « voile islamique » sous lequel se cachent plusieurs types de voile. Celui porté jusqu'à la porte de nos établissements est dénommé « hijab » ; il couvre, selon les personnes

qui le portent, la tête, parfois le cou ou même les épaules. Il laisse voir le visage de celle qui le porte. Son étymologie est formée sur la racine arabe « hajaba » qui signifie « cacher, dérober aux regards, mettre une distance ».

En s'appuyant sur les décisions évoquées de la CEDH, sur l'avis de la commission consultative des Droits de l'Homme sur le port du voile intégral, peut-on considérer que le principe de nécessité s'impose au niveau des 3 situations décrites – accompagnement des sorties, port du voile en CA ou en formation continue – et qu'il nécessite une intervention législative dont les effets souhaités l'emporteraient sur les effets pervers ? La conventionalité des restrictions serait-elle acquise ? Des réponses différentes peuvent-elles être apportées selon chacune des 3 situations ?

Sur une ligne, « de grande vigilance », ne peut-on considérer que ces actes (robe abaya, tenues dites « culturelles », port du foulard en formation continue) motivés ou inspirés par une conviction religieuse, au sein de l'espace scolaire, doivent connaître les mêmes restrictions ? Relevons déjà la grande diversité des situations au sein des EPLE : interdiction des signes ostentatoires pour les élèves mais autorisés pendant le déroulement des examens, variable selon le statut du candidat, port du voile en formation continue selon le statut des stagiaires (problématique soulevée depuis au moins 6 années mais sans réponse institutionnelle), port du voile autorisé pour les mères d'élèves sauf en tant



qu'accompagnatrices de sortie, interdiction pour les agents publics du port de tout signe à connotation religieuse, apparition de robes abayas et autres objets « culturels »... on s'y retrouve difficilement.

LES OBLIGATIONS DE NEUTRALITÉ ET DE RÉSERVE RELIGIEUSE DES AGENTS PUBLICS DANS L'EXERCICE DE LEUR SERVICE

Dès 1992, un jugement du tribunal administratif de Versailles a refusé à une contractuelle exerçant une fonction éducative dans un collège de porter un foulard islamique. Le Conseil d'État, saisi de la même question par le TA de Châlons-en-Champagne, a précisé que « les agents du service de l'enseignement public » (comme tous les autres agents publics) bénéficient de la liberté de conscience. Toutefois « le principe de laïcité fait obstacle à ce qu'ils disposent, dans le cadre du service public, du droit de manifester leurs croyances religieuses ». Ainsi, le fait de porter un signe destiné à marquer une appartenance à une religion constitue un manquement à ses obligations et une violation des principes de laïcité de l'État et de neutralité des services publics.

L'obligation de neutralité s'impose donc strictement aux agents publics dans l'accomplissement de leurs missions ainsi qu'en dehors du service sous la forme du respect de l'obligation de réserve

religieuse; cette expression peut sembler étonnante. Si « la simple expression religieuse d'un agent hors service n'est pas en soi attentatoire au devoir de réserve » (Rémy Schwartz), certains modes d'expression extérieurs aux espaces administratifs, scolaires, peuvent l'être: propos publics prônant la déscolarisation des enfants selon certaines thèses de religions ou de sectes, utilisation des moyens de communication du service au profit d'un mouvement sectaire...

Pour conclure sur ce point, le devoir de neutralité n'est pas limité à la question du port du voile mais à tous les signes religieux ostensibles (rapport Stasi sur la laïcité).

LE REFUS D'ACCÈS À UNE FORMATION PAR UN ORGANISME PUBLIC (GRETA) AU MOTIF DU PORT DU FOULARD

Le tribunal administratif de Paris a annulé, le 5 novembre 2010, la décision d'exclusion d'une stagiaire fondée sur le port du foulard. Les cours du soir en langue anglaise étaient dispensés dans les bâtiments d'un lycée. Après entretien avec la stagiaire, le président du GRETA a annulé son inscription au motif que la stagiaire ne respectait pas les dispositions de la loi du 15 mars 2004. La Haute Autorité de lutte contre les discriminations était citée en défense de la stagiaire selon les termes de l'article 13 de la loi du 30 décembre 2004: « les juridictions civiles, pénales ou administratives peuvent, lorsqu'elles sont saisies de faits relatifs à des discriminations, d'office ou à la demande des parties, inviter la Haute Autorité ou son représentant à présenter des observations. La Haute Autorité peut elle-même demander à être entendue par ces juridictions; dans ce cas, cette audition est de droit ».

SUR LE FOND ET LA DÉCISION DU TA DE PARIS

La demande du GRETA tendant à ce qu'il soit prononcé un non-lieu à statuer était fondée sur le fait que la stagiaire avait été réintégrée consécutivement à une exclusion dans sa formation suivie jusqu'à son terme. Le juge estime que la décision d'exclusion attaquée ne semblait pas avoir été rapportée; en

conséquence, cette décision demeurerait dans l'ordonnancement juridique. Sur la légalité de la décision attaquée, le juge s'appuie sur la décision du président du GRETA qui a exclu la stagiaire au motif suivant: « Je viens d'apprendre que vous ne respectez pas la loi sur la laïcité et le port ostensible des signes religieux lorsque vous venez suivre une formation au lycée ».

L'erreur de droit, selon l'arrêt du TA, est tirée de l'article L.141-5-1 du *Code de l'éducation* qui restreint le droit de manifester librement sa religion « aux élèves », aux seuls élèves: « en l'espèce, dans un lycée public, un élève est une personne suivant une formation initiale, qu'il s'agisse d'études secondaires ou d'études supérieures qui en constituent le prolongement immédiat. La stagiaire de la formation professionnelle dans les locaux d'un lycée public n'est pas un élève ». Le président du GRETA a commis une erreur de droit en la soumettant aux dispositions de cet article. Le tribunal administratif annule la décision.

DÉLIBÉRATION DE LA HALDE N° 2008-167 DU 1^{er} SEPTEMBRE 2008

La Haute Autorité recommande à l'organisme public de formation d'accepter l'inscription de la réclamante et de modifier le règlement du GRETA dont on retiendra la partie qui nous intéresse directement: « La République se conforme au principe de laïcité et de pluralisme – chacun est respecté dans ses croyances mais ne doit pas en faire étalage, se livrer au prosélytisme ou exercer des pressions sur autrui. Le comportement des adultes, personnes, assimilés et stagiaires doit être cohérent avec ce qui est exigé des élèves [...]. À l'intérieur des bâtiments, tout le monde se décoiffe. Le port par les stagiaires de signes discrets, manifestant leur attachement personnel à des convictions, notamment religieuses, est admis dans l'établissement. Mais les signes ostentatoires qui constituent en eux-mêmes des éléments de prosélytisme ou de discrimination idéologiques, religieux ou politiques sont interdits ». Le règlement intérieur dépasse, pour les motifs qu'il décline, la délimitation de la loi « aux élèves ».

Suite aux observations de la Haute Autorité, le président du GRETA « s'incline devant ce qui pourrait être qualifié de



refus discriminatoire en lien avec des convictions religieuses ». On mesure, à l'évocation des considérants du tribunal administratif, des recommandations diverses, parfois contradictoires (Halde, Haut Conseil à l'intégration, communauté européenne...), la difficulté à établir une ligne de conduite assurée, à proposer des évolutions réglementaires au niveau de l'interdiction de certains codes vestimentaires dans le domaine public et plus particulièrement à l'école.

Toutefois, quant aux recommandations de la Halde, on retient les controverses qu'elles ont générées ; leur opposabilité ne semble, aujourd'hui, plus fondée, cet organisme ne disposant plus d'existence juridique.

Nous voilà bien avancés, diront nos collègues ! Sans céder au découragement, observons que la situation revêt un caractère des plus baroques qui pourrait pousser à une unification des situations : ainsi, ce qui s'applique aux élèves, même majeurs, ne s'applique pas aux stagiaires de la formation continue, dans le cadre d'un service public, au sein d'un EPLE, pour une formation où les publics sont fréquemment mixés. L'hypothèse d'ajouter au vocable « élèves » celui d'« apprenants » (les élèves et les autres apprenants) ne pourrait-elle être une proposition acceptable, équilibrée ?

ACCOMPAGNEMENT DES SORTIES SCOLAIRES

Une nouvelle forme d'expression d'appartenance religieuse a fait irruption en 2010 et 2011, celle du port du foulard par des mères d'élèves lors d'activités du service public d'éducation, particulièrement lors de l'accompagnement de sorties scolaires.

Pour l'éviter, le règlement intérieur d'une école élémentaire disposait : « Les parents volontaires pour accompagner les sorties scolaires doivent respecter dans leur tenue et leurs propos la neutralité de l'école laïque ».

Le tribunal administratif de Montreuil, saisi du recours contre ce règlement intérieur, a rejeté la requête en considérant « qu'il résulte des textes constitutionnels et législatifs que le principe de liberté de conscience ainsi que celui de la laïcité de l'État et de neutralité des services publics s'appliquent à l'ensemble de ceux-ci ; que les parents d'élèves volontaires pour accompagner les sorties

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

L'arrêt du TA de Montreuil fait l'objet d'un appel dont il convient sans doute d'attendre les conclusions de la Cour. Mais face à la montée « des fronts », il faudrait bien légiférer. Or peu « de signes » laissent augurer d'une volonté de clarification.

Relevons déjà les propos contradictoires de deux ministres sur la question du port du voile par des parents accompagnateurs de sortie scolaire : refus « justifié » selon le précédent ministre de l'Éducation nationale et opposition à une nouvelle législation sur la question pour le ministre de l'Intérieur qui appelait à des « accommodements » et à ce que l'on compte sur « les établissements » et « les règlements locaux » pour résoudre cette question (AEF du 1^{er} septembre 2011).

À la suite de ces propos, le Haut Conseil à l'intégration s'était dit « inquiet [...] des hésitations que les médias ont attribuées [en juin 2011] au gouvernement en ce qui concerne l'interdiction de signes religieux ostensibles pour les parents participant à l'encadrement de groupes scolaires pendant les heures d'école ». « Lorsqu'un parent encadre des activités scolaires, dans et hors la classe, il change de rôle et acquiert le statut de collaborateur du service public ».

Le HCI soulignait : « Il est donc essentiel que la circulaire annoncée en mars dernier par le ministre de l'Éducation nationale et largement approuvée par les acteurs du terrain, soit publiée car on observe une politisation des groupes de défense des mères voilées accompagnatrices qui, localement, nuit gravement à

la paix sociale ». La politique de l'autruche (forme évidente de se cacher la tête !) ne renforce pas le fonctionnement du service public. La préconisation du Haut Conseil à l'intégration, quant au statut de collaborateur occasionnel du service public pour les mères accompagnatrices de sorties scolaires, pourrait sembler appropriée à celles qui, représentant des parents au sein des instances de l'EPLE, portent le voile.

EN GUISE DE PROPOSITION ET DE CONCLUSION

Il est fréquemment évoqué la puissance de la loi de 2004 et son rôle de pacification, cela est manifeste. N'oublions pas toutefois les nombreuses tentatives, décrites précédemment, pour imposer sur le terrain, des pratiques d'expression religieuse que la loi excluait ou que la circulaire d'application n'identifiait pas précisément.

L'augmentation (« la prolifération » disent certains) des revendications communautaristes ou religieuses fragilisent de plus en plus l'équilibre jusqu'à aujourd'hui obtenu. « Le souhait d'un renforcement des obligations incombant aux usagers se présente néanmoins comme une réponse à une réelle inflation de faits ou propos inquiétants, rencontrés au sein même du service public » (AJFP, Nicolas Kada, maître de conférences de droit public).

Une précision : il n'est pas concevable de laisser aujourd'hui les éta-



blissements scolaires, à travers leur règlement intérieur, « régler » ce grave problème de société ; cette modalité ne manquerait pas d'être désavouée pour substitution de compétence qui relève du seul législateur.

Tous les services publics sont confrontés à des revendications communautaristes ou religieuses. Les conclusions de la commission Stasi, en 2003, précisait : « La laïcité n'est pas négociable » ; la commission soulignait le caractère impératif, contraignant de ce principe en milieu scolaire mais aussi pour l'ensemble des services publics, notamment à l'hôpital où des patients refusent les soins d'un médecin de l'autre sexe, ou pour les prisons où sont constatés des pressions, des actes de prosélytisme...

D'autres conclusions, celles du commissaire du Gouvernement, Michel Boulot, sous le jugement Kherroua, juillet 1996, prennent aujourd'hui une particulière résonance : « la conception de la laïcité est fondée sur l'idée que tenir la religion hors des services publics est le plus sûr et peut-être le seul moyen d'assurer véritablement la neutralité de ceux-ci et donc la liberté de conscience. La plus parfaite manière d'être neutre est d'ignorer ou plus exactement, de s'imposer par un effort délibéré de volonté, un devoir d'ignorance afin de n'accepter de connaître du religieux que ce qui est nécessaire pour l'identifier comme tel et ne risquer de blesser inutilement aucune conviction.

Si la laïcité de l'État est, comme nous le pensons, non une limite à la liberté de conscience mais la condition de celle-ci, vouloir opposer l'un à l'autre n'a plus de sens et il faut refuser d'entrer en la matière dans le raisonnement (appliqué en matière de police) qui passe par l'affirmation d'une liberté publique à la prohibition des interdictions générales et absolues. Nous ne comprenons pas, comme d'ailleurs de nombreux commentateurs, ce refus de principe de donner un sens au port d'un insigne au motif qu'il serait religieux. Donner du sens est ce que fait tous les jours un juge, un sens à un mot, une parole, un sens à un comportement, et c'est la matière même de l'acte jugé...

Vous êtes tout à fait fondé à chercher à dire, le cas échéant, ce que signifie un symbole religieux, ce qu'il signifie pour ceux qui l'arborescent et ce qu'il signifie pour ceux qui le perçoivent (et découvrir éventuellement ceux qui s'avancent masqués derrière les apparences du religieux) ».

Le commissaire du Gouvernement précise les significations qu'il retient au port de l'insigne religieux (voile islamique) :

- la signification d'un acte non de prosélytisme et de pression sur les coreligionnaires ou supposés tels de celles qui arborescent ce foulard ;
- une signification politique ;
- la signification par celles qui le portent d'un système de valeurs incompatibles avec l'ordre public.

EN GUISE DE CONCLUSION

Pour essayer de conclure, soulevons la difficulté de démêler aujourd'hui ce qui relève du culturel et ce qui se rattache au culturel.

Les usagers du service public ne devraient-ils pas se voir imposer à leur rencontre un principe strict de neutralité religieuse au-delà de la charte de la laïcité dans les services publics inopérante au regard de ses vagues généralités : « Les usagers des services publics ont le droit d'exprimer leurs convictions religieuses dans les limites du respect de la neutralité du service public, de son bon fonctionnement et des impératifs d'ordre public, de sécurité, de santé et d'hygiène ». Le respect de la neutralité revêt une importance cruciale dans le domaine de l'enseignement – écoles, collèges, lycées – puisqu'il s'agit de protéger les libertés de conscience des enfants et doit se concrétiser par une neutralisation des convictions et des différentes formes de leur manifestation.

Au-delà des prudences institutionnelles et face aux nombreuses tentatives de contournement de la loi sur la laïcité, rappelons ce qu'écrivait Thomas Mann, en 1937 : « Dans tout humanisme, il y a un élément de faiblesse qui vient de sa répugnance pour tout fanatisme, de sa tolérance, de son penchant pour un scepticisme indulgent, en un mot de sa bonté naturelle, cela peut en certaines circonstances lui être fatal.

Ce dont nous avons besoin aujourd'hui, ce serait d'un humanisme militant qui serait convaincu que le principe de la liberté, de la tolérance et du libre examen n'a pas le droit de se laisser exploiter par le fanatisme sans vergogne de ses adversaires ». □



L'exercice des actions disciplinaires au sein de l'EPLE

Un principal, nouvellement nommé dans un collège, interroge la cellule juridique du SNPDEN pour connaître les règles en matière de partage du pouvoir disciplinaire entre le chef d'établissement et son adjoint(e).

DANS UN EPLE, QUI DÉTIENT LE POUVOIR DISCIPLINAIRE ?

Sur ce sujet, les textes sont clairs. L'article R. 421-10 du *Code de l'éducation* précise : « En qualité de représentant de l'État au sein de l'établissement, le chef d'établissement :

- alinéa 4 : est responsable de l'ordre dans l'établissement. Il veille au respect des droits et des devoirs de tous les membres de la communauté scolaire et assure l'application du règlement intérieur ;
- alinéa 5 : engage les actions disciplinaires et intente les poursuites devant les juridictions compétentes. À l'égard des élèves, il est tenu, dans les cas suivants, d'engager une procédure disciplinaire, soit dans les conditions prévues à l'article R. 421-10-1, soit en saisissant le conseil de discipline : a. Lorsque l'élève est l'auteur de violence verbale à l'égard d'un membre du personnel de l'établissement ; b. Lorsque l'élève commet un acte grave à l'égard d'un membre du personnel ou d'un autre élève.

Il peut prononcer sans saisir le conseil de discipline les sanctions mentionnées à l'article R. 511-14 ainsi que les mesures de prévention, d'accompagnement et les mesures alternatives aux sanctions prévues au règlement intérieur.

Il est tenu de saisir le conseil de discipline lorsqu'un membre du personnel de l'établissement a été victime de violence physique »⁽¹⁾.

L'article R. 511-12 nous indique que, « Sauf dans les cas où le chef d'établissement est tenu d'engager une procédure disciplinaire et préalablement à la mise en œuvre de celle-ci, le chef d'établissement et l'équipe éducative recherchent, dans la mesure du possible, toute mesure utile de nature éducative »⁽²⁾.

L'article R. 511-14 précise à nouveau, s'il en est besoin, conformément à l'article R. 421-10, quelle est la compétence du chef d'établissement en matière de sanctions disciplinaires : « Dans les collèges et lycées relevant du ministre chargé de l'éducation, le chef d'établissement peut prononcer seul les sanctions énumérées du 1° au 5° du I de l'article R. 511-13 »⁽³⁾. Précisons que le deuxième alinéa de l'article R. 511-13 concerne « l'avertissement », le troisième alinéa « le blâme », le quatrième alinéa « la mesure de responsabilisation », le cinquième « l'exclusion temporaire de la classe » qui ne peut excéder huit jours et pendant laquelle, l'élève est accueilli dans l'établissement, et le sixième alinéa « l'exclusion temporaire de l'établissement ou de l'un de ses services annexes » qui ne peut excéder huit jours⁽⁴⁾.

En se référant aux articles du *Code de l'éducation* cités, il est indéniable que la loi dit clairement que, dans les lycées et collèges relevant du ministère de l'Éducation nationale, seul le chef d'établissement détient le pouvoir d'engager les actions disciplinaires, d'intenter les poursuites devant les juridictions compétentes et de prononcer les sanctions disciplinaires.



Marcel PESCHAIRE
Cellule juridique
marcel.peschaire@ac-creteil.fr

LE CHEF D'ÉTABLISSEMENT PEUT DÉLÉGUER CERTAINES TÂCHES

Cependant l'article R. 421-13 du *Code de l'éducation* fournit des outils administratifs qui permettent au chef d'établissement de déléguer légalement certaines des tâches qui constituent le socle de sa fonction.

Tout d'abord, à l'alinéa 1 : « Le chef d'établissement est secondé dans ses missions par un chef d'établissement adjoint, membre de l'équipe de direction, nommé par le ministre chargé de l'éducation ou l'autorité académique habilitée à cet effet ainsi que, le cas échéant, par le directeur adjoint de la section d'enseignement général et professionnel adapté » ; « Un professeur ou un conseiller principal d'éducation peut assurer à temps partiel ces fonctions d'adjoint »⁽⁵⁾. Cet alinéa précise que la personne qui occupe le poste d'adjoint bénéficie des prérogatives du poste :

- quelle que soit sa situation administrative (titulaire, stagiaire, professeur ou conseiller principal d'éducation faisant-fonction, directeur adjoint de la section d'éducation spécialisée) ;

- quelle que soit l'autorité qui l'a nommée à ce poste, ministérielle ou académique.

Ensuite, l'alinéa 3 dit que « Le chef d'établissement peut déléguer sa signature à chacun de ses adjoints ». Cette délégation, si elle est décidée et publiée, peut concerner les prérogatives de l'adjoint(e) du chef d'établissement en matière de discipline, ce qui paraît cohérent avec l'alinéa 4 du même article qui précise : « En cas d'absence ou d'empêchement, le chef d'établissement est suppléé par le chef d'établissement adjoint, notamment pour la présidence des instances de l'établissement ». Rappelons que le conseil de discipline fait partie des instances de l'établissement. Donc rien n'empêche le chef d'établissement de déléguer sa signature à son adjoint(e) en matière de discipline.

LA DÉLÉGATION DE SIGNATURE EST UN ACTE ADMINISTRATIF

De ce fait, la délégation répond à des règles précises⁽⁶⁾. Juridiquement, la délégation de signature constitue, avec la délégation de pouvoir, le bloc des délégations de compétence qui permet le transfert du pouvoir de décision vers les échelons inférieurs de la hiérarchie administrative, organisant ainsi, au bénéfice des diverses autorités administratives, la faculté de consentir des délégations de leur compétence au profit de leurs adjoints et subordonnés.

Les conséquences juridiques des délégations de compétence impliquent de préciser les conditions auxquelles elles doivent répondre pour être valablement appliquées. Une délégation de compétence doit répondre à trois conditions pour être régulière :

- la délégation doit avoir été autorisée par un texte adéquat⁽⁷⁾, ce que prévoit l'article R. 421-13, alinéa 3, du *Code de l'éducation* pour autoriser la délégation de signature du chef d'établissement qui est le délégant, au profit de son adjoint(e) qui est le délégataire. Faute d'une autorisation en bonne et due forme, une délégation de compétence est illégale et son illégalité emporte les décisions du délégataire qui sont entachées d'incompétence, ce qui est un moyen d'ordre public⁽⁸⁾ ;
- la délégation de compétences doit être explicite ; il ne doit y avoir au-

cun doute sur son existence ni sur l'identité du délégataire⁽⁹⁾ ; en plus, elle doit être faite avec « une précision suffisante » concernant les compétences déléguées⁽¹⁰⁾ ;

- la délégation ne doit pas être totale. Le délégant ne peut transférer qu'une partie seulement de ses attributions⁽¹¹⁾.

L'acte organisant la délégation de compétences doit être porté à la connaissance du public, ce qui implique un acte écrit⁽¹²⁾. La décision portant acte de délégation entre en vigueur dès sa publication ; par contre, le défaut de publication entraîne l'illégalité des décisions que pourrait prendre le délégataire qui, dans ce cas, serait considéré comme non investi de la compétence nécessaire pour les prendre⁽¹³⁾. La publication ultérieure de l'acte de délégation n'efface pas le vice d'incompétence dont les décisions du délégataire sont entachées⁽¹⁴⁾. Par contre, si les dispositions qui définissent les attributions du délégataire n'ont pas été publiées, il n'y a pas d'obstacle à la mise en œuvre régulière de l'arrêté de délégation, à la condition qu'il ait lui-même été publié ; la délégation lui est alors consentie « dans la limite de ses attributions »⁽¹⁵⁾.

DÉLÉGATION DE POUVOIR ET DÉLÉGATION DE SIGNATURE : DES CONSÉQUENCES DIFFÉRENTES

Ces délégations ont des points communs dans leur mise en œuvre, comme nous venons de le voir, mais elles entraînent des conséquences différentes :

- La délégation de pouvoir est consentie à une autorité abstraite ; en fonction de ses qualités, elle n'est donc pas affectée par les changements qui pourraient intervenir, ou qui interviennent dans la personne du délégant ou du délégataire ; elle perdure tant que le délégant ne l'a pas abrogée selon les formes légales⁽¹⁶⁾. Elle modifie la répartition des compétences, organisant un transfert juridique de compétences, ce qui a pour effet de dessaisir l'auteur de la délégation des compétences qu'il a transférées⁽¹⁷⁾ ; il lui reste la faculté d'adresser des instructions au délégataire⁽¹⁸⁾. Les décisions que prendrait le délégant dans les domaines qui ont fait l'objet d'une délégation de pouvoir seraient frappées d'in-

compétence. Quant aux décisions du délégataire, elles sont prises à son propre rang, dans la hiérarchie administrative.

- La délégation de signature est accordée à une personne nommément désignée et, de ce fait, elle prend fin si le délégant ou le délégataire vient à changer⁽¹⁹⁾. Elle ne fait que décharger matériellement le délégant de l'exercice des attributions qu'il a déléguées mais dont il reste le titulaire et pour lesquelles il peut à tout moment décider en lieu et place du délégataire. Les décisions que prend le délégataire se situent au rang du délégant, c'est-à-dire qu'elles sont juridiquement des décisions du délégant au nom duquel elles sont prises.

Dans un EPLE, l'adjoint(e) peut exercer les prérogatives du chef d'établissement dans le domaine de la discipline s'il (elle) a reçu de ce dernier une délégation de signature juridiquement organisée ; mais cette délégation, si elle existe, ne peut avoir pour conséquence juridique de dessaisir le chef d'établissement de ses prérogatives dans ce domaine, quelles que soient les traditions de l'établissement à ce niveau. □

- 1 Décret n° 85-924 du 31 août 1985 modifié, article 8, al 15 à 20.
- 2 Décret n° 86-164 du 31 janvier 1986, article 8.
- 3 Décret n° 86-164 du 31 janvier 1986, article 8, et décret n° 85-1348 du 18 décembre 1985, article 1^{er}.
- 4 Décret n° 2011-728 du 24 juin 2011, article 6.
- 5 Décret n° 85-924 du 30 août 1985 modifié, article 10.
- 6 René Chapus, *Droit administratif général*, tome I, 7^e édition, p. 879 à 883.
- 7 Conseil d'État, 25 février 1949, Roncin ; 17 juin 1955, Adjémian ; 20 février 1981, association Défense et promotion des langues étrangères.
- 8 Conseil d'État, 17 juin 1955, Adjémian ; 20 février 1985, Sebe.
- 9 Conseil d'État, 8 février 1950, Chauvel.
- 10 Conseil d'État, 28 février 1964, FEN ; 20 novembre 1964, M^{me} Grenouilleau.
- 11 Constitution, article 21 ; *Code communal*, article L.122-11 ; Conseil d'État, Ass., 13 mai 1949, Couvrat ; 21 juillet 1972, Fédéra. nat. des conseils de parents d'élèves des écoles publiques.
- 12 Conseil d'État, Ass., 17 février 1950, Meynier.
- 13 Conseil d'État, 2 décembre 1959, Soc. Bordeaux Mond. export.
- 14 Conseil d'État, 20 janvier 1986, Martin-Charlot ; 20 janvier 1965 Mollaret.
- 15 Conseil d'État, Sect. 27 juillet 1990, Soc. coop. agricole coop 2000.
- 16 Conseil d'État, 2 juin 1957, Soc. X...
- 17 Conseil d'État, Sct. 5 mai 1950, Buisson.
- 18 Conseil d'État, 4 juillet 1969, Laurent.
- 19 Conseil d'État, 28 juin 1961, M^{lle} Laurivain.

Derniers ouvrages reçus

ÊTRE RECRUTÉ. RÉFLEXIONS ET CONSEILS D'UN EXPERT EN RECRUTEMENT

Jean-Michel Cathala, collection « Développement personnel et professionnel », édition Geresco, octobre 2012, 170 pages.



Fort de son expérience et après des milliers d'entretiens vécus du côté « consultant en recrutement », l'auteur de cet ouvrage est parvenu à un constat édifiant : de nombreux candidats échouent car ils ignorent ce que l'on attend d'eux pendant l'entretien !

Impréparation face aux vraies attentes des décideurs, manque de conviction, défaut d'objectivité par rapport à son parcours... autant de raisons qui peuvent pousser des recruteurs à rejeter une candidature souvent jugée pertinente « sur le papier ».

L'auteur propose au candidat des réflexions et des conseils pour se donner toutes les chances de passer du statut de postulant à celui de recruté.

L'ÉCOLE, ENFER OU PARADIS

Sylvie Castro, édition Égalité, octobre 2007, 276 pages.



Confrontée aux difficultés scolaires de ses enfants et inspirée par de grands pédagogues de ce siècle, l'auteure mène une recherche en autodidacte à travers ce roman.

Après avoir édité de nombreux outils que vont utiliser plusieurs écoles en région Centre et sur Paris, elle crée une mini-école pour les enfants en grande difficulté scolaire.

Plusieurs autres expériences, au château des Vaux, dans l'institut médical éducatif à Manou ainsi que dans une classe de village lui ont donné l'assurance que l'école pouvait fonctionner autrement et bien plus efficacement pour le bonheur des élèves, des enseignants et des parents.

COLLÈGES ET LYCÉES DU XXI^e SIÈCLE : LA RÉVOLUTION DE L'AUTONOMIE ?

Daniel Mallet et Maurice Berrard, collection « Éléments de réponse », édition Armand Colin, septembre 2012, 192 pages.



Pour que chaque élève trouve enfin toute sa place à l'école, mieux vaut libérer les initiatives des enseignants sur le terrain que renforcer des consignes nationales uniformes. Le mouvement encore bien chaotique vers une plus grande autonomie des collèges et des lycées le permet. Comment l'approfondir et en faire l'axe principal d'une refondation de l'Éducation nationale ? Si on y parvient, tout sera changé : un État recentré sur ses missions fondamentales, un établissement public maître de son projet et de ses moyens, une dynamique de la confiance, un nouveau management. Une révolution salutaire dans une société actuelle en crise ? En effet, le grand spectacle d'une vie publique médiatisé paraît peu propice à l'éducation, peu favorable à la compréhension mutuelle.

L'INCONNU DU MONT MOUCHET

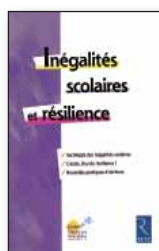
Jean-Louis Prud'Homme,
édition Société des écri-
vains, 2012, 340 pages.



Personnel de direction honoraire et adhérent de l'académie de Clermont-Ferrand, l'auteur nous propose un roman poignant et instructif qui commence dans les années trente, en Espagne, pour se poursuivre en France, dans le maquis, dans les années quarante. Roman d'amour, roman historique, documenté avec un soin méticuleux, l'auteur associe la vie de ses personnages, la petite histoire, à celle des nations, l'Histoire.

INÉGALITÉS SCOLAIRES ET RÉSILIENCE

Sous la direction d'Alain Thomazeau et de Nadine Juhel, éditions FNAME et RETZ, octobre 2012, 296 pages.



Cet ouvrage collectif propose de changer de regard afin de comprendre le processus de construction des difficultés et de contrecarrer celui-ci, convoque une sociologie du malentendu scolaire pour expliquer l'inflation des inégalités, insiste sur l'importance de l'estime de soi des élèves en classe comme facteur-clé de la motivation, présente des pistes concrètes de remédiation et met en avant une pédagogie où l'écriture est aussi importante que la lecture et constitue l'un des leviers les plus efficaces pour démocratiser l'accès à celle-ci.

VOTRE PROFIL DE FORMATEUR.

SOYEZ EFFICACE
ET CAPTIVANT QUEL
QUE SOIT VOTRE STYLE

Véronique Bédu, collection
« Votre profil de », édition
Eyrolles, octobre 2012,
122 pages.



Comment concevez-vous votre métier de formateur ? Êtes-vous plutôt à l'aise pour préparer, animer ou suivre un module de formation ? Donnez-vous plus d'importance aux contenus ou au public ? à la théorie ou à la pratique ? En fonction de votre profil, cet ouvrage vous aide à mieux comprendre votre mode de fonctionnement, à cerner vos points forts et vos points de progrès et vous propose des pistes concrètes pour améliorer vos prestations.

Nos peines

Nous avons appris,
avec peine, le décès de :

Robert Leroy,
proviseur honoraire
du lycée Jacques Feyder,
Epinay-sur-Seine (Créteil),

Daniel Bellier,
proviseur honoraire
du lycée Durand,
Castelnaudary
(Montpellier)
et ancien membre
du Bureau national,

Roger Zoonekynd,
proviseur-adjoint honoraire
du lycée Carnot,
Arras (Lille).

Nous nous associons au
deuil des familles.

Personne n'est obligé d'être

Éditorial tiré du Bulletin du Syndicat national du personnel de direction des établissements secondaires (n° 58) d'avril-mai 1972.

Souvenez-vous. C'est ce qu'une voix officielle nous rappelait en manière de consolation – pendant l'une des périodes les plus difficiles de l'histoire des lycées, et au moment précis où nous ressentions le plus cruellement notre isolement.

À vrai dire, cette déclaration eut plutôt pour effet de galvaniser les « vieux » administrateurs. Et si quelques-uns ont préféré renoncer à un métier qui ne leur semblait plus correspondre à l'idée qu'ils s'en étaient faits, la plupart d'entre nous ont, au contraire, trouvé de nouvelles justifications à leur action dans l'évolution même de la communauté qu'ils animent.

Mais c'est au niveau des vocations nouvelles que se mesure l'ampleur d'une crise de recrutement sans précédent. Le bilan des dernières CCS est, à cet égard, particulièrement éloquent. Certes, les lycées de second cycle, d'année en année moins nombreux par rapport aux administrateurs déjà en place qui les sollicitent – ont été pourvus sans grande difficulté – encore qu'on pourrait citer tel grand établissement de 4^e catégorie qui n'a nommément suscité que deux candidatures !

Et peut-être est-ce pour cette raison qu'on n'a pas jugé nécessaire de convoquer les élus de la CCS n° 1 pour un mouvement « croupion » qui, cependant, ne comportait pas moins de 7 mutations nouvelles !

Mais l'étendue du désastre apparaît au niveau des candidatures aux fonctions de censeur et de principal : 87 postes

de censeurs resteront vacants en 1972-1973 – dont 10 particulièrement importants dans la région parisienne – et au moins 200 postes de principaux !

C'est dire qu'une fois de plus on va recourir à des moyens de fortune pour faire fonctionner des établissements – et souvent parmi les plus déshérités – et ce, précisément dans le même temps où l'on envisage des réformes de structure dont la délicate et minutieuse mise en place exigera des administrateurs lucides, avertis... et qualifiés.

« La fin des lycées » a déjà fait couler beaucoup d'encre. Prenons garde qu'elle ne quitte le terrain du débat académique et ne devienne réalité – car il est grand temps qu'on entende en haut-lieu ce que nous répétons inlassablement depuis plusieurs années : la fonction de chef d'établissement n'attire plus nos collègues enseignants.

Et comment les attirerait-elle quand non seulement – et depuis longtemps – elle ne correspond pas à une amélioration morale et matérielle, mais est bien souvent en retrait par rapport à la situation de l'enseignant ?

Quel professeur émérite – qui reconnaît volontiers l'autorité morale de son chef d'établissement – et sans qu'il soit besoin qu'on l'y contraigne par des textes – ne serait choqué du peu de pouvoir réel que l'Administration supérieure consent à celui-ci ? La généralisation de la concertation au sein des établissements – que nous sommes tout de même un certain nombre à avoir pratiqué bien avant qu'on ne l'invente – a dessillé les

BULLETIN N° 58

**SYNDICAT
du PERSONNEL
des ÉTABLISSEMENTS SEC**

10, RUE DE SOLFERINO - P



chef d'établissement

AVRIL - MAI 1972

NATIONAL
de DIRECTION
ONDAIRES (FEN)
ARIS-7*



yeux de nos collègues professeurs les moins avertis des réalités administratives: ils ont pu mesurer l'écart entre les besoins et les réalisations, et apprécier le sort que l'Administration réserve aux projets les mieux étudiés et les plus conformes aux intérêts de l'établissement. Ils ont compris que les insuffisances ou les erreurs qu'ils auraient pu attribuer à l'autocratie du chef d'établissement relevaient en fait du manque de moyens mis à sa disposition pour exercer son action dans l'intérêt de tous; s'ils ne l'ont pas moins respecté quand ils l'ont vu coller des enveloppes, faire le planton à la sortie, ou rédiger à la main le courrier administratif, cette agréable variété de tâches ne les a pas poussés à l'imiter.

S'il s'en trouve cependant qui, même dans ces conditions, et parce qu'ils espèrent les changer, pensent être utiles dans des fonctions administratives, comment ne seraient-ils pas découragés par l'aspect matériel du problème – si l'on songe que par exemple, il suffit à un professeur de faire 3 heures supplémentaires par semaine pour avoir une situation équivalente à celle d'un censeur de 4^e catégorie. Encore ce dernier n'est-il pas toujours assuré du fameux « logement par nécessité de service » sur lequel pèsent par ailleurs depuis quelques mois les plus sérieuses menaces.

Tout ceci, le SNPDES a déjà eu

l'occasion de le dire. Mais nous ne craignons pas de répéter que la dégradation matérielle et morale de la fonction de chef d'établissement est actuellement un problème essentiel de la vie des lycées, qui – après avoir détourné de la fonction les meilleurs de nos professeurs – est en passe de laisser les meilleurs de nos administrateurs.

Le SNPDES a des solutions. Nous les avons présentées au ministère et nous avons demandé qu'elles soient très rapidement étudiées et discutées. Nous pensons qu'une amélioration immédiate des conditions de vie et de travail des chefs d'établissement est indispensable, et possible. Pour l'obtenir, une large campagne d'information sera probablement nécessaire. Ce sera à la CA de mai de décider sous quelle forme. Mais, dès maintenant, le BN a jugé nécessaire de pratiquer une politique de présence du SNPDES partout où sont posés les problèmes de l'Éducation nationale. Car le sort qui est fait aux chefs d'établissement et à leurs adjoints nous paraît exemplaire d'une certaine attitude générale envers l'école publique.

C'est pourquoi – contrairement à d'autres syndicats de la FEN – et conformément aux décisions du bureau sortant, nous n'avons pas voulu boycotter la commission des Sages, devant laquelle nous avons accepté de parler en même temps que

les représentants du SNPALES, pensant que, s'il est souhaitable que la vérité soit rétablie et connue de tous, il est indigne de nous de répondre à la mesquinerie par la polémique.

Là, comme au conseil d'enseignement général et technique – comme dans les diverses commissions ministérielles auxquelles nous avons obtenu de participer – qualités (gestion comptable des établissements – confection des emplois du temps – formation permanente), nous avons défendu les positions de notre congrès et précisé pourquoi nous refusons toute réforme qui ne serait pas assortie immédiatement des moyens indispensables ou qui, prétendant s'en passer, aboutirait en fait à une tentative de confiscation de l'enseignement public.

Enfin, et parce que nous pensons qu'il n'y a pas « des » mais « un » problème de l'Éducation nationale, nous avons recherché toutes les occasions de contact avec les autres syndicats de la FEN afin de confronter nos points de vue et de définir des positions communes concernant l'avenir de nos établissements et de leurs personnels. Car, pour reprendre une autre phrase célèbre, nous pensons que ce qui nous unit est plus important que ce qui nous divise. □

20 avril 1972
J. Richaud

Isabelle Poussard, permanente