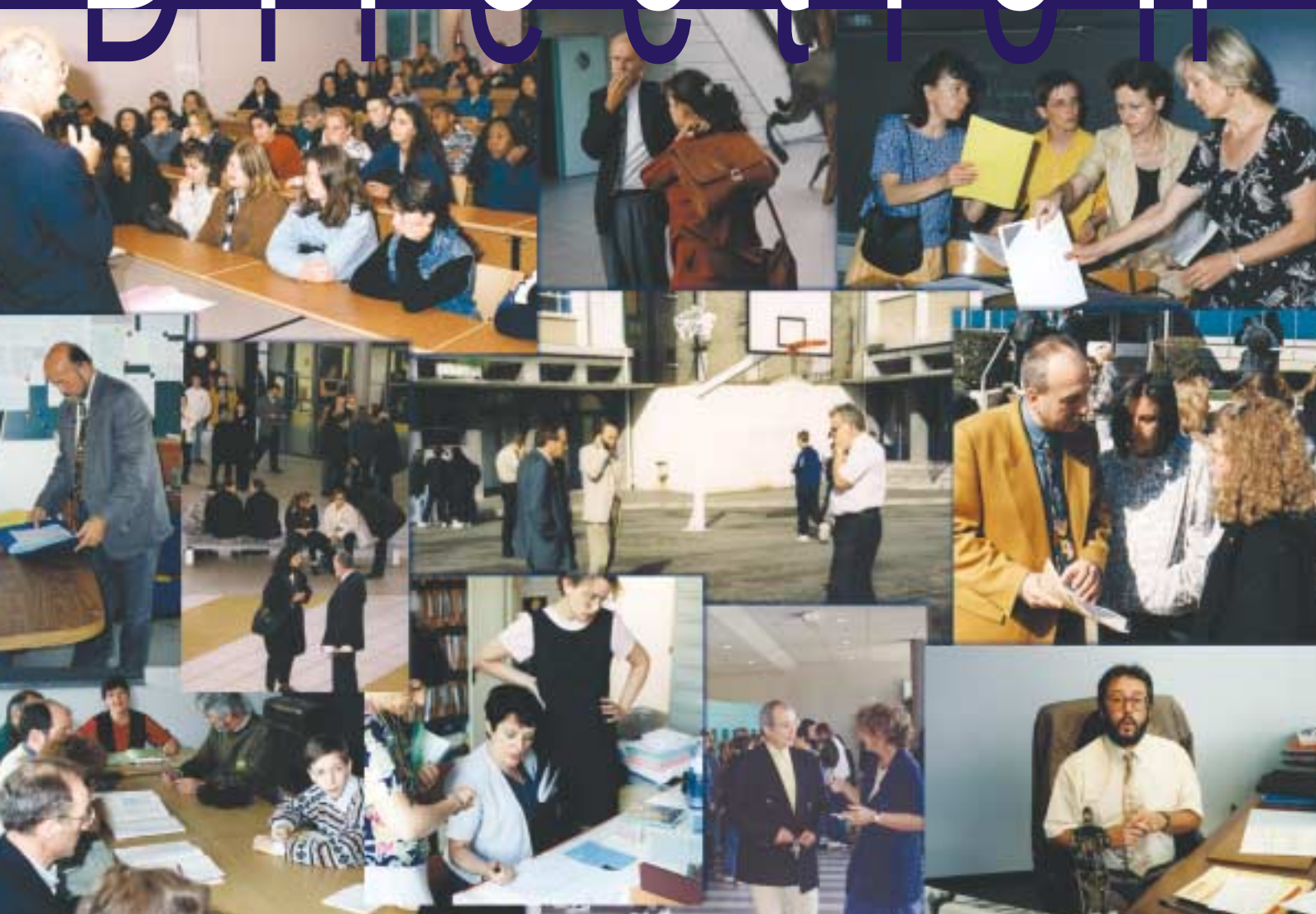


Le CSN extraordinaire

- le protocole d'accord
- les interventions des académies

Direction



page 2
INCB

1/1 page de publicité

Insupportable mais indispensable

C'est, paraît-il, ce que dit du SNPDEN, l'un des plus hauts responsables au Ministère. J'ignore si, dans sa bouche c'est un compliment, mais je le prends, au nom du syndicat tout entier comme une formidable reconnaissance de notre rôle, de notre action, de notre place et de nos résultats, et ce à tous les niveaux.

Le SNPDEN s'honore d'être un syndicat qui, tout en gardant en toutes circonstances l'esprit de responsabilité et le sérieux indispensables, ne lâche sur aucun dossier et agit avec opiniâtreté dans l'intérêt des personnels de direction et dans celui du service public d'éducation pour lequel nous nourrissons les plus hautes ambitions.

À cet égard, l'action syndicale de ces deux dernières années est un bel exemple. Le SNPDEN a, seul, posé en 1996 l'absolue nécessité de donner aux personnels de direction une place éminente dans le fonctionnement des EPLE et plus largement du second degré. Il a, à l'interne, travaillé sur le dossier, puis a su ensuite, dans le cadre de la Mission Blanchet, faire passer nombre de ses idées. Il a ensuite, recourant, s'il le fallait, et il l'a fallu, aux armes de l'action syndicale, négocié avec le cabinet de Claude Allègre puis avec celui de Jack Lang. Seul parmi tous les syndicats de personnels de direction, il a fait relancer les négociations, contesté les propositions qui lui semblaient néfastes ou dangereuses, avancé ou soutenu celles qui lui paraissaient intéressantes. Il faut savoir que, cumulées, les heures passées par les négociateurs devant nos interlocuteurs du Ministère, dépassent les 1 000 depuis le mois de janvier (sans compter bien sûr les temps de préparation, inscrits ou non sur leurs agendas...).

Et le résultat est là : un protocole d'accord qui nous est soumis, que le Conseil Syndical National extraordinaire du 14 octobre a décidé de signer. Sans être parfait - il porte en lui même les germes des actions syndicales futures - il représente à cette date, en fonction d'une situation que nous avons su créer, une étape essentielle vers de nouvelles avancées. Il met les personnels de direction à la place qui doit être la leur. Il s'agira maintenant pour nous, collectivement et individuellement de le frapper du sceau de la réalité ; ce sont, en effet, les personnels de direction eux-mêmes qui le feront vivre. A nous tous de jouer.

Et inlassablement, le syndicat reprendra dès son prochain CSN les réflexions de fond qui restent posées à notre profession, notamment en matière pédagogique, et tracera les pistes de l'avenir.

Jean Jacques ROMERO



Éditorial

4

Agenda

Décisions du BN

Actualités

Rencontres

Stages

Circulaire épinglée

Le SNPDEN écrit...

Salon de l'Éducation

23

Dossier CSN

extraordinaire

Intervention du S.G.

Interventions des académies

Carrière

Mouvement 2001

40

46

Dossier suite

Protocole d'accord

Entretien

Chronique juridique

59

Syndicalisme

Adhésion

Questions...

Index des annonceurs

INCB	2
OMT	9
LE MONDE	13
BOLLIGER	15
MÉDIA SCIENCE	15
XEROX	27
JB INFORMATIQUE	27
ORANGINA	75
ALISE	76

SNPDEN : 21 rue Béranger, 75003 Paris

Téléphone : 01 49 96 66 66 Fax : 01 49 96 66 69

Directeur de la Publication : Jean-Jacques Romero

Rédacteur en chef : Jean-Claude Guimard

Rédacteur en chef adjoint : Marcel Jacquemard

Secrétaire de rédaction : Joëlle Torres

Conception : CIE/Lawrence Bitterly, Paris, Johannes Müller

Réalisation : Johannes Müller

Publicité : Espace M • 04 92 38 15 55

Chef de Publicité : Fabrice Mauro

Impression : Imprimerie SIC, 5/7 rue Claude Chappe 77 400

Lagny - Tel : 01 64 12 17 17

Direction - ISSN 6-5294

Commission paritaire de publications

et agence de presse

1798 D 73 S du 11 mars 1993

Direction n° 83

Mis sous presse le 30 octobre 2000

Abonnements : 240,00 F/35 € (10 numéros)

Prix du numéro : 25,00 F / 8 €

Agenda

Lundi 16 octobre

Rencontre avec M. Perret, Doyen IGEVS
et M. Obin, Président du concours de
recrutement

Mercredi 18 octobre

Rencontre avec M. Leblanc, IGEN : le sport
scolaire

Groupe de travail sur la place des femmes
dans le syndicat

Emilie Willemain présente sa thèse

Jeudi 19 octobre

Conseil Supérieur de l'Éducation

Vendredi 20 octobre

Audience avec M. Jacky Richard :

Audience avec M. Hussenet : signature et

> calendrier de la mise en place du protocole

Samedi 21 octobre

Santé des jeunes : colloque FSU

Lundi 23 octobre

Rencontre avec MM Chapuisat et Demeulier
(CEMEA)

Mercredi 25 octobre

Bureau National

Jeudi 26 octobre

Bureau National

Mercredi 8 novembre

Audience avec Charles Cytermann (Directeur
à la Direction de la programmation et du
développement)

Jeudi 9 novembre

Rencontre FCPE/SNPDEN

Cellule juridique

Bureau national élargi aux secrétaires académiques le 27 septembre 2000 au lycée Rodin

Merci à Jean Claude Durand, proviseur, pour
son accueil toujours chaleureux au lycée Rodin

La rentrée 2000 : les mesures arrêtées et l'en-
gagement important des personnels de direction
ont permis un apaisement du climat.

Projet de loi des finances pour 2001 (lire
Direction 82 p. 10).

Point sur la situation des retraités : Il y a 1 700
personnes (dont 900 ayant cause) en 2.3 et
1 900 personnes en 2.2 (pour la plupart, devenus
certifiés), il faut rappeler que 7 000 retraités actuels
ont bénéficié du statut de 1988. L'objectif reste d'obtenir pour chaque per-
sonnel de direction une promotion au moins avant son départ à la retraite.

Décret sur les cantines : le BN manifeste son désaccord avec la propo-
sition de modulation des tarifs des cantines considérant qu'elle est extrê-
mement lourde à mettre en œuvre sans résoudre les problèmes sociaux
auxquels voulaient s'attaquer la mesure.

Présentation par le secrétaire général du protocole d'accord et débat

Le CSN extraordinaire qui se prononcera pour la signature du protocole
d'accord est fixé au 14 octobre.

Le CSN de mai sera décentralisé dans l'académie de Grenoble.

L'ordre du jour du CSN de novembre est arrêté (publié dans Direction n° 82)



Bureau national du 14 octobre 2000

Ce court BN prépare le CSN extraordinaire qui devra se prononcer sur
le projet de protocole d'accord. Sur proposition du secrétaire général, à l'una-
nimité, le BN demande au CSN de se prononcer pour la signature du pro-
tocol d'accord.

20 ans, déjà...

Le BN et les SA ont eu l'immense
plaisir de cette réunion de
saluer les 20 ans de Joëlle au SNPDEN,
Jean Jacques rappelant qu'elle a rejoint
notre organisation en septembre 1980,
au 28 rue d'Hauteville



Actualités

« LES HERCULES DE L'HISTOIRE »

Un concours à l'initiative du service éducatif du Mémorial de Caen, ouvert à tous les collégiens de France métropolitaine.

Sous une forme originale et attrayante, « les Hercules de l'Histoire » permettent de valoriser les acquis historiques enrichis au collège mais aussi les connaissances personnelles des élèves.

L'initiative a pour objectif de proposer, pour chaque niveau de classe, un questionnaire à choix multiples d'histoire et d'éducation civique, en lien avec les programmes officiels, et auquel devront répondre les élèves inscrits, au cours d'une épreuve de 1 heure maximum organisée le jeudi 29 mars 2001 dans l'enceinte des établissements scolaires participant à l'opération.

Clôture des inscriptions à ce concours, pour lequel est demandée une participation de 13 F par élève, le 8 décembre prochain. Proclamation des résultats en mai 2001.

Pour plus d'informations, modalités d'inscription, règlement..., n'hésitez pas à contacter le service éducatif du Mémorial de Caen.

Tél. : 02 31 06 06 58
Fax : 02 31 06 01 66

À noter aussi que le Mémorial, qui accueille chaque année près de 150 000 scolaires et encadre en stage près d'un millier de professeurs, présentera lors du prochain salon de l'Éducation ses activités pédagogiques, sa documentation ainsi que ses formations gratuites pour les enseignants d'histoire et d'éducation civique.

SIMPLIFICATION ADMINISTRATIVE ET CARTE SCOLAIRE

Risque de « triche organisée »

À la suite de la réunion du Comité interministériel pour la réforme de l'État, réuni le 12 octobre dernier, Michel Sapin a annoncé un certain nombre de décisions visant à moderniser la fonction publique et allant dans le sens d'une plus grande transparence, d'une simplification des démarches administratives des usagers et d'une meilleure gestion du personnel.

Parmi les mesures annoncées, l'une concerne directement les chefs d'établissement puisqu'elle prévoit de supprimer, d'ici au 1^{er} décembre prochain, les fiches d'état civil ainsi que les justificatifs de domicile pour les démarches administratives courantes. Ce qui signifie concrètement pour les établissements scolaires qu'ils ne pourront plus demander, comme l'exigeait le principe de la sectorisation, un justificatif de domicile pour l'inscription d'un élève au sein de l'établissement, une simple déclaration sur l'honneur devant suffire, « sauf en cas de doutes sérieux ».

Interrogé sur ce point par Le MONDE dans son édition du 14 octobre, Jean Jacques ROMERO fait part de son inquiétude quant à cette décision qu'il juge « dangereuse ». Selon lui, si « certaines familles osaient déjà, avec les justificatifs de domicile, déroger à la sectorisation pour obtenir un établissement de leur choix, en obtenant un pseudo certificat

de logement ou une boîte aux lettres via un agent immobilier », il pense que sans les justificatifs, « la triche organisée » va s'installer et les stratagèmes vont se révéler nombreux pour trouver une adresse permettant une inscription dans un supposé bon établissement, contournant ainsi la règle de la carte scolaire. Il estime de plus dans une interview accordée à l'AEF que « l'administration ne portera pas davantage plainte contre les parents ayant fait une fausse déclaration qu'elle ne portait plainte contre les parents usant de faux et de factures qui ne reflétaient pas une domiciliation réelle ».

Quant au Ministère de la Fonction Publique, sa perception est toute autre : « nous faisons confiance aux Français... nous pensons que les gens sont responsables ». Et d'ajouter : « Si la fraude se développe, on sera déçu ». Il est toujours permis de rêver !

Une chose est sûre, si l'administration scolaire ne conserve pas un moyen de réguler les affectations, un véritable problème de gestion des flux d'élèves et de mixité sociale va se poser.

PILULE DU LENDEMAIN : UNE RÉPONSE PAR LA LOI

Après avoir été exclue des établissements scolaires le 30 juin dernier (cf. DIRECTION N° 81) par une décision du Conseil d'État annulant la circulaire de Ségolène ROYAL, qui autorisait six mois plus tôt sa délivrance par les infirmières scolaires, la pilule du lendemain, dite Norlevo, pourrait être de retour dans les établisse-

ments scolaires ; en tous cas elle en prend le chemin.

En effet, le 5 octobre dernier, l'Assemblée Nationale a approuvé à une large majorité la proposition de loi socialiste sur la contraception d'urgence qui autorise ainsi les pharmaciens à fournir cette pilule sans prescription médicale, permet aux médecins de la prescrire aux mineures sans autorisation parentale, et surtout, pour ce qui nous concerne, autorise les infirmières scolaires à délivrer cette contraception aux adolescentes.

En attendant que le sort de cette proposition de loi soit définitivement réglé, le texte devant être examiné par le Sénat le 31 octobre prochain, notre Ministre a jugé nécessaire « de donner des instructions aux Recteurs, Inspecteurs d'Académie et Chefs d'établissements, par le biais d'une circulaire parue au BO N° 34 du 28 septembre, afin qu'ils puissent organiser dans les meilleures conditions les modalités de prévention, d'aide et d'accompagnement des adolescentes dans le domaine de la contraception d'urgence. Il leur demande ainsi de mettre en place un dispositif précis, en travaillant étroitement avec les centres de planification familiale, en s'appuyant sur l'expérience technique des infirmier(e)s scolaires et surtout en mettant à disposition de tous les élèves l'ensemble des informations pratiques dont ils doivent disposer en la matière (coordonnées des centres de planning familial, du médecin rattaché, horaires...).

INNOVATION SCOLAIRE

Officieusement évoqué par les médias à plusieurs reprises, le

Conseil national de l'innovation pour la réussite scolaire a été officiellement créé par le Ministère de l'Éducation Nationale par un arrêté en date du 4 octobre publié au JO du 17 octobre 2000.

Ce conseil, dont le champ de compétence s'étend à l'ensemble de l'enseignement scolaire, est chargé selon les termes de cet arrêté, de « proposer au ministre de l'éducation nationale les orientations d'une politique claire en matière d'innovation, d'identifier, soutenir, impulser, expertiser et évaluer des pratiques innovantes en vue d'améliorer la réussite scolaire, de mettre en place des moyens d'accompagnement répondant aux besoins des innovateurs de terrain ». Il doit également diffuser largement les pratiques innovantes les plus diversifiées, afin qu'elles irriguent le système et contribuent à sa faculté de changement, et organiser le débat sur l'innovation avec les responsables du système éducatif, les chercheurs spécialistes, les représentants des associations ou des mouvements pédagogiques, les experts étrangers.

Présidé par une personnalité désignée par le Ministre, cette instance comprendra 40 membres dont 5 membres de droit (les Directeurs de la DESCO, de la DPD, de la Technologie, de l'INRP et le Président du Conseil National de l'Évaluation) et 35 membres nommés pour trois ans et choisis en fonction de leurs compétences en matière d'éducation et d'innovation, parmi les enseignants, les chefs d'établissement, les chercheurs, les membres des corps d'inspection du MEN, les représentants des parents d'élèves et des élèves, les représentants des collectivités territoriales et les personnalités qualifiées, françaises ou étrangères. A noter que syndicats et mouvements pédagogiques, en tant que tels, ne font pas partie de cette instance.

La liste complète des membres sera arrêtée très prochainement dans la mesure où Jack Lang souhaite que le conseil soit effectivement installé au retour des vacances de la Toussaint.

D'ores et déjà, l'ouverture de certains sites expérimentaux est prévue pour la rentrée 2001.

LA PRESSE DANS L'ÉCOLE

La 12^e semaine de la Presse dans l'École aura lieu du lundi 12 au samedi 17 mars 2001 et sera consacrée à « l'analyse et la production de messages d'information écrits, parlés, télévisés ou électroniques ».

Cette opération pilotée par le Centre de Liaison de l'Enseignement et des Moyens d'Information (CLEMI) du Ministère de l'Éducation Nationale « s'adresse aux enseignants volontaires et à leurs élèves, de la maternelle à l'université, et leur donne la possibilité d'un large accès aux médias, à la presse écrite d'abord, mais aussi à la radio, à la télévision, aux sites Internet et aux médias lycéens quel qu'en soit le support ».

Selon les chiffres communiqués par le Ministère, 745 médias avaient été partenaires de la précédente édition en mars 2000 dont 440 quotidiens et magazines d'informations, 234 stations de radio et 71 télévisions et agences de presse.

À noter que les inscriptions des établissements scolaires s'effectueront sur Minitel (36.14 EDUTEL - mot clé : PRESSE) du jeudi 11 janvier à partir de 14 heures au vendredi 2 février à 18 heures. Avis aux amateurs !

Dans une société où les médias sont omniprésents et tendent parfois à la surinformation voire à la désinformation, cette opportunité d'initiation des élèves à une lecture critique et raisonnée des médias constitue un véritable enjeu qui mérite d'être défendu.

CITÉ CITOYENNETÉ

La Cité des Sciences et de l'Industrie organise, en partenariat avec la MAIF, une expo-

sition interactive itinérante intitulée « Cité-Citoyenneté ».



S'adressant prioritairement aux scolaires âgés de 13 à 21 ans, cette opération, qui voyagera dans toute la France pendant 5 ans, selon un rythme trimestriel, a pour objectif d'aider chacun à mieux comprendre l'organisation des relations entre les individus et les relations du citoyen avec les institutions.

L'exposition donne ainsi des repères simples et des informations pratiques et concrètes sur une notion si abstraite pour les jeunes, leur permettant de « se situer dans la société et suscitant en eux le désir d'en être partie prenante. La citoyenneté y est abordée sous l'angle de la responsabilité, de la vie dans la cité au quotidien ».

Elle se compose d'une part de 10 films de fiction interactifs, consultables sur bornes vidéo, qui présentent des scènes de la vie quotidienne dans lequel le jeune peut très bien devenir acteur, et d'autre part, « un café citoyen », qui lui, fait place aux échanges collectifs autour de diverses animations.

Actuellement présentée jusqu'au 8 décembre à Toulon, l'exposition est également à Niort jusqu'au 15 décembre.

Pour en savoir plus, contacter le service de presse de la Cité au 01 42 41 33 88 ou bien encore le contact presse de la MAIF au 05 49 73 75 60 (Nathalie TOUZIN).

COMITÉ NATIONAL ANTI-VIOLENCE

Se plaçant dans la ligne de son prédécesseur, Jack Lang continue la lutte contre la vio-

lence en milieu scolaire en mettant en place, par un arrêté en date du 19 octobre, publié au JO du 21 octobre, un comité national de lutte contre la violence à l'école présidé par Sonia Henrich, Inspectrice Générale de l'Éducation Nationale.

« Ce comité a pour mission d'identifier et d'analyser les phénomènes de violence à l'école et de proposer, en relation avec les autres départements ministériels, les réponses propres à lutter contre ces phénomènes ». Il devra de plus être informé des bilans concernant la violence scolaire et des actions mises en œuvre dans les établissements. Il pourra procéder à des auditions et également « mettre en place des groupes de travail et organiser des séminaires nationaux ou déconcentrés ». Ses travaux seront préparés et mis en œuvre par un groupe opérationnel.

Composé de 36 membres, ce conseil « réunit, pour la première fois, autour de la même table, tous ceux qui doivent agir ensemble et comprendre tous les partenaires institutionnels de l'Éducation Nationale : justice, police, défense, mais aussi la jeunesse et les sports, la ville, des élus dont la perception et les capacités de propositions sont fondamentales, des personnels (comme des chefs d'établissement, des professeurs), des élèves et des parents » a précisé Jack Lang à la presse le 24 octobre dernier.

Antérieurement, le Ministre avait également rappelé son souci de placer les jeunes, notamment les lycéens, au centre des actions engagées, et avait cité pour exemple le partenariat pilote entre la région Ile-de-France et l'Éducation Nationale, prévoyant notamment la désignation de « correspondants violence », le lancement d'une campagne de mobilisation et de sensibilisation des lycéens et l'organisation d'une semaine d'action dans les établissements et de « rencontres régionales des lycéens », à la fin du printemps 2001.

En parallèle, Ségolène Royal a annoncé le 26 septembre dernier, à l'occasion de la journée nationale de l'enfance maltraitée, la création d'une cel-

lule nationale de suivi des cas de maltraitance en institutions, qui travaillera en relation avec la structure mise en place par le MEN, et complétée par une cellule d'écoute spécialisée au sein du service national d'accueil téléphonique de l'enfance maltraitée (le 119), pour traiter les informations relatives à des sévices en institution (la pédophilie notamment). Elle a rappelé à ce propos l'importance de son engagement contre la violence et a souligné « la forte continuité entre ses responsabilités d'hier au Ministère de l'Éducation Nationale et celles d'aujourd'hui ».

PARENTS ET ENSEIGNANTS NE SONT PAS SUR LA MÊME LONGUEUR D'ONDES

La valeur des sondages est ce qu'elle est, elle peut parfois prêter à caution, mais puisque notre société fait sans cesse appel à eux et nos ministères y font si souvent référence, c'est bien qu'il doit y avoir quelques enseignements à en tirer.

Le Magazine Challenges vient de publier dans son édition du mois dernier un sondage réalisé avec l'Institut CSA auprès d'enseignants et de parents qui révèle leurs divergences de point de vue sur presque tous les sujets concernant l'enseignement scolaire.

En voici les grandes lignes. Commençons par les points d'accord dont la liste est vite dressée.

Ils portent sur :

- la formation des enseignants : parents et professeurs jugent que les enseignants sont plutôt bien voire très bien formés (respectivement 67 et 69 %) ;
- le classement des matières à maîtriser pour trouver un emploi : celui-ci est sensiblement identique pour enseignants et parents, avec en tiercé de tête, le français, l'anglais et l'informatique.

- un regroupement des filières générales, techniques et professionnelles dans les mêmes lycées, pour 62 % des parents et 57 % des enseignants.

Quant aux points de désaccord, ils sont plutôt nombreux.

- 29 % des parents contre seulement 3 % des enseignants jugent l'enseignement au collège et au lycée d'assez ou de très mauvaise qualité. 54 % d'entre eux pensent que son objectif prioritaire doit plutôt être d'aider à entrer dans la vie active, les enseignants étant eux, à 71 %, plus orientés vers un objectif de culture générale et citoyenne.

- un peu plus d'un parent sur deux (56 %) jugent que les élèves ne sont pas traités à égalité à l'école alors que les enseignants sont seulement 29 % à le penser.

- En matière de sécurité, les écarts de perception demeurent fortement puisque si 76 % des enseignants pensent que leurs établissements scolaires sont des lieux où les élèves se sentent en sécurité, les parents eux estiment inversement, et ce majoritairement (66 %), que leurs enfants n'y sont pas en sécurité.

- Autre sujet de discorde, le travail des enseignants, la majorité des parents (69 %) pensant qu'ils effectuent en moyenne moins de 35 heures par semaine contre 22 % des enseignants, et 41 % des parents jugent que les enseignants sont plus souvent absents que les autres fonctionnaires alors que seulement 5 % des enseignants partagent cette opinion.

- Dans ce sondage, le point concernant la carrière des enseignants est à souligner particulièrement car non seulement ces derniers sont majoritairement prêts à accepter des promotions au mérite (pour 60 % d'entre eux contre 81 % des parents), mais de plus, ils sont près de 1 sur 2 (46 %) à accepter l'idée que le chef d'établissement puisse jouer un rôle dans leur nomination (80 % des parents).

Il s'agit là d'un courant plutôt novateur.

Au delà de ces écarts importants entre opinions parentales et opinions enseignantes, l'enquête révèle éga-

lement une « coupure » entre les parents de milieux modestes et ceux de milieux plus favorisés, « les couches les plus aisées s'accommodant le mieux de l'école actuelle ». « Comme si », souligne l'auteur du dossier du Magazine, « cadres et professeurs étaient de connivence pour ne rien changer au système ». En revanche, pas de différence constatée entre les enseignants quel que soit leur établissement et leur matière.

Différence d'analyse également entre notre Ministre et son prédécesseur. Le premier pense notamment que ces divergences d'opinion sont dues au fait que les parents ont une vision extérieure à l'école, construite d'échos de leurs enfants et d'éléments extérieurs, alors que les enseignants qui sont eux sur le terrain, ont une vision plus réelle. Quant à son prédécesseur, Claude Allègre, il estime lui que ce sont plutôt les enseignants qui sont « décalés avec la réalité » et dénonce leur « refus de voir ». Pour notre Ministre, ces résultats sont « plutôt bon signe ». Ils témoignent d'un changement des mentalités des enseignants et d'un plus grand intérêt des parents pour l'école.

Parents, enseignants, Ministre, ancien Ministre... autant de discours différents, autant de visions sur l'école !

DÉCISION DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE BORDEAUX

Interdire dans le Règlement Intérieur le port d'un couvre-chef dans les bâtiments d'une EPLE est illégal. C'est ce qu'a décidé le tribunal administratif de Bordeaux.

(Cf. Actualités DIRECTION N° 77 et 78)

[...] « Considérant que le principe de la laïcité de l'enseignement public, qui résulte notamment des dispositions précitées et qui est l'un des éléments de la laïcité de l'État et de la neutralité de l'ensemble des

services publics, impose que l'enseignement soit dispensé dans le respect, d'une part, de cette neutralité par les programmes et par les enseignants et, d'autre part, de la liberté de conscience des élèves ; qu'il interdit, conformément aux principes rappelés par les mêmes textes et les engagements internationaux de la France, toute discrimination dans l'accès à l'enseignement qui serait fondée sur les convictions ou croyances religieuses des élèves ; que la liberté ainsi reconnue aux élèves comporte pour eux le droit d'exprimer et de manifester leurs croyances religieuses à l'intérieur des établissements scolaires, dans le respect du pluralisme et de la liberté d'autrui et sans qu'il soit porté atteinte aux activités d'enseignement, au contenu des programmes et à l'obligation d'assiduité ; que, dans les établissements scolaires, le port par les élèves de signes par lesquels ils entendent manifester leur appartenance à une religion n'est pas, par lui-même, incompatible avec le principe de laïcité [...] ».

(Extrait des conclusions du Tribunal administratif de Bordeaux).

Nous en concluons donc qu'interdire le port de couvre-chef c'est réglementer le port de signes distinctifs de caractère religieux, donc c'est illégal. C.Q.F.D.

En attendant, comme nous le dit la Principale du Collège BLANQUI : « Maintenant, il me faut gérer la situation dans l'établissement : assimiler l'idée que nous devons supprimer du RI le paragraphe sur « la tenue correcte dans l'établissement », la faire admettre aux membres du CA, s'obstiner malgré tout à expliquer aux Minettes en jupe rase-pet et au nombril à l'air et aux garçons qui s'accrochent à leurs casquettes que ça ne se fait pas dans le monde du travail ».

Il est à noter que c'est également le Tribunal Administratif de Bordeaux qui avait rendu une décision dans le domaine de la gratuité (cf. DIRECTION N° 79 p. 23), qui n'a pas précisément facilité le fonctionnement des établissements.

Le SNPDEN rencontre

M. François Perret, doyen des IGEVS le 16 octobre 2000

Pour l'inspection générale :

M. Perret, doyen des IGEVS,
M. Obin, président du jury
des concours de personnels
de direction.

Pour le SNPDEN :

J.J Romero, Ph. Guittet,
A. Berger, O. Minne,
J.M Bordes.

En début de séance, Jean-Jacques Romero annonce aux inspecteurs généraux que le CSN de notre syndicat a approuvé, le 14 octobre, le projet de protocole d'accord et en commente certains points.

Puis il indique que pour les personnels de direction, la place de l'Inspection générale dans les structures est importante pour le suivi des personnels, pour les procédures disciplinaires, pour les carrières.

Enfin il souhaite que soient abordées les questions touchant à la formation des lauréats et à l'intégration des personnels dans les corps d'inspection.

M. Perret rappelle que les IGEVS sont des inspecteurs généraux d'établissements et de vie scolaire. Ils ont donc un double regard. De plus, comme ils ont en charge au

moins une académie, ils ont sur celle-ci un regard particulier tout en conservant un regard plus large.

Pour le mouvement des personnels de direction, l'inspection ne portera plus, comme elle le faisait par le passé, d'appréciations sur l'ensemble des demandes, mais s'orientera vers l'étude de candidatures sur des établissements déterminés nécessitant un examen tout particulier (cela concernera environ 150 établissements par an). L'inspection générale formulera des avis. La DPATE gardera le choix final. Ce travail se fera en liaison avec l'IGAEN qui définit les profils de postes.

Le champ d'action de l'IGEVS concernera aussi le suivi des inspecteurs (IPREVS, IADSDEN) dans les domaines de la formation, du suivi, de l'accompagnement, de l'évaluation.

Naturellement, les personnels de direction pourront, comme par le passé, solliciter l'inspection générale. Mais leur premier interlocuteur est bien l'IPREVS.

M. Perret nous indique que les IPREVS placés sous l'autorité du recteur dépendent de lui mais sont les seuls collaborateurs itinérants qui

peuvent rendre compte de situations locales. Ils doivent disposer d'une réelle liberté d'action.

Ils devraient bénéficier d'un plus grand crédit de la part des personnels de direction.

Les procédures d'évaluation, le rôle de l'IGEVS dans les procédures disciplinaires.

L'action de l'IGEVS s'insère dans les évolutions lourdes que nous constatons actuellement, le contexte juridique invitant à une nouvelle gestion des procédures.

L'IGEVS n'est pas nécessairement saisie de tous les problèmes d'ordre disciplinaire certains restant du domaine de la gestion rectorale. La saisine de l'inspection générale est du ressort du cabinet du ministre après étude par la DPATE du dossier transmis par le recteur. L'IGEVS est consciente de la nécessité de définir et de développer des techniques d'investigation rigoureuses, à charge et à décharge, s'approchant au plus près de la détermination des faits, l'intime conviction n'étant parfois que le dernier recours quand l'analyse n'amène qu'à un faisceau de présomptions.

La formation des lauréats-concours.

La formation telle qu'elle est pratiquée depuis l'année dernière fera l'objet d'une évaluation rigoureuse à partir d'un canevas établi. L'alternance n'est pas toujours vécue comme négative, car elle donne aussi des réponses en termes professionnels à des collègues en situation. La deuxième année devrait donner lieu à l'approfondissement d'une culture professionnelle. Sont également évoqués le rôle du chef d'établissement d'accueil, sa désignation, les critères d'affectation sur un poste pour les lauréats-concours et les critères de recrutement.

Le conseil de la vie lycéenne : évocation de la complexité des procédures.

L'accès plus large aux corps d'inspection : un réel problème.

Dans l'état actuel, peu d'IPREVS deviennent inspecteurs généraux. Les personnels de direction quant à eux devraient, pour pouvoir prétendre à devenir IG, occuper des fonctions intermédiaires.

Jean-Michel Bordes

M. Michel Heon, inspecteur général chargé de la mission emplois jeunes le 24 octobre 2000

La réunion s'est tenue sous la présidence de M. Michel Héon, inspecteur général et en présence de Jean Pierre Bellier

Le gouvernement est en train de réfléchir sur la pérennisation, l'extension des contrats, l'éventuel passage de droit privé en droit public

(2 réunions de ministres ont eu lieu à Matignon).

On assiste actuellement à une pression très forte sur le dispositif. Les IG procèdent à des investigations sur le fonctionnement des cellules académiques dans les rectorats avec obligation de rendre compte le 31.10.2000

La cour des comptes également s'intéresse de très près au dispositif non seulement en ce qui concerne l'utilisation des fonds FSE mais aussi en terme de professionnalisation. Le 10 novembre une réunion est prévue avec DAFCO/DAF et les correspondants emplois jeunes car la formation reste

le point faible malgré l'existence des fonds en particulier grâce aux FSE.

Le rapport du CEREQ est sorti et constitue une base de travail à deux chantiers :

- Quel avenir pour la fonction ? le système a fait apparaître un certain nombre de questions ; des

page 9
OMT

1/1 page de publicité

révélateurs de besoins nouveaux, de métiers nouveaux. Comment l'EN peut répondre ou ne pas répondre à ces besoins ? une des réponses possible serait une pérennisation de type "pionnicat"

- Quel devenir des jeunes ? Il faut étudier le problème des aides éducateurs déjà dans le système. Ex :

- la formation ou les formations ne sauraient être que de type universitaire (la stratégie était de les "caser" à "l'extérieur")
- si on "met" les aides éducateurs sur les concours internes on risque de cannibaliser les dits concours
- pourquoi ne pas signer une convention tripartite avec l'ANPE pour permettre la recherche d'em-

plois à l'image de celle des formations

La mission emploi jeunes se doit de développer des argumentaires pour participer à la transformation des emplois nouveaux mais n'a pas vocation de décisions. Les approches seront différentes selon qu'il s'agit d'emplois jeunes exerçant au sein des associations marchandes,

des collectivités territoriales et de l'EN

Le Premier ministre a souhaité être le premier à communiquer à ce sujet le 15 novembre prochain.

NB : La MEJ a retenu une réunion le 6 novembre pour une étude "fine" du rapport du Cercq.

Françoise Charillon

Thomas Rogé, délégué national à la vie lycéenne le 04.10.2000 au SNPDEN

Thomas Rogé rappelle la distribution en cours de la brochure destinée aux lycéens et indique qu'il souhaite réfléchir avec les chefs d'établissement à la création d'un site Internet et d'un bulletin des délégués qui serait national avec des déclinaisons académiques. Ce document pourrait être envoyé aux établissements par voie télématique sous format PDF. À charge pour le lycée de dupliquer le bulletin. JJ. Romero indique que dans ce cas une circulaire devrait préciser qui fait quoi, le rôle de CPE et qu'il reste à trouver le financement pour cette opération.

Thomas Rogé souhaiterait mettre en place le "printemps

des lycéens" déjà expérimenté à Aix et à l'étendre à plusieurs académies. Pour cela des contacts seront pris avec les conseils régionaux qui semblent prêts à soutenir des projets lycéens.

JJ. Romero tout en manifestant de l'intérêt pour ce projet culturel, s'inquiète que ces projets ne prennent pas en compte les servitudes des études et que par exemple cette action soit envisagée au moment de la préparation du bac. Dans le catalogue des droits et devoirs des élèves, le droit aux études doit être le premier devoir.



Les élections au conseil des délégués sont évoquées. JJ. Romero évoque l'inquiétude des collègues devant la complexité du dispositif. Il lui semble qu'une déclaration du

ministre aurait été bienvenue pour donner du sens à tout cela. Enfin, un bilan sera indispensable après les élections.

Marcel Jacquemard

Jacky RICHARD Inspecteur général de l'administration de l'Education nationale

Pour l'inspection générale :

M. Jacky Richard, et
M. Geoffroy (IGAEN)
Pour le SNPDEN :
JJ. Romero, Ph. Guittet,
J.-M. Bordes, O. Minne,
A. Berger

Jacky Richard a présenté l'IGAEN en rappelant qu'elle était divisée en 7 groupes territoriaux (M. Geoffroy, par exemple est le responsable du groupe Ouest qui compte les académies de Rouen, Caen, Rennes et Poitiers) ce qui permet d'avoir toujours une présence sur le terrain. Il a rappelé que l'IGAEN est un corps de contrôle, il n'est donc pas organisé comme une Direction, ce qui lui donne

une incontestable liberté, une indépendance d'expression par rapport au ministre. Tout ministère a une inspection générale de l'administration et à côté des IG spécifiques. Le rôle de toute IG de l'administration est de veiller au respect de la norme administrative et financière. Dans l'Éducation Nationale, c'est un peu plus complexe. L'IGAEN s'arrête aux portes de la classe, mais tout le reste la concerne ; son but est l'optimisation des moyens donnés par l'État : l'IGAEN a un droit de regard et de contrôle permanents sur l'organisation générale (et donc sur les emplois du temps, l'organisation des remplacements...), elle intervient aussi en situation de crise. Elle

a donc une approche systématique de l'appareil, ayant toujours comme point de départ : l'établissement, là où sont les élèves.

JJ. Romero a présenté le contexte actuel (accord donné par le CSN pour signer avec le Ministre le protocole d'Accord) et rappelé que c'était au terme d'une réflexion menée depuis 4 ans (à l'interne du SNPDEN, puis commission Blanchet, et négociations) sur les missions et la carrière des personnels de direction, cadres de l'Éducation Nationale. Il a dit que l'audience demandée avait comme but de permettre un échange autour du rôle de l'IGAEN dans l'évaluation, la carrière, les mutations des personnels de

direction, une première rencontre qui vraisemblablement se renouvellera.

En ce qui concerne la gestion des personnels de direction, l'IGAEN ne souhaite pas participer à la gestion des personnels ; d'une part, parce que les IGAEN ne sont pas assez nombreux (environ 100), d'autre part parce que c'est un métier qui ne s'improvise pas et que ce n'est pas la stricte compétence des IGAEN. L'IGAEN travaille sur les postes qui se libèrent (départ en retraite). L'IGAEN voit environ 140 EPLE qui se libèrent pour cause de départ en retraite, par année scolaire, environ et établit une fiche profil de l'établissement, qui peut servir au moment où le

recteur vient négocier les mutations. Il y a un problème de méthode qui est à revoir, les postes ciblés sont des éléments d'intérêt fort.

Puis fut abordée la question des procédures disciplinaires, notamment par les 2 commissaires paritaires présents. J.-M. Bordes a fait remarquer que parfois les rapports manquaient d'éléments précis et concrets, se basant trop sur

des rumeurs, qu'il n'y avait pas toujours adéquation parfaite entre les rapports, les faits, et la sanction. Toute procédure disciplinaire se doit d'être juste, exemplaire. JJ. Romero a fait remarquer qu'il ne semblait pas judicieux, ni opportun de procéder en même temps à la déconcentration des sanctions disciplinaires du 1er groupe, à la déconcentration de l'évaluation et à la déconcentration

des promotions. Jacky Richard partage ce point de vue. Il dit que quand on déconcentre, il faut responsabiliser, et que dans le domaine disciplinaire, on ne peut être jugé deux fois pour les mêmes choses.

Dernier point abordé : l'accès des personnels de direction aux corps d'inspection. Jacky Richard déclare qu'il est favorable au brassage et

l'élargissement de la diversification des recrutements. En terme de faisabilité, il y a 2 façons de rentrer dans les corps d'inspection à 2 grades : IG de 2^e classe ; accessible à tout fonctionnaire au sommet des échelles chiffres et IG au grade supérieur, corps en D, pour IGAEN 1^{re} classe : élargissement à tout fonctionnaire en échelle B.

Anne Berger

Alain Clément, Secrétaire général du SNETAP-FSU le 04.10.2000 au SNPDEN

Pour le SNPDEN :
JJ. Romero, R. Pierrot
Ph. Marie, C. Guibert,
Ph. Tournier, M. Jacquemard
Pour le SNETAP :
A. Clément, J. Gonzalez,
Y. Porgroult, A. Dachicourt

Le SNETAP syndique des proviseurs de lycées agricoles publics. JJ. Romero présente le résultat des négociations sur le "statut de l'an 2000". La discussion permet d'évoquer les différences sensibles

de fonctionnement. Ainsi le proviseur d'un lycée agricole ne préside pas le C.A. et n'a pas, dans ce conseil, le droit de vote.

La délégation du SNETAP se déclare particulièrement intéressée par la demande du SNPDEN. Le référentiel du métier lui apparaît riche de perspectives.

MJ



Inspecteur général Leblanc le 18 octobre

Pour l'inspection générale :
M. Leblanc
Pour le SNPDEN :
JJ. Romero, B. Lefèvre,
P. Tournier

Le mercredi 18 octobre au siège nous avons rencontré M. Leblanc, IG chargé de mission sur le sport scolaire.

Après un exposé de M. Leblanc sur la situation du

sport scolaire, concernant notamment :

- l'offre de sport et la demande des lycéens et les décalages importants constatés entre la moindre pratique des sports collectifs au profit des nouveaux sports (NDLR les sports du Club Med) qui amènent de nouveaux élèves aux sports scolaires
- l'orientation affichée dans le sport scolaire, les ambi-

tions affichées et le constat des réalités des pratiques sur le terrain.

M. Leblanc nous informe que le SNEP veut des assises. Pour nous tous il est clair qu'il faut redéfinir le rôle des recteurs et des IA dans le sport scolaire.

Le SNPDEN observant tous les problèmes résultant de l'organisation du sport scolaire qui appartiennent aux missions de l'EPL demande

qu'il soit examiné une nouvelle organisation pour privilégier le développement du sport scolaire tout en simplifiant son actuelle organisation.

Sur ces questions une réflexion pourrait être lancée en janvier 2001. Dans le mois qui vient il serait utile de prévoir une rencontre technique pour analyser au fond les problèmes pointés dans cette réunion.

Bernard Lefèvre

Jean-Yves Rocca, Secrétaire général d'Administration et Intendance le 4 octobre

Pour le SNPDEN :
JJ. Romero, Ph. Guittet,
R. Pierrot, Ph. Marie
Pour A&I :
J.-Y. Rocca, F. Risse,
M. Fischer, A. Kister

JJ. Romero fait le point sur les négociations concernant le statut indiquant qu'il n'y a

pas de changement fondamental depuis notre précédente rencontre.

J.-Y. Rocca pose la question : "Désormais, comment va-t-on travailler ensemble ?" en faisant allusion naturellement aux nouvelles dispositions statutaires prévues

dans le protocole et aux orientations récentes de son syndicat.

En effet, A&I s'est désormais engagé dans une démarche de séparation des fonctions du comptable et du gestionnaire. La transformation d'un certain nombre de postes de CASU-comptables

en SGASU-non comptables est amorcée.

A&I et le SNPDEN prennent la décision, dès la parution officielle du protocole, d'instaurer une liaison régulière entre les deux syndicats, afin de suivre l'adaptation des structures de fonctionnement

nement dans les EPLE. Un groupe de travail permanent sera donc mis en place très rapidement.

A&I demande par ailleurs la diffusion aux gestionnaires du guide juridique du chef d'établissement et fait état de quelques crispations entre chefs d'établissement et gestionnaires et de quelques petits malentendus locaux.

Il appartiendra à la commission permanente de nos deux syndicats de suivre ces questions.

Le budget 2001

Pour A&I, le budget 2001 paraît plutôt être une bonne surprise, mais A&I se pose comme nous la question de la répartition et de la critérisation des emplois. C'est là l'un des premiers points de discussion entre nous concernant l'implantation des postes de catégorie A dans les établissements.

L'annonce du plan pluriannuel d'emplois de la Fonction publique est particulièrement attendue. Il s'agit bien évidemment, pour A&I comme pour le SNPDEN, de travailler dans le sens d'un renforcement de l'armature administrative des établissements. Il est évident que le schéma prévisionnel des besoins doit porter à la fois sur le quantitatif et le qualitatif.

La circulaire de juillet 1999

Concernant l'annulation de la circulaire de juillet 1999, c'est-à-dire l'obligation de service des personnels TOSS annulée par le conseil d'état, la position d'A&I et du SNPDEN va vers une gestion en souplesse et en douceur avant le nouveau texte puisqu'il n'y aura pas de toute façon, lorsque le nouveau texte aura été pris, de modifications sur le fond.

A propos de l'application de ce texte et en liaison avec ce qui a été dit précédemment concernant les personnels de catégorie A nous sommes tombés d'accord sur la nécessité de "muscler" ce que l'on peut appeler l'encadrement de la filière ouvrière, tout ceci au bénéfice du bon fonctionnement de l'établissement.

Le dossier ARTT

Concernant le dossier ARTT, A&I devait rencontrer B. Gille le 6 octobre. Nous sommes en attente du résultat de leurs discussions à ce sujet. Le SNPDEN réaffirme bien quant à lui, la priorité annoncée sur ce dossier par rapport aux conditions d'exercice de notre métier.

Le service des CPE

Autre dossier récurrent, le service des CPE. A&I et le SNPDEN se retrouvent sur une position commune face à ce qu'on appelle les revendications strictement corporatistes des autres syndicats. La question fondamentale est bien celle des missions des EPLE et du fonctionnement du ser-

vice public, à savoir si les CPE ne font plus certaines tâches pour lesquelles ils sont à l'heure actuelle statutairement requis, qui les fera ? A partir de là, il n'est pas question de déroger à une position ferme et commune sur ce point.

La gratuité

Sur le dossier de la gratuité, A&I a signé la charte de la gratuité (pas le SNPDEN). Pour A&I il convient d'arriver à la gratuité par le volontarisme. En l'état plus aucune participation de frais qu'ils considèrent comme "indus" ne sera perçue (par exemple les frais de scolarité) tant que la dotation d'État n'aura pas été abondée en direction des collectivités territoriales. Constatation pour nous de situations très diverses : collèges et lycées, d'une académie à une autre, d'un département à un autre. Situations extrêmement hétérogènes. La position actuelle d'A&I pouvant aller jusqu'à un mot d'ordre de blocage des voyages et des sorties scolaires, en l'attente des outils nécessaires, n'est pas la nôtre. Il nous semble

que le débat est au-delà de la simple faisabilité, c'est bien d'un débat conceptuel sur l'idée même de la gratuité dont il s'agit.

Dossier de modulation des frais de cantines

Une bonne partie de la discussion du BN de ce jour a repris l'analyse de l'impossibilité de l'application en terme de faisabilité et en terme de problème de fond. Il est bien évident que l'analyse même de la justice sociale de cette mesure mérite d'être reposée. Elle pose par ailleurs la nécessaire harmonisation des différents fonds sociaux ainsi que, bien évidemment, l'analyse en terme quantitatif, c'est-à-dire des moyens financiers et/ou en personnels mis à disposition des établissements.

Deux autres questions sont évoquées en toile de fond : la modification à venir du code de marchés publics et le dossier récurrent des logements de fonctions.

Philippe Marie



On a lu...

**REPÈRES ET RÉFÉRENCES
STATISTIQUES,**
sur les enseignements,
la formation et la
recherche

**Direction de la Pro-
grammation et du
Développement (MEN) -
324 pages - 170 F**



Un bon ouvrage de référence, apportant à tous ceux qui s'intéressent de près ou de loin au système éducatif français, une information statistique détaillée sur tous les domaines de l'Éducation Nationale.

L'édition 2000 de ce document, publié chaque année depuis 1984, vient de paraître. Il s'agit en fait d'une « œuvre collective qui s'appuie sur l'ensemble des travaux menés par la Direction de la Programmation et du Développement » (DPD) du Ministère de l'Éducation Nationale.

S'ouvrant sur les chiffres clés de la rentrée 2000, cette nouvelle édition offre plus de 120 thèmes actualisés et traités dans 12 chapitres dont un sur la recherche et le développement. « L'essentiel de l'ouvrage vise à l'actualisation et au maintien de la cohérence des séries, mais les auteurs proposent également des thèmes nouveaux comme les réseaux d'éducation prioritaire ou le devenir des élèves quatre ans après leur entrée en sixième » précise Jean-Richard Cytermann, Directeur de la Programmation et du Développement, en avant-propos.

Le document propose, à travers différents tableaux éclairés et commentés par des textes simples et synthétiques, un ensemble unique d'informations statistiques concernant les différents domaines de l'Éducation Nationale : système éducatif, établissements, population scolaire (élèves, étudiants, personnels), formation continue, diplômes, budget...

L'index alphabétique, la table des sigles, les références documentaires permettant notamment un approfondissement de certains thèmes, sont autant d'atouts qui rendent plus aisée sa consultation et en font un outil pratique et indispensable.

- Pour se procurer le document, contacter le Bureau Diffusion et Vente de la DPD situé au 58 boulevard du Lycée 92 170 VANVES (Tél. : 01 55 55 72 04 – Fax : 01 55 55 72 29)
- Vous pouvez également retrouver toute l'actualité des publications de la DPD ainsi que les principales données issues de ses activités de productions statistiques, d'études et d'évaluation sur son site Internet www.education.gouv.fr/dpd/, site qui, selon une dépêche de l'AEF en date du 16 octobre dernier, se trouve être classé par le magazine « Alternatives économiques » en tête du « top 20 des sites statistiques » pour la France et l'Europe, précédant ainsi celui de l'INSEE. Cela méritait d'être souligné.

Partons à la découverte
des sciences avec
GRAINES DE SCIENCES 2

Sous la direction de
Isabelle Catala-Blanc,
David Jasmin et Pierre
Léna, avec les contribu-
tions de scientifiques de
haut niveau.

**Collection Éducation -
Éditions Le Pommier (Avec**

**le soutien de la Fondation
des Treilles et le parrainage
de l'Académie des Sciences)**
– 260 pages – 99 F



**« Pour qu'avec plus de
facilité et de bonheur, ensei-
gnants et parents puissent
accompagner les enfants
dans la découverte des
sciences, trente professeurs
d'école primaire et sept
scientifiques se sont mobi-
lisés et ont réalisé ce
deuxième volume de la col-
lection Graines de
Sciences ».**

Ce livre ne requiert pas de connaissances préalables. Il s'adresse « à un lecteur « généraliste », un lecteur curieux du monde fascinant que nous habitons, de ses objets, de ses phénomènes, de sa structure intime ; un lecteur attiré, en un mot, par la science, sans cependant qu'il ait eu l'occasion de l'approfondir. Un lecteur qui pourra, dès lors (...) communiquer autour de lui et aux enfants sa curiosité et son savoir tout neuf, lançant ainsi une semence qui ne demandera qu'à germer ». (Extrait du Préambule).

L'ouvrage constitue ainsi un outil de formation et d'information destiné à tous ceux (formateurs, enseignants ou parents d'élèves) qui souhaitent prolonger leur réflexion et accroître leurs connaissances scientifiques, en relation avec les apprentissages de l'enfant. Sept chapitres y sont proposés : le feu et la combustion ; la subtilité de la lumière ; la

dynamique des éruptions volcaniques ; les algues marines ; le climat terrestre ; la cuisine, activité la plus « scientifique » de notre vie quotidienne ; le corps humain et ses grandes fonctions.

Écrits en étroite collaboration avec des enseignants du primaire, ces textes sont complétés par de petites expériences faciles à réaliser, qui permettront au lecteur de mettre « la main à la pâte ».

Se situant dans la continuité de l'opération « la Main à la pâte », dynamique d'enseignement des sciences à l'école primaire lancée en 1996 par Georges Charpak et l'Académie des Sciences, cet ouvrage s'insère pleinement dans le cadre de la politique ministérielle actuelle, au moment où vient d'être annoncée la mise en œuvre d'un vaste plan de rénovation de l'enseignement scientifique à l'école.

En vente en librairie depuis
fin août.

**POUR UNE CULTURE
COMMUNE, DE LA
MATERNELLE À
L'UNIVERSITÉ**

Institut de Recherches
de la FSU - Sous la
direction de Hélène
Romian
Hachette Éducation -
576 pages - 185 F



**« L'appropriation d'une
« culture commune » par
tous les jeunes reste une**

perspective, pour ne pas dire une utopie, voire un leurre selon certains ».
Hélène Romian

« Cet ouvrage est le produit d'une réflexion collective sur la notion de « culture commune », conduite par une équipe dans le cadre de l'Institut de Recherches de la FSU, composée de chercheurs, de syndicalistes, d'enseignants et d'autres agents du système éducatif (inspecteurs, assistantes sociales...).

Il s'adresse au grand public enseignant, aux militants syndicaux et associatifs, à tous ceux qui éprouvent le besoin d'interroger et de faire évoluer les contenus d'enseignement et d'apprentissage actuels en fonction des exigences d'une effective démocratisation.

A l'image de l'Institut FSU, l'ouvrage ne tend pas à présenter des positions syndicales tout élaborées, et encore moins une doctrine, mais un dossier qui se veut ouvert, problématisé, exploratoire, offert à la discussion ». (Extrait de l'introduction de Hélène Romian).

« Sa première partie interroge l'idée de démocratisation : selon quels repères historiques, institutionnels, politiques et éthiques une école qui divise peut-elle unir ? Peut-on dépasser les différences d'origine ? Comment peut-on alléger ou « reconcevoir » les programmes ?...

La deuxième partie invite à construire des principes d'action et de connaissance, et à trouver des concepts fondamentaux communs. En partant d'activités de production qui font sens, ce livre invite à problématiser, catégoriser, conceptualiser, et permet également d'apprendre à mettre les savoirs en relation.

La troisième partie problématise l'ensemble et aide à faire construire par tous les jeunes une « culture commune » qui répondra à la fois à leurs besoins, à ceux de la société et aux évolutions des techniques et des sciences.

Ce livre propose ainsi le pari d'une École plus égalitaire, lieu de résistance contre la culture unique, creuset du changement social, lieu de mise en partage des pratiques et des savoirs, pour une culture des cultures ouverte à tous les champs d'expérience et de savoir et inductrice de sens pour tous ».

www.hachette-education.com

Fédération Syndicale Unitaire – 3/5 rue de Metz 75010 PARIS – Tél. : 01 44 79 90 30

ÉDUCATION ET TERRITOIRES

Réalisé par Françoise Jacquemin
 – Ligue de l'enseignement – 204
 pages – 85 F



C'est le thème des deuxièmes Rencontres nationales de l'éducation co-organisées par la Ligue de l'enseignement et la Ville de Rennes en mars dernier, rencontres qui ont permis à plus de 350 acteurs du monde éducatif, élus et fonctionnaires des collectivités locales, militants associatifs, enseignants, parents, représentants institutionnels, de débattre entre eux et avec des chercheurs, à partir des communications de ces derniers et de la relation de réalisations de terrains.

Au cours de ces trois jours de réflexion, la succession de conférences, tables rondes et ateliers autour d'expériences concrètes ont permis des débats riches et fructueux que nous livre aujourd'hui la ligue de l'enseignement en publiant, avec le soutien de la CAF d'Île et Vilaine et du FAS, le compte-rendu de ces rencontres.

« Éduquer ensemble à l'échelle d'un territoire : pourquoi ? Comment ? Quels partenariats éducatifs mettre en œuvre dans un paysage territorial renouvelé ? La diversité des lieux et des sources de savoirs favorise-t-elle leur interaction ? La politique éducative locale est-elle ou non facteur de lutte contre les inégalités ? Qu'en est-il ailleurs en Europe ?

Comment les participants se sont-ils emparés de toutes ces questions ? Qu'en ressort-il ? »

Autant de questions qui trouvent leurs échos dans cet ouvrage.

Le document peut être commandé (Frais de port : 15 F) à l'adresse suivante :
 FOL 35 - 45 rue du Capitaine Maignan -
 35000 RENNES - Tél. : 02 99 67 10 67
 Fax : 02 99 67 68 88

Quant aux 3^{es} Rencontres Nationales de l'Éducation, rendez-vous à Rennes en janvier 2002.

page 15
 BOLLIGER

1/3 page de publicité

Les stages syndicaux : un outil majeur au service du syndicat

Albert Puchois



Le combat syndical, dont on voit bien qu'il est devenu au fil du temps, complexe et difficile, nécessite de la part de notre organisation, justesse d'analyse, cohérence à tous les niveaux, transparence à l'égard des collègues syndiqués de la base parfois plutôt prêts à en « découdre » alors que l'heure est à la négociation... ou même à l'attente prudente.

Les décalages constatés ici ou là entre les différents niveaux d'action du syndicat, prouvent bien que la communication est une nécessité et qu'en tout état de cause, le déficit d'explication, j'allais dire, de pédagogie induit parfois des incompréhensions entre les collègues.

Le syndicat doit se trouver là où se prennent les décisions politiques, au sens plein du terme, qui régleront notre quotidien de personnel de direction et la vie de nos EPLE. Aussi, dans le cadre d'une déconcentration de plus en plus grande, devient-il nécessaire que, chaque académie, département soit riches de cadres syndicaux, formés, rompus à l'exercice, parfois difficile de la représentation syndicale face à l'Administration rectoriale ou académique, reconnus par leurs pairs et comme syndicalistes et comme experts.

Le syndicat doit aussi former les jeunes collègues, qui, récemment nommés dans les fonctions de direction, ne connaissent de notre organisation que sa réputation de syndicat fort et responsable. Ces jeunes, femmes et hommes, ont pour la plupart d'entr'eux, peu connu le syndicalisme enseignant. Elles et ils sont l'avenir de notre syndicat. Le temps passe en effet et les cadres d'aujourd'hui devront un jour passer la main...

Le SNPDEN organise donc, comme il le fait depuis quelques années des stages de formation de plusieurs niveaux, avec le souci de répondre aux besoins des collègues, qu'ils soient nouveaux ou déjà confirmés et de doter l'organisation syndicale de cadres expérimentés, solides et performants.

Pour le 1er niveau, quatre stages déconcentrés, ouverts à toutes et à tous se dérouleront :

- les 15 et 16 janvier 2001 à REIMS pour les académies d'Amiens, Rouen, Lille,

Reims, Nancy-Metz, Strasbourg, Créteil Versailles-Paris

- les 18 et 19 janvier à LYON pour les académies de Dijon, Besançon, Clermont-Ferrand, Lyon, Grenoble, Nice, Aix Marseille, Corse
- les 22 et 23 janvier à ANGERS pour les académies de Rennes, Caen, Nantes, Orléans, Tours, Poitiers
- les 25 et 26 janvier à AGEN pour les académies de Bordeaux, Limoges, Toulouse, Montpellier.

Ces stages de 1^{er} niveau sont des formations de base qui se déclineront autour de l'action syndicale et du profil du responsable syndical. Y seront traités aussi les grands dossiers syndicaux actuels.

Pour le second niveau, un stage est ouvert à PARIS

- les 14 et 15 mars 2001

Ce stage est réservé en priorité, à celles et ceux qui ont déjà effectué un stage de niveau 1 et qui souhaitent prendre des responsabilités départementales ou académiques.

Les questions traitées dans ce stage auront trait à la doctrine syndicale dans l'action académique, à la communication dans le syndicat.

Pour le troisième niveau enfin, un stage est ouvert à PARIS les 21 et 22 mars 2001.

Cette formation, de haut niveau, est réservée aux « cadres » du SNPDEN. Elle sera consacrée à des sujets de réflexion sur le syndicalisme, avec la participation d'intervenants spécialistes des questions qui seront traitées.

Les inscriptions à ces stages doivent se faire exclusivement auprès des Secrétaires Académiques. La commission Vie Syndicale, dans le droit fil, de l'engagement pris au Congrès de TOULOUSE d'une plus grande représentation des femmes dans toutes les instances syndicales, souhaite qu'elles y prennent toute leur place dans ces stages.

Formation du responsable de la communication académique

Bernard Lefèvre

Le journal comme outil de communication

Il sera créé dans chaque académie sous la responsabilité du SA (article 16 du RI) un responsable de la communication. Une formation à ces responsabilités aura lieu au siège les 29 et 30 novembre 2000 (3 demi journées). Le programme de cette formation, en cours d'élaboration, pourrait être :

La communication dans le syndicat

Le journal des responsables syndicaux, la place de Direction, des SA-SD et du journal des cadres.

- Recensement des besoins
- Présentation – périodicité
- Comité de rédaction
- ...etc.
- Collecter, trier, traiter, diffuser l'information
- Des points de repères sur les médias
- Les principes de fonctionnement d'une rédaction
- Le cheminement d'une information
- Le fonctionnement de la presse locale de la presse nationale en région
- Les rapports du responsable de la communication avec la hiérarchie
- La place du responsable de la communication dans l'Académie par rapport aux adhérents et aux responsables du syndicat.
- La place du responsable de la communication dans l'académie
- Mise en place d'un journal académique
- Les dénominateurs communs aux académies
- Les spécificités régionales
- Les échanges inter - académiques
- Avec intervention de journalistes.

La difficulté, en terme de formation, de mettre en place dans les meilleurs délais les chargés de communications, impose aux académies de proposer un candidat qui accepterait d'assumer ces responsabilités pour plusieurs années. Il

ne sera pas possible chaque année de recommencer la formation de base. En effet il est déjà envisageable de poursuivre la formation au cours de l'année 2001.

Au responsable de la communication il sera demandé d'établir des relations avec les journalistes avec les cellules communication des rectorats et des collectivités locales.

Par ailleurs ce travail supposera un investissement personnel important et continu.

Il sera proposé au BN de réunir périodiquement les chargés de communication afin d'affiner, avec l'expérience, sa formation et assurer, dans le respect des spécificités locales une certaine unité dans la communication.



La Mission Laïque Française recrute



La Mission Laïque Française, association créée en 1902, reconnue d'utilité publique, a pour objectif, dans l'article 1 de ses statuts, "la diffusion à travers le monde de la langue et de la culture françaises, en particulier par un enseignement à caractère laïque et interculturel". Elle est partenaire des ministères des Affaires étrangères et de l'Éducation nationale mais aussi des 25 plus grandes entreprises exportatrices françaises.

Elle gère un réseau de plus de 70 établissements scolaires dans le monde entier (USA, Liban, Espagne, Éthiopie, Libye, Maroc, Chine ...) et recrute chaque année des enseignants mais aussi des chefs d'établissement.

Les personnes intéressées pour l'année 2000/2001 peuvent demander un dossier de candidature à la Mission Laïque Française. Celles qui auront postulé auprès de l'Agence pour l'Enseignement Français à l'Étranger pourront simplement envoyer à l'association une copie de leur dossier AEFÉ.

Mission Laïque Française
Service des Ressources Humaines
9 rue Humblot - 75015 PARIS
Tél : 01 45 78 61 71 - Fax : 01 45 78 41 57
Web : www.mission-laique.asso.fr - E.mail : vittoz@mission-laique.asso.fr

Humeur

Quand une élève écrit au ministre...

E... B...

à Monsieur le Ministre de l'Éducation nationale, Jack Lang

Objet :

Trop de devoirs à la maison

Monsieur le Ministre,

Je sollicite ce jour de votre bienveillance votre intervention au sujet des devoirs à la maison. Moi-même élève de 5^e à M..., je trouve que j'ai trop de leçons et je ne trouve pas le temps de me consacrer à mes loisirs. J'espère que vous lirez ma lettre, et que vous essayerez de faire de votre mieux. Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, à l'expression de mes salutations les plus respectueuses.

...le proviseur doit rendre compte

Le proviseur à Monsieur
l'Inspecteur d'Académie

Suite à la lettre d'E...B... revenue jusqu'au fin fond du Sud Manche par la voie hiérarchique, j'ai l'honneur de vous rendre compte de la situation qui a dû provoquer la réaction de cette jeune élève.

Le 13 septembre 2000 - soit une semaine après la rentrée - cette élève se plaint d'avoir "trop de leçons et de ne pas trouver le temps de se consacrer à ses loisirs".

Après vérification, il s'avère que la classe d'E... n'a ni plus ni moins de travail personnel hebdomadaire

à fournir que les autres divisions de l'établissement, ni d'ailleurs que tout petit Français moyen scolarisé dans une quelconque classe de 5^e du territoire.

J'émets donc l'hypothèse que, comme pour la majorité des élèves, les nouveautés de la rentrée - affaires, camarades, professeurs et autres accessoires - n'ont pas suffi à lui faire oublier durablement le temps béni des vacances et de leur liberté ...

Mais alors, pourquoi E..., elle, a-t-elle éprouvé l'envie impérieuse d'écrire au décideur suprême en matière scolaire, à Monsieur le Ministre de l'Éducation Nationale ?

Et bien, l'explication est simple : d'après ses parents, sa vieille voisine - dont la vie est particulièrement riche - entretient une correspondance suivie avec Monsieur le Président de la République et cela a favorablement impressionné E.... C'est ainsi que cette dame fait régulièrement part de ses réactions particulièrement pertinentes à des sujets politiques aussi fondamentaux que "la question des chiens errants et de ses conséquences sur l'humeur des marcheurs" ou que celle "de l'influence néfaste des thés dansants sur les mœurs du retraité normand" ... Et c'est ainsi enfin que cette voisine reçoit régulièrement des réponses de Monsieur le Président de la République.

Je note qu'en la circonstance, le fait que Monsieur le Ministre de l'Éducation Nationale n'ait pas cru devoir faire de même pourrait induire l'idée dans l'esprit de cette jeune élève de 5^e que notre institution ne se préoccupe pas quant à elle des réactions du Français de base.

Heureusement, nous pouvons lui expliquer que tous les échelons de la hiérarchie, jusqu'à Monsieur le Principal adjoint du collège se sont

mobilisés pour lui apporter une réponse. C'est ainsi qu'elle aura l'occasion d'apprendre que c'est quasiment Monsieur le Ministre qui lui répond par la voie de ce modeste rouage de notre institution.

Ce dernier n'a d'ailleurs pas manqué de lui expliquer que, dans son collège, elle a de multiples interlocuteurs à même de lui apporter des réponses concrètes et immédiates à ses questions existentielles et qu'il est sans doute préférable d'en rester à ce niveau, certes moins glorieux mais sans doute plus efficace.

Le Proviseur de la petite cité scolaire m... que je suis tient toutefois à manifester son accord sur deux points avec la jeune E... B... :

- c'est bien à Monsieur le Ministre de l'Éducation nationale et aux échelons les plus élevés de l'institution qu'il faut s'adresser pour ce qui est de l'inadéquation des programmes et des objectifs de collège à la masse des élèves qu'il accueille
- lui non plus (le Proviseur) ne trouve pas toujours le temps de se consacrer à ses loisirs tant il est parfois contraint de se livrer à des tâches qui lui semblent inutiles, comme répondre à cette lettre par exemple (à noter, pour être honnête, qu'il y a pris un peu de plaisir...).

Circulaires épinglées

Vous avez dit autonomie ?

Lettre envoyée par le recteur à un proviseur de lycée pour la semaine école-entreprise

Dans le cadre de la semaine école-entreprise organisée en partenariat avec le MEDEF de la Somme, j'ai l'honneur de vous informer que j'ai retenu votre établissement pour accueillir une réunion d'échanges qui rassemblera également le lycée professionnel de Rue et le lycée professionnel de Flixecourt.

Il s'agira de réunir autour de vous et vos collègues les adjoints, les professeurs principaux et les autres professeurs qui le souhaiteront, les chefs de travaux et une délégation d'élèves qui auront à dialoguer avec des représentants d'entreprises afin de mieux cerner les logiques et les contraintes des entreprises et des lycées et de faciliter les coopérations ultérieures.

L'interlocuteur identifié par le MEDEF est : (figure ici le nom d'une entreprise)

Je vous invite à prendre leur attache et à organiser autant que faire se pourra une réunion préparatoire destinée à cadrer la manifestation qui devrait avoir lieu le 25 octobre de 15 à 17 heures mais qu'il vous est loisible de fixer à un autre moment en accord avec vos partenaires et sous réserve que vous en informiez vos collègues concernés.

Je vous saurai gré de m'adresser sous le timbre de la DAFCO le schéma d'organisation que vous aurez retenu avec vos partenaires.

Par avance, je vous remercie de votre précieuse collaboration et de votre contribution à la réussite de ce projet partenarial".

Quand la région ne connaît pas la différence entre gardiennage et service de vacances

Lettre de la direction générale des services de la région Rhône Alpes à un proviseur

"L'acte relatif au contrat de gardiennage (point n° III.4. 1) de la séance du conseil d'administration en date du 30 juin 2000, autorisant à signer une convention avec la société..., reçu à la région le 10 juillet 2000, appelle de ma part la remarque suivante.

J'observe, qu'au titre du décret n° 86-428 du 14 mars 1986, votre établissement dispose de 6 conventions par nécessité absolue de service qui induisent pour les bénéficiaires une obligation de logement sur le site, et note par ailleurs que les logements de fonction, comme le stipule le code des domaines, constituent pour ces agents le seul moyen d'assurer la continuité du service public, et de

répondre aux besoins d'urgence liés à l'exercice de leurs fonctions.

C'est ainsi qu'il résulte des dispositions précitées, que les fonctionnaires logés sont susceptibles d'intervenir à tout moment pour assurer la bonne marche du service public et encourent à ce titre une responsabilité permanente de jour comme de nuit et tous les jours de la semaine.

C'est la raison pour laquelle, la signature d'un contrat destiné à exercer le gardiennage de l'établissement durant une partie des congés est en contradiction avec le principe même de la nécessité absolue de service.

Compte tenu de ce qui précède, je vous demande, conformément à l'article 15-12 de la loi du 22 juillet 1983, de porter à la connaissance de la prochaine réunion du conseil d'administration de votre établissement, le présent courrier, et de soumettre l'acte en question à une nouvelle délibération.

Enfin je vous saurais gré de bien vouloir adresser à la Région, conformément au décret n° 85-924 du 30 août 1985, les moyens que vous envisagez de mettre en œuvre pour assurer la continuité du service du lycée..... pendant les congés d'été."

page 19

MS

1/4 page de public

Le SNPDEN écrit...

...à Jean-Luc Mélenchon, ministre délégué à l'enseignement professionnel à propos de l'arrêté qui permet aux détenteurs du baccalauréat professionnel de préparer en un an un baccalauréat technologique.

Lors de votre conférence de presse de rentrée, vous indiquez "qu'un arrêté de juillet 2000 permet désormais à tout élève titulaire d'un baccalauréat de conserver le bénéfice des notes acquises en enseignement général s'il veut passer un autre baccalauréat" et qu'ainsi "les détenteurs du baccalauréat professionnel pourront préparer en un an un baccalauréat technologique".

Nous pensons devoir vous faire part de notre extrême réserve vis-à-vis d'un tel projet qui nous semble apporter

une réponse périlleuse par ses conséquences à un problème qui, par ailleurs, se pose effectivement.

Outre les interrogations que cela peut soulever en termes purement pédagogiques, la transformation d'un baccalauréat professionnel en baccalauréat technologique consiste à admettre que le premier est d'une moindre valeur que le second. Ce serait un retournement de la politique mise en place depuis quinze ans, une remise en cause de la place acquise par l'enseignement professionnel

et qui nécessiterait que les baccalauréats professionnels cessent de se nommer ainsi, les lycées professionnels de s'appeler "lycée". Les personnels de direction ne sont pas favorables à ce qui serait, en voulant aller de l'avant, un retour en arrière.

En revanche, la question des poursuites d'études après le baccalauréat professionnel et votre projet "qu'il n'y ait pas un baccalauréat professionnel sans passerelle ou contremarche vers l'enseignement supérieur" rencontrent nos

propres préoccupations. C'est pourquoi, le développement de préparations aux brevets de techniciens supérieurs adaptées aux titulaires d'un baccalauréat professionnel ainsi que la mise à l'étude d'une année de "propédeutique" aux sections de techniciens supérieurs qui leur soit réservée nous sembleraient des mesures plus aisées à mettre en place, moins hasardeuses quant à leurs conséquences sur les enseignements professionnels et technologiques et répondre plus précisément au problème posé".

...à Béatrice GILLE, Directrice de la DPATE à propos du projet de note de service "promotion des personnels de direction"

Nous recevons ce jour, pour avis, le projet de note de service relatif à la préparation des tableaux d'avancement et de la liste d'aptitude pour l'année 2001 au bénéfice des personnels de direction.

La lecture de ce document appelle de notre part les remarques suivantes :

- si un paragraphe attire l'attention des recteurs sur la constitution d'un corps unique à trois classes et les transformations d'emplois qui en sont le corollaire, le texte ne précise

- ni les nombres d'emplois nécessairement transformés prévus au PLF 2001 pourtant connus à ce jour,
- ni les mécanismes de gestion qui vont conduire de la mesure transitoire au 1^{er} janvier 2001 à la réelle fusion des 2 grades et 4 classes au 1^{er} septembre 2001.

En particulier rien n'indique aux recteurs la nécessité d'abonder substantiellement la liste d'aptitude (référence au statut de 1988) de 2.1 en 1.1 pour permettre, qu'après constitution du tableau

d'avancement de 1.2 en 1.1 (toujours en référence au statut de 1988) sur des promotions utiles, aucun poste promotionnel ne soit perdu faute de pouvoir relancer en cours d'année 2001 un deuxième tableau d'avancement ou une deuxième liste d'aptitude.

- il y a, de notre point de vue, la nécessité de réviser le troisième alinéa de l'article 6 (décret modificatif du 6 novembre 1995 n° 95-1 189) pour éviter tout obstacle de contrôle dans l'application d'une mesure transitoire.

- en tout état de cause, le SNPDEN ne pourrait souscrire à des approximations de gestion qui conduiraient à remettre en cause les acquis du passage au corps unique à trois classes.

page 21

XEROX

1/1 page de publicité

Le SNPDEN présent au Salon de l'Éducation

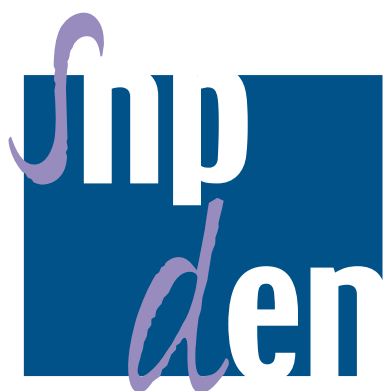
Antoine Rivelli



Le salon de l'éducation a été créé en 1999 par la Ligue de l'Enseignement avec le soutien du ministère de l'éducation nationale. Il se déroulera cette année du 22 au 26 novembre au centre Paris-Expo de la Porte de Versailles — Hall 7.2

Le SNPDEN y sera présent pour la première fois, au salon n° 5, carrefour des acteurs de l'éducation (hall 7, niveau 2, allée 6, stand n° 64).

Cet espace est conçu pour être le lieu d'échange entre les différentes composantes de la communauté scolaire et les syndicats, les mutuelles, les mouvements pédagogiques. Il doit être le berceau d'un débat d'idées innovant sur la vie à l'école et sur les dossiers d'actualité concernant notre métier. Le Stand du SNPDEN, sera animé par les membres du bureau national et les secrétaires académiques disponibles. Ils seront ravis de vous y accueillir.



Syndicat National
des Personnels de Direction
de l'Éducation Nationale

Le SNPDEN présent au SALON DE L'ÉDUCATION

HALL 7 - Niveau 2

Allée C

Stand n° 64

et dans les tables rondes



Jean Jacques ROMERO
Secrétaire général

Vendredi 24 novembre 2000 à 14 h 00

"Diriger un établissement scolaire et animer une équipe"



Philippe TOURNIER

Secrétaire national de la commission "Éducation et Pédagogie"

Vendredi 24 novembre 2000 à 16 h 00

"Les TPE : pour une première approche de l'interdisciplinarité à l'école"

CSN extraordinaire de Créteil - 14 octobre 2000

Nous avons voulu garder une cohérence à notre statut

Notre CSN est évidemment essentiel, il devra dire de façon très claire si vous nous autorisez à ratifier ce protocole et devra dire aussi quelles sont les perspectives

Intervention de Jean Jacques Romero

Quel est le sens de ce projet de protocole ? Je ne vais pas le prendre de façon linéaire, cela a été fait dans les académies, mais essayer de donner un éclairage complet.

C'est, pensons nous, une nouvelle stature, une nouvelle forme de notre métier qui nous est présentée. Une nouvelle stature parce que le protocole nous reconnaît la situation de personnel d'encadrement de haut niveau. C'est tout le sens du référentiel du métier avec les textes sur les missions, les domaines d'activité, les compétences requises. Une nouvelle stature parce qu'on aura au terme de l'écriture des textes, une nouvelle organisation de l'EPL. Les formules du schéma de direction que nous avons prévu sont reprises dans le protocole. On dit parfois, c'est revenu souvent, il n'y a pas de chefs de travaux dans l'équipe de direction et d'animation de la vie scolaire. On peut le rajouter sans problème. Il nous a semblé qu'on n'allait pas écrire un schéma pour chacun des établissements.

Deuxième niveau dans l'organisation de l'EPL, c'est l'unicité des fonctions qui est réaffirmée avec la définition d'une mission spécifique pour les uns et pour les autres, la reconnaissance du rôle de l'adjoint en terme d'association transparente avec le chef dans la direction de l'établissement. Nous parlerons bien évidemment d'évaluation tout à l'heure et de la direction des EPL multisites. De nouveaux conseils sont mis en place : le bureau qui remplacera la commission permanente, son organisation sera l'objet de négociations qui sont à venir. Quel pouvoir, quelle responsabilité aura ce bureau ? il élaguera, il

décidera sur un certain nombre de choses comme nous l'avons déjà écrit. Il n'y a pas d'opposition fondamentale. Le problème qui est posé par la DESCO est de savoir si sa mise en place est du domaine de la loi ou du décret (probablement du domaine de la loi, ce qui est un peu plus compliqué à faire modifier). Cette structure permettra d'alléger le conseil d'administration, de lui donner un rôle d'impulsion sur les questions essentielles. Le conseil pédagogique fort décrié par le SNES est toujours présent. Il a eu du plomb dans l'aile pendant un moment, j'y reviendrai quand je parlerai des réactions autour de nous. Il est toujours présent dans le référentiel. Le nouveau conseil de discipline, nous en avons déjà parlé.

A côté de cela, évidemment c'est un nouveau recrutement qui est mis en place, limitation à 45 ans de l'âge de recrutement, pourquoi cette formule ? Tout simplement parce que tout le protocole en terme de carrière est bâti sur la nécessité, la capacité qu'aura un personnel de direction, d'évoluer dans la carrière, de tirer le meilleur parti possible de ce nouveau statut. Cela passe effectivement par une limite abaissée de l'âge pour passer le concours. Je rappelle qu'au concours 99, la moyenne d'âge des reçus était de 53 ans, 52 ans l'année précédente, 51 ans en 97. Il est clair que nous ne pouvons pas, sous peine de mort de notre corps, admettre que des gens ne viennent dans le corps que pour récupérer des promotions qu'ils n'ont pas pu avoir ailleurs. Ce n'est évidemment pas l'objectif d'un statut et ça n'est pas en tout cas l'objectif du SNPEN.



nous avons fait
supprimer la
déconcentration
du mouvement
des adjoints alors
que c'était une
volonté forte de
la DPATE

le mandat
revendiquant
une évaluation
transparente et
contradictoire
est un mandat
fort que nous
avons concrétisé

L'ouverture du corps : nous en avons longuement parlé, je n'y reviens pas, elle est fort prudemment cadrée, elle est dans notre esprit et dans celui du ministère organisée par réciprocité entre les sorties et les entrées.

La liste d'aptitude : c'est la règle de la fonction publique, je n'insiste pas.

La déconcentration de certaines opérations de gestion : nous avons admis que les affectations des lauréats concours seraient déconcentrées. Mais nous avons imposé que les deux autres opérations, tableau d'avancement au grade intermédiaire et sanctions du premier groupe, ne le seraient qu'après évaluation de la procédure d'évaluation. Je signale au passage que nous avons fait supprimer la déconcentration du mouvement des adjoints alors que c'était une volonté forte de la DPATE.

Le dispositif d'évaluation : d'une façon générale, nous ne sommes pas là pour refaire les motions de congrès. Nous avons assez longuement discuté de cette question depuis 4 ans pour que les décisions aient été prises et que nous soyons porteurs de mandats. Le mandat revendiquant une évaluation transparente et contradictoire est un mandat fort que nous avons concrétisé. Le dispositif proposé pose deux types de problèmes :

- Le premier, la faisabilité : j'ai entendu ici ou là dans le syndicat des critiques qui sont celles que les recteurs ont donné, à savoir nos recteurs, même accompagnés des IA et IA adjoints, ne pourront pas faire. Nous avons suffisamment insisté sur le fait que l'évaluation des personnels de direction devait être une tâche prioritaire des recteurs et de leurs collaborateurs immédiats pour exiger que nous en restions, pour notre évaluation, au recteur plus l'IA-DSDEN ou adjoint, nous opposant évidemment à ce que tel IPR ou tel chef de division intervienne dans notre évaluation. C'est la difficulté. Là aussi les tâches syndicales sont devant nous.
- Le second, l'évaluation des adjoints : il est dit précisément dans le texte que les adjoints sont évalués par le recteur ou par l'IA-DSDEN ; c'est très précis dans le texte et nous y avons tenu ; le problème est de savoir quel contrat pour la direction. Le mot contrat n'a pas été accepté par le ministère, nous avons pourtant essayé de le faire avancer. Quelle lettre de mission donc du chef à l'adjoint, quelle lettre de mission négociée ? Pourquoi une lettre de mission du chef à l'adjoint ? parce que le problème actuel de l'évaluation de l'ensemble des personnels de direction, et plus particulièrement des adjoints, est qu'ils sont trop souvent, notamment dans des établissements de petite taille, dans l'ombre du chef et non connus de la hiérarchie. Il nous a semblé, c'est le mandat que nous avons, qu'il fallait leur donner la possibilité d'être connus de la hiérarchie.

Le calendrier proposé pour l'évaluation est une mise en place sur trois ou quatre ans.

La partie formation du texte évoque les principes de formation. Il ne comporte à aucun

moment une phrase qui permettrait de penser que nous avalisons le système non pas de formation mais le système d'affectation des collègues sur un poste à leur nomination. Nous l'avons fait retirer. Le système de formation qui repose sur l'alternance ne se confond pas avec une affectation. Pour ce qui est de la formation actuelle, personne ne peut dire, ni nous, ni le ministère si elle est bonne ou mauvaise puisqu'on est au milieu du gué. Ce qui est mauvais, c'est le fait que les établissements subissent les conséquences de ce système.

Globalement nos collègues en formation en 1^{re} année sont satisfaits de ce système non pas en terme de formation mais en terme d'affectation parce qu'ils sont déjà sur leur poste. C'est un point à prendre en compte : ces collègues sont aussi syndiqués chez nous.

Certification à l'emploi et formation diplômante par le DESS : le DESS était présenté comme d'administration. Nous avons eu l'impression que le ministère et plus particulièrement la DPATE avait déjà négocié avec Poitiers un DESS commun aux CASU et à nous, ce n'est évidemment pas ce que nous souhaitons. Lors de la dernière séance de négociations, il est devenu DESS de direction des établissements du second degré.

Pour la certification à l'emploi, c'est sur le rapport de l'IA, de l'IPR et du groupe de pilotage.

Les relations avec la hiérarchie : la commission permanente est créée au plan académique, elle figure maintenant dans les textes. La première du genre à exister a été celle de Versailles, je sais que Grenoble vient de l'obtenir récemment. Cette commission que nous avons obtenue dans le cadre de l'action, l'année dernière, est donc pérennisée.

Les conditions d'exercice du métier : question importante que celle des conditions d'exercice du métier, est-ce que quelqu'un ici aurait pensé sérieux de faire mettre une phrase qui aurait dit *"la condition de travail des personnels de direction sera améliorée"* parce que ça ne peut pas se décréter de cette manière là. En revanche je vous informe que les négociations sur l'aménagement et la réduction du temps de travail concernant notamment les personnels de direction commencent très bien-



tôt. C'est le sens de la phrase que nous avons fait rajouter à la toute fin du protocole qui consiste à dire que tout ce qui est écrit dans ce protocole n'est pas exclusif de ce qui sera décidé dans cette commission. Nous avons des mandats mais en nombre limité, c'est pour cette raison que cette question figure à l'ordre du jour de notre prochain CSN. Nous savons que c'est dans ce cadre que peut se négocier la CPA spécifique pour nous.

Les conditions de travail c'est aussi les créations de postes. Rappelez vous l'année dernière à la tribune du CSN, je disais que l'une des causes des aggravations des conditions de travail des personnels de direction, c'est que depuis 8 ans pas un seul poste de personnel de direction n'est créé au budget. Le nombre de personnels s'accroissant, le taux entre l'encadrement et les personnels est en baisse.

Cette année pour première fois depuis longtemps 30 postes de personnel de direction sont créés au budget et 46 postes, que l'action syndicale a obtenu l'année dernière, sont consolidés. Quels sont ces postes ? Souvenez-vous de cette circulaire et "cachée" de Bernard Toulemonde et Béatrice Gille, qui voulait récupérer des adjoints dans des académies pour pouvoir les placer ailleurs.

Un autre point les 1 600 postes d'ATOSS sont créés au budget, dont presque la moitié sont des postes d'administration. Nous sommes d'accord avec A et I pour que, ensemble, nous demandions d'abord que la totalité de ces postes soit affectée aux établissements et que nombre d'entre eux soient de catégorie A pour répondre à notre demande, c'est à dire un meilleur encadrement autour de nous. Donc les choses avancent. Évidemment petit à petit, pas assez vite à notre gré, mais les choses avancent cependant.

La grande avancée c'est évidemment en terme de carrière que nous devons l'avoir. C'est d'abord la création du corps unique à trois classes. Je le dis et je le redirai, c'est une étape essentielle. Ce n'est qu'une étape. L'étape suivante sera un pyramidage qui réponde mieux à nos attentes. Je rappelle qu'on demande 12 % en 1^{re} classe et 48 % en 2^e classe. L'étape suivante sera celle de la suppression de la 3^e classe.



En terme de fonctionnement, que se passera-t-il pour les promotions prévues au 1^{er} janvier prochain ? Création de 182 postes en 1.1 et de 124 postes en 2.1, dans le cadre du statut actuel, le corps unique à trois classes n'étant mis en place que le 1^{er} septembre 2001.

182, est un nombre trop important pour être couvert par les seuls 1.2, et pourtant le texte actuel, tel qu'il est, ne permet pour la liste d'aptitude de 2.1 à 1.1 que le 1/3 du tableau d'avancement de la 1.2 à la 1.1. Donc il faut modifier ce texte, mais c'est modifier le décret fondateur, celui du 11 avril 88. Cette modification doit passer en Conseil d'État. Elle ne sera donc pas prête pour le 1^{er} janvier. Alors, nous avons suggéré - et la décision sera vraisemblablement prise lundi par les directeurs avec le ministre - d'accrocher cette modification de notre décret à la loi de finance.

Pour l'avenir, il est prévu un dispositif qui va permettre que nous ayons deux flux de montée dans la nouvelle première classe, l'un pour les agrégés, l'autre pour ceux qui seront entrés en 2^e classe par promotion de la 3^e.

Pour ce qui est du tableau d'avancement en 2^e classe, le système est à double aspiration. A partir du moment où un poste est pourvu en 1^{re} classe, il y a libération d'un poste en 2^e classe, ce qui fait que la 2^e classe est alimentée par la création de postes et par les départs soit à la retraite, soit par promotion en 1^{re} classe. Les calculs que nous avons faits montrent que normalement nous devrions obtenir pour les années à venir environ 900 promotions par an. On est donc dans la moyenne et la continuité de ce que nous avons fait depuis maintenant 12 ans.

Le classement des établissements : le document que vous avez reçu a pu susciter l'inquiétude ici ou là. C'est le type même du document technocratique qu'a fait le ministère. Il sait qu'il va devoir surclasser des établissements, donc il a fait un classement à minima. Nous savons pertinemment que par aspiration, là encore, des établissements dont les effectifs les classeraient là où vous les voyez apparaître, vont être classés dans une catégorie au-dessus. Ce que je voudrais dire à cet égard, c'est que quand les collègues voient ces chiffres, ils voient ce qui se serait passé s'il n'y avait pas de protocole d'accord.

C'est, on l'a dit, un séisme qui se préparait, ce séisme sera limité par ce nouveau classement. On ne peut pas se satisfaire de l'existant. Rappelez vous les schémas et les graphiques que nous avons présentés ; peut-on se satisfaire de voir de tels écarts pour une même catégorie dans un même type d'établissement, entre les collèges qui sont à 1 200 élèves en 4^e catégorie, et d'autres qui sont à 200 élèves, aussi en 4^e catégorie ? C'est la réalité aujourd'hui. Il est de la responsabilité du ministère parce qu'il n'y a pas eu de classement depuis 5 ans. Ce classement profite à toutes les catégories d'établissement, effectivement plus pour les lycées que pour les lycées professionnels et pour les collèges. Ainsi pour les lycées c'est un doublement du nombre de 4^e catégorie et 4^e catégorie exceptionnelle, ça n'est pas rien.

Nouveau régime indemnitaire : nous espérons pouvoir présenter une indemnité

La grande avancée c'est évidemment en terme de carrière que nous devons l'avoir. C'est d'abord la création du corps unique à trois classes. Je le dis et je le redirai, c'est une étape essentielle. Ce n'est qu'une étape. L'étape suivante sera un pyramidage qui réponde mieux à nos attentes.

Le ministère reconnaît que l'écart entre les 2^e et les 3^e catégories est beaucoup trop élevé. Les futures négociations, porteront prioritairement sur ce point.

Le problème qui est posé aux agrégés n'est pas le différentiel à l'entrée, mais le surfaçage de la carrière, notamment avec le butoir du 960.

unique pour l'ensemble des chefs et des adjoints, nous n'avons pas obtenu satisfaction. Donc les indemnités restent différentes. Nous avons essayé de trouver une logique, celle d'indemnité de responsabilité de direction et celle d'indemnité de sujétions spéciales qui est commune. D'autre part les directeurs d'EEA sont maintenant considérés comme des chefs d'établissement en ce qui concerne les indemnités. Ils connaissent ainsi la plus importante progression indemnitaire de l'ensemble de nos catégories. Le ministère reconnaît par la bouche de son directeur des affaires financières que l'écart entre les 2^e et les 3^e catégories est beaucoup trop élevé. Les futures négociations, après la signature du protocole d'accord, si vous nous autorisez à le ratifier, porteront prioritairement sur ce point.

La situation des agrégés : Vous savez que nous avons eu comme proposition de la part du ministère des indemnités différenciées selon qu'on était entré dans la fonction agrégé ou certifié ou autre. Il nous a semblé que c'était aberrant en terme de droit. Quand vous entrez dans un nouveau corps, ce n'est pas votre ancien corps qui détermine vos indemnités. Nous avons également développé l'idée que le problème qui est posé aux agrégés n'est pas en terme de différentiel en début de carrière où il est le même que pour les certifiés, mais sur le surfaçage d'une carrière, notamment avec le butoir du 960. Nous avons été écoutés. La décision définitive sur la suppression du butoir du 960 n'est pas encore prise et fera partie des points forts que nous développerons si le protocole est signé.

Elle n'est pas prise pour des raisons internes au gouvernement. Lorsque le 1^{er} ministre a arbitré notre protocole d'accord au plan financier, il a exigé que Bercy et la fonction publique fassent connaître les éventuelles mesures reconventionnelles qui pourraient être prévues si le butoir était supprimé. A cette date, Bercy et la fonction publique n'ont pas répondu. On peut penser, quand on sait l'empressement qu'a Bercy à trouver ce genre de réponse, que s'il n'ont pas répondu c'est qu'ils n'ont pas trouvé de risques de mesures reconventionnelles. Ce que l'on pensait depuis le début. Nous sommes intervenus auprès du ministère pour lui demander si cela serait acté ou non dans le protocole.

Pour notre ministère, ce serait acté, la position du conseiller de Jospin était identique mais il devait évidemment être couvert par son directeur de Cabinet, on le comprend aisément, lequel Directeur de Cabinet a demandé une confirmation écrite à Bercy et à la Fonction publique sur l'absence de mesures reconventionnelles. Au ministère on nous dit que nous n'avons jamais été aussi près de la suppression du butoir du 960. A nous de savoir utiliser ce moment favorable.

Je passerais sur les mesures prises pour les proviseurs vie scolaire, même si c'est important. On trouve ces mesures dans les documents.

Le coût de ces mesures :

Le corps unique :	78,50 MF
Le classement des établissements :	29,20 MF
Le régime indemnitaire :	42,60 MF
Les PVS	1,50 MF
Les EREA	environ 0,50 MF
Total	151,80 MF

En fait 160 MF du fait d'une modification dans l'écriture des comptes de l'État. Maintenant les charges sociales sont inscrites dans le budget de chaque ministère. A comparer au 127 MF obtenus par le "Bayrou".

Alors nous considérons que ce protocole est une étape. Nous disons que ce protocole reflète la démarche que nous avons eue depuis le début et dont nous vous avons tenu informés de la façon la plus complète possible, à la limite trop parfois. Ainsi je reviens sur la NBI : au mois de mai je vous disais que la NBI pour tous les chefs était acquise. Elle l'était à ce moment là. Les taux de la NBI ont déjà été distribués depuis longtemps. Il aurait fallu que le ministère le retire à d'autres, ce qu'il a refusé de faire.

C'est l'action permanente du syndicat qui a permis d'obtenir ce protocole et d'ailleurs les réactions sont à l'avenant ; je vais être obligé de m'arrêter un tout petit peu sur les réactions de nos voisins, concurrents, amis, moins amis, etc. et je vais d'abord parler du SNES et du SNEETA. Vous avez reçu par les SA la lettre que le SNES a adressé au ministère le 4 octobre. Il faut que vous soyez informés que la FSU, comme toutes les fédérations, avait reçu le 24 juillet le projet d'annexe du protocole sur les missions que vous aviez, vous, depuis Toulouse. Le SNES a essayé d'exiger du ministère le retrait et nous avons été à deux doigts de ce retrait parce que le ministre ne veut pas entrer en conflit avec le SNES sur une question, aussi importante soit-elle. J'ai fait savoir que s'il n'entrait pas en conflit avec le SNES, c'est avec le SNPDEN qu'il entrerait en conflit. Depuis une semaine les allers et retours, les atermoiements, les réécritures ne cessent de se bousculer. Vous connaissez la lettre que je vais qualifier de soft, de Paget à Lang, mais il y a aussi la lettre de Daniel Robin du SNES à Libération pour publication :

« Vers des chefs d'établissements plus assumés et plus autoritaires. »

A l'occasion de la signature d'un protocole d'accord sur les rémunérations des chefs



d'établissement (protocole entre le ministère et le SNPDEN, syndicat des chefs d'établissement de la FEN), » (quand les relations sont bonnes, on s'appelle SNPDEN, quand on est moins bien on est un syndicat de la FEN) « un référentiel annexé à ce protocole infléchit fortement le rôle des chefs d'établissement vers une conception autoritariste et technocratique. Nous continuons de penser que le chef d'établissement, au-delà de son rôle purement administratif, doit être avant tout un animateur, il doit fédérer les initiatives, les favoriser, aider à la construction de synthèses dans l'élaboration de la politique de l'établissement, dans le cadre de son autonomie. Le texte du ministère va à l'encontre de cette conception ». (Ce qui est intéressant d'analyser là c'est que le SNES ne se place pas en terme institutionnel dans le cadre d'un établissement EPLE avec un CA et donc avec sa part d'autonomie, mais aussi avec un chef d'établissement qui représente le ministre, on ne voit que l'aspect EPLE, et encore, un EPLE aux mains des seuls enseignants...)

« Abdiquant toute liberté professionnelle, le chef d'établissement serait étroitement assujéti aux ordres venus d'en haut et aux « stratégies d'action » du ministre par une « lettre de mission » qui définirait son rôle. L'histoire ne dit pas encore si les personnels en auraient connaissance.

Le rôle pédagogique du chef d'établissement deviendrait exorbitant. Homme-orchestre, il construirait tout : de l'évaluation et de l'orientation des élèves jusqu'au projet d'établissement. Son rôle s'étendrait à l'évaluation pédagogique des enseignants. Nous ne pouvons accepter que les chefs d'établissement, alors qu'ils n'ont aucune compétence particulière et reconnue, (rires de la salle) prennent, même pour une part, la place des corps d'inspection. Cette exigence est d'autant plus forte et légitime que le ministère prévoit d'ouvrir le concours des chefs d'établissement aux personnels non enseignants (intendants par exemple) élargissement avec lequel nous sommes en profond désaccord et qui est d'ailleurs en totale contradiction avec l'extension pédagogique de leurs missions. Ce document introduit, par ailleurs, des structures qui n'ont jamais fait l'objet de la moindre discussion approfondie (conseil pédagogique que le chef d'établissement présiderait, réseaux d'établissements et bassins). »

Le rôle du conseil d'établissement (conseil d'établissement ! et pourtant c'est quand même le spécialiste du fonctionnement des EPLE au SNES qui écrit) n'est même pas rappelé dans la version qui nous a été transmise alors qu'il constitue le pilier de l'autonomie de l'établissement, pire il voit ses compétences oubliées, voire contestées.

Enfin, on ne peut accepter que le ministère et les syndicats de chefs d'établissement se mettent d'accord sur des questions qui concernent l'ensemble des personnels sans que ces derniers puissent pleinement participer aux négociations.

Nous avons exigé que ce projet de texte soit retiré et que des négociations s'ouvrent sur toutes les questions qu'il soulève. »

C'est une lettre d'une violence inouïe à notre égard, ce qui m'amène effectivement à ne pas répondre pour l'instant.

SNETAA du même tonneau : voilà ce qu'il a dit dans un communiqué de la délégation de la FSU qui avait été reçue le 3 octobre, et je signale que dans la délégation de la FSU il ressort systématiquement un chef d'établissement.

Le SNETAA indique dans un communiqué que la délégation « a exprimé sa conception d'un chef d'établissement animateur d'un travail collectif, par opposition à la conception du texte qui en fait un chef tout puissant, travaillant et décidant seul, aux pouvoirs élargis notamment en matière d'appréciation et de notation des personnels ». Les syndicats de la FSU ont demandé que ce texte soit rediscuté avec l'ensemble des personnels concernés, et ont protesté contre l'ouverture de recrutement à des personnels extérieurs à l'Éducation nationale : « M. Hussenet doit revoir le texte et nous proposer une nouvelle version. » Selon Bernard Pabot, secrétaire général du SNETAA, « l'administration s'interrogerait sur l'opportunité de maintenir cette annexe au protocole ».

Tout ceci pour vous montrer que les choses ont été extrêmement compliquées dans cette dernière période. Pour les autres, je dois dire avec une belle satisfaction que nous avons eu pendant toute cette période un appui total de la FEN. J.-P. Roux est monté deux fois au créneau vers le ministre. Avec A et I nous avons eu les débats que vous connaissez ; ils ont joué dans la dernière période le jeu de la loyauté à notre égard. Le SGEN a donné au ministère son accord global sur ce texte, il y eut bien évidemment des points de discussion.

Pour l'Amicale, vous avez lu un communiqué qui annonçait un refus de signature. Refus notamment étayé sur le fait qu'il n'y aurait pas d'évolution sur le butoir du 960 (ils avaient les mêmes informations que nous, ce qui signifie qu'ils l'ont cachée à leur base).

Nous ne pouvons accepter que les chefs d'établissement, alors qu'ils n'ont aucune compétence particulière et reconnue, (rires de la salle) prennent, même pour une part, la place des corps d'inspection.



...ne pas oublier que les différentes mesures vont se cumuler. Personne ne croyait trop à la création de la 2.1 en 88, à l'augmentation des postes en 2.1 ou en 1.1 en 90, en 92. Tout n'est pas venu tout de suite. Maintenant le processus est le même, c'est la continuité de l'action syndicale. On avait dit que l'étape suivante serait la fusion des deux classes 1.2 et 2.1, nous y sommes.

Quant au SPDLC, il ne signera pas, nous le savons. Il n'a jamais été, comme l'Amicale, réellement présent dans les négociations. Ça n'est donc pas une surprise ; très minoritaires, ils ne peuvent pas se positionner autrement.

Le sens de cette action : tout d'abord disons que nous ne négocions pas depuis deux ans. Je rappelle que les négociations ont réellement commencé après l'action du syndicat aux mois de septembre et octobre l'année dernière, ce qui m'amène à commenter le titre de Direction "conclure en octobre", qui était évidemment à l'époque octobre 1999. Je revendique ce titre ; le 11 juillet 99, Allègre nous dit « *Allez on commence les négociations* » et nous refusons parce que nous disons « *vous voulez nous faire négocier pendant l'été au moment où les personnels de direction ne sont pas là. Nous voulons pouvoir nous appuyer sur eux et nous donnons rendez-vous pour le début du mois de septembre* ». Pour ceux qui savent comment on fait Direction, c'est à ce moment là que l'éditorial et les titres sont faits ; Que s'est-il passé au mois d'août ? Revirement du ministre qui nous agresse en termes choisis devant les IG et devant les recteurs, disant : « *ils ne pensent qu'à l'argent* », et d'ailleurs il le réécrit dans son livre ; « *les personnels de direction ne pensent qu'à l'argent, ils vont voir ce qu'ils vont voir, etc. ...* » ; c'était la déclaration de guerre et ça nous a amenés à la réunion du BN élargi aux SA, à lancer l'action que vous savez.

Les négociations ont donc commencé lentement parce que Céline Wiener qui était en charge du dossier a eu les plus extrêmes difficultés à obtenir des directions le travail qu'elle attendait d'elles et nous étions obligés à chaque fois de remonter au créneau. Et puis il y a eu les événements que vous connaissez fin mars 2000, le départ d'Allègre, l'arrivée d'un nouveau ministre. On savait bien qu'il venait pour calmer le jeu. Même si c'est caricatural de dire qu'il ne veut rien changer, le fait est là : c'est un autre type de fonctionnement et je vais dire de façon un peu rapide mais probablement juste, on a un peu perdu en responsabilité par rapport à ce qu'aurait fait Allègre. On a sûrement gagné en terme financier, vous savez très bien qu'Allègre avait déclaré qu'il améliorerait les débuts de carrière, un point c'est tout. Il n'avait pas commencé la moindre

discussion avec le Premier ministre sur le contenu financier d'un éventuel protocole.

C'était aussi la discussion Blanchet, elle avait consisté à faire reconnaître par une mission officielle le fait que nous avions besoin d'une autre stature, d'un autre statut, d'un autre métier, d'une autre carrière et nous constatons que, seul de tous les rapports sur le second degré, le rapport Blanchet trouve une concrétisation. Tous les autres ont été enterrés joyeusement et le SNES le dit d'ailleurs quand il évoque la mission Monteil. Cela est le résultat de notre action à tous, le rassemblement de la Mutualité a joué son rôle dans l'évolution du rapport Blanchet.

Nous avons voulu garder une cohérence à ce statut. C'est un statut qui avant tout donne la priorité au corps unique à trois classes, certes c'est une étape, mais c'est la première priorité. La deuxième priorité est celle du classement, puis les indemnités, les accessoires de traitement

La cohérence c'est aussi le métier, la lettre de mission, l'évaluation, la formation.

Nous devons poursuivre la lutte syndicale. Pour faire appliquer le protocole, pour faire écrire le statut et le faire évoluer. Évoluer en terme de NBI, en terme de rémunération des adjoints, y faire améliorer le classement et faire supprimer le butoir du 960. Ce sont les objectifs immédiats. La disparition de la future 3^e classe, c'est aussi notre objectif et le CSN de novembre travaillera sur ce point.

Il faudra se battre et notre force fera que nous aboutirons, ne pas oublier dans ce statut que les différentes mesures vont se cumuler. Nous avons toujours du mal à nous placer en perspective : personne ne croyait trop à la création de la 2.1 en 88, à l'augmentation des postes en 2.1 ou en 1.1 en 90, en 92. Tout n'est pas venu tout de suite. Maintenant le processus est le même, c'est la continuité de l'action syndicale. On avait dit que l'étape suivante serait la fusion des deux classes 1.2 et 2.1, nous y sommes.

Il faut savoir que s'il n'y a pas ce protocole, il n'y a rien, je le dis avec clarté, c'est à dire qu'il faudrait recommencer les négociations, on repartirait pour un temps difficile à évaluer. Le BN estime que dans l'état actuel des choses, aujourd'hui, il ne peut aller plus loin. Avec les perspectives que j'ai évoquées tout à l'heure, le rôle du syndicat sera encore plus déterminant, la force du SNPDEN sera encore plus déterminante, la syndicalisation montre que visiblement le sens de la négociation est compris.

Voilà mes camarades ce que je voulais dire.

Notre CSN est évidemment essentiel, notre CSN devra dire de façon très claire si vous nous autorisez à ratifier ce protocole et devra dire aussi quelles sont les perspectives. Un protocole d'accord constitue un tout, on ne négocie plus entre les différents points, le reste ce sont des perspectives, des perspectives parfois immédiates.

Le BN unanime vous appelle à approuver et à donner l'autorisation de signer ce protocole d'accord.



Interventions des secrétaires académiques

Sylvain Houselle
(Nancy-Metz)



Les aménagements proposés par le projet de protocole d'accord du ministère adressé au SNPDEN et diffusé aux syndiqués, constituent des avancées par la mise en place d'un corps unique à trois classes et le déblocage des promotions en 2.1 et en 1. 1, mais nous regrettons vivement que la suppression du butoir du 960 ne soit pas actée dans ce protocole, ce qui devrait être acquis avant tout accord. Seule cette suppression permettra aux collègues de bénéficier d'une pension en rapport avec les responsabilités qui étaient les leurs en tant qu'actifs. Seul un pourcentage supérieur à 8 % du corps en 1.1 permettra un débouché dans un « vrai corps promotionnel » pour tous avant la retraite.

Le document reste, sur les autres points, très général et nous nous interrogeons sur les modalités d'un certain nombre d'actes de gestion de nos carrières : formation, mobilité,

évaluation, promotions, pensions. La situation actuelle des stagiaires, en formation par alternance, est inacceptable et doit faire l'objet d'un désaccord explicite. Les membres de l'AGA déplorent également qu'aucune évolution en ce qui concerne l'attribution de la NBI ne soit enregistrée, ce qui doit clairement être acté comme un échec dans le cadre de ces négociations. Une nouvelle iniquité est introduite par le projet de classement des établissements tel qu'il est envisagé. Par exemple, une cité scolaire de 1 300 élèves (650 en lycée, 650 en collège) avec un internat de 300 élèves, dont 180 internes du LP voisin, comportant des sections de STS sera classée en 2^e catégorie comme un collège de 500 élèves sans demi-pension.

Enfin, comme l'État semble le souhaiter, les primes devraient être réduites au profit d'une amélioration indiciaire pour tous, ce qui n'est pas envisagé dans ce protocole.

En ce qui concerne les conditions de travail, nous ne trouvons pas dans ce document d'engagement solide d'amélioration alors que nous subissons à chaque rentrée un alourdissement et une complexification des tâches et de nos responsabilités, sans parler de l'incohérence d'informations administratives diverses, voire illégales : formation continue des enseignants et suppléances, CVL et CDE, bureau et commission permanente, sécurité et continuité du service public, ges-

tion impossible des emplois jeunes de droit privé, gratuité... etc.

En conclusion, l'AGA de Nancy-Metz exprime clairement son refus de cautionner ce projet de protocole qui, pour l'heure, ne peut constituer qu'une première étape dans le cadre d'une revendication qui doit pouvoir s'exprimer de manière plus ferme. Il ne s'agit pas encore du nouveau statut attendu par la majorité des personnels de direction de l'académie dans le respect des mandats du congrès. La présente motion est adoptée à la quasi unanimité des voix (2 abstentions).

Ainsi, l'Académie de Nancy-Metz vote contre le protocole proposé
Contre : 66 voix, pour : 1 voix abstentions : 3

Allain Chaumulon
(Aix-Marseille)



Des avancées importantes sont proposées. Toutefois cer-

tains font remarquer que l'on constate peu d'amélioration dans le domaine des conditions de travail et de l'exercice de la responsabilité, le traitement non satisfaisant du classement des cités scolaires, le régime indemnitaire ne rend pas le métier attractif.

Enfin les retraités souhaitent que ne soit pas oubliée la motion les concernant, adoptée au congrès de Toulouse. Le vote après discussion a été le suivant :

Pour : 66 %
contre : 19 %
abstention : 14 %

Jean Vergès
(Montpellier)



Gros travail accompli par le SNPDEN et en particulier par les négociateurs du BN pendant cette longue période et tient à leur rendre hommage. Un certain nombre d'avancées non négligeables qui vont dans le sens d'une amélioration matérielle et

morale du sort des personnels de direction mais insuffisantes pour caractériser leur "nouvelle stature" et représenter leur nouveau statut.

En particulier : L'évaluation des avantages matériels n'est pas de nature à rendre la fonction plus attractive ni à augmenter sa crédibilité (augmentation très modeste des salaires, revalorisation très faible des indemnités, non généralisation de la NBI à tous les personnels de direction, pourcentages de promotions insuffisants par rapport aux annonces initiales etc.); l'augmentation du nombre de promotions de l'ex 2.1 à l'ex 1.1, non négligeable bien qu'insuffisant, n'aura réellement d'effet sur les carrières d'actifs et de retraités que tout autant que le butoir du 960 aura été levé, faute de quoi cette promotion ne pourra être perçue que comme honorifique ! Tout le volet des conditions de travail et du métier reste le parent pauvre du protocole et ne correspond pas à l'image de stature souvent évoquée ; Enfin les conditions de la formation des nouveaux personnels de direction sont totalement inacceptables et sont la négation de toutes les demandes que le syndicat formule depuis des années, traduisant le mépris, malgré un discours officiel flatteur, dans lequel le Ministère nous tient.

Compte tenu de cette analyse, le CSA de l'Académie de Montpellier à l'unanimité a considéré que le protocole proposé ne pouvait être vu que comme une étape mais ne saurait constituer en aucun cas un nouveau statut. Il propose donc la poursuite des négociations assortie d'un plan d'action syndical en direction du Ministre qu'il appartient au CSN de définir en en précisant le terme. Il semble en effet que cette arme n'ait pas été exploitée à ce jour, qui pourrait être un levier important pour aboutir à un réel statut, conforme aux exigences de la fonction et aux souhaits des personnels.

Yves Ehrmann
(Strasbourg)



Le protocole qui nous a été proposé, s'il est ouvert, s'il est considéré comme un point de départ et le bilan d'une négociation à un moment donné, peut être acceptable.

Néanmoins il faut souligner un certain nombre de points qui doivent être repris par le BN et les négociateurs : Évaluation : il faut veiller à ne pas confondre évaluation de l'établissement et évaluation du chef d'établissement ; d'où la proposition pour l'évaluation des personnels de définir un référentiel de métier permettant de clarifier la lettre de mission et la transparence de l'évaluation car elle se fera en fonction de critères précis et prédéfinis.

Serge Galiano
(Toulouse)



La situation des adjoints : leur rôle : « il seconde le chef d'établissement dans ses tâches pédagogiques, éducatives et administratives » devrait être remplacé par « il seconde le chef d'établissement dans l'ensemble de ses tâches » ; leur évaluation : elle

doit être de la responsabilité du recteur d'où suppression du paragraphe 3 dans le I. 4 p. 13

D'autres sujets doivent être abordés dans la suite des négociations : le classement des petits établissements (l'académie de Toulouse est une académie rurale) ; les cités scolaires qui devraient être traitées comme les établissements multisites ; la possibilité lors du diagnostic de faire appel aux corps d'inspection, aux élus, aux parents... ; la clause de sauvegarde en cas de déclassement. Elle doit s'accompagner de mesures transitoires notamment pour les collègues près de la retraite.

En revanche, des difficultés énormes seraient créées par la non signature du protocole du fait de la fin des accords Bayrou et de l'absence de promotions au 1^{er} janvier 2001, les avancées sont réelles au niveau corporatif : possibilité réelle de faire une carrière, possibilité de promotion en 1.1 sans commune mesure avec la situation actuelle.

L'AGA approuve la signature du protocole par 78 % de votes pour et 21 % d'abstention (1 vote contre).

Pierre Bousquet
(Versailles)



Trois mots caractérisent les sentiments de l'académie de Versailles : déception, et elle est énorme ; colère, et elle est naissante ; espoir, mais il est bien mince !

Déception parce que la montagne du rêve entretenu depuis quatre ans n'a finalement accouché que d'un modeste replâtrage qui n'a rien d'un nouveau statut.

Colère parce que : dans l'aspect financier, il y a des choses inacceptables et dans la stature il n'y a qu'une usine à gaz alourdissant nos conditions de travail, difficilement applicable, fixant des objectifs sans jamais parler des moyens contractuels nécessaires pour les atteindre.

Espoir que les négociateurs, dûment mandatés par le CSN, puissent dès lundi, continuer les discussions pour obtenir vite des améliorations sensibles nécessaires pour ne pas décevoir les collègues, indispensables pour ne pas affaiblir le SNPDEN.

Ces choses inacceptables : Page 2 : le groupe de travail auprès du Recteur ne contient pas de droit les représentants élus des personnels de direction. Quel recul pour Versailles qui avait conquis ce groupe il y a dix ans et avait fixé sa forme au prorata du résultat aux élections aux CAPA !

IV/4 : la mobilité est prévue. Mais qui a réfléchi aux redoutables implications de cette mesure sur les mutations vers les postes les plus intéressants, vers les terres héliotropiques, vers les détachements les plus attractifs ? Ces frappés de mobilité seront prioritaires... et pas les autres !

Il est donc nécessaire de ne rien mettre en place tant que nous n'aurons pas un plan précis qui obtienne notre accord.

IV/5 : de qui se moque-t-on en nous offrant comme porte de sortie de devenir CASU ? Combien y aura-t-il de postes d'IA ? Qu'est ce que signifie "accès plus large aux corps d'inspection" et quels sont ces corps et quels sont les flux ?

IV/7 : comment seront réglés les flux de simple et double promotion dans la classe intermédiaire ? Quels seront les quotas annoncés ?

IV/9 : la suppression du butoir du 960 n'est qu'une promesse. Et nous savons, depuis la disparition de la NBI pour tous les chefs, pourtant ACQUISE (bulletin 78 page 39), que même l'acquis peut disparaître !

Page 8 : le bassin est officialisé pour "envisager l'orien-

tation des élèves, les propositions de modifications de la carte des formations, la mutualisation des innovations pédagogiques... "et ce sont surtout les points de suspension qui m'inquiètent !

Plus généralement il est très regrettable que les grilles salariales des enseignants soient toujours notre seule référence, que les retraités ne soient même pas mentionnés, que la NBI ne soit pas pour tous les chefs ; que rien, absolument rien ne soit écrit sur les conditions de travail ; que les recteurs, par déconcentration, aient des pouvoirs dont rien ne prouve qu'ils seront utilisés identiquement dans toutes les académies ; qu'il n'y ait pas de réciprocité pour les détachements ; que l'injustice de trois critères frappe les seuls lycées et que les internes de lycée soient moins internes que ceux de LP qui, à eux seuls, suffisent à être surclassés ; que l'enveloppe financière soit constante puisque le classement sera à nouveau bloqué après la fin du bond en avant prévu ; que dans quatre ans il faille à nouveau repyramider le corps pour garder un nombre équivalent de promotions ; que rien n'ait été fait pour régler le problème des stagiaires en formation.

Ce qui est très intéressant et clairement positif : la création d'un corps unique ; la suppression, si elle se réalise bien, du butoir du 960 ; les progrès non négligeables, pour beaucoup d'entre nous, en ce qui concerne le classement des établissements, le régime indemnitaire, le nombre de promotions ; les succès pour les PVS et les EREA.

Le CSA de l'académie de Versailles, après réunion des quatre départementales, qui s'est tenu hier soir, sans enthousiasme et sans plaisir, parce qu'il a jugé qu'il fallait engranger les avantages offerts, en espérant que nos négociateurs sauront très vite apporter des réponses satisfaisantes à tous ces points noirs, a approuvé la signature du protocole par 11 voix pour, 9 contre et 3 abstentions.

Joël Olive
(Nice)



C'est à une très forte majorité (85 voix pour et 5 abstentions) que l'AGA s'est prononcée pour la signature du protocole. Elle l'a fait sans triomphalisme ni enthousiasme, par souci de pragmatisme et d'efficacité dans l'action syndicale.

Ce protocole nous paraît en effet offrir un cadre permettant d'envisager de nouvelles avancées. L'AGA de Nice évalue très positivement en particulier : l'obtention d'un corps unique première étape vers une échelle unique, la mise en place d'une formation diplômante de niveau DESS, la sortie de la situation de blocage pour les promotions comme pour le classement des établissements.

Elle manifeste par contre ses réserves quant à l'absence d'éléments suffisants d'amélioration des conditions d'exercice de nos fonctions, l'insuffisance de revalorisations indiciaires qui ne sont pas à la hauteur des ambitions affichées, de l'absence de retombées pour les collègues retraités.

L'AGA considère que l'obtention de la suppression du butoir du 960 doit maintenant constituer la priorité des négociations.

Prenant en compte les avancées réalisées et soucieuse d'engranger les acquis obtenus, elle propose majoritairement de donner mandat au BN de signer le protocole. Il incombera au syndicat de poursuivre l'action pour que cette signature constitue une étape vers d'autres avancées de plus grande ampleur.

Michel Chéry
(Limoges)



Formation : la demande d'une année de formation complète pour les nouveaux recrutés reste d'actualité. Évaluation : nous devons être vigilants car nous ne saurions admettre que les IA délèguent à un IPR de spécialité par exemple, l'évaluation des personnels de direction.

Carrière : la NBI continue de mobiliser les oppositions, des adjoints se sentent dévalorisés par la moindre augmentation par rapport aux chefs d'établissement et par le refus d'attribution de la NBI qui est par ailleurs attribuée à d'autres personnels dans les EPLE, l'augmentation de la BI aurait été préférable à une augmentation des indemnités, qu'en est-il de la valorisation des années en ZEP 1 = 1,1 année ? Une valorisation avec un coefficient 1,2 serait par ailleurs plus réaliste. Des retraités sont amers d'être complètement oubliés.

Classement : certainement parce que nous sommes une académie en perte d'effectifs le classement sera vécu très difficilement particulièrement en collège. Les collègues regrettent vivement que les 1/2 pensions ne soit plus prises en compte. Aussi un collège avec 100 élèves avec un internat de 10 élèves et un collège de 550 élèves avec 400 1/2 pensionnaires seront en 2^e catégorie.

Le vote a donné le résultat suivant :
pour 28 %
contre 64 %
abstentions : 8 %

André Lot
(Nantes)



Le CSA de l'académie de Nantes a fait des réserves fortes sur la formation initiale et exprimé des craintes sur le classement des établissements (notamment les collèges).

Toutefois compte tenu du contexte actuel, de nos relations avec le ministère, de l'intervention du secrétaire général, des réactions provoquées par ce protocole, il paraît urgent de valider les avancées corporatives contenues dans cet accord étant bien entendu que la lutte syndicale continuera sur les points évoqués ci-dessus. Dans ces conditions l'académie de Nantes portera tous ses mandats pour l'acceptation du protocole.

Alain Vaujany
(Bordeaux)



Le CSA de Bordeaux a souhaité faire preuve de responsabilité, a fait l'analyse que le protocole proposé présente une philosophie globale correspondant à nos travaux et à nos réflexions depuis 2 ans

dans le cadre de la commission statut de l'an 2000, débattu dans nos différentes instances et largement approuvés. Si je rappelle cela, c'est qu'il nous faut apprécier correctement les enjeux de notre vote aujourd'hui. Va-t-on parler bientôt d'un statut de l'an 2010 ? Qu'elle va être la crédibilité de notre organisation à la fin de cette journée ?

Certes, tout n'est pas acquis, loin de là. Des points nous gênent et notre CSA a réagi particulièrement sur l'absence de flux protégé pour les agrégés et de non accord sur la disparition du butoir du 960. Il a réagi sur les « oubliés » du protocole, à savoir les retraités et à un degré anormal les adjoints. Pour ces derniers, nous avons regretté que le seul mot même d'adjoint soit si peu présent, ignorant ainsi la spécificité de cette fonction. Il a réagi enfin, et fortement, sur les modalités de reclassement des établissements. Si celui-ci est nécessaire, il conviendra néanmoins de prévoir des modalités transitoires qui permettront d'amortir le choc.

Ces points étant relevés, le CSA de Bordeaux n'a exprimé aucun vote contre le protocole 70 pour, 30 abstentions. Il demande néanmoins à nos négociateurs de poursuivre des discussions serrées sur les points signalés. Je ne sais pas si nous avons affaire à un nouveau statut, mais à une nouvelle stature, certainement et le SNES ne s'y est pas trompé. Il est temps d'avancer.

Dominique Bedel
(Rennes)



L'académie de Rennes émet un vote majoritairement

favorable pour la signature de ce protocole d'accord, mais s'interroge sur 2 points et sera attentive à la poursuite de l'action du BN sur : la revalorisation indiciaire et la mise en œuvre du protocole

La revalorisation indiciaire : on nous avait annoncé en mai 2000, je cite « est acquise la NBI pour tous les chefs, la nécessaire prise en compte de la dette historique à l'égard des retraités ». Or nous n'avons qu'une revalorisation indemnitaire. En outre le protocole nous semble manquer de cohérence entre la définition de la stature de personnel d'encadrement de haut niveau et l'attractivité salariale de la fonction pour les nouveaux venus, comme pour les agrégés en l'absence de décision claire et arrêtée concernant la suppression du butoir du 960

Mise à part la revalorisation, l'académie de Rennes demande que le protocole avec ses correctifs soit intégralement respecté, y compris toutes ses annexes et que se poursuivent de manière rapide les modalités de mise en œuvre de ce protocole notamment sur les conditions de travail et les outils nécessaires au pilotage.

Nous prenons acte du protocole d'accord engageant notre statut de l'an 2000 mais demandons au BN des avancées plus claires dans les négociations avec le ministère de la fonction publique.

Nous demandons en conséquence qu'au CSN de novembre soit mis au point un plan d'action si rien de plus précis ne nous est signifié sur la mise en place des outils de notre pilotage et plus globalement sur les conditions de travail.

Pour : 55, 5 % -
Contre : 33,3 %
Abstentions : 11, 1 %

Jean Claude Seguin
(Grenoble)



L'AGA de Grenoble s'est réunie le 11 octobre en présence du secrétaire général ; Après présentation et discussion du protocole il ressort les points suivants : regret de ne voir aucun effort pour les retraités ; regret concernant les 10 points évoqués précédemment et la NBI non généralisée ; regret que l'amélioration effective de nos conditions de travail n'apparaisse pas de façon claire dans le document ; regret, voire refus, d'une gestion déconcentrée, même progressive des opérations d'établissement du tableau d'avancement et sanctions du premier groupe ; regret de voir abandonnée la revendication d'une modification des indices terminaux adoptés par le congrès de Toulouse ; vigilance pour ne pas voir naître un jour un référentiel spécifique du métier d'adjoint, source d'une éventuelle scission. Néanmoins, on note avec satisfaction que le BN a choisi cette fois de consulter le CSN avant toute décision. L'AGA a décidé d'adopter ce protocole à 86 % des votants sous les réserves suivantes : ce protocole ne saurait en aucun cas constituer un nouveau statut des personnels de direction ; la délégation est mandatée pour apporter un vote favorable à la condition qu'un plan d'action pour aller plus loin et en particulier pour se rapprocher de l'indice 1035, terminal de l'échelle unique (B3) soit décidé ce jour avant vote final.

Marie Ange Henry
(Paris)



Le SNPDEN Paris a unanimement approuvé le protocole d'accord pour trois raisons essentielles : ce protocole est conforme - pour l'essentiel - au statut de l'an 2000, il représente l'aboutissement au travail accompli suite aux mandats des congrès de Saint-Malo et de Reims ; par ailleurs, il reprend la quasi totalité des analyses et des propositions contenues dans le rapport Blanchet, rapport auquel nous avons efficacement collaboré, est-il besoin de le préciser ? enfin il représente une avancée considérable pour les personnels de direction dans une réelle définition de leur rôle de personnels d'encadrement.

Toutefois, le SNPDEN Paris déplore que n'apparaisse plus la question des attachés d'administration pour les gros lycées, que ne soit pas actée la suppression du butoir du 960. Le SNPDEN Paris sera particulièrement vigilant, dans le cadre du reclassement des établissements, sur la prise en compte de la situation particulière des cités scolaires.

Notre académie remercie les négociateurs pour le travail accompli.

Gérard Ramilien
(Clermont-Ferrand)



L'AGA a regretté que la diffusion récente du document, ne permette pas de faire une analyse complète de ce protocole pour le prochain CSN du 14 octobre prochain ; que la création d'un corps unique à 3 classes ne donne lieu à aucune avancée indiciaire ; la non transformation des indemnités en points d'indice ; l'absence d'évolution dans la formation des reçus concours et réaffirme son opposition à leur mise en responsabilité directe en établissement, et à l'organisation actuelle de leur formation ; l'imprécision des relations entre les personnels de direction adjoints et les gestionnaires, ainsi que la responsabilité directe du chef d'établissement sur le secrétariat de direction ; l'oubli du rôle de plusieurs catégories de personnels ou de structures dans le nouveau schéma de fonctionnement de l'EPL : chefs de travaux, CPE, directeurs de SEGPA, GRETA, UPI ; l'absence de précisions sur le futur fonctionnement des établissements multisites et sur l'exercice réel des responsabilités de chacun ; que le nouveau classement des établissements, qui va aboutir dans notre académie à un déclassement important des collègues, ne s'accompagne pas d'une revalorisation indiciaire ; l'oubli des revendications pour les adjoints (NBI par exemple).

Et elle demande une clarification à propos des logements de fonction : ceux-ci ne devraient pas être considérés comme des avantages en nature (de plus soumis aux taxes d'habitation) s'ils correspondent à une obligation de service.

En conséquence, l'AGA demande la poursuite des négociations sur le protocole jugé insuffisant, en tenant compte des ces revendications.

Cette position a été adoptée à l'unanimité moins 1 voix et 3 abstentions.

Jacky Hiez
(Amiens)



L'académie a, quasi unanimement (3 abstentions), reconnu dans ce protocole l'atteinte d'une majorité des objectifs que nous nous étions fixés. Elle reconnaît bien volontiers l'immense travail effectué par les différents négociateurs et les en remercie.

Amiens faisait partie des académies qui doutaient en janvier 1999 à la Mutualité, on doit donc aussi reconnaître que la ligne politique suivie par le secrétaire général et le BN était la bonne. Merci pour votre clairvoyance.

Certaines critiques ne manquent pas d'être faites : c'est normal. Mais si le statut de 88 nous avait accordé le nom de « personnels de direction », le futur statut nous en donnera la reconnaissance institutionnelle et financière dans l'unicité de notre corps. Cependant il ne faut certainement pas nous endormir sur ces résultats (d'étape je l'espère). Des progrès sont bien évidemment nécessaires par exemple le butoir, la formation, les cités scolaires... Il s'agit là d'un protocole qu'il va falloir faire traduire dans les textes et cela ne sera pas sans difficulté car des oppositions existent comme nous avons pu le constater avec la lettre du SNES.

Georges Maglica
(Dijon)



D'entrée, j'avoue ici mon embarras - et je vais expliquer pourquoi. La position des syndicats de l'académie de Dijon a en effet évolué à partir du moment où nous avons eu connaissance du texte définitif du projet de protocole d'accord ; la Côte d'Or par exemple était favorable à la signature après analyse des textes d'origine syndicale. L'AGA elle s'est montrée défavorable lors de la présentation du texte définitif.

J'en viens aux points que nous aimerions voir modifier : Conditions de travail : Les objectifs du groupe de travail permanent sont précisés mais l'objectif initial est oublié. Je le rappelle, le GTP a pour objectif d'apporter en permanence des améliorations dans le fonctionnement des établissements et dans les conditions de travail des personnels de direction.

A propos du pôle administratif, faire figurer nettement les attachés de direction.

Butoir du 960 : je propose la phrase suivante : "le principe de la suppression de la clause dite de l'écrêtement est arrêté".

Adjoints : il est important de rappeler l'unicité des fonctions des personnels de direction.

Classement : Je propose d'ajouter : le surclassement intervient également pour un passage de 4^e catégorie en 4^e catégorie exceptionnelle.

Enfin un point de détail qui a son importance : tout le monde ici parle de corps unique à trois classes ; or, le texte parle de trois grades.

Voilà maintenant le texte adopté en AGA : L'AGA de Dijon réunie à Beaune le 11 octobre 2000 a pris

connaissance du projet de protocole d'accord ministériel. Sans ignorer les avancées significatives obtenues lors des négociations... l'AGA ne peut, en l'état, être favorable à la signature de ce protocole. Elle mandate le BN pour qu'il poursuive les négociations en vue d'une vraie revalorisation (régime indemnitaire, NBI, classement, suppression immédiate du butoir du 960...) et d'une réelle amélioration des conditions de travail (ex : mention des attachés de direction dans le pôle administratif, etc...).

Ce texte a été adopté à l'unanimité moins 4 abstentions.

Ma conclusion sera toute personnelle pour dire que je remercie le BN et les négociateurs pour le travail accompli ;

Didier Petitjean
(Caen)



L'AGA de Caen s'est prononcée sur le projet de protocole par 18 % d'abstentions, 2 % de contre et 80 % de pour. Les débats et le nombre significatif d'abstentions traduisent des interrogations auxquelles a partiellement répondu l'intervention préliminaire du secrétaire général. Ce projet est une étape qui doit être suivie "d'encore plein de négociations" pour ce qui concerne par exemple, le contenu des annexes et en particulier la 4^e, la 5^e et la 6^e sur le régime indemnitaire et le classement.

Nous attendons, entre autres, la réunion rapide du groupe d'experts de la commission carrière prévue par le congrès de Toulouse.

Oui au protocole jusqu'à la p. 5, poursuite de l'action au-delà...

Alain Burleraux
(Créteil)



Le CSA de Créteil a jugé, après inventaire, que dans le protocole d'accord le positif l'emportait sur le négatif, d'où un vote favorable à la ratification. (64 % pour, 10 % contre, 26 % abstention)

Dans le positif, c'est sans aucun doute la partie corporative qui l'emporte, en particulier les mesures de repyramidage du corps et le nouveau classement qui devrait mettre fin à des injustices comme le maintien depuis six ans en deuxième catégorie de lycées de 1 000 ou 1 100 élèves.

Nous sommes plus inquiets sur la formation, dans une académie où les néo-titulaires et les faisant fonction occupent dans certains secteurs la majorité des postes d'adjoints.

Rien n'est dit dans le protocole des conditions de travail, mais il nous semble évident que cette question ne peut pas se régler d'une phrase dans un protocole.

Elle implique l'action syndicale non seulement face au ministère, mais en direction des rectorats et des inspections académiques sans oublier les collectivités territoriales de rattachement.

Je me permets à titre personnel d'évoquer un sujet d'inquiétude :

Il semble qu'une sorte de clivage a parcouru notre syndicat à propos du protocole. N'est-ce pas dû à un problème de communication ? Nous avons eu beaucoup

d'informations, trop peut-être. Il a sans doute manqué, faute de temps, des documents « pédagogiques » d'analyse et de comparaison des avancées et de notre plate-forme syndicale.

Il y a aussi d'autre part un effort à faire pour prendre l'habitude de regarder ce que les mesures apportent sur la globalité d'une carrière et non pas seulement pour les jours où les semaines à venir.

Raymond Fernandes
(Reims)



L'AGA de Reims après étude du protocole regrette que les retraités soient absents de cet accord, que le butoir du 960 ne soit pas supprimé, que le problème de la formation ne soit pas traité de façon claire et satisfaisante, que les agrégés et les adjoints ne trouvent pas, dans ce texte, de quoi les satisfaire à la hauteur de leurs espoirs, que le volet conditions de travail ne soit pas évoqué. Ce point a fait l'objet d'une motion à l'adresse du BN, votée à l'unanimité. *L'AGA de Reims, réunie le 20 septembre regrette que les négociations n'aient pas abordé, au fond, le problème de l'amélioration des conditions de travail. Elle mandate le BN pour peser de tout le poids du SNPDEN dans les discussions futures, afin que des résultats rapides et concrets soient obtenus.*

L'AGA, consciente du travail accompli par les négociateurs et des avancées obtenues approuve le protocole à l'unanimité moins 4 abstentions.

Michel Gurgo
(Lyon)



L'Académie de Lyon, lors de son Assemblée Générale Académique du mercredi 20 septembre avait demandé, à l'unanimité de ne pas signer le protocole en l'état et d'organiser une action nationale pour appuyer nos négociateurs.

Position singulière de l'Académie de Lyon ? Les Lyonnais veulent-ils se payer un week-end à Paris ? Essayons de comprendre nos camarades. Cette position est issue d'un double constat, confirmé par le CSA de lundi. **1^{er} constat :** Autant pendant les discussions autour du rapport Blanchet la communication est bien passée entre nos négociateurs et les syndiqués - quatre pages, de nombreux articles dans la revue Direction, courriers en direction des SA et SD, ... - autant aujourd'hui alors que nous sommes en négociation sur notre statut, ils ont l'impression, peut-être à tort que la communication est en panne. Ce n'est pas l'article d'une page dans la revue Direction qui va les démentir. Ils comprennent d'autant moins que c'est notre statut, et à travers lui notre stature qui est en jeu.

2^e constat : Impression que le statut découlant du protocole proposé à la signature n'est pas à la hauteur de nos espérances. Citons, par exemple : différentiel en début de carrière en deçà de nos espérances. Combien d'entre nous pourront envisager de terminer leur carrière à la direction d'un lycée de 4^e catégorie exceptionnelle ? Quel sera pour les

autres, c'est-à-dire la majorité qui termineront leur carrière à la direction d'un établissement de 3^e ou de 4^e catégorie, le différentiel par rapport à la carrière d'un professeur certifié ou agrégé qui termine au dernier échelon de sa hors classe ? Comment dans ces conditions susciter des vocations tant que la levée du butoir 960 n'est pas actée ? Quid de la formation initiale ? Sanctionnée par un DESS. Mais quel DESS ? Sera-t-il reconnu pour d'autres fonctions ? Dans quelles conditions se fera cette formation ? Au détriment du fonctionnement des établissements ? Quelles retombées sur les retraités sachant que ce nouveau statut ne s'accompagne pas d'une nouvelle grille indiciaire ?

Face à tous ces questionnements, il est temps pour notre organisation syndicale de rétablir le contact entre les cadres et les syndiqués.

Signer le protocole en l'état, c'est cautionner des positions qui ne sont pas les nôtres. Par exemple : Signer le protocole c'est entériner que la NBI est réservée aux seuls chefs d'établissement des établissements de 3^e catégorie et plus ; signer le protocole c'est accepter une formation initiale dans des conditions que nous condamnons.

En un mot, signer le protocole c'est décevoir un grand nombre de nos collègues.

Par contre aider nos négociateurs qui ont toute notre confiance par une pression nationale qui dira au ministère notre détermination pour obtenir un statut à la hauteur de notre stature, c'est à dire celle de cadres de l'Éducation nationale, nous semble être après ces deux mois de négociation non seulement nécessaire mais aujourd'hui incontournable. Il y va de la crédibilité du syndicat.

Olivier Minne
(Commissaire paritaire)



Faut-il parler des agrégés ?

Les personnels de direction appartenant au corps de première catégorie sont évidemment concernés par le protocole d'accord, puisqu'ils sont personnels de direction. Ils sont concernés par l'évaluation, par la lettre de mission, par la déconcentration, par la mobilité... et autant que quiconque aussi par *la complexification et l'alourdissement des tâches dans un environnement social de plus en plus exigeant* évoqués dans le préambule.

Mais d'où vient donc qu'ils ne semblent pas concernés par le titre IV du protocole et par son paragraphe 7 « Opérer une revalorisation de carrière » ?

Il est en effet facile de calculer les avantages en termes de rémunération que retireront les collègues appartenant à la 1^{re} catégorie (qu'ils soient chefs d'établissement ou adjoints) : c'est rigoureusement rien. Et s'ils sont déjà en établissement de 4^e ex., ils n'ont même pas de perspective par mutation ou par reclassement de leur établissement.

Par ailleurs : écrêtés, ils sont écrêtés, ils restent, devant se contenter d'un vague ajout à la fin du texte selon lequel *des discussions interministérielles seront poursuivies*.

Pour ceux qui ont encore à espérer le passage en 1^{re} classe dans le système actuel, et pour les agrégés qui entreprendront dans la carrière (*quand leurs aînés... n'y croiront plus*), on parle joliment de flux *protégé* pour l'accès au grade supérieur. Trop aimable... le

mot « protégé » va bien pour une espèce de migrateur en voie de disparition. Mais concrètement, qu'est-ce que ça veut dire : le maintien du rythme actuel ou une accélération de la promotion pour les agrégés ?

Pour comble de mesure, le volet « conditions de travail » du protocole est d'une affligeante minceur. On ne se consolera pas du statisme financier par la stature directoriale : mais où sont donc passés les attachés de direction pour les grands établissements ?

Certes, nombre d'entre nous, en syndicalistes, et nous sommes quelques uns ici même, se réjouissent de voir élargies les possibilités de promotion du grade intermédiaire au grade supérieur : plus on sera d'écrtés en puissance, plus on aura de chance de faire sauter le fameux butoir !

Certes, nous sommes quelques uns à vouloir croire que les négociateurs ne nous ont pas sacrifiés à la cause du plus grand nombre.

Certes, le grade d'origine n'est pas un « sang bleu » qui justifie le maintien d'un corps spécifique, arc-bouté sur un différentiel définitivement acquis.

Mais quand même, il y a un vrai problème politique pour un syndicat à n'avoir rien à engranger pour toute une catégorie de personnels dont il prétend défendre les intérêts matériels et moraux.

Daniel Herlemont,
secrétaire académique
adjoint (Orléans-Tours)



Ce protocole présente des acquis intéressants sur le plan des promotions, particulièrement si le butoir du 960 est supprimé. Par contre, inquiétude de ne pas voir dans ces accords, d'avancées significatives concernant l'amélioration des conditions de travail. Alourdissement et rajout de certaines commissions, toujours autant de sollicitations par le ministère (semaines à thèmes, journées portes ouvertes pour les parents...). Il est nécessaire de former très rapidement des groupes de travail sur ce thème (académiques mais aussi nationaux), beaucoup de collègues sont prêts à « craquer ». De grands regrets aussi sur le classement des établissements qui est très éloigné de la demande initiale, notamment celle d'Orléans-Tours (6 catégories au lieu de 4 et un seul critère de surclassement).

Les remarques suivantes ont été apportées à la lecture du protocole par les membres du CSA : quelle est la place des chefs de travaux dans le diagramme ? Ne l'a-t-on pas oublié dans le bureau décisionnel ? attention à l'affectation déconcentrée des lauréats-concours. Il faut s'en tenir strictement à une première nomination car il y a risque d'entamer l'unicité de la fonction ; sur la mise en responsabilité préparée, la période du 1^{er} juin au 15 juillet est très mal choisie : examens, commissions, orientation, surcharge de travail des personnels de direction,

autant d'éléments incompatibles avec une formation ou un encadrement efficace ; une indemnité aux chefs d'établissement recevant un adjoint stagiaire ne saurait compenser l'absence de ce dernier. Il faudrait une compensation en personnel ; sur l'évaluation, satisfaction de voir l'adjectif « discriminante » disparaître car il était lourd de sens ; sur le classement des établissements, la proposition corrige les inégalités flagrantes mais n'apporte pas d'avancées notables. Attention aux critères qui risquent de recréer la situation existante ; sur le travail sur la RTT (Réduction du temps de travail) il faut l'envisager non seulement de façon hebdomadaire mais également annuelle.

Néanmoins, l'académie d'Orléans-Tours se prononce majoritairement pour l'adoption du protocole

Motion adoptée à l'unanimité au CSA sur les Directeurs d'ERE.

Après l'oubli des directeurs d'ERE dans un premier temps, nous demandons que les trois principales revendications énoncées par le SNP-DEN soient prises en compte définitivement par les représentants du Ministre : reconnaissance du statut de chef et non plus d'adjoint comme actuellement ; classement des EREA en troisième catégorie hors contingent ; participation au mouvement unique des chefs d'établissement et nomination de personnels de direction titulaires du DDEAS ou avec un stage d'adaptation à l'emploi

Maurice Claude Deshayes
(Poitiers)



L'Académie de POITIERS est favorable à la signature du protocole d'accord. Favorable par raison, par discipline syndicale, favorable sans enthousiasme.

En effet, des interrogations subsistent sur de nombreux points où, sous les mêmes mots, l'approche ministérielle est sans doute très différente de l'approche des syndiqués. La rédaction des textes devra faire l'objet d'un contrôle, d'une extrême vigilance de la part de notre organisation syndicale.

Ce texte comporte certaines idées inquiétantes dès lors qu'elles sont explicitées par le Ministre :

La lettre de mission :

- Un état initial ou diagnostic, des missions et des objectifs à atteindre, mais quels moyens mis à disposition pour les atteindre ? Le Ministère, par réformes successives, met en place les études dirigées, les travaux croisés, la gestion du public hétérogène, la gratuité... sans attribuer les moyens en personnels ou financiers correspondants, sans changer les missions donc le statut des personnels.

Évaluation et évaluation des adjoints :

- Elle est reconnue nécessaire. Son nouveau dispositif nous semble cependant présenter plus de danger que d'avantages. Promotion-distinction certes, mais disposerons-nous de tous les leviers utiles pour aller vers la réussite des objectifs fixés ? Une organisation syndicale qui nous

est chère a bien compris le fond de la pensée ministérielle et nous l'a fait savoir. Alors même que le projet de protocole nous posait déjà des questions sur l'évaluation des adjoints, la rédaction finale est plus précise et plus inquiétante. C'est un point sensible. Il faut revoir cette question lors de la rédaction des textes, trancher entre lettre de mission de l'adjoint et délégation dans le cadre d'une lettre de mission à la direction de l'établissement.

NBI, rémunération, rémunération des adjoints :

- Un mandat ancien sur la NBI non honoré, une piètre avancée dans l'immédiat, un différentiel chef adjoint maintenu, voire augmenté. L'ouverture vers l'échelle unique n'est pas suffisamment perceptible. C'est un statut pour 5 ans au plus (remplissage des classes et grand renouvellement des personnels de direction), il faut le faire savoir au Ministère. Ajoutons à cela la suppression du butoir du 960.

Classement des établissements (en 4^e exceptionnelle) :

- Il faudra expliquer au collègue déclassé de 3^e en 2^e catégorie pour une baisse d'une quinzaine d'élèves pourquoi les lycées en 4^e exceptionnelle aujourd'hui, le resteront demain malgré des effectifs en chute. Que vous soyez puissants ou misérables...

Plus généralement : Les retraités sont écartés des accords, la première catégorie est oubliée dans l'immédiat, les adjoints sont mal traités.

En conclusion, une adhésion du bout des lèvres qui cache une certaine amertume renforcée par un quotidien qui continue à s'aggraver. Notre délégation répartira ses votes : Pour 5, Abstention 3.

Philippe Tournier
(Lille)



Comme dans toutes les académies, les collègues de Lille ont débattu du protocole. Ils ont vu l'intérêt du corps unique à trois classes et de ses incidences ; celui de l'évaluation qui doit nous sortir du brouillard présent mais dont la déclinaison locale sera essentielle pour la réussite d'ensemble.

Comme dans beaucoup d'académies, le classement des établissements suscite de nombreuses réserves mais, dans l'immédiat, il fallait sortir de l'imbroglio. Enfin, nombreux sont ceux qui ont regretté le silence sur les conditions de travail mais il est vrai que, jusqu'à ce protocole, notre travail n'était pas défini. Lors de l'assemblée générale académique, mercredi dernier, les collègues se sont prononcés, à bulletins secrets, sur la signature de ce protocole par le SNPDEN : c'est à l'unanimité qu'ils ont pensé qu'il pouvait le signer.

Bien sûr, ce texte n'est pas tout ce que désirions mais le résultat d'une négociation. Négocier, c'est admettre de ne pas tout obtenir tout de suite : ce qui n'est pas mûr aujourd'hui le sera demain.

Si ce protocole devait être le dernier, si notre nouveau statut devait être le dernier, les réserves faites pourraient être réhabilitées mais il faut voir ce protocole comme il est : une étape qui n'est pas renoncer à ce que nous n'avons pas encore obtenu (*je pense à la NBI*) ; une étape qui suscitera de nouveaux déséquilibres qui nourriront de nouveaux progrès.

Ce protocole doit donc être accepté comme une

étape sur le chemin où sont engagés les personnels de direction depuis 1988. Une seule donnée : avant le statut de 1988, un peu plus de 3 % de personnels de direction étaient rémunérés aux indices d'agrégé ; au terme du protocole, ils seront 53 %.

Le chemin doit être le bon.

Laurent Titus
(Guadeloupe)



L'assemblée générale de Guadeloupe du 4 octobre a donné à l'unanimité son accord pour la signature du protocole d'accord.

Les personnels de direction exerçant les fonctions de directeurs de CDDP et CRDP doivent être rapprochés des proviseurs vie scolaire. Ils doivent être assimilés à des PVS. Les mesures de déconcentration vers les recteurs inquiètent les personnels de direction particulièrement en ce qui concerne les sanctions du 1^{er} groupe

La notion d'EPL multi-sites : nous sommes contre.

Alain Hélias
(Rouen)

A travers ce protocole, notre stature de personnels de direction progresse-t-elle ? Oui. Encore faut-il que la grenouille ne veuille pas se faire à l'aune des plaintes du SNES, toujours prêt à s'enflammer dès qu'une virgule change dans les textes qui régissent les prérogatives des personnels de direction.

Ce protocole propose-t-il un statut nouveau ? non, mais il porte en germe le statut attendu de tous, fondé sur l'échelle unique.

Ce protocole marque-t-il une étape importante dans l'évolution des carrières ? oui, à l'égal des deux protocoles antérieurs.

Chez les syndiqués de l'académie de Rouen, ce protocole n'a pas suscité l'enthousiasme ; il n'a pas non plus suscité la colère de certains, comme ce fût le cas lors des accords Bayrou avec la NBI pour certains. L'atmosphère étant plutôt à la désillusion, compte tenu de l'insuffisance de certaines propositions (cylindrage de la 1^{re} classe à 8 %, classement des collèges, faible prise en compte de l'intérêt des adjoints et des agrégés, suppression du butoir 960 annoncée mais non actée) et des espoirs qu'avait fait naître le rapport Blanchet, par la plénitude de son contenu et son objectivité.

L'AGA de Rouen s'est tenue avant la parution du protocole ; sa position n'a pu être traduite en vote.

Les représentants de Rouen au CSN s'expriment par un vote unanime. Personnellement, je voterai oui, préférant une bouteille à moitié pleine à une bouteille

vide. Je comprends que certains veuillent une bouteille pleine, je ne parle pas des alcooliques qui veulent deux bouteilles.

Jean Pierre Octavia
(Guyane)

Considérant l'expression des membres de l'AGA de la Guyane du 23 septembre, en particulier sur l'attente et l'urgente nécessité d'un protocole d'accord, considérant la situation des personnels de direction et celle de nos établissements de Guyane (perte démographique scolaire, nombreux nouveaux établissements créés, problèmes informatiques...), considérant le projet de protocole (mouture du 13 octobre 2000) et considérant la hiérarchie de nos priorités, à savoir pour nos préoccupations : nos conditions de travail et le fonctionnement de nos EPLE ; l'urgente révision du classement injuste pour la Guyane ; les promotions, la rémunération et ses éléments (NBI, 960, etc.) les mutations, le recrutement et la formation, l'AGA approuve à la quasi-unanimité les principes et lignes directrices du protocole d'accord (et le protocole lui-même), donne mandat au secrétaire général et aux négociateurs pour bien défendre les intérêts des personnels de direction, assorti des deux recommandations suivantes : que le classement des EPLE prenne en compte les EPLE créés avant le 1^{er} septembre 2000 (surtout pour les nouveaux) ; de réfléchir sur un nouveau protocole d'ici 5 ans au plus tard, pour maintenir voire accroître l'attractivité de notre métier.

Conclusion

Jean Jacques Romero

Ce n'est pas une approbation sans réserve c'est une avancée, c'est une étape, c'est un point de départ. Avancée, étape, point de départ, ce protocole qui sur certains points va plus loin que le rapport Blanchet, qui va aussi parfois moins loin, est une arme pour nous, une arme dont nous saurons nous saisir tous, à tous les niveaux, dans les académies, dans les départements et au national.

Ce statut est d'ores et déjà en tant que tel susceptible d'évolutions à l'épreuve des faits, à l'épreuve des nécessités et dialectiquement ce statut est lui aussi facteur d'évolution des faits et des nécessités. Bien sûr aussi, un statut de ce type ne peut modifier d'un trait de plume les conditions d'exercice de notre métier. Ces dernières seront la résultante des actions syndicales à tous les niveaux, dans les départements, dans les académies et au national, mais aussi dans la pratique individuelle de chacun d'entre nous. Il devra nous permettre de passer de notre situation de primus inter pares à celle de cadre de système éducatif. Il s'agit donc bien d'une révolution qui s'amorce dans l'exercice de l'autonomie des établissements, dans notre métier, dans nos pratiques. Ce statut n'est pas révolutionnaire,



Vote

**La signature du protocole
est autorisée par
le CSN extraordinaire par
161 voix pour,
53 contre
et 28 abstentions**

cela a été dit. C'est de notre capacité personnelle à nous en emparer que dépendra notre avenir et plus largement celui de l'EPL. Au bout du compte, c'est bien le devenir du système éducatif qui est en jeu.

Bon retour et merci pour le travail que l'on a fait en commun.



Communiqué de presse
du 16 octobre 2000

le SNPDEN signera le protocole d'accord

Le Conseil Syndical National du SNPDEN, réuni samedi 14 octobre à Créteil (94) a approuvé la signature du protocole d'accord proposé par le ministère.

Le résultat a été acquis en fin d'après-midi par 161 voix pour, 53 contre et 28 abstentions.

Le vote avait été précédé par les interventions des représentants des différentes académies qui faisaient ressortir la nécessité d'enregistrer les résultats acquis par la négociation, mais dénonçaient souvent avec vigueur, les insuffisances. Satisfaction, dans la construction des carrières, de la mise en place du corps unique à trois classes mais mécontentement de faibles améliorations des indemnités, de la persistance d'une NBI refusée à une partie des chefs d'établissement et d'un différentiel indiciaire trop important entre les deuxième et troisième catégories. Avancées enfin par une affirmation claire des missions, domaines d'activités et compétences des personnels de direction confortant leur position à la tête de l'EPL, mais inquiétude sur la quasi absence de propositions pour les conditions d'exercice du métier que les personnels de direction pourtant ressentent comme de plus en plus diffi-

ciles. Pour ce qui concerne les personnels de direction issus du corps des agrégés, les délégués ont insisté sur le fait que seule une disparition effective du butoir du 960, évoquée dans le protocole, constituerait une réelle revalorisation de leur carrière.

Dans sa synthèse finale, le Secrétaire général reprenait à son compte les différentes sensibilités exprimées pour rappeler la portée de ce protocole d'accord tout en précisant que le combat syndical continuait :

"Ce statut n'est pas une approbation sans réserve c'est une avancée, c'est une étape, c'est un point de départ. Avancée, étape, point de départ, ce protocole qui, sur certains points, va plus loin que le rapport Blanchet, qui va aussi parfois moins loin, est une arme pour nous, une arme dont nous saurons nous saisir, à tous les niveaux (...)"

Ce statut est d'ores et déjà, en tant que tel, susceptible d'évolutions à l'épreuve des faits, à l'épreuve des nécessités (...) Il n'est pas révolutionnaire, cela a été dit. C'est de notre capacité personnelle à nous en emparer que dépendra notre avenir et plus largement celui de l'EPL. Au bout du compte, c'est bien le devenir du système éducatif qui est en jeu."

MOUVEMENT 2001

1. Calendrier probable

(À ce jour, le calendrier prévisionnel de la DPATE B3 n'est pas encore établi).

- **Décembre 2000**
Mouvement TOM (Nouvelle-Calédonie, Wallis et Futuna)
voir BO n° 35 du 5 octobre 2000
- **Vers avril (sur 3 journées)**
Mutations des personnels de direction sans distinction de « phases » (chefs et adjoints) - actuellement à l'étude
- **Vers juin**
Mouvement TOM (Mayotte et Polynésie Française)
Ajustements mutations des personnels de direction.

N'alourdissez pas inutilement le dossier (copies d'arrêtés, d'avis de notation etc.) : pensez que chaque commissaire traite plusieurs centaines de demandes et transporte plusieurs kilos de papier dans les transports en commun !

La fiche syndicale est à envoyer à l'adresse du siège :

SNPDEN MUTATIONS - 21, rue
Béranger - 75003 PARIS

Ne personnalisez pas votre envoi. Ne le doublez pas, sauf raisons impératives, d'une télécopie ni d'un envoi direct aux commissaires paritaires. Ces précautions sont inutiles et encombrantes.

dures normales de candidature (extension de vœux, annulation de vœux etc.).

4. Votre information à l'issue des travaux des CAPN

Dès le dernier soir de chaque CAPN, un fax récapitulatif de toutes les opérations effectuées pour chaque académie est adressé au secrétaire académique concerné ou à son correspondant désigné, à charge pour lui de répercuter l'information auprès des collègues ayant obtenu une mutation.

Au même moment, les informations individuelles sont accessibles sur le site Internet du syndicat (snpdn.org) avec votre numéro de carte FEN comme code d'accès.

Dès le lendemain, tous les collègues demandeurs de mutation reçoivent un courrier personnel indiquant l'affectation proposée, pour ceux qui ont obtenu satisfaction, ou indiquant l'absence de proposition pour les autres.

S'agissant des ajustements successifs du mouvement sur postes de chefs d'établissement, il n'est envoyé un avis négatif qu'à l'issue de la première CAPN.

2. Fiche syndicale

Un modèle de fiche syndicale pour le mouvement 2001 est encarté dans le présent bulletin.

PAGE 1

Afin de faciliter le travail de vos commissaires paritaires, remplissez soigneusement la première page qui sera, en quelque sorte, la page de couverture de votre dossier syndical de mutation.

PAGES 2, 3, et 4

Afin de faciliter votre tâche, vous pouvez ne pas remplir les pages intérieures, si vous insérez dans ce dossier *copie de l'accusé de réception* de votre demande de mutation (informations du volet 3, page 2 et récapitulatif des vœux, page 3) et *copie des avis hiérarchiques* (dernière colonne du récapitulatif des vœux, page 3 et volet 4, page 3 et haut de la page 4). Pour préparer le mouvement, les commissaires paritaires disposent aussi des documents mis à leur disposition par la DPATE : recueil des demandes de mutation par ordre alphabétique général des personnels et recueil des demandes de mutation par emploi sollicité classées par destinations (académies/départements/communes).

Utilisez le volet 5 pour tous les compléments qui vous paraissent nécessaires.

3. Contacts avec les commissaires paritaires

Un contact personnel avec un commissaire paritaire permet parfois d'appeler l'attention sur une situation particulière ou sur une argumentation délicate à développer. Pensez néanmoins que chacun d'eux a aussi des charges professionnelles... et privilégiez le courrier électronique ou la télécopie de préférence au téléphone.

La répartition des académies entre les commissaires paritaires est disponible sur le site Internet du syndicat (snpdn.org) et a été publiée dans Direction avec les coordonnées (téléphone, fax et éventuellement adresse e-mail). Attention : il s'agit des académies de destination et non des académies d'origine. En cas de vœux sur plusieurs académies, c'est le commissaire paritaire en charge de la première académie demandée qui sera destinataire de votre fiche.

Pour des raisons diverses, que nous supposons syndicalement acceptables, un candidat à mutation peut être amené à modifier ses vœux de sa propre initiative ou sur proposition du ministère. Il est indispensable que les commissaires paritaires soient tenus informés de toute modification adressée à la DPATE en dehors des procé-

5. Demande de mutation et protocole d'accord

Chaque adhérent doit rester très attentif aux informations diffusées sur la mise en œuvre des mesures prévues par le protocole d'accord, eu égard à leur incidence sur leur situation personnelle (elles peuvent notamment conditionner le choix d'un départ en retraite ou en CFA) ou sur le classement des établissements qu'ils demandent (voir note d'information aux SA et SD n° 8 du 23 octobre 2000 et notamment la possibilité d'annulation d'une demande de mutation jusqu'en janvier 2001, après parution du classement définitif des établissements).

SNPDEN

FICHE SYNDICALE DE MUTATION 2001

ACADÉMIE D'ORIGINE :	NOM, PRÉNOM :
EMPLOI ACTUEL : PRLY ☐ PRLP ☐ PACG ☐ ADLY ☐ ADLP ☐ ADCG ☐	ÉTABLISSEMENT, VILLE :
CODE ÉTABLISSEMENT :	CATEGORIE ÉTABL. : ☐ LOGEMENT : ☐
ANCIENNETÉ DANS LES FONCTIONS DE DIRECTION	
ANCIENNETÉ DANS L'EMPLOI ACTUEL	
ANCIENNETÉ DANS LE POSTE ACTUEL	

1. A quelle phase du mouvement demandez-vous à participer ?

- ☐ Demande d'affectation d'un chef d'établissement sur un poste d'adjoint
☐ Mouvement sur poste de chef d'établissement
☐ Mouvement sur poste d'adjoint

SITUATIONS PARTICULIÈRES

- ☐ Personnel en détachement ☐ Retour de Territoire d'Outre-mer
☐ Personnel en congé de longue durée ou parental ☐ Retour de l'étranger
☐ Personnel en disponibilité ☐ Autre situation, précisez :

2. Le volet ci-dessous est destiné à faciliter le travail de préparation de la commission et notamment la circulation de votre fiche entre les différents commissaires paritaires selon les académies de destination dont ils sont responsables. Vous récapitulerez vos vœux dans un autre volet : indiquez seulement ici le nom de la première académie que vous demandez

1^{re} ACADÉMIE DEMANDÉE sur poste de chef d'établissement	Partie réservée aux Commissaires Paritaires Ne rien écrire
1^{re} ACADÉMIE DEMANDÉE sur poste d'adjoint	Partie réservée aux Commissaires Paritaires Ne rien écrire

FICHE SYNDICALE DE MUTATION 2001

3. Le volet ci-dessous comprend tous les éléments de votre demande de mutation.

Vous pouvez, à votre choix, compléter chaque rubrique ou joindre copie de la confirmation de demande de mutation.

Rappel nom, prénom _____

Date de naissance : _____

Catégorie : _____

Classe : _____

Échelon : _____

Date d'affectation dans l'établissement actuel : _____

Ancienneté de direction : _____

Ancienneté PRLY : _____ PRLP : _____ PACG : _____

ADLY : _____ ADLP : _____ ADCG : _____

Nombre de postes de direction y compris le premier poste : _____

Nombre de demandes dans le poste actuel : _____

Responsabilité autre établissement : _____

Clause de sauvegarde : _____

Catégorie de l'établissement avant déclassement : _____

Année du déclassement : _____

Autres demandes : _____

Derniers titres universitaires : _____

Téléphone établissement : _____

Fax : _____

Courrier électronique : _____ @ _____

Téléphone personnel : _____

Courrier électronique personnel : _____ @ _____

Type de demande :

☐ Convenance personnelle

☐ Poste double

☐ Rapprochement de conjoints

Nombre d'enfants : _____

Renseignements concernant le conjoint :

Nom, prénom : _____

Profession : _____

Lieu d'exercice : _____

Si membre de l'Education Nationale, grade et éventuellement discipline : _____

FICHE SYNDICALE DE MUTATION 2001

RÉCAPITULATIF DES VOEUX

Rappel nom, prénom _____

Mouvement sur postes de chef d'établissement :

CODE ET LIBELLES DES VOEUX							Lettre-code Recteur
	Immatriculation	Type	Libellé en clair (indispensable)	Emploi	Log.	Cat.	
1							
2							
3							
4							
5							
6							

Mouvement sur postes d'adjoint :

CODE ET LIBELLES DES VOEUX							Lettre-code Recteur
	Immatriculation	Type	Libellé en clair (indispensable)	Emploi	Log.	Cat.	
1							
2							
3							
4							
5							
6							

4. Ce volet est destiné à recueillir les avis hiérarchiques. Vous pouvez recopier ici les avis qui vous ont été communiqués ou joindre copie de la fiche d'appréciation du Recteur ainsi que la fiche "profil candidat" établie par l'Inspecteur d'Académie. La lettre-code du recteur sera reportée pour chaque vœu dans les tableaux récapitulatifs des vœux ci-dessus.

Avis de l'Inspecteur de l'Académie DSDEN (fiche « profil du candidat »)

Aptitudes et qualités professionnelles	Excellentes	Satisfaisantes	Mobilisables	Occasionnelles ou absentes
Pilotage pédagogique				
Pilotage administratif et financier				
Capacité à manager				
Qualité des relations avec les différents partenaires				

Dominante : _____

Informations complémentaires susceptibles d'éclairer sur la candidature :

FICHE SYNDICALE DE MUTATION 2001

Rappel nom, prénom _____

Appreciations du Recteur (fiche de communication)

Avez-vous fait l'objet d'une visite de l'Inspecteur Général EVS ? ☐ oui, date : _____ ☐ non

5. Ce volet est destiné à recevoir vos observations personnelles susceptibles d'éclairer votre demande de mutation. Utilisez ce support de préférence à l'ajout de pièces supplémentaires de façon à garder à votre dossier la maniabilité nécessaire au travail des commissaires paritaires.

Date :

Signature :

Adressez par courrier ce dossier 4 pages en y insérant éventuellement les copies nécessaires directement à :

**SNPDEN - Mutations
21 rue Béranger
75003 PARIS**

Ne transmettez pas de double ou de triple exemplaire aux commissaires paritaires :
la ventilation est assurée par le secrétariat du siège. Evitez la transmission par télécopie sauf nécessité.

Vos élus en CAPN...

NOM & ACADÉMIES EN CHARGE			TÉLÉPHONE	FAX	ADRESSE
BACH DELPEUCH Daniel NANTES	PRLY	2.1	01 64 72 89 61	01 60 20 04 78	Lycée Bachelard - BP 25 bis 77505 CHELLES
BORDES J. Michel BORDEAUX	ADLY	2.1	05 56 94 12 53	05 56 94 12 53	Lycée Montaigne - 118 Cours Victor Hugo 33075 BORDEAUX CEDEX
BOULINEAU Danièle ORLÉANS - TOURS	PRLY	1.1	02 32 07 88 00	02 35 07 47 28	Lycée Corneille - 4 rue Maulevrier 76044 ROUEN CEDEX
COLLET Chantal BESANÇON, POITIERS	PRLY	1.2	01 44 41 18 88	01 43 26 40 04	Lycée Fénelon - 2 Rue de l'Eperon 75006 PARIS
DEMMER Véronique NANCY-METZ, STRASBOURG	PACG	2.2	03 87 71 52 35	03 87 871 87 80	Collège P. Langevin - 2 rue Jean Moulin 57300 Hagondange
DESLIS Bernard AIX-MARSEILLE, NICE	ADCG	2.2	02 43 81 40 00	02 43 76 68 13	Collège Villaret - 146 Rue d'Isaac 72000 Le MANS
HENRY Marie-Ange PARIS	PRLY	2.1	01 56 02 23 00	01 45 26 42 58	Lycée J. Ferry - 77 Bd de Clichy 75009 PARIS
MARTIN Marion AMIENS, CORSE	PRLP	2.2	02 62 28 37 75	02 62 28 25 07	Lycée prof. Lacaze - BP 192 97493 Ste Clotilde CEDEX 9
MINNE Olivier GUADELOUPE, GUYANE, MARTINIQUE, RÉUNION, ÉTRANGER (RETOUR), TOM	PRLY	1.1	01 34 83 64 00	01 34 83 05 66	Lycée L. Bascan - 5 Avenue Général Leclerc 78120 RAMBOUILLET
PARISOT Dominique LILLE, REIMS	PRLY	1.2	03 21 21 34 80	03 21 21 34 90	Lycée Gambetta - BP 919 62022 ARRAS
PIOLI Serge LYON, ROUEN	PRLY	1.2	04 68 68 19 29	04 68 85 24 73	Lycée Arago - Avenue P. Doumer 66028 PERPIGNAN
POINTERAU Donatella CRÉTEIL	PRLY	2.2	01 48 83 98 43	01 45 11 26 02	Lycée Arsonval - 61 rue du Pont de Créteil 94100 St Maur des Fossés
ROSAZ François GRENOBLE	PACG	2.2	04 76 33 36 58	04 76 40 62 44	Collège Picasso 38130 ECHIROLLES
SEGUIN Jean-Pierre LIMOGES, TOULOUSE	PRLP	2.2	05 61 10 37 12	05 61 99 96 99	L. P Jolimont - 44 Chemin Cassaing 31079 TOULOUSE CEDEX
VAISSIERE Hélène CLERMONT-FD, DIJON	PRLY	1.2	04 71 75 45 46	04 71 66 33 63	Lycée Léonard de Vinci Le Mazal - BP 61
VIGNERON-VANEL Jacqueline MONTPELLIER	ADLY	2.2	04 67 14 84 84	04 67 66 49 00	Lycée Joffre - 150 Allée de la Citadelle 34060 MONTPELLIER CEDEX 2
VOGT Mireille VERSAILLES	PRLY	2.2	01 39 10 25 25	01 39 10 25 35	Lycée L. de Vinci - 2 Bd Hector Berlioz 78 100 St GERMAIN EN LAYE
ZIMMERMANN Michel CAEN, RENNES	PACG	2.1	02 31 38 91 47	02 31 38 91 06	Collège Hastings - Rue Robert le Magnifique 14000 CAEN

EREA/LEA – Commissaires paritaires

Patrick HAMARD
EREA/LEA – BP 384
50004 SAINT LO
Tél. : 02 33 05 68 96
Fax : 02 33 05 15 93

Alain SAUNIER
EREA/LEA H. Ebel - BP 95
67403 ILLKIRCH GRAFFENSTADEN
Tél : 03 88 66 23 23
Fax : 03 88 65 03 01

Alain CHARTIER
LP Francis Jammes
Route de Mont de Marsan
64300 ORTHEZ
Tél. : 05 59 69 01 85
Fax : 05 59 69 85 78

Projet de protocole d'accord

Protocole d'accord relatif aux personnels de direction

La recherche du meilleur service rendu au public et la modernisation de l'État exigent un lourd investissement professionnel et personnel de la part des personnels d'encadrement du système éducatif, et notamment des chefs d'établissement du second degré ; l'importance de leur rôle doit être reconnue et affirmée par l'institution.

Dans ce contexte, et à la suite de la publication du rapport du recteur Blanchet sur *"La revalorisation du rôle des chefs d'établissements de l'enseignement secondaire"*, des réunions de concertation ont été conduites avec les différentes organisations représentatives des personnels de direction ; elles ont porté sur leur mission, leur métier et leur carrière, ainsi que sur les différents points évoqués dans le rapport.

Lors de ces réunions, les personnels de direction ont dit :

- **Avoir pour objectif premier la réussite de leurs élèves et nourrir une haute ambition pour leur métier, pour les établissements du second degré, pour le service public d'éducation ;**
- être dans une certaine incertitude quant aux attentes précises de l'institution à leur égard ;
- voir de façon permanente leurs responsabilités et leurs tâches se complexifier et s'alourdir dans un environnement social de plus en plus exigeant ;
- ressentir une impression forte de solitude dans l'exercice de leurs fonctions ;
- souhaiter une meilleure reconnaissance institutionnelle de leur rôle.

Pour sa part, le ministre de l'éducation nationale a réaffirmé :

- **Le besoin de la nation en personnels de direction dont**

la compétence et le professionnalisme sont avérés :

- dans la conduite de la politique pédagogique et éducative de l'établissement,
- dans l'administration de l'établissement ;
- Assuré qu'il est de leur loyauté sans faille au service public d'éducation, sa volonté de renforcer les relations de confiance qu'il a avec eux, en les accompagnant dans l'exercice de leurs missions et en les aidant à assumer totalement et au mieux leurs tâches et responsabilités.

En conséquence le ministre de l'éducation nationale et les organisations représentatives des personnels de direction signataires sont convenus des dispositions suivantes :

I. Clarifier les missions et les responsabilités du chef d'établissement

Le chef d'établissement est le garant et le relais dans son établissement de la cohérence d'une politique académique, elle-même expression de la politique pédagogique et éducative nationale dans laquelle s'inscrivent les objectifs qui fondent notamment le projet de l'établissement.

I.1. Il doit, en conséquence, diriger son établissement, impulser et conduire une politique pédagogique et éducative d'établissement au service de la réussite des élèves, animer et gérer l'ensemble des ressources humaines.

I.2. Les missions qui lui sont données, les domaines d'activités qui sont les siens et les com-

pétences requises pour exercer ses fonctions, doivent lui être précisés au plan national. C'est l'objet des trois documents annexés à ce protocole (annexe I).

II. Créer les conditions d'un pilotage et d'un fonctionnement efficace au sein de l'établissement

Le chef d'établissement représente l'État au sein de l'établissement public local d'enseignement (EPL), dont il assure la présidence du Conseil d'administration. Il est secondé dans son action par **des** fonctionnaires, nommés par le ministre de l'Éducation nationale ou l'autorité académique habilitée à cet effet, relevant de statuts distincts et intervenant chacun dans des domaines de compétences spécifiques, conformément à l'article 10 du décret 85-924 du 30 août 1985 :

- l'adjoint, qui appartient au corps des personnels de direction, constitue avec le chef d'établissement la direction. Il seconde le chef d'établissement dans ses tâches pédagogiques, éducatives et administratives ; **il le supplée** en cas d'absence ou d'empêchement, et le chef d'établissement peut lui déléguer sa signature ;
- le gestionnaire, qui appartient aux corps de l'administration scolaire et universitaire, constitue avec le chef d'établissement et son adjoint l'équipe de direction de l'établissement. Il seconde le chef d'établissement dans les tâches de gestion matérielle, ainsi que dans celles de la gestion administrative qui recouvre

l'administration générale et la gestion financière.

II.1. Un bureau, émanation du conseil d'administration, devra remplacer la commission permanente, sa composition allégée lui permettant d'être plus opérationnel au quotidien, le conseil d'administration exerçant alors pleinement ses fonctions d'instance décisionnelle.

II.2. L'administration et la gestion matérielle et financière de l'établissement devront faire l'objet d'une nouvelle organisation autour d'un pôle administratif structuré, placé sous la responsabilité du gestionnaire, qui l'exerce sous l'autorité du chef d'établissement.

II.3. Les établissements à faibles effectifs connaissant des problèmes spécifiques, pourront être **dirigés par un même chef d'établissement**, chaque unité étant dotée d'un poste de personnel de direction.

III. Reconnaître le rôle des chefs d'établissement, les accompagner

Une lettre de mission, élaborée de façon transparente après un diagnostic par la direction et un dialogue entre le chef d'établissement et la hiérarchie académique, sera adressée au chef d'établissement par le recteur d'académie. Rédigée dans un souci d'accompagnement, elle fixera **des** objectifs **au** chef d'établissement.

De la même façon, une lettre de mission sera établie par le chef d'établissement à son adjoint, en étroite collaboration avec lui et en cohérence avec sa propre lettre de mission.

Aider le chef d'établissement, rendre opératoire le mode d'évaluation de son action

L'évaluation des objectifs atteints sera mise en place à l'issue d'une période de trois à quatre ans ; un bilan d'étape annuel en sera fait. Cette évaluation aura pour objectif d'accompagner les personnels de direction dans leurs fonctions ainsi que dans l'évolution de leur carrière.

Le protocole de cette évaluation est joint en annexe II.

III.2. Le "Guide juridique du chef d'établissement", établi pour la première fois en 1999 par la direction des Affaires juridiques du ministère, sera régulièrement actualisé et complété.

III.3. Un groupe de travail permanent est constitué auprès du recteur. Il a pour objectifs de faciliter la concertation, l'échange d'informations, la remontée des préoccupations des personnels de direction dans l'académie.

Mieux professionnaliser et valoriser davantage la formation

L'évolution rapide des fonctions et des responsabilités exercées, le changement non moins rapide du contexte général des établissements rendent indispensable l'accès à une véritable culture d'encadrement. L'acquisition et l'actualisation permanente des connaissances et compétences sont nécessaires pour diriger un établissement. Cette formation doit être marquée par la recherche permanente de la qualité.

III.4. Pilotée au niveau national, organisée et mise en œuvre aux niveaux national et académique, pour partie commune avec les personnels d'inspection et d'administration, la formation (*initiale* et continue) verra ses contenus repensés dans le sens d'une plus grande professionnalisation et centrés sur les fonctions et responsabilités propres à l'encadrement.

III.5. Construite sur l'alternance et l'individualisation, la formation *initiale* doit allier de façon harmonieuse et efficace une mise en situation, fondée sur la réalité et la diversité des situations professionnelles rencontrées dans l'exercice du métier, et des contenus *de formation* plus généraux et universitaires. Elle se conclut par une certification à l'emploi.

III.6. Cette formation *initiale* pourra être validée sous la forme d'un *diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS) de direction* des établissements du second degré (EPL) en cours d'habilitation. Il sera également proposé aux personnels de direction dans le cadre de la formation continue.

Le descriptif des évolutions de cette formation est joint en annexe III

Rendre la gestion du corps plus qualitative

III.7. Un bilan annuel, opéré par le recteur, fondé sur le parcours professionnel des chefs d'établissement, leur contribution au service public (telle qu'elle apparaît dans le cadre des bilans d'étape, cf. III.1.), et les potentialités à exercer d'autres fonctions permettra une gestion plus efficace et plus transparente de l'ensemble des opérations de promotion et de mutation.

III.8. Par ailleurs, afin de rendre plus efficace et plus satisfaisante la gestion des corps, **les opérations d'affectation des lauréats stagiaires seront déconcentrées ainsi que progressivement les opérations :**

- D'établissement du tableau d'avancement au grade intermédiaire ;
- Relatives aux sanctions disciplinaires du premier groupe (avertissement, blâme).

III.9. La réussite des opérations d'éducation prioritaire ou d'actions inscrites dans la politique de la Ville repose sur tous les personnels de l'établissement, et notamment la direction. Le temps passé à la tête de ces établissements est pris en compte pour les opérations de mouvement, ainsi que pour l'inscription aux tableaux d'avancement.

IV. Valoriser et accompagner les trajectoires professionnelles

Redynamiser le corps

Actuellement, seuls les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation de catégorie A peuvent se présenter aux concours de recrutement. La diversité des missions des chefs d'établissement, la place éminente qui est la leur au sein du système éducatif, ont conduit à s'interroger sur l'élargissement possible du vivier de recrutement à d'autres personnels de responsabilité.

IV.1. Différentes modalités d'ouverture modérée du recrutement aux personnels d'encadrement des trois fonctions publiques seront donc étudiées et expérimentées.

De plus l'âge maximum d'accès aux fonctions sera progressivement ramené à 45 ans, en cinq ans.

IV.2. De la même façon, l'accès au corps des personnels de direction par la voie du détachement sera élargi, dans la limite de 5 % **de chacun des niveaux d'entrée dans le corps concerné.** Cette formule permettra, **notamment aux personnels enseignants** d'appréhender les fonctions de direction tout en conservant la possibilité de revenir dans leur corps d'origine.

IV.3. Les conditions d'inscription sur la liste d'aptitude seront réexaminées et clarifiées.

Accroître la mobilité et les débouchés de carrière

La mobilité est un élément fondamental pour la réforme de l'État et l'efficacité du service public. Qu'elle soit géographique ou fonctionnelle, elle doit permettre un véritable parcours professionnel associé à un plan de carrière, tant dans le corps des personnels de direction que dans d'autres fonctions. Elle sera prise en compte dans l'avancement des personnels.

IV.4. La mobilité sera rendue obligatoire à l'issue de 9 ans dans le même poste. Des mesures particulières permettront de ménager une transition avec la situation actuelle.

IV.5. Des perspectives de poursuite de carrière seront ouvertes :

- Par détachement sur des emplois d'IA-DSDEN et d'IA adjoints, de SGASU, de CASU, sur des postes équivalents à l'administration centrale du ministère,
- Par un accès plus large **aux corps d'inspection.**

IV.6. La situation des provinciaux vie scolaire sera revue pour rendre les conditions d'exercice de cette fonction plus attractives et plus homogènes (classement des postes en 3^e catégorie, avec BI et NBI afférentes, versement d'ITS par assimilation aux chefs de division des rectorats, limitation du temps d'exercice, fonctions confiées à des candidats ayant effectivement exercé des fonctions de direction en établissement...)

Opérer une revalorisation de la carrière

Actuellement, il existe deux corps de personnels de direction : le corps de première catégorie recrute au niveau "agrégés", le corps de seconde catégorie recrute au niveau "certifiés et assimilés".

La rémunération principale pour la seconde catégorie de la deuxième classe repose sur une grille indiciaire spécifique issue des négociations "Durafour" ; celle de la seconde catégorie de la première classe recouvre celle des agrégés classe normale. La rémunération principale de la première classe de la deuxième catégorie est celle des agrégés de classe normale, celle de la première catégorie correspond à celles des agrégés hors classe.

À ces éléments indiciaires s'ajoutent une indemnité de sujétions spéciales, qui dépend principalement de l'emploi occupé, et une indemnité de responsabilité

de direction, qui dépend de l'emploi occupé et du corps d'appartenance. Il existe par ailleurs une bonification indiciaire pour les chefs et les adjoints en fonction de l'emploi occupé et de la catégorie de l'établissement, et une NBI pour certains chefs uniquement.

IV.7. Pour traduire en terme de carrière les nouveaux positionnements des personnels de direction, il est proposé la création, au 1^{er} septembre 2001, d'un corps unique à trois grades et deux niveaux de recrutement : ces trois grades correspondront, pour le grade de début, à l'actuelle 2^e classe du corps de 2^e catégorie, pour le grade intermédiaire, aux actuelles 1^{re} classe du corps de 2^e catégorie et 2^e classe du corps de 1^{re} catégorie et, pour le grade supérieur, à l'actuelle 1^{re} classe du corps de 1^{re} catégorie.

Le grade de début constituera un grade de recrutement ; le grade

intermédiaire constituera à la fois un grade de recrutement et un grade d'avancement pour les personnels recrutés dans le grade de début ; le grade supérieur constituera le grade d'avancement des personnels du grade intermédiaire. Le nouveau corps sera repyramidé en quatre ans afin que les effectifs du grade intermédiaire et du grade supérieur soient portés, respectivement, à 45 % et à 8 % de l'effectif total du corps.

IV.8. Il est proposé d'améliorer et de simplifier le régime de rémunération accessoire des personnels de direction au 1^{er} septembre 2001 tout en tirant les conséquences de la création du nouveau corps :

- par la revalorisation de l'ensemble des taux de l'indemnité de sujétions spéciales et l'alignement des taux versés aux adjoints sur les taux versés aux chefs ;

- par la rénovation de l'indemnité de responsabilité de direction, qui sera réservée aux chefs d'établissement. Ces mesures font l'objet du tableau figurant en annexe iv.

Ainsi, le régime de rémunération accessoire des personnels de direction ne dépendra plus que des fonctions confiées aux intéressés et du classement de leur établissement d'exercice.

IV.9. Parallèlement le classement des établissements, qui détermine une partie **des accessoires de traitement**, sera revu, particulièrement pour les lycées afin de mieux prendre en compte le poids des responsabilités confiées **aux personnels de direction** (annexe v).

Pour l'attribution de bonifications indiciaires soumises à retenue pour pension civile, les établissements seront classés par

le ministre de l'éducation nationale **après avis** des recteurs, selon la procédure décrite en annexe vi.

Par ailleurs, des discussions interministérielles seront poursuivies sur le principe de la suppression de la clause dite de "l'écêtement" prévue à l'article 8 du décret 88-342 du 11 avril 1988, qui prévoit le versement, sous la forme d'une indemnité non soumise à retenue pour pension, de la part de la bonification indiciaire conférant aux intéressés une rémunération brute supérieure au traitement brut indiciaire correspondant à la hors-échelle **A3**.

Ce protocole ne exclut pas les mesures qui seront prises ultérieurement dans le cadre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (ARTT).

Annexe I Référentiel des personnels de direction

Ce référentiel comprend trois documents :

- Les missions du chef d'établissement
- Les domaines d'activités (diriger un établissement)
- Les compétences requises du chef d'établissement

Les missions du chef d'établissement

Les valeurs et finalités contenues notamment dans la loi 89-486 du 10 juillet 1989 d'orientation sur l'éducation, ainsi que les dispositions des lois de décentralisation (82-213 du 2 mars 1982, 83-8 et 83-663 du 7 janvier et du 22 juillet 1983, 85-97 du 25 janvier 1985) et des lois 75-534 du 30 juin 1975 (loi d'orientation en faveur des handicapés) et 93-1313 du 20 décembre 1993 (loi quinquennale sur la formation professionnelle) constituent le cadre de référence de l'action du chef d'établissement (et de son adjoint, par délégation).

Sous l'autorité du recteur et de l'inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'Éducation nationale, le chef d'établissement exerce les mis-

sions qui sont les siennes en pleine responsabilité ; pour les mener à bien, il mobilise ses compétences, et celles des membres de l'équipe de direction, dans le cadre de délégations contractualisées et formalisées (article 10 du décret 85-924 mod. du 30 août 1985).

Le chef d'établissement représente l'État au sein de l'établissement public local d'enseignement (EPL). Il en préside le Conseil d'administration. Il est secondé dans son action par deux fonctionnaires, nommés par le ministre de l'Éducation nationale ou l'autorité académique habilitée à cet effet, relevant de statuts distincts et intervenant chacun dans des domaines de compétences spécifiques, conformément à l'article 10 du décret 85-924 du 30 août 1985 :

- l'adjoint appartient au corps des personnels de direction et constitue avec le chef d'établissement la direction de l'EPL. Il seconde le chef d'établissement dans ses tâches pédagogiques, éducatives et administratives et le supplée en cas d'absence ou d'empêchement ; le chef d'établissement peut lui déléguer sa signature ;
- le gestionnaire appartient au corps de l'administration scolaire et universitaire et constitue avec le chef d'établissement et

son adjoint l'équipe de direction de l'établissement. Il seconde le chef d'établissement dans les tâches de gestion administrative, qui recouvre l'administration générale et la gestion financière, ainsi que dans celles de gestion matérielle, conformément aux dispositions de la circulaire 97-035 du 6 février 1997.

Le chef d'établissement représente l'État

Il est donc porteur des finalités et objectifs définis par le ministre de l'Éducation nationale.

Il inscrit son action dans le cadre défini par les textes législatifs et réglementaires.

Il est garant de la sécurité des personnes et des biens de l'établissement.

Le chef d'établissement dirige l'établissement

Il impulse et conduit la politique pédagogique et éducative de l'établissement

Expression locale de la politique académique, menée dans le cadre de l'autonomie de l'établisse-

ment, cette politique vise la réussite de tous les élèves, et de chacun d'entre eux.

Le chef d'établissement pilote le projet d'établissement en y associant tous les acteurs et partenaires de la communauté éducative, il suscite et fédère les initiatives dans le cadre du futur conseil pédagogique dont la création est en préparation.

Il est garant de l'efficacité de l'organisation pédagogique, traduction nécessaire de l'intérêt général du service public d'éducation ; sa collaboration avec les corps d'inspection permet d'assurer la qualité des enseignements et de la vie scolaire.

Il préside le conseil d'administration de l'établissement et en est l'exécutif.

Il prépare et exécute le budget de l'établissement voté par le conseil d'administration

Il anime, gère et développe les ressources humaines de l'établissement

Il représente l'établissement
Il négocie avec les collectivités territoriales compétentes, inscrit l'établissement dans un réseau local d'établissements et développe tous les partenariats nécessaires.

Les domaines d'activités (diriger un établissement)

I. Conduire une politique pédagogique et éducative d'établissement au service de la réussite des élèves, en y associant l'ensemble des membres de la communauté éducative

- conduire l'élaboration, la formalisation et le suivi du projet d'établissement, dans le cadre des orientations ministérielles et académiques et dans le cadre des attributions du conseil d'administration
- présider et animer le futur conseil pédagogique de l'établissement, les conseils d'enseignement...
- constituer les classes et les groupes d'élèves
- répartir la DHG et les services d'enseignement, concevoir et réaliser les emplois du temps
- **assurer l'organisation** des enseignements dans le respect des textes réglementaires et en fonction du projet
- **développer les** pédagogies de soutien et d'aide individualisée au bénéfice, notamment, des élèves en difficulté d'apprentissage

Réguler et harmoniser les modalités et le rythme d'évaluation des apprentissages des élèves :

- **bâtir** une politique de l'établissement relative aux conseils de classe et à l'évaluation des élèves
- s'inscrire dans une collaboration avec les corps d'inspection, particulièrement en ce qui concerne le contrôle de l'effectivité des enseignements dispensés (cahiers de textes, régularité des travaux donnés et des **procédures** d'évaluations...)
- organiser les examens

Conduire une politique d'orientation :

- **favoriser** les conditions d'émergence du projet personnel de l'élève
- concevoir avec le conseil d'administration la politique d'orientation en fonction des dispositions nationales et académiques, mettre en œuvre les procédures en y associant notamment les conseillers d'orientation psychologues
- piloter le suivi de l'insertion

Conduire une politique éducative :

- suivre l'assiduité et la ponctualité (présences, absences)

- favoriser les modalités d'expression des élèves (conseil de la vie lycéenne, conseil des délégués...)
- créer les conditions d'un accueil des élèves dans l'établissement en dehors des heures de cours (restauration, clubs, maison des lycéens, internat, attentes dues au ramassage scolaire...)
- organiser et suivre le fonctionnement du secteur médico-social (infirmerie, fonds d'action collégien ou lycéen, bourses...)
- impulser et organiser une politique d'éducation à la santé (prévention des conduites à risque, installation et suivi des travaux du comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté (CESC))
- **s'impliquer dans la vie de l'association sportive**

Établir, organiser et maintenir le dialogue avec les parents des élèves

II. Conduire et animer la gestion de l'ensemble des ressources humaines

- assurer une gestion prévisionnelle des personnels
- assurer l'accompagnement des nouveaux personnels, ainsi que des personnels en difficulté (relations ad hoc avec les corps d'inspection et les autorités de rattachement)
- participer à l'élaboration et à l'évaluation du plan de formation des personnels (besoins du service, besoins de l'agent)
- valoriser les initiatives et les réussites des personnels, détecter les potentialités
- faire de la notation annuelle une occasion d'échanges, d'aide et de valorisation
- gérer et accompagner les personnels non titulaires (CES/CEC, aides-éducateurs, vacataires...)

Définir les principes d'organisation des services de l'ensemble des personnels, dans le cadre de leur statut

Utiliser au mieux le potentiel de remplacement à disposition de l'établissement

Organiser la communication interne à l'établissement, s'assurer de sa qualité

Organiser et maintenir le dialogue avec les représentants des personnels de l'établissement

III. Assurer les liens avec l'environnement

Participer à des réseaux d'établissements :

- envisager l'orientation des élèves, les propositions de modifications de la carte des formations, la mutualisation des innovations pédagogiques... au niveau d'un bassin de formation
- s'impliquer dans les activités de formation continue des adultes
- collaborer avec les autres établissements dans le conseil de ZEP

Assurer, avec le gestionnaire, les relations indispensables avec la collectivité territoriale de rattachement pour :

- le fonctionnement de l'établissement
- la maintenance, la modernisation et la sécurité des locaux

Organiser et maintenir le dialogue :

- avec les associations de parents d'élèves
- avec les collectivités territoriales, les partenaires sociaux, les partenaires culturels et sportifs, les acteurs de l'économie locale (taxe d'apprentissage...)
- avec les autres administrations de l'état (Justice, police, gendarmerie...)
- avec les médias

IV. Administrer l'établissement

Fixer des objectifs, déléguer des domaines d'activités à ses collaborateurs en fonction de leurs compétences **et des textes qui régissent leurs missions**

Conduire l'élaboration du budget, le soumettre à la délibération du conseil d'administration, l'exécuter (exercer la fonction d'ordonnateur)

Assurer l'ordre et la sécurité des élèves, des personnels et des biens

Conduire l'élaboration, la rédaction et l'actualisation du règlement intérieur, être le garant de son application

Organiser les élections aux différents conseils, commissions et conférence, les préparer et les **présider** (notamment le Conseil d'administration), assurer leur suivi (actes...)

Utiliser les outils pertinents pour :

- analyser le fonctionnement de l'établissement et en rendre compte
- préparer et présenter le bilan annuel
- prévoir l'évolution des effectifs (et des besoins en personnel subséquents) pour la rentrée suivante

Les compétences requises du chef d'établissement

Savoir administrer l'établissement

Connaître l'organisation générale de l'État, de l'Éducation nationale, de l'établissement.

Savoir identifier et reconnaître la hiérarchie des normes (politiques et administratives).

Connaître les champs de compétences du chef d'établissement et de chacun de ses interlocuteurs habituels.

Connaître :
- les fondements juridique et administratif du fonctionnement de l'établissement,
- ses règles de fonctionnement budgétaire et financier.

Savoir apprécier les conditions de mise en jeu (d'exercice) de sa responsabilité.

Savoir construire dans la concertation la politique pédagogique et éducative de l'établissement

Savoir construire cette politique (projet d'établissement) à partir d'une connaissance :

- des modes d'apprentissage des enfants et des adolescents,
- des comportements des jeunes et des adultes.
- des parcours des élèves, de leurs forces et potentialités, de la nature de leurs difficultés,
- des programmes d'enseignement, des référentiels,
- des grands objectifs qui y sont attachés,

Être capable, dans le cadre d'un dialogue avec l'encadrement de l'académie (recteur, inspecteur d'académie, et leurs conseillers techniques) d'établir les liens nécessaires entre des orientations nationales et académiques et l'établissement dans son contexte.

Savoir impulser, animer et conduire cette politique pédagogique et éducative

Pour gérer et développer les ressources humaines de l'établissement, savoir :

- agir suivant la réglementation et la déontologie de la gestion de personnels.
- repérer les forces et les difficultés chez les personnels.
- valoriser, encourager, aider.
- évaluer la manière d'exercer son métier, l'implication personnelle

Pour mobiliser des individus et travailler en équipe, savoir :

- analyser, synthétiser, formaliser les éléments d'une politique, d'un projet
- créer les conditions d'existence d'équipes, **notamment de l'équipe de direction**, les animer, **s'y impliquer**
- écouter, prendre en compte les avis, négocier
- solliciter l'expertise

- déléguer (fixer des objectifs, demander un compte-rendu) décider

Pour piloter un dispositif, savoir :

- fixer des objectifs
- analyser une situation, mesurer et formaliser les écarts
- élaborer et mettre en œuvre des stratégies
- réguler (reformuler les problèmes pour qu'ils deviennent

traitables), évaluer

- mesurer le degré d'atteinte des objectifs, en rendre compte
- utiliser, de façon pertinente et en rapport avec le dispositif piloté, des outils statistiques simples

Pour communiquer, savoir :

- organiser la concertation et les échanges d'information
- expliciter des politiques

- valoriser les actions, les réussites et les résultats d'équipes et d'individus
- communiquer en cas de crise

Rendre possible le travail collectif, le faciliter, le développer

Savoir écouter et entendre ce qui est dit de la fonction, et de la façon dont on l'exerce

Annexe II Évaluation des personnels de direction

Ce dossier comprend deux documents :

- Une note de présentation du dispositif d'évaluation
- Une note de méthode sur le diagnostic et la lettre de mission

L'évaluation des personnels de direction

L'évaluation des personnels d'encadrement constitue l'un des enjeux forts de la modernisation de la Fonction publique.

Le fait que les personnels de direction de l'Éducation nationale ne fassent plus l'objet d'une évaluation claire et systématique de leur travail depuis une dizaine d'années, en plus de les positionner hors des règles de la Fonction publique, les met donc en difficulté dans leur stature de personnels d'encadrement. Il convient, dans l'intérêt général du système éducatif et pour répondre au souhait des personnels eux-mêmes, d'apporter de nouvelles réponses.

Titre I. Les principes

1. L'évaluation des personnels de direction s'inscrit dans un double objectif :
 - apporter à ces personnels l'aide, l'accompagnement et la valorisation de leurs pratiques qu'ils sont en droit d'attendre de la hiérarchie de proximité, inspecteurs d'académie et recteurs,
 - permettre aux opérations de gestion collective et individuelle qui impliquent comparaison et action discriminante (promotions, mutations) de se dérouler dans un contexte d'objectivité quant aux critères retenus et de transparence quant aux avis émis.
2. Le niveau de responsabilité qui est celui des personnels de direction, et notamment des chefs d'établissement,

leur appartenance à l'encadrement du système éducatif, la place éminente qui est la leur dans la recherche de la réussite pour tous les élèves, objectif central des acteurs du ministère de l'Éducation nationale, tout cela plaide pour que leur évaluation soit de la responsabilité des **recteurs d'académie**.

3. L'évaluation doit se faire dans la **transparence**, et se dérouler suivant une procédure **contradictoire**. Ses résultats seront portés à la connaissance des intéressés et des **commissions paritaires** ; celles-ci pourront être saisies de toute contestation individuelle relative à l'évaluation.

Titre II. Le dispositif d'évaluation

1. L'architecture

1.1. Le chef d'établissement, en étroite collaboration avec son adjoint et avec l'aide d'experts internes et externes à l'établissement (dont les corps d'inspection et notamment les IPR-EVS) établit un **diagnostic** de la situation de l'établissement ; partagé avec l'autorité hiérarchique, ce diagnostic se prolonge par des propositions en termes d'objectifs et d'actions.

À partir des éléments de ce diagnostic, le recteur établit une **lettre de mission**. Signée par lui et co-signée par le chef d'établissement, cette lettre de mission précise les quelques objectifs qui guideront l'action personnelle du chef d'établissement à la tête de l'établissement pour les trois-quatre ans qui viennent.

1.2. En fin de chaque année scolaire le chef d'établissement, avec l'accompagnement éventuel de l'inspecteur d'académie et/ou, à la demande du chef d'établissement, d'autres experts (corps d'inspection, conseillers techniques du recteur, etc.), établit un **rapport d'étape**.

Ces rapports ont pour but d'aider les personnels, les accompagner dans leurs pratiques, valoriser leurs réussites, leur permettre de réguler leur action (y compris par des actions de formation).

1.3. Au bout des trois-quatre années fixées, une **évaluation formelle**, dans l'établissement, permet d'établir de façon contradictoire le degré d'atteinte des objectifs, d'où découle l'appréciation des performances de la personne évaluée.

Cette évaluation, fait des **recteurs** ou des **inspecteurs d'académie-DSDEN** et de leurs adjoints par délégation, fonde, au plan national et en toute clarté, les appréciations utilisées pour les opérations de mutations et de promotions.

1.4. L'évaluation des **adjoints** (principaux-adjoints ou proviseurs-adjoints) entre dans l'architecture générale de ce dispositif.

Il convient tout d'abord de rappeler qu'en application des dispositions du décret du 30 août 1985 (article 7, 2°, a), c'est le chef d'établissement qui "fixe le service des personnels dans le respect du statut de ces derniers". Il est donc nécessaire, et totalement légitime, que **l'action de l'adjoint soit inscrite dans le cadre d'une lettre de mission** ; établie par le chef d'établissement en étroite collaboration avec son adjoint, cohérente avec sa propre lettre de mission, cette lettre de mission comporte les domaines de délégations du chef à l'adjoint. Contresignée par le recteur d'académie, elle détermine pour l'adjoint les objectifs à atteindre. Dès lors, il revient au chef d'établissement de s'assurer du degré d'atteinte des objectifs fixés à son adjoint (y compris par des rapports d'étape annuels) et d'assurer les aides et accompagnements nécessaires (y compris en termes de conseils de formation).

La fiche annuelle du dossier d'évaluation, utilisée notamment pour les opérations de promotion ou de mutation, reste quant à lui de la responsabilité du seul recteur

d'académie (ou de l'inspecteur d'académie-DSDEN par délégation) ; il se prononce sur une proposition faite par le chef d'établissement, complétée par tout élément d'appréciation en sa possession. L'ensemble de cette évaluation est naturellement contradictoire.

1.5. Les commissions paritaires pourront être saisies de toute contestation individuelle relative aux résultats de l'évaluation.

2. Le calendrier

L'opération, partie du **protocole d'accord** entre le Ministre et les organisations représentatives des personnels de direction, doit démarrer sans attendre.

Cependant, la validité et la qualité du dispositif exigent une **mise en œuvre progressive** ; moins du fait des évalués, pour lesquels rien ne s'opposerait que l'on commençât pour tous en même temps, que du côté des évaluateurs, recteurs et inspecteurs d'académie, en nombre trop faible pour assurer d'emblée la conduite et le suivi qualitatif d'un dispositif concernant 13 000 personnes.

Cette montée en charge progressive pourra s'étendre, suivant les lieux, sur trois ou quatre années ; mais dès juin 2001 des premières informations objectives seront d'ores et déjà disponibles pour partie à travers les bilans d'étape.

3. Les personnels concernés dans l'immédiat

Chacun doit pouvoir se sentir, dès le lancement de l'opération, concerné par l'évaluation, et le message donné doit **inviter l'ensemble du corps** à se projeter dans le dispositif mis en place, en particulier à travers l'exercice du diagnostic préalable.

Tous les personnels ne pouvant entrer dans le dispositif dans l'immédiat, des choix sont nécessaires ; il apparaît impossible de fixer une règle immuable, compte tenu du très fort degré de variabilité académique.

Il est donc proposé que, une fois le cadre national posé, **les recteurs déterminent** à la fois les

personnels concernés et le calendrier académique, en fonction du contexte de l'académie (nombre et caractéristiques des personnels, volume d'entrants, etc.)

Ce travail académique devra naturellement faire l'objet, en amont et tout au long de son déroulement, de la **concertation la plus large possible** avec les représentants des personnels, et de **l'information de l'ensemble** des personnels de direction eux-mêmes.

4. La formation

Elle est naturellement très liée à **l'aide et à l'accompagnement** ; et c'est donc au moment de l'évaluation du degré d'atteinte des objectifs fixés par la lettre que les conseils de suivre telle ou telle formation pourront prendre tout leur sens.

Pour autant, elle ne peut être absente du dossier annuel d'évaluation, pour deux raisons au moins :

- telle remarque éventuelle sur la façon qu'a l'intéressé de contribuer au service public doit pouvoir s'accompagner d'une incitation forte à suivre une ou des actions de formation,
- le pronostic fait sur l'évolution de carrière peut lui aussi s'accompagner de propositions de formation.

Le dossier d'évaluation (cf. ci-après) comportera donc, dans tous les cas, une **fiche portant sur la formation** et les conseils en la matière.

5. La prise en compte de l'évaluation dans les mutations et les promotions

5.1. Toute opération de mutation s'appuie en partie sur un **projet** et un **pronostic** :

- pour la personne concernée, pronostic sur sa propre capacité professionnelle (renouvellement dans un établissement aux caractéristiques différentes), projet personnel (géographique, catégorie d'établissement et indemnités supérieures par exemple) ;
- pour l'administration, pronostic sur la meilleure adéquation possible entre la personne concernée et le poste désiré.

Il est opportun que l'agent connaisse l'avis de l'administration sur ses propres compétences professionnelles, et sur le pronostic qu'elle fait de ses capacités d'évolution ; ceci peut être un facteur décisif dans ses choix de carrière.

Il est non moins opportun, pour la qualité du service rendu, que l'administration opère une évaluation fiable des capacités et compétences de l'agent, et surtout établisse le pronostic le plus affiné possible de l'adéquation éventuelle entre le profil de la personne et le profil du poste sollicité.

L'établissement du profil de la personne est le résultat de l'opération d'évaluation (telle que formalisée en 6 ci-dessous).

5.2. Toute opération de promotion est une opération de **distinction** de ceux qui vont faire l'objet d'un traitement différencié. L'administration cherche, à travers la promotion, à distinguer ceux dont elle estime qu'à travers leurs performances ils ont le mieux servi le service public ; rien ne s'oppose à ce qu'en second lieu soit prise en compte la richesse du parcours professionnel.

L'identification de ces performances fait partie de l'opération d'évaluation, telle que formalisée ci-dessous.

6. Les caractéristiques de l'évaluation

6.1. Elle est transparente, et contradictoire.

- 6.2. Elle s'appuie sur :
- un descriptif, fait par l'intéressé, des situations professionnelles rencontrées et des compétences acquises, ainsi que l'exposé de ses souhaits et motifs (éventuels) de changement,
 - une appréciation par l'évaluateur des performances de l'agent, à travers l'examen de son action dans l'établissement en regard des objectifs à atteindre
 - un avis sur les capacités d'évolution de l'agent [**critère pris prioritairement en compte pour la mutation**].

N.B. La faisabilité de l'opération amène à pencher pour un renouvellement de ce dossier d'évaluation tous les **deux ou trois ans** après la phase initiale de montée en charge.

Titre III.

Les documents utilisés

1. Le diagnostic d'établissement et la lettre de mission (cf. document joint)

2. Le dossier d'évaluation

Une note de méthode sur le diagnostic et la lettre de mission

(document de méthode)

Le diagnostic d'établissement, et la lettre de mission qui lui est étroitement liée, constituent le socle du processus d'évaluation. Il convient de remarquer qu'au-delà

même de cette fonction, ils constituent tous deux des outils qui inscrivent le pilotage de l'établissement et du système dans l'effort de modernisation du Service public (comme l'évaluation elle-même).

Quels sont les buts poursuivis ?

Le processus d'évaluation poursuit deux objectifs complémentaires, essentiels dans une perspective d'amélioration du service public d'éducation :

- un objectif d'accompagnement, d'aide et de soutien accrus, de la part des services académiques notamment, auprès des personnels de direction dans l'exercice de leurs métiers,
- un objectif d'opération discriminante, et transparente vis à vis des intéressés eux-mêmes, dans les procédures d'évolution de carrière des personnels de direction.

C'est ainsi que le dispositif envisagé est essentiellement bâti pour répondre à un réel besoin et à une demande des personnels de direction, dans l'intérêt de l'institution dans son ensemble.

Qu'appelle-t-on diagnostic d'établissement ?

Le diagnostic d'établissement est une phase capitale d'analyse, d'échanges et de réflexion stratégique, menée par le chef d'établissement, en étroite collaboration avec son adjoint, au cours de laquelle :

- il détecte et analyse les points forts et les points faibles de son établissement ; cette analyse doit porter aussi bien sur le fonctionnement et les résultats pédagogiques et administratifs, que sur la nature et la qualité des relations humaines dans l'établissement, lieu de travail en commun de nombreux personnels de statut différent ;
- il identifie les axes d'améliorations souhaitables et possibles, les objectifs et les actions à mener dans son établissement, dans le cadre d'une politique académique, expression de la politique nationale.

Faire un diagnostic de son établissement, en particulier au moment d'une nouvelle prise de poste, est bien évidemment une démarche naturelle, habituelle car éminemment nécessaire pour tout chef d'établissement : il s'agit donc bien ainsi, non pas de créer une charge nouvelle, mais d'impulser et de soutenir méthodologiquement une démarche déjà existante, et de lui apporter une réelle valeur ajoutée dans le dialogue institutionnel.

La lettre de mission

C'est l'élément clé de ce dialogue institutionnel.

Le diagnostic mené par le chef d'établissement lui permet en effet d'avoir une vision claire des objectifs à poursuivre et des actions à mener ou à impulser dans son établissement. Il en fait un élément de dialogue avec l'autorité hiérarchique, et de proposition.

Sur la base des éléments de ce diagnostic, étudiés autant que de besoin par le recteur et ses conseillers et pouvant éventuellement faire l'objet d'une nouvelle phase d'échanges avec le chef d'établissement jusqu'à atteindre une analyse partagée, le recteur établit de façon formelle la lettre de mission du chef d'établissement ; **relative à l'action du chef à la tête de l'établissement**, elle identifie les objectifs essentiels et prioritaires qui orienteront son action durant les trois ou quatre ans qui viennent.

Signée par le recteur et le chef d'établissement, elle est personnellement destinée au chef d'établissement.

La lettre de mission de l'adjoint au chef d'établissement

Lors de la phase de diagnostic, ou parallèlement à elle, le chef d'établissement aura défini avec son adjoint, en fonction des dispositions des articles 7 et 10 du décret du 30 août 1985, des modalités de délégation et de répartition des rôles entre eux.

À la réception de sa propre lettre de mission, le chef d'établissement est en état d'établir, par un dialogue avec son adjoint et en collaboration avec lui, la lettre de mission de l'adjoint.

Signée conjointement par le chef d'établissement et l'adjoint, elle est contresignée par le recteur et personnellement destinée à l'adjoint du chef d'établissement.

La lettre de mission de l'adjoint s'inscrit ainsi dans le cadre défini par la lettre de mission du chef d'établissement ; en cas d'arrivée d'un nouvel adjoint durant le laps de temps couvert par la lettre de mission du chef d'établissement, le chef d'établissement établit, après dialogue avec son nouvel adjoint, la lettre de mission de celui-ci (en cohérence avec la sienne propre).

Quelques recommandations opérationnelles indispensables sur le diagnostic et la lettre de mission...

Un **diagnostic** est d'autant plus pertinent et de qualité qu'il est

le fruit d'un travail d'équipe, et non pas celui d'une seule personne.

- L'implication forte de l'adjoint et du gestionnaire aux côtés du chef d'établissement lors de la phase de diagnostic est donc une condition nécessaire de réussite de l'ensemble du processus.
- Au-delà de l'équipe de direction, les personnels de l'établissement, mais aussi des acteurs externes à l'établissement (corps d'inspection, parents d'élèves, élus...) apportant une expertise ou un point de vue complémentaire, peuvent utilement être interrogés, voire associés au processus.
- Pour des raisons évidentes, la durée d'une démarche de diagnostic doit être courte : la

lettre de mission doit en effet être mise au point au plus tôt au cours de l'année scolaire (à titre indicatif, la période de février-mars paraît être une limite encore raisonnable).

- Pour réaliser ce diagnostic, le chef d'établissement pourra naturellement s'appuyer utilement, outre les entretiens qu'il mènera, sur l'ensemble des indicateurs (externes et internes) ainsi que sur tous les documents dont il dispose (projet d'établissement, comptes rendus de Conseil d'administration, rapport annuel du chef d'établissement...). Il trouvera avantage à se référer au référentiel du chef d'établissement (missions, domaines d'activités, compétences).
- Le diagnostic est enfin un élément

essentiel du dialogue avec l'autorité hiérarchique de proximité (inspecteur d'académie-DSDEN et recteur), dialogue à partir duquel sera établie la lettre de mission.

La lettre de mission fixe les objectifs qui orienteront l'action personnelle du chef d'établissement, et de son adjoint.

- Elle a donc une vocation opérationnelle : des objectifs trop généraux n'ont pas d'intérêt dans ce cadre. Les objectifs fixés doivent en conséquence être concrets, voire mesurables, immédiatement déclinables en plan d'actions.
- Une lettre de mission n'est pas pour autant un catalogue d'actions à mener ; elle doit se concentrer sur les quelques

objectifs prioritaires (à titre indicatif, entre deux et quatre objectifs) que doit se fixer le chef d'établissement (et/ou son adjoint) dans l'exercice de ses fonctions.

- Pour autant que cela soit possible, la lettre de mission devrait identifier les outils et indicateurs qui seront utilisés pour mesurer le degré d'atteinte des objectifs fixés.
- Une lettre de mission est établie normalement pour une durée de trois à quatre ans, et donne lieu à une régulation annuelle sous forme de brefs rapports d'étape ; cependant, des changements importants de contexte peuvent amener les différents acteurs à adapter les lettres de missions en conséquence, si nécessaire.

Annexe III L'évolution de la formation des personnels de direction

1. Une culture d'encadrement

La déconcentration croissante du service public d'éducation s'accompagne d'une responsabilisation de plus en plus forte de ses acteurs. Elle réclame un travail collectif des personnels d'encadrement notamment dans la politique de contractualisation qui est initiée.

L'acquisition d'une culture commune de la responsabilité d'encadrement et la maîtrise des compétences spécifiques à chaque métier s'imposent à tous. Elles sont la garantie d'une éducation de qualité.

Le rapprochement de la mise en œuvre de la formation des personnels de direction et celle des autres corps d'encadrement facilitera l'organisation de séquences communes tant en académie que lors de regroupements nationaux à la sous-direction de la formation des personnels où seront poursuivis six objectifs de formation communs à l'ensemble des cadres :

- représenter l'institution et agir comme cadre du système éducatif,
- développer une expertise au service de la politique éducative,
- piloter des organisations complexes
- évaluer et contrôler les dispositifs et les acteurs,
- communiquer en situation professionnelle,
- contribuer à la gestion des ressources humaines.

2. Cadre et pilotage nationaux, mise en œuvre et accompagnement académiques

La formation est une composante de la gestion des ressources humaines, elle représente par ailleurs un outil d'accompagnement des évolutions du système éducatif.

La mission de pilotage exercée par l'administration centrale s'articule autour des points suivants :

- conception de la politique nationale de formation des personnels d'encadrement (corps d'inspection, conseiller d'administration scolaire et universitaire, personnels de direction),
- définition des objectifs de formation,
- impulsion des orientations prioritaires à mettre en œuvre au plan académique,
- suivi de la mise en œuvre des dispositifs académiques,
- régulation de la politique de formation des personnels d'encadrement.

La partie de la formation réalisée en académie est mise en œuvre par le groupe académique de formation des personnels d'encadrement dont le responsable est désigné par le recteur.

3. Un recrutement professionnalisé

Depuis plusieurs années la formation initiale des personnels de

direction s'est professionnalisée. La construction d'un répertoire de compétences en 1995-1996, puis celle du référentiel d'activités en 1999-2000 témoignent de cette évolution.

Elle repose sur deux principes, **l'alternance et l'individualisation**.

L'alternance permet :

- d'articuler et mettre en cohérence les activités conduites par le stagiaire dans les différents lieux et modalités de formation,
- de faire varier les contextes afin de renforcer la capacité à mobiliser des ressources acquises en tirant profit de situations déjà vécues ou observées.

La mise en responsabilité des stagiaires dès la rentrée suivant leur réussite au concours constitue une condition essentielle pour les acquisitions de savoirs et leur mise en œuvre par une immersion en situation. Elle favorise le développement des compétences réclamées par la fonction.

L'individualisation

Compte tenu de la diversité des expériences professionnelles antérieures **l'individualisation des parcours de formation** est nécessaire.

Elle suppose, dans les différents lieux et modalités de formation, une différenciation individuelle des activités proposées et conduites dans les limites des contraintes d'organisation.

Défini en référence aux objectifs de formation fixés par l'insti-

tution et communs à tous les stagiaires, le parcours individuel de formation est le contrat qui lie le stagiaire, le responsable de formation et les tuteurs.

4. Une mise en responsabilité qui se prépare

Les stagiaires participeront dès la fin de l'année scolaire précédant leur prise de fonction à un stage de sensibilisation à la fonction d'une durée de quatre à six semaines (jusqu'au 15 juillet) dans un EPLE auprès d'une équipe de direction expérimentée.

Ils pourront ainsi recueillir les informations et s'exercer aux outils leur permettant de répondre aux premières exigences attachées à leur fonction.

Si la première année de formation vise une adaptation au poste et à l'emploi, elle ne doit pas pour autant constituer uniquement une réponse immédiate aux préoccupations quotidiennes des stagiaires ni dériver vers une formation technicienne.

La seconde année donnera une part plus importante à la réflexion et à la prise de distance nécessaires aux processus de professionnalisation en mettant l'accent sur l'acquisition d'une culture de la responsabilité d'encadrement.

5. Une certification à l'emploi

A l'issue de la formation, et comme le précise la note de ser-

vice n° 99-117 du 5 août 1999, la proposition de titularisation est faite par le recteur qui s'appuie sur :

- un rapport de l'IA-DSDEN du département d'affectation,
- un rapport de l'IA-IPR établissement et vie scolaire de l'académie,
- un rapport sur le parcours et les productions du stagiaire établi par le responsable du groupe de pilotage académique de la formation des personnels d'encadrement (GAPFE).

Le caractère national de cette dernière phase du recrutement conduit à rechercher une validation terminale qui s'inscrive dans un cadre garantissant aux intéressés :

- une cohérence nationale des pratiques académiques,
- une équité et une égalité de traitement,
- l'utilisation de référents communs et une culture professionnelle partagée par l'ensemble des acteurs impliqués dans cette procédure de validation.

Dans le cadre du développement d'une politique de gestion des ressources humaines, la phase terminale du recrutement que constitue la proposition au ministre devra nécessairement être préparée et conduite en cohérence avec les procédures d'évaluation des personnels de direction titulaires.

Cette validation terminale constitue donc à la fois le terme d'une procédure de recrutement et l'initialisation d'un parcours de formation continue visant à permettre la mobilité professionnelle des intéressés à l'intérieur ou à l'extérieur des corps de personnels de direction.

6. Une formation diplômante

La professionnalisation renforcée n'exclut en aucune façon la recherche de l'excellence des contenus. La réflexion sera renforcée à la faveur des contenus qui composeront le DESS de direction d'établissement d'enseignement du second degré (EPL), actuellement en cours de construction dont la mise en œuvre utilisant les technologies d'information et de communication est prévue pour la rentrée 2002.

Cette modalité de formation de haut niveau vise, au-delà d'apports conceptuels, à construire des capacités d'analyse indispensables aux missions confiées aux personnels de direction.

La validation de cette formation diplômante, ouverte en formation continue aux personnels déjà en poste, est distincte de la certification à l'emploi qui est prononcée à la fin des deux années de stage.

Annexe IV Rémunération complémentaire des personnels de direction

Situation actuelle

Personnels de 1^{re} catégorie

Chefs d'établissements	BI	NBI	ISS	IRD	Total
1 ^{re} catégorie	80	0	12 308	12 758	51 801
2 ^e catégorie	100	0	12 308	12 758	58 485
3 ^e catégorie	130	40	12 308	12 758	81 878
4 ^e catégorie					
Collège, LP	150	60	12 308	12 758	95 246
LEGT	150	60	16 692	12 758	99 630
4 ^e excep	150	80	30 936	12 758	120 558
Adjoints	BI	NBI	ISS	IRD	Total
1 ^{re} catégorie	50	0	9 526	8 506	34 742
2 ^e catégorie	55	0	9 526	8 506	36 412
3 ^e catégorie	70	0	9 526	8 506	41 425
4 ^e catégorie					
Collège, LP	80	0	9 526	8 506	44 767
LEGT	80	0	13 711	8 506	48 952
4 ^e excep	80	0	22 133	8 506	57 374
Directeurs d'EREA	120		9 526	12 758	62 387

Personnels de 2^e catégorie

Chefs d'établissements	BI	NBI	ISS	IRD	Total
1 ^{re} catégorie	80	0	12 308	8 709	47 752
2 ^e catégorie	100	0	12 308	8 709	54 436
3 ^e catégorie	130	40	12 308	8 709	77 829
4 ^e catégorie					
Collège, LP	150	60	12 308	8 709	91 197
LEGT	150	60	16 692	8 709	95 581
4 ^e excep	150	80	30 936	8 709	116 509
Adjoints	BI	NBI	ISS	IRD	Total
1 ^{re} catégorie	50	0	9 526	6 151	32 387
2 ^e catégorie	55	0	9 526	6 151	34 057
3 ^e catégorie	70	0	9 526	6 151	39 070
4 ^e catégorie					
Collège, LP	80	0	9 526	6 151	42 412
LEGT	80	0	13 711	6 151	46 597
4 ^e excep	80	0	22 133	6 151	55 019
Directeurs d'EREA	120		9 526	6 709	58 338

Nouveau régime

Personnels de direction

Chefs d'établissements	BI	NBI	ISS	IRD	Total
1 ^{re} catégorie	80	0	18 032	7 034	51 801
2 ^e catégorie	100	0	18 032	7 034	58 485
3 ^e catégorie	130	40	18 032	7 034	81 878
4 ^e catégorie					
Collège, LP	150	60	18 032	7 034	95 246
LEGT	150	60	22 217	7 233	99 630
4 ^e excep	150	80	30 639	13 055	120 558
Adjoints	BI	NBI	ISS	IRD	Total
1 ^{re} catégorie	50		18 032	0	34 742
2 ^e catégorie	55		18 032	0	36 412
3 ^e catégorie	70		18 032	0	41 425
4 ^e catégorie					
Collège, LP	80		18 032	0	44 767
LEGT	80		22 217	0	48 952
4 ^e excep	80		30 639	0	57 374
Directeurs d'EREA	120		18 032	7 034	65 169

Annexe v

Réforme du classement des établissements

Catégories	Types d'établissement					
	Lycées		Lycées professionnels		Collèges *	
	actuel	proposé	actuel	proposé	actuel	proposé
1 ^{re} catégorie	5 %		30 %	25 %	20 %	20 %
2 ^e catégorie	35 %	20 %	30 %	30 %	40 %	35 %
3 ^e catégorie	30 %	20 %	25 %	25 %	34 %	30 %
4 ^e catégorie	20 %	40 %	15 %	20 %	6 %	15 %
4 ^e exceptionnelle	10 %	20 %				

* La situation actuelle correspond au pyramidage statutaire et ne tient pas compte, pour les collèges, du surclassement des établissements en ZEP.

Annexe vi

Méthode de classement des établissements

Le classement des établissements qui devrait prendre effet à la rentrée 2001 reste national mais établi après une large consultation académique. Il sera révisé tous les 3 ans à une date qui permettra sa prise en compte dans le mouvement des personnels de direction.

I. Les critères

Il s'agit de classer chaque établissement dans une catégorie en fonction d'une tranche d'effectifs d'élèves. Les apprentis scolarisés dans l'apprentissage public sont comptabilisés selon le principe qu'un apprenti compte comme un élève. Ils s'ajoutent donc aux autres élèves pour obtenir le nombre total d'élèves de l'établissement. Les tranches d'effectifs d'élèves par catégorie financière varient ainsi qu'il suit selon le type d'établissement : (voir tableau)

Les établissements sont ensuite surclassés d'une catégorie par la prise en compte de critères "lourds" : ZEP, enseignement professionnel et technologique industriel et hôtellerie, enseignement spécialisé, internat, STS ou CPGE, apprentissage public à raison :

- d'un critère pour les collèges
- de deux critères pour les LP
- de trois critères pour les lycées.

Toutefois, pour les L.P. le seul critère ZEP ou internat suffira pour le surclassement.

La liste des lycées classés en 4^e catégorie exceptionnelle sera composée à partir des lycées classés actuellement dans cette catégorie ainsi que de nouveaux lycées qui seront choisis parmi ceux qui ont un effectif d'élèves supérieur à 2000.

II. La procédure

Un préclassement national est établi par l'administration centrale décliné académie par académie et adressé au recteur. Celui-ci, après consultation d'un groupe de travail constitué par les organisations représentatives des personnels à l'échelon académique, fait des propositions de modification de ce classement dans la logique de ces critères définis.

Le ministre à partir de ces propositions et après consultation d'un groupe de travail constitué par les organisations syndicales représentatives des personnels de direction à l'échelon national arrête le classement définitif.

Par ailleurs, dans le cas des cités scolaires avec un seul chef d'établissement, celui-ci bénéficie du classement de l'établissement le mieux classé de la cité scolaire.

LYCÉES		LYCÉES PROFESSIONNELS		COLLÈGES	
Nombre d'élèves	Catégorie	Nombre d'élèves	Catégorie	Nombre d'élèves	Catégorie
		0-399	1	0-399	1
0-749	2	400-599	2	400-699	2
750-999	3	600-799	3	700-999	3
1 000 et plus	4	800 et plus	4	1 000 et plus	4

Vous posez des questions ? les négociateurs répondent

Philippe Guittet et Rémy Pierrot interrogés par Jean-Claude Guimard et Marcel Jacquemard

D'une manière générale pour nos collègues, rien dans le protocole d'accord sur nos conditions de travail.

Philippe Guittet : Je crois d'abord qu'il faut resituer ce qui a guidé toutes nos négociations dans une double cohérence : une cohérence sur la stature du chef d'établissement (nous avons obtenu des textes très forts sur le référentiel, l'évaluation, la formation) et, une autre cohérence, un statut qui répond à cette stature, pour lequel on a privilégié tout ce qui, dans le statut, pouvait correspondre à cette stature : tout d'abord le corps unique, puis le classement des établissements et enfin l'indemnitaire.

Rémy Pierrot : Chacun conviendra que les conditions de travail étant nécessairement variables selon les établissements, les régions, les académies, les emplois, le protocole d'accord ne pouvait pas trai-

ter, sauf en termes généraux, cette rubrique conditions de travail dont je souhaiterais qu'on y substitue la notion de conditions d'exercice du métier. Le référentiel de compétence et le référentiel de métier que nous avons obtenus et qui étaient inscrits dans notre projet syndical précisent l'exercice professionnel de chacun d'entre nous en explicitant ce qu'il convient d'entendre par diriger un établissement scolaire. Cela me paraît un immense progrès que d'avoir pu circonscrire le champ d'activité du chef d'établissement au domaine qui est celui pour lequel il a été recruté, c'est à dire la direction et non pas l'empilement des tâches qui doivent se faire dans un établissement.

Un deuxième volet me paraît essentiel. Pour être en capacité d'assumer la direction qui nous est confiée, on doit pouvoir distribuer le travail à un certain nombre de services, à un certain nombre de personnels dans le respect de leurs statuts, dans le respect de sa propre lettre de mission et c'est dans cet esprit que nous avons demandé que soient associés à la direction de l'établissement des personnels de type administratif susceptibles de prendre en charge le pôle administratif. J'ajoute que dans le cadre du plan quinquennal pour l'emploi nous avons largement insisté sur le fait que la complexification des technologies exigeait que nous puissions avoir des techniciens de haut niveau pour gérer, sous la responsabilité du gestionnaire, l'ensemble de ces matériels sophistiqués d'où la demande d'environ 2 500 postes de gestionnaires de réseaux, de techniciens, de réparateurs de matériels informatiques,



audiovisuels et autres. C'est grâce à cela que l'amélioration des conditions de travail va commencer, elle se terminera j'en suis sûr par le travail qui a déjà été entrepris dans toutes les académies avant la sortie des textes autour de ce que l'on a appelé la commission permanente auprès des recteurs, de façon à ce que la simplification des tâches administratives soit organisée dans les académies en direct entre les recteurs et les chefs d'établissement.

Philippe Guittet : Deux précisions : nous ne renonçons pas à une création de poste de catégorie A dans le cadre du



plan quinquennal, c'est à dire des 800 postes que nous avons demandés et bien évidemment, un chantier va s'ouvrir, en particulier au niveau fédéral mais aussi à notre niveau sur la réduction du temps de travail, élément essentiel de l'amélioration des conditions de travail.

L'évaluation est un document volumineux dans les annexes du protocole d'accord. Que pensez vous de la faisabilité de ce dispositif ?

RP : Il faut d'abord que cela se fasse, parce que c'est un véritable enjeu de service public et, dans notre esprit, il n'y a pas de service public déconcentré sans évaluation à tous les niveaux de la déconcentration. Nous avons demandé cette évaluation et nous entendons qu'elle se fasse. Si l'évaluation est un domaine prioritaire du MEN qui par ailleurs crée un haut comité de l'évaluation, on devrait bien réussir à mettre en œuvre une évaluation des personnels de direction, CE et adjoints ; il faut donc que les recteurs qui sont l'échelon déconcentré au-dessus de l'établissement, prennent prioritairement en charge ce problème. Les recteurs et leurs services doivent comprendre que l'évaluation des personnels de direction, dans le cadre et sur la base de la lettre de mission, leur donnera une foule de renseignements sur la réalité du fonctionnement des EPLE et donc du service public d'éducation. Il faudra veiller à ce que les choses se passent conformément aux principes qui sont écrits, que la lettre de mission soit bien la base de tout cela et que les rapports annuels intermédiaires puissent venir corriger dans les 4 ans qui viennent toutes les dérives qui pourraient, par laxisme ou par autoritarisme, défigurer cette conquête syndicale.

PG : La lettre de mission c'est l'expression de deux choses : le fait que nous nous situons dans une hiérarchie dans le service public (ce que nous dénie certains, la FSU et certains de ses syndicats dans leurs derniers écrits) et un diagnostic partagé non seulement entre le chef et la hiérarchie mais entre la direction (chef et adjoint) plus largement l'équipe de direction et la hiérarchie. C'est dans ce cadre que je situe la lettre de mission du chef d'établissement et c'est dans ce cadre que s'établira la lettre de mission de l'adjoint puisqu'il y aura bien une cohérence entre la lettre de mission du chef et celle de l'adjoint.

On a pu dire que ce serait maintenant le chef qui va évaluer l'adjoint

RP : Certes il ne faut pas cacher que le CE va participer de cette façon à la valorisation du travail de son adjoint parce qu'il n'y a de cohésion d'équipe de direction que dans la valorisation du travail de

chacun dans l'accomplissement de la lettre de mission. Cacher cela, en avoir peur, c'est rester dans la situation actuelle où de l'aveu même des recteurs et IG, les adjoints, on ne connaît pas.

PG : L'ensemble du processus sera un processus contradictoire, ce que nous avons toujours demandé et qu'en dernière analyse ce n'est pas le chef qui évalue l'adjoint, même s'il y a une appréciation du chef sur l'adjoint ; il y aura évidemment une évaluation de l'adjoint par le recteur ce qui l'obligera à le connaître.

Les collègues peuvent nous dire que la formation telle qu'elle apparaît dans le protocole d'accord est bien éloignée des mandats syndicaux qui ont pu être votés au congrès ou au CSN en particulier sur la forme et sur la durée de la formation.

PG : Il y a un décalage entre ce que les collègues disent et ce qui est réellement écrit dans le protocole d'accord sur cette question précise. Le protocole reprend quasiment pour l'ensemble, non pas forcément ce que nous disions au départ sur la formation en un an, mais l'essentiel de ce que d'après nous devait être la formation. Une culture d'encadrement (on parle de rapprochement de la mise en œuvre de la formation des personnels de direction et d'autres corps d'encadrement) un cadre et un pilotage national, un accompagnement, l'alternance, le fait de pouvoir recevoir une formation hors responsabilité, et l'individualisation comme réponse à l'ouverture de recrutement donc une formation différenciée selon le recrutement ; d'autre part la certification à l'emploi à la fin de la formation est une très grande avancée. Enfin une formation diplômante puisque que ce soit en formation initiale ou en formation continue, on pourra obtenir un DESS de direction d'établissement du second degré (EPLE). Il faudra évidemment voir comment elle sera mise en œuvre concrètement ; c'est bien à partir de ces textes, à partir de ce qui sera signé dans le protocole qu'on pourra avancer sur la formation.

RP. Il y a des satisfactions, mais aussi un certain nombre d'insatisfactions. L'alternance suppose des absences des personnels dont nous ne souhaitons pas qu'ils soient mis directement en responsabilité tout en concevant que la mise en responsabilité est susceptible de faire émerger des demandes de formation. Les postes qui ont été pourvus de cette façon là sont en général des postes difficiles à pourvoir et des postes où l'absence du chef d'établissement ou l'absence de son adjoint en formation est souvent cruellement ressentie. Il faut donc trouver des moyens pour pallier les absences des per-

sonnels qui vont en formation en particulier dans les zones difficiles et sensibles. Nous en avons deux grands types d'échos : celui des chefs d'établissement tuteur qui ne peuvent pas encore évaluer au bout d'un an les qualités de la formation et qui mettent en évidence les gênes engendrées pour l'établissement et les appréciations des gens qui sont en formation eux-mêmes, ils nous disent qu'ils n'ont pas été déstabilisés dans leur vie familiale car ils sont le plus souvent nommés dans des postes à proximité de chez eux et qu'ils tirent de l'expérience de la première année de formation quelques outils indispensables pour aborder la rentrée future. Ce protocole est un compromis. Nous avons insisté sur la qualité de la formation théorique de la deuxième année. Il y a fort à parier que l'habilitation en cours du DESS de direction risque d'orienter la formation vers des exigences de plus en plus précises faisant appel à des universitaires ou des formateurs de haut niveau que nous réclamions dès le début de ces négociations. Nous sommes vigilants.

On va donc donner aux recteurs le pouvoir de promouvoir les personnels de direction sans possibilité d'appel et parallèlement de sanctionner les mêmes personnels de direction

RP. Nous n'en sommes pas là. Il y a 15 jours nous avons été tentés de nous mettre en travers de cette proposition de la DPATE, non pas pour des raisons de principe, mais parce que nous pensons qu'un protocole d'une telle envergure ne peut pas être mis en place sans prendre quelques précautions. La déconcentration, nous ne sommes pas contre, nous sommes même pour qu'elle descende jusqu'à l'établissement. C'est ainsi que nous avons donné un accord de principe sur l'affectation des stagiaires par les recteurs. Nous avons fait valoir qu'il fallait un moratoire pendant la mise en place de l'évaluation. On ne pouvait pas confier aux recteurs toutes les complexités de l'évaluation dont on a parlé par ailleurs en même temps que le droit, le pouvoir ou l'invitation à sanctionner. Quand on aura fait un premier tour on repensera le problème et la négociation sera de même nature que celle que nous avons menée avec la DPATE avec les mêmes volontés de ne pas exposer nos collègues à des tirs croisés de l'administration au sens hiérarchique mais aussi de l'environnement qui fait souvent pression de façon outrancière. Voilà ce que nous avons obtenu.

PG. Je voudrais ajouter que c'est le seul point sur lequel nous n'étions pas demandeurs dans la négociation, non parce que nous étions contre la déconcentration mais parce que le moment ne nous semblait pas opportun. Je signale

qu'il y avait deux autres points sur la déconcentration qui avaient été proposés : le mouvement des adjoints que nous avons refusé clairement et le classement des établissements. L'avis des recteurs sera demandé sur le classement des établissements mais le barème reste national et la décision finale reste à la Centrale.

Le corps unique est généralement perçu d'une manière extrêmement positive sauf peut-être par les agrégés, mais justement à leur propos, est-ce que cela ne va pas poser de réels problèmes de gestion.

RP. Les problèmes de gestion viennent de la construction même de ce corps unique dont je rappelle qu'il est à trois classes et deux niveaux d'entrée. La 3^e classe est strictement une classe d'entrée qui va accueillir les lauréats concours issus du corps des certifiés et assimilés. La 2^e classe va être la classe d'accueil des promotions de la 3^e classe et la classe d'entrée des lauréats concours issus du corps des agrégés ou assimilés. La 1^{re} classe sera une classe promotionnelle. Nous partons d'effectifs de gens dont il va falloir d'abord assurer le classement dans le nouveau corps unique ensuite assurer la promotion et la promotion va consister à vider la 3^e classe en la faisant passer de 57 % du corps à 47 %, en gros il va falloir la vider de 17 % de ses personnels. Il va falloir remplir la 2^e classe qui va passer de 41 % à 45 %, il va falloir remplir la 1^{re} classe toujours en 4 ans, qui va devoir passer de 2,17 % à 8 % du corps. Actuellement le vivier pour la promotion en 1^{re} classe du corps unique est composé légitimement des personnels de l'ancien premier corps : ceux qui ont été recrutés au niveau agrégés. Ils sont inscrits dans les mémoires académique et nationale. Tout cela ne doit pas être bouleversé. L'acquis syndical du jour c'est une augmentation sensible du nombre de collègues agrégés qui vont passer en 1^{re} classe tout en laissant à cette 1^{re} classe sa vocation promotionnelle pour les gens de la 2^e classe qui sont passés par la 3^e classe. C'est ce qu'on appelle dans le jargon syndical la double promotion.

Nous sommes à la veille d'une date importante dans les victoires syndicales, celle de la fin de l'écroulement dit du 960 qui favorisera à la fois les départs en retraite puisque les gens partiront en retraite assurés qu'ils sont de ne plus être écrêtés et libéreront d'autant plus de postes promotionnels dans la 1^{re} classe de ce corps unique.

PG. Lors de l'écriture du statut, une étude sera menée sur la possibilité de protéger les flux de montée des agrégés dans la classe intermédiaire, d'avoir des accélérations de carrière jusqu'au dernier échelon de ce grade intermédiaire.

RP. La commission carrière est en cours d'étude de la possibilité d'accélérer la carrière des agrégés dans le cadre de la 2^e classe à des échelons qui ne seront pas fréquentés par ceux qui viennent de la 3^e classe. Avec un recrutement à l'âge limite de 45 ans, au terme de 5 ans, les agrégés rentreront dans la 2^e classe au 6^e 7^e ou 8^e échelon et ils bénéficieront d'une véritable accélération de carrière.

On avait tous rêvé d'un classement unique gage d'équité

PG. Nous étions partis sur un classement unique avec plus de catégories, qui était un gage d'équité parce qu'on se situait sur 7 catégories, basé sur l'idée que les effectifs devaient être l'élément essentiel de ce classement unique, et qu'il y avait un critère de surclassement. Cette idée, difficile à mettre en œuvre, n'a pas été retenue par la DAF mais n'a pas été perdue de vue ; elle a permis de modifier le classement actuel et c'est sur cette base là qu'a été établi le classement proposé qui est beaucoup plus en rapport avec les effectifs réels d'élèves. On a retenu l'idée de critères simples de surclassement.

RP. Cela fait 5 ans que les établissements n'ont pas été classés et on a fini par perdre tout repère à l'intérieur du même type d'établissement, collège, LP ou lycée et tout repère d'un type d'établissement à un autre parce qu'en 5 ans on s'est installé dans des variations énormes d'effectifs pour tous les types d'établissement, le plus souvent à la baisse dans les collèges et les LP et nécessairement à la hausse dans les lycées généraux et technologiques. Des simulations ont montré quel cataclysme engendrerait un nouveau classement avec les anciens critères complexes et peu transparents. Ce cataclysme là a été mis en évidence. Je crois qu'il faut partir de là pour aborder le nouveau classement des établissements comme étant la réponse en inscription budgétaire au plus près de ce que nous souhaitions

PG. La réalité qu'on pourra déceler après ce premier classement nécessitera peut-être des ajustements parce qu'on s'apercevra que tel ou tel secteur est encore défavorisé et qu'il faut faire progresser tel ou tel dans le classement des établissements mais je crois que ce classement est plus juste que celui qui existait précédemment et que les critères qui vont être appliqués sont plus justes que ceux appliqués précédemment.

RP. Si quelques collègues sont inquiets de cette méthode empirique, on rentre dans un champ complètement nouveau, que chacun se dise bien que les clauses de sauvegarde de trois ans sont

maintenues dans le protocole d'accord. Tout tâtonnement sera de toute façon couvert par une période de trois ans dont je rappelle qu'elle conserve le salaire intact aux personnes et leur donne aussi une priorité à mutation.

PG. Je signale aussi que les collègues qui auraient fait des demandes de mutation vers des établissements qui seraient déclassés pourraient retirer leur demande de mutation au moment de la publication du classement provisoire au cours du mois de décembre.

Les lycées bénéficient de ce nouveau classement, dans ce rat-trapage, y a-t-il une catégorie d'établissement qui perd des avantages ?

PG. Il y aura bien évidemment des reclassements et des déclassements d'établissement, en particulier sur les collèges, mais il est bien évident que si l'on avait gardé les critères de 1996 le bouleversement aurait été bien plus grand ; tout le montre dans les projections qui ont été faites.

Problème des cités scolaires

PG. Il est résolu d'une première manière pour les chefs ; ils bénéficieront d'un meilleur classement. Si par exemple il a un lycée en 2^e catégorie et un collège en 3^e catégorie, il bénéficiera de la 3^e catégorie tout en conservant son appellation de proviseur.

Les critères qui sont appliqués sont clairement affichés. Pour les collèges, un seul critère permettra de bénéficier d'un surclassement, ZEP, enseignement spécialisé, internat... Pour les LP, les critères sont les mêmes, il faudra deux critères, mais le critère ZEP ou internat permettra de toute manière de bénéficier d'un surclassement. Pour les lycées c'est plus compliqué parce qu'il faut trois critères pour être surclassés.

Mais après ce préclassement, notamment pour les lycées, d'autres éléments devront être étudiés lors de la commission rectorale où seront partie prenante nos responsables académiques. Les critères pour les lycées devront étudier les recteurs sont essentiellement le critère internat ; on peut imaginer par exemple qu'un internat important en zone rurale soit surclassé automatiquement avec ce seul critère. On peut imaginer que lorsqu'un établissement est en cité scolaire et a ses deux établissements en 2^e catégorie et plus de 1 500 élèves, ce soit étudié plus particulièrement. On peut penser aussi que d'autres éléments puissent être étudiés, comme celui de sections d'enfants handicapés. Pour ceux qui ont pris connaissance des barres d'effectifs affichées, il faut dire que ce sont des barres minimum, que l'ensemble des éta-

blissements qui atteignent cette barre seront classés dans la catégorie mais bien évidemment beaucoup d'autres établissements vont glisser et pourront être classés même s'ils ont des effectifs inférieurs à cette barre.

C'est une constante pour ce qui est de l'indemnitaire de souhaiter le voir disparaître et le voir transformer en points d'indice. Cela ne s'est pas fait.

On aurait pu souhaiter qu'il y ait aussi, à partir du moment où il subsistait, davantage de moyens mis sur l'indemnitaire. D'aucuns considèrent que le résultat est bien maigre.

RP. Oui on peut considérer qu'à l'occasion d'un protocole d'accord qui est toujours un compromis le gain soit maigre. Nous savions avant de commencer à négocier parce que nous sommes des syndicalistes mais aussi des citoyens, qu'un jour ou l'autre il y aurait un arbitrage budgétaire sur les limites de son coût. Nous savions aussi que nous aurions à choisir de mettre des moyens sur le corps unique à trois classes et son pyramidage, sur le classement des établissements et sur le régime indemnitaire. Sur le régime indemnitaire nous avions un mandat permanent, celui de transformer le maximum d'indemnités en points d'indice. C'est globalement ce que nous avons fait en privilégiant le pyramidage du corps unique à trois classes puisque les indices qui seront servis dans le cadre des promotions sont de loin bien supérieurs à l'indemnitaire qu'ils auraient trouvé de façon constante tout au long de la carrière. Nous avons voulu, de façon très symbolique pour ce qui concerne l'indemnitaire, voir reconnaître l'égale sujétion des chefs et des adjoints attelés à la même direction du même établissement. C'était non pas faire un partage ou une moyenne des indemnités mais les aligner au niveau des anciennes indemnités de 1^{re} catégorie que nous avons cumulées dans une même indemnité. Donc indemnité augmentée et indemnité cumulée dans un système plus simple. Il fallait faire ressortir le prix de la responsabilité personnelle, civile et pénale du CE. Nous avons plusieurs techniques à notre disposition, soit introduire ou conserver une indemnité de responsabilité de direction soit essayer d'introduire une NBI généralisée pour l'ensemble des chefs d'établissement. Au mois de mai après le congrès de Toulouse, nous avons eu en notre possession une étude de la DAF qui reprenait nos analyses et qui faisait des propositions sur ce domaine là d'une NBI reconnaissance de la responsabilité du CE. Mais l'arbitrage de fin juillet de Matignon a provoqué un important recul.

PG. Nous souhaitons en plus que les chefs de 1^{re} et 2^e catégorie bénéficient d'un coup de pouce supplémentaire en

NBI ou en BI parce que bien évidemment c'était la reconnaissance d'un écart trop grand entre les chefs de 3^e catégorie et les chefs de 1^{re} et 2^e catégorie. Cela n'a pas été reconnu ni au niveau de la DAF ni au niveau des arbitrages, donc nous sommes revenus à un système indemnitaire qui se situait dans le cadre du corps unique et qui alignait les indemnités sur celles de la 1^{re} catégorie actuelle.

Des adjoints sont choqués, je crois que l'on peut employer un mot aussi fort, qu'on leur refuse maintenant toute indemnité intitulée indemnité de responsabilité

RP. Oui. J'en ai parlé précédemment en parlant de symbolique. Autant il a paru évident à l'ensemble du syndicat que la sujétion de l'adjoint et du chef était rigoureusement la même, autant après toutes les affaires qu'on a pu connaître il ne vient plus à l'idée de personne que la responsabilité propre du CE en tant qu'exécutif de l'EPL soit la même que celle de l'adjoint et il y avait du point de vue des négociateurs et surtout des mandats qu'ils possédaient, l'idée que la responsabilité personnelle et indivisible du CE devait être reconnue et traduite en termes de reconnaissance financière. Même s'il existe une responsabilité morale pour toute personne qui concourt à la bonne marche de l'EPL, le CE a par nature d'emploi et par nature de nomination une responsabilité supérieure, responsabilité particulière qu'on ne pouvait pas escamoter.

On pourrait parler d'indemnité de direction, cela pourra être revu lors de l'écriture du statut.

Pour ce qui concerne la mobilité on est donc dans la situation suivante : un personnel de direction est dans son établissement depuis 12 ans et à deux ans de la retraite va donc devoir quitter son établissement

RP. Le protocole ne dit pas cela, il parle d'aménagement et de transition applicable aux personnels en place. Ce cas ne sera pas un cas pratique dans l'exercice de la mobilité. Sur ce sujet nous ne sommes pas allés jusqu'au bout du statut de l'an 2000 parce que nous souhaitons une mobilité des personnels dans des fourchettes telles qu'on puisse au minima entreprendre un projet d'établissement et au maxima ne pas stagner dans un établissement jusqu'à ne plus rien lui apporter. Nous voulions que cette mobilité soit accompagnée d'accélération de carrière et que nous en fassions un véritable accompagnement de gestion des personnels. Nous n'avons pas obtenu gain de cause sur le sujet et il n'y aura pas de mobilité obligatoire mais une simple incitation à partir dès la 9^e année.

Je crois que nous n'en savons pas assez sur les intentions de gestion qui seront très variables et pour lesquelles l'action syndicale a encore beaucoup de choses à dire.

PG. La seule avancée que l'on peut donner sur ce point c'est une reconnaissance formelle de la mobilité dans la réforme de l'État. C'est important de l'avoir écrit dans le protocole, ce qui nous permettra des avancées futures sur cette question essentielle. Il y a aussi des éléments qui tiennent au débouché de carrière, il a été révoqué les débouchés vers d'autres fonctions en particulier les fonctions d'inspection.

Lors du CSN extraordinaire, nombreux ont été les SA qui ont tenu à remercier les négociateurs pour le travail qu'ils avaient accompli. Et vous, à l'issue de cette première période de négociations, quel regard portez-vous sur l'année qui vient de s'écouler ?

PG. On ne peut être de bons négociateurs que soutenus par le syndicat, le BN, les sections académiques, les syndicats plus généralement et je crois que c'était un élément qui nous permettait de continuer sachant que l'on travaillait sur des mandats qui étaient clairs dans notre négociation. Pour aller plus loin on peut dire que c'était assez difficile. On a changé de ministre, ça n'a pas simplifié les choses dans les négociations. On était parti d'un rapport positif (rapport Blanchet) pour lequel nous avions été un élément moteur. Mais le temps a été très long pour ces négociations. On a été porteur souvent d'avancées sur le métier et au-delà du métier, c'est que qu'on compris la FSU et certains de ses syndicats, il y a un enjeu fort d'un mode de direction dans le service public que certains ne veulent pas voir mettre en œuvre.

RP. Il n'y a pas eu de temps mort entre notre fin d'étude du statut de l'an 2000 et l'entrée en pourparlers, en discussions puis en négociations sur le protocole d'accord. C'est donc depuis 4 ans que nous travaillons à la mise en place du projet syndical puis à la reconnaissance de ce projet syndical par la commission Blanchet puis aux discussions menées avec l'ancien ministre et aux négociations menées avec le nouveau. La négociation qui a conduit à ce protocole va laisser place maintenant à une négociation sur l'écriture des textes et du nouveau statut. L'action syndicale et l'action des négociateurs ne sont donc pas terminées. Il s'agit dans cette deuxième grande étape de conserver tout ce qui a fait la force de ceux qui ont participé à cette négociation : la cohésion syndicale.

Chronique Juridique

Jean-Daniel ROQUE

Travaux personnels encadrés, responsabilité et surveillance

L'instauration des Travaux Personnels Encadrés (TPE) est certainement l'innovation la plus marquante de la réforme des classes de première et terminale.

L'expérimentation conduite l'an dernier a montré à tous ceux qui y ont participé l'importance et le caractère bénéfique des modifications induites :

- une pédagogie plus diversifiée,
- la valorisation du travail en équipe, tant pour les professeurs que pour les élèves,
- une meilleure découverte et maîtrise des technologies de l'information,
- un développement de la responsabilisation des élèves.

La poursuite de recherches à l'extérieur de l'établissement est tout à fait non seulement complémentaire de celles conduites au sein de l'établissement, mais même partie prenante de celles-ci : dans une démarche de travail en autonomie, il est nécessaire que l'organisation retenue valorise les interactions entre les établissements scolaires et les autres institutions, au lieu de considérer ceux-ci comme "autosuffisants".

Or, tout en envisageant que des élèves effectuent, hors de l'établissement, et hors de la présence de leurs professeurs, des recherches personnelles, la note de service du 15 juin 2000¹ se contente de renvoyer, comme cadre général, à la circulaire du 25 octobre 1996, et au règlement intérieur de chaque lycée.

De prime abord, l'on peut s'étonner que, devant l'importance des innovations ainsi apportées, les instructions renvoient, pour les modalités pratiques de certains déplacements, à une circulaire publiée il y a quatre ans, et qui n'avait pas du tout, par définition, pu être rédigée en prenant en compte ces données nouvelles !

Par ailleurs, comme le règlement intérieur de chaque Lycée doit s'inscrire au sein de la réglementation nationale, il importe de commencer par bien saisir les normes posées par cette dernière.

Enfin, il importe de ne pas oublier que la référence aux Travaux d'initiative personnelle encadrés (TIPE) des Classes préparatoires aux grandes écoles ne saurait être toujours pertinente, dans la mesure où les majeurs sont beaucoup moins nombreux dans le cycle terminal des lycées et où les lycéens n'ont pas le statut social d'étudiant.

1. Les situations concernées

Le point B-II de la circulaire du 25 octobre 1996² envisage deux situations :

- a. Des déplacements "de courte distance entre l'établissement et le lieu d'une activité scolaire, même... au cours du temps scolaire",
- b. Des "sorties hors de l'établissement, pendant le temps scolaire, individuellement ou par petit groupes, pour les besoins de l'activité liés à l'enseignement, tels qu'enquêtes, recherches personnelles".

Cette double énumération induit immédiatement une première question : ces deux situations sont-elles nécessairement "différentes" ?

Pour le premier cas de figure, la circulaire indique expressément que, les élèves en ayant été avisés, "ces déplacements... ne sont pas soumis à la surveillance de l'établissement".

Pour le second cas, cette précision n'est pas donnée... On peut seulement la supposer, puisque la circulaire prévoit la désignation d'un responsable parmi les membres du groupe.

Il semblerait qu'il faille comprendre que la distinction entre ces deux situations proviendrait de ce que la première situation vise une destination régulière, répétitive, et qui peut être indiquée préalablement aux familles (par exemple un équipement sportif extérieur, les archives municipales ou départementales, etc..) et non la seconde. Si tel est bien le cas, il vaudrait la peine de le préciser, afin d'une part que les établissements puissent discerner de manière fondée quelle est la règle-



mentation à mettre en œuvre et d'autre part qu'il soit bien clair qu'il n'y a pas obligation de surveillance dans le second cas.

Une telle précision est d'autant plus indispensable que la circulaire, dans son introduction générale, commence par affirmer que *"L'obligation de surveillance... ne se limite... pas nécessairement à l'enceinte scolaire. Elle vaut pour l'ensemble des activités prises en charge par l'établissement, qu'elles soient obligatoires ou facultatives, et en quelque lieu qu'elles se déroulent"* : comment concilier une telle affirmation de principe avec les restrictions (partielles) formulées au § B-II-1... et surtout, si ces restrictions sont confirmées (comme cela est indispensable), pourquoi commencer par de telles affirmations générales, qui ne pourront qu'être utilisées à l'encontre des personnels concernés ?

En toute hypothèse, dans le cadre des TPE, ces deux situations peuvent être l'une et l'autre rencontrées !

2. Les consignes préalables d'organisation

La circulaire prévoit dans le second cas un dispositif précis et détaillé : "Le chef d'établissement... agréé le plan de sortie, qui prévoit notamment les moyens de déplacement, les horaires et les itinéraires. La liste nominative des élèves composant le groupe doit être établie avec les adresses et les numéros téléphoniques des responsables légaux ou correspondants. Cette liste est confiée à l'un des membres du groupe, désigné comme responsable. Le responsable connaît, en outre, le numéro téléphonique de l'établissement et celui de l'hôpital de rattachement. Il reçoit des instructions écrites à suivre en cas d'accident".

Dans la mesure où des consignes-types peuvent être préparées et où les élèves, par hypothèse, constitueront des

groupes de deux à quatre, unité en quelque sorte valable pour l'année, certaines de ces obligations peuvent être respectées au prix de quelques démarches administratives supplémentaires, mais sans réelle impossibilité. Tel n'est pas le cas pour l'exigence de l'intervention du chef d'établissement (ou de son adjoint, seule personne à laquelle l'article 10 du décret du 30 août 1985 permet au chef d'établissement de déléguer sa signature) lors de l'approbation du plan de sortie. Comment imaginer, dans un lycée comportant dix à douze divisions par niveau (donc le double l'an prochain, quand les classes terminales seront aussi concernées), et donc — si l'on retient une hypothèse de 10 à 15 groupes par division — 200 à 360 équipes de TPE, qu'une seule personne, qui est censée avoir par ailleurs quelques autres activités, puisse trouver le temps d'effectuer un tel suivi, qui, s'il est mis en œuvre, doit l'être sérieusement ?

Même si seulement 10 % des groupes sont concernés chaque semaine par de telles sorties, cela n'est pas négligeable. Et l'on ne saurait exclure un taux supérieur, dans la mesure où une telle "externalisation" sera parfois nécessaire, par exemple dans les établissements comportant plus de divisions en première et terminale que de demi-journées d'ouverture du CDI (tout en soulignant qu'en l'état actuel de la dotation en postes de documentalistes et en équipement informatique, les CDI ne sauraient se consacrer uniquement aux TPE et donc participer efficacement à un moment donné au suivi de plus d'une partie seulement des élèves concernés).

Par ailleurs, l'on ne saurait exclure que tel rendez-vous préalablement pris soit annulé au dernier moment, et que des dispositions différentes soient retenues. Le simple sens pratique semblerait donc rendre indispensable que, si les principes généraux sont affirmés dans un document permanent établi par le chef d'établissement, leur mise en œuvre relève d'une autre auto-

rité que celle du chef d'établissement ou de l'adjoint.

Cette nécessaire adaptation implique l'examen préalable — avec toutes les organisations syndicales et professionnelles concernées - de toutes ses conséquences, mais l'on ne saurait en faire l'économie.

3. La "couverture" des élèves en cas d'accident

Outre les risques liés au déplacement lui-même, il y a lieu de prendre en compte ceux provenant des activités que les élèves vont observer, voire auxquelles ils vont participer.

La brochure ministérielle établie par la Direction de l'enseignement scolaire indique expressément (page 15) que "le travail des élèves dans les laboratoires où ils sont amenés à manipuler des produits éventuellement dangereux doit toujours se faire en présence d'adultes". Assurément... mais cette présence ne suffit pas pour éliminer tout risque d'accident !

Or l'article L. 412.8 du Code de la sécurité sociale permet aux élèves des établissements secondaire ne poursuivant pas une formation technologique — pour nous en tenir à ce cas — de bénéficier des dispositions relatives aux accidents du travail "pour les accidents survenus au cours d'enseignement dispensé... en laboratoire... ainsi que par le fait ou à l'occasion des stages effectués dans le cadre de leur scolarité". Ainsi, conformément à l'article 4 du décret du 27 septembre 1985, peut être considéré comme accident du travail un accident survenu à un élève d'une série S travaillant dans un laboratoire "dans lequel est dispensé un enseignement pratique" : ce même élève effectuant une sortie dans le laboratoire d'une entreprise continuera-t-il à bénéficier de cette protection, alors même qu'il n'y est pas "dispensé un enseignement pratique" ? Et nous nous trouvons encore plus loin de la situation de "stage"...

Or cet aspect n'est, à

notre connaissance, nullement abordé par les textes ministériels déjà publiés relatifs aux TPE...

Pour la pleine réussite de cette heureuse innovation, il est nécessaire que chaque établissement puisse organiser la mise en œuvre des TPE dans un cadre clair et complet. Il faut donc utiliser les quelques mois qui nous séparent de la généralisation de la mise en œuvre pour ce travail complémentaire d'élucidation et d'organisation générale.

1 Bulletin officiel n° 24 du 22 juin 2000, pp. 1169-1171

2 Bulletin officiel n° 39 du 31 octobre 1996, page XV

L'Assemblée Nationale a adopté en première lecture, dans la nuit du 5 au 6 avril 2000, une proposition de loi d'origine sénatoriale tendant à limiter la responsabilité pénale des décideurs publics – maires, directeurs d'établissements scolaires, présidents d'associations – en cas de faute non intentionnelle.

Loi promulguée au JO du 11 juillet 2000

Bernard Vieilledent

GENÈSE DE LA LOI

- Rapport **Massot**, Président de la Section des Finances du Conseil et Président du groupe d'étude sur la responsabilité pénale des décideurs publics (16-12-1999).
- Rapport du **Sénateur Fauchon**, auteur de la proposition de loi devant le Sénat (20 janvier 2000).
- Rapport du **député René Dosière** au nom de la Commission des Lois Constitutionnelles (22 mars 2000).

La nouvelle loi fait suite à de nombreux constats alarmants sur la mise en cause, de plus en plus fréquente, d'élus, de hauts fonctionnaires, de décideurs publics, qui peut créer les conditions d'un blocage du fonctionnement de la démocratie.

Le rapport de la Cour de Cassation établi par M. **Pierre Guerder** précise : « *il s'agit de la manifestation judiciaire d'un phénomène de société, qui, sous l'impulsion des médias plus que des citoyens, conduit à refuser la fatalité, l'imprévisibilité, le risque inhérent à toute activité humaine, et à rechercher, à l'occasion d'un accident, d'une catastrophe... un responsable. Les victimes ne se satisfont plus de sa mise en cause à travers une action en réparation devant les juridictions civiles ou administratives. Animées par un désir de punition, voire de vengeance, elles saisissent le juge pénal* ».

Le **député Dosière** indique qu'au-delà de la désignation d'un bouc émissaire, on ne saurait exonérer le législateur et le pouvoir réglementaire : entre 1984 et septembre 1999, 278 lois et 665 décrets ont prévu de nouvelles sanctions pénales.

Enfin le fonctionnement de la justice incite à privilégier la voie pénale, quand bien même la réparation serait à rechercher auprès de la justice civile ou administrative, coûteuse et lente. Le droit pénal semble peu à peu perdre sa signification profonde qui est la protec-

tion de la société et non la réparation de tous les dommages causés aux personnes.

Le décalage entre le nombre réduit de mises en cause et surtout de condamnations, et le sentiment d'insécurité qui existe chez les décideurs publics est particulièrement inquiétant.

En 4 ans, de mai 1995 à avril 1999 : 48 élus locaux ont été mis en cause pour des infractions non intentionnelles, dont 14 condamnations.

En 10 ans, de 1985 à 1995, sur 45 fonctionnaires mis en cause, on observe 16 condamnations. Pourtant la banalisation progressive des règles de la responsabilité et de la procédure pénale traduisent l'approfondissement de l'état de droit dans notre pays ; mais l'extension sans limite de la responsabilité des décideurs publics et du champ des délits non intentionnels mérite des clarifications apportées par la nouvelle loi.

La première application de la loi du 10 juillet a été apportée par le tribunal correctionnel de La Rochelle, le jeudi 7 septembre 2000 au procès d'un maire poursuivi pour « homicide involontaire » après la mort d'un enfant écrasé par une cage de football. Ce dernier a été relaxé au motif qu'il n'a pas commis une **FAUTE CARACTÉRISÉE** susceptible d'engager sa responsabilité pénale, bien que soit relevée une faute de négligence.

La jurisprudence est encore inexistante, mais la première interprétation par une juridiction confirme l'évolution particulièrement positive de la nouvelle loi sur l'exercice de nos missions et la mise en jeu de notre responsabilité.

Il semble utile de considérer le diagnostic du groupe d'étude présidé par **M. Massot** pour saisir le sens des modifications apportées sur le champ d'application des délits non-intentionnels. Il est évident, comme le signale **M^{me} Guigou**, Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, « *qu'une société*



comme la nôtre qui prend des risques doit réparer les dommages qu'elle engendre. Mais doit-elle pour autant pénaliser des comportements non intentionnels qui ont généré des préjudices ? »

Plusieurs facteurs expliquent la situation actuelle, d'une mise en jeu aisée de la responsabilité pénale pour des faits non-intentionnels.

Le principe de départ selon les termes de l'article 121-3 du nouveau Code Pénal « *qu'il n'y a point de crime ou de délit sans intention de le commettre* », a connu une exception, les infractions non-intentionnelles.

Seuls les faits d'une certaine gravité auraient justifié une incrimination pénale pour protéger les valeurs ou les intérêts de la société, les fautes légères, n'auraient relevé que de la seule sanction civile.

Ni les textes, ni la jurisprudence ne sont allés dans ce sens, en raison des théories de la primauté du répressif sur le civil : l'autorité absolue de la chose jugée au criminel sur le civil et de l'identité de la faute pénale d'imprudence et de la faute civile suite à l'arrêt de la Cour de Cassation du 18 décembre 1912.

Ce revirement « jurisprudentiel » était destiné à renforcer la protection des victimes qui sont indemnisées plus rapidement devant les juridictions répressives que devant les juridictions civiles.

R. MERLE « traité de droit criminel », Cujas, 4^e édition

(...) « *or, en pratique, il est indiscutable qu'en raison même de l'identité des fautes pénales et civiles, le juge répressif est conduit à se placer dans la perspective civiliste et faire abstraction de l'optique spécifiquement pénale. Il sait que son jugement sur l'action publique commandera l'indemnisation de la victime par la juridiction*

civile, lorsque celle-ci est saisie séparément.

Il sait que s'il relaxe le prévenu, il privera la victime de tout droit à réparation. Sa décision est donc fâcheusement déterminée par l'aspect civil du problème. C'est extrêmement regrettable, car il peut arriver qu'une faute d'imprudence soit négligeable au regard de l'ordre public sans que pour autant les intérêts civils de la victime doivent être sacrifiés. »

Ainsi le juge pénal a le plus souvent relevé « une poussière de faute » dans le seul but de réserver les droits de la victime au civil.

Le deuxième facteur « aggravant » d'une conception extensive du lien de causalité : la théorie de l'équivalence des conditions.

Les textes définissant les infractions non intentionnelles, en particulier les articles du Code Pénal, sur les homicides et les blessures involontaires, n'ont pas précisé la nature du lien de causalité entre la faute et le dommage. Il en est résulté une conception large.

Dès lors que la faute a causé le dommage, même indirectement et même si d'autres fautes plus graves ont concouru à ce dommage, l'infraction peut être reprochée à **chacune des personnes** dont le comportement a été jugé fautif.

La jurisprudence a privilégié l'équivalence des conditions à la causalité adéquate, c'est à dire sur le tri entre les diverses conditions et ne prenant en compte que les comportements qui ont été la **CAUSE PRÉPONDÉRANTE** du dommage.

Ces deux facteurs ont conduit à une répression des délits non intentionnels excessivement sévère. De nombreux

juristes et responsables administratifs s'en étaient émus sans parvenir à proposer un dispositif alternatif qui évite l'excès de pénalisation tout en garantissant les droits des victimes.

À la quête d'un nouvel équilibre : la loi du 13 mai 1996 relative à la responsabilité pénale pour des faits d'imprudence ou de négligence.

« *Il y a également délit, lorsque la loi le prévoit, en cas d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou les règlements, sauf si l'auteur des faits a accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait.* »

Le juge apprécie donc les faits dans leur contexte, in concreto. Il peut paraître regrettable que cette appréciation ait été totalement laissée au pouvoir du juge du fond, la Cour de Cassation n'ayant pas exercé de contrôle sur l'application de cette notion.

Cette nouvelle loi a eu pour effet d'inciter le juge répressif à motiver davantage ses décisions.

Il est cependant constaté que les résultats obtenus par sa mise en œuvre sont décevants, le plus souvent parce que le juge estime qu'il « outrepasserait sa compétence... à s'ériger en définisseur des fonctions ou missions d'un élu ou d'un représentant de l'État. »

La nouvelle loi n° 2000-647 du 10 juillet 2000, tend à préciser la définition des délits non-intentionnels

Article 1

Le troisième alinéa de l'article 121-3 du code pénal est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :

« Il y a également délit, lorsque la loi le prévoit, en cas de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait. »

« Dans le cas prévu par l'alinéa qui précède, les personnes physiques qui n'ont pas causé directement, mais qui ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter, sont responsables pénalement s'il est établi qu'elles ont, **soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer.** »

Article 2

Après l'article 4 du Code de Procédure Pénale, il est inséré un article 4-1 ainsi rédigé :

« **Art. 4-1** – L'absence de faute pénale non intentionnelle au sens de l'article 121-3 du Code Pénal ne fait pas obstacle à l'exercice d'une action devant les juridictions civiles afin d'obtenir la réparation d'un dommage sur le fondement de l'article 1383 du Code Civil si l'existence de la faute civile prévue par cet article est établie ou en application de l'article L. 452-1 du Code de la Sécurité Sociale si l'existence de la faute inexcusable prévue par cet article est établie. »

Le principe de la nouvelle loi est de combiner le critère

du lien de causalité et celui de l'importance de la faute en exigeant que la faute soit plus importante lorsque le lien de causalité est plus distant.

Il s'agit de distinguer la cause directe du dommage et la cause indirecte, de manière à caractériser de façon différente, dans un cas comme dans l'autre la faute non intentionnelle.

Si la cause est directe, « une poussière de faute demeurera suffisante ». En revanche, lorsque la cause est indirecte, les personnes physiques ne seront tenues pour responsables qu'en cas de faute caractérisée.

Est mis fin aux deux principes évoqués précédemment, celui de l'équivalence des conditions et celui de l'identité des fautes civile et pénale. Ainsi tout dommage mérite réparation, mais tout accident ne mérite pas cette « flétrissure sociale ».

La loi du 10 juillet 2000 tend à orienter les victimes vers les juridictions civiles pour obtenir réparation, sans passer par la recherche d'une condamnation en correctionnelle de l'auteur de la négligence ou de l'inobservation d'une règle de sécurité.

Tel est le sens du nouvel article 4-1 introduit dans le Code de Procédure Pénale, aux termes duquel « l'absence de faute pénale non intentionnelle ne fait pas obstacle à l'exercice d'une action devant les juridictions civiles afin d'obtenir... réparation. »

« En application de l'article L. 452-1 du Code de la Sécurité Sociale, si l'existence de la faute inexcusable (de l'employeur ou de son délégataire de pouvoir) prévue par cet article est établie, la victime ou ses ayants droits peuvent obtenir une majoration de la rente servie par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie. En cas d'accident du travail, le tribunal des affaires de sécurité sociale pourra désormais reconnaître la faute inexcusable même dans l'hypothèse où un employeur aura été relaxé au pénal. »

La nouvelle rédaction de l'article 121-3 du Code Pénal distingue les hypothèses de lien de causalité direct et de lien de causalité indirect entre la faute et de dommage causé.

En cas de lien de causalité direct

- Si la cause est directe, une poussière de faute, demeurera suffisante.
- La notion de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement aux réglementations est introduite.
- La référence aux manquements aux règles de sécurité ou de prudence prévue par la loi ou « le » règlement désigne les décrets et arrêtés pris par l'autorité administrative et non plus aux règles prévues par « les règlements » comme les circulaires, les règles professionnelles, les Règlements Intérieurs des entreprises...

Ainsi ne paraîtraient plus concernés les manquements lorsque l'obligation n'est contenue que dans des documents dépourvus de valeur réglementaire.

Cette précision n'a cependant pas d'incidence juridique puisque « le règlement » renvoie à la norme ; il s'agit d'un terme générique.

- La nouvelle rédaction précise : « s'il est établi » qui se substitue à la précédente : « sauf si l'auteur des faits a accompli les diligences normales... »

Sur le fond, la charge de la preuve est inversée, elle incombe désormais à l'accusation et non plus à la défense.

Cependant, comme le relève le rapport du Sénat, le changement opéré n'aurait qu'une portée « esthétique » puisque le juge doit constater si le prévenu a accompli ou non les diligences normales.

En cas de lien de causalité indirect

Les personnes physiques ne sont tenues pour respon-

sables qu'en cas de « faute caractérisée ». La notion d'auteur indirect « celui qui n'a pas lui-même heurté ou frappé la victime, mais qui a commis une faute ayant créé la situation à l'origine du dommage » (Conseil d'État) est plus précise et met en évidence l'hypothèse de pluralité de causes.

La nouvelle définition des délits non intentionnels ne s'applique qu'aux personnes physiques et non aux personnes morales. Les victimes pourront toujours mettre en cause la responsabilité de la personne morale quels que soient le lien de causalité et la caractérisation de la faute.

La nouvelle loi fait apparaître les définitions suivantes :

- **La violation de façon manifestement délibérée d'une obligation...** : il s'agit d'une faute délibérée qui suppose la démonstration d'une imprudence consciente de la personne.
- **La faute caractérisée** : cette définition a été préférée, après débat à celle de faute d'une exceptionnelle gravité dite faute inexcusable parce qu'elle donnait l'impression pour le législateur que la responsabilité pénale d'une personne physique constituait une exception par rapport au principe d'égalité devant la loi.

Cette nouvelle définition des délits non intentionnels devrait limiter les possibilités de mise en cause pénale des personnes dont la responsabilité n'est qu'indirecte et la faute secondaire tout en sanctionnant les violations manifestes des règles de sécurité.

« Les juges seront tenus d'apprécier les responsabilités de façon à la fois plus concrète et raisonnable, ce qui devrait permettre de rétablir un certain équilibre entre punition et réparation. » (Rapport du député **Dosière**).

L'appréciation du Ministre de la Justice est à relever : « en trouvant un juste milieu entre le risque de déresponsabilisation des acteurs sociaux et la pénalisation excessive de la société, ce texte fait honneur à la démocratie. »

Cette loi vient à temps, au moment où l'insécurité juridique laissait apparaître découragement et démobilité, où l'inertie était susceptible de remplacer les notions de prudence.

La définition de la prudence par **SAINT THOMAS D'ACQUIN** trouve dans ce contexte une ressource singulière : « la mémoire des expériences acquises, le sens intérieur d'une fin particulière, la docilité à l'égard des sages et des aînés, la prompt attention aux conjonctures, l'investigation rationnelle, progressive, la précaution dans les complexités. »

M. Fauchon, Sénateur, relevait qu'à cette aune, l'homme prudent n'existe pas ou alors il s'agit d'un paralytique.

Nul doute que l'exercice quotidien, encombré de notre fonction ne soit un obstacle à la nécessité d'une telle élévation.

Si la mise en œuvre de cette loi reste soumise « in concreto » à l'appréciation du juge, sa première interprétation stricte aboutit à une relaxe du chef « d'homicide involontaire » par manquement délibéré à une obligation de sécurité par **négligence**.

Dans le jugement du tribunal de La Rochelle, les magistrats ont estimé que le maire n'avait pas commis une faute caractérisée susceptible d'engager sa responsabilité. Quelques éléments de ce jugement sont à souligner par les similitudes qu'ils peuvent présenter avec l'exercice de notre fonction.

Le tribunal a considéré qu'il n'était pas démontré que l'attention du maire ait été attirée de manière précise et certaine sur la présence de buts amovibles sur un terrain de football dont la chute a causé la mort d'un enfant.

Un maire, un chef d'établissement ne peuvent au

quotidien tout observer, tout vérifier, apprécier que l'état d'usure d'un matériel atteint un seuil de dangerosité nécessitant une intervention immédiate. Bien entendu, le niveau de vigilance, de mobilisation des services sur l'observation des conditions de sécurité, le dispositif de remontée rapide des informations doivent être complets et précis.

La suppression du principe de l'identité de la faute pénale et civile d'imprudence, est confortée. « La responsabilité civile du maire, une fois écartée sa responsabilité pénale, est retenue comme faute de négligence car se rendant au moins une fois par mois au foyer socio-culturel, son attention aurait dû être attirée par ces cages de buts mobiles. »

Le maire a commis une faute de négligence engageant sa responsabilité civile, il a été condamné à verser 450 000 F à la famille de l'adolescent pour préjudice moral.

L'article du Monde du 19 septembre 2000 de M^{me} Cécile Prieur, retient les propos de l'avocat de la famille de l'enfant qui dénonce « une loi rédigée à la hâte, de façon approximative et elliptique ». De même, le parquet de La Rochelle qui avait requis une condamnation de 8 mois avec sursis a fait appel du jugement.

Ces premières conclusions amènent à s'interroger sur le principe d'un chef d'établissement, décideur public, homme orchestre capable de tout vérifier, de maîtriser les textes existants, leurs évolutions, apte à faire entreprendre tout travail de sécurité dans les meilleurs délais. Prenons le temps qui nous fait pourtant défaut, d'observer les conditions de sécurité de nos établissements, d'y développer une culture de sécurité, et non d'affolement.

Plus que jamais nous devons également engager les diligences requises, pour alerter opiniâtement sur toute difficulté et solliciter les moyens d'y faire face.

Ces modalités de prévention des risques devraient permettre d'éviter les imprévoyances inconscientes (inattention, maladresse...) que la Commission Sénatoriale différencie des imprévoyances conscientes, fruit d'un acte de volonté conscient et délibéré faisant courir un risque.

Pour autant, nombre de nos actes ne relèvent d'aucune de ces 2 catégories mais bien de la conscience et du choix de la priorité. Prenons l'exemple d'un chef d'établissement auquel s'impose le principe constitutionnel de la continuité du service, mission inhérente à la seule fonction de décideur public, alors que des travaux sont en cours vu que toutes les prescriptions de sécurité ne sont pas réalisées.

Madame Guigou, Ministre de la Justice, reprend dans son intervention au Sénat un exemple éclairant : « *de même le Maire qui a été personnellement alerté du danger qu'il y avait à laisser ouvert un établissement accueillant du public, alors que des travaux sont en cours pourrait être jugé responsable en cas d'accident* ». Il s'agit pour Madame la Ministre d'une règle de bon sens, de prudence « *dont n'importe qui comprendrait qu'elle doit être respectée et dont la violation pourrait donner lieu à condamnation pénale...* ».

Nos établissements scolaires sont en chantier permanent depuis une dizaine d'années, et nous l'espérons pour longtemps encore grâce au soutien des collectivités territoriales. L'ensemble des travaux liés à la sécurité, de rénovation des locaux ne peuvent être conduits uniquement pendant les congés scolaires ; dès lors l'intérêt des élèves, le principe de continuité du service s'imposent en aménageant au mieux les conditions de leur sécurité et de celles des personnels.

Il est à noter que la loi du 10 juillet concerne indistinctement l'élus et le décideur public. Ils ne sont pourtant pas sur le même pied d'égalité quant aux moyens qu'ils

peuvent mobiliser pour éviter une faute d'imprudence manifestement délibérée. Si le chef d'établissement peut recourir à un prélèvement spécifique, son champ d'action est limité à solliciter les crédits adéquats auprès de la collectivité territoriale.

Les députés n'ont pas souhaité mettre en œuvre un régime spécifique pour les élus et les décideurs publics, le principe de l'égalité de tous les justiciables devant la loi pénale l'a emporté.

Et pourtant, un régime de responsabilité spécifique des décideurs publics qui feraient l'objet d'incriminations qui leur sont propres est-il si illégitime, en dehors du sentiment que cette décision pourrait générer dans l'opinion publique d'un régime visant à l'impunité d'une catégorie de citoyens !

Un traitement différent pour des décideurs placés dans la situation spécifique développée précédemment - continuité du service public, moyens d'action limités... - ne serait sans doute pas à exclure, il est vrai que le contexte actuel de notre société n'autorise pas cette piste.

Il serait souhaitable, au moment où se met en place une jurisprudence sur les délits non-intentionnels que les contraintes et les obligations particulières qui pèsent sur les personnels de direction puissent faire l'objet de précisions de la part de notre Ministère et être portées à la connaissance des magistrats.

Quoi qu'il en soit les nouvelles mesures permettent de favoriser le règlement des conflits par d'autres modes que la saisie du juge pénal telles que l'incitation des administrations à user de la transaction, l'accélération du rendu de la justice administrative à travers notamment le nouveau texte relatif au référé administratif, la limitation des recours abusifs au juge pénal, le renforcement des pouvoirs d'instruction du juge administratif...

Un accompagnement des personnels de direction, en renforçant notamment leurs connaissances juridiques par une formation ciblée ne serait sans aucun doute pas superflu.

Émilie WILLEMIN,
étudiante en maîtrise d'histoire
contemporaine à l'université
Paris XIII

Pourquoi une maîtrise ?

Étudiante en histoire, mon objectif était de faire l'IUFM afin de devenir professeur des écoles. Cependant, il m'a semblé naturel de finir mon cycle d'études universitaires par une maîtrise.

Pourquoi ce sujet ?

Je souhaitais faire une maîtrise en histoire contemporaine mais n'avais pas d'idée précise sur le thème à traiter. C'est donc mon directeur, Jacques Girault, spécialiste du syndicalisme enseignant, qui m'a proposé ce sujet, jusqu'alors inexploré. Dans un premier temps, c'est cet aspect qui m'a dicté ce choix.

Démarche ?

Afin de définir précisément les limites du sujet, il m'a tout d'abord fallu recenser l'ensemble des sources disponibles et exploitables, lesquelles se sont révélées abondantes. En effet, les séries de bulletins des syndicats des censeurs, proviseurs et principaux sont quasiment complètes, disséminées dans des endroits divers : SNF, CARAN, INRP, et siège du SNPDEN.

Travailler sur ces syndicats nécessitait d'en expliciter la mise en place et j'ai donc élargi le champ d'étude aux amicales qui ont précédé, d'autant plus que leur héritage s'est avéré lourd en ce sens que l'esprit amicaliste a perduré longtemps après le passage officiel au syndicalisme. Ce choix d'extension en amont a imposé des choix restrictifs dans le champ d'étude du fait de l'exercice limité en quantité qu'est un mémoire de maîtrise. C'est la raison pour laquelle le syndicalisme des personnels de direction des établissements d'enseignement technique et professionnel n'a pas été retenu dans la définition du sujet.

L'étude a consisté à saisir et expliciter la mise en place et le fonctionnement des amicales et syndicats, à mettre en avant leurs relations, leurs similitudes et leurs divergences afin d'arriver naturellement à la fusion de 1962 et à la mise en place d'un syndicat unique des personnels de direction de lycées jusqu'à la modification de statuts de 1969 et son changement de dénomination, le SNPDL devenant alors le SNPDES ...

D'un point de vue plus personnel, c'était un exercice lourd puisque la réalisation de ce mémoire a nécessité un travail quotidien de 6 à 8 heures durant dix mois. Mais c'est aussi une expérience enrichissante. Même si cela ne m'a pas détourné de mon objectif puisque je prépare à l'heure actuelle le concours externe de professeur des écoles à l'IUFM de Cergy, j'envisage par la suite de poursuivre mes recherches dans ce domaine en parallèle avec l'enseignement.

Naissance et développement du syndicalisme des personnels de direction des établissements d'enseignement classique et moderne de second degré jusqu'en 1969.

Par **Émilie WILLEMIN**

(Université Paris XIII), mémoire de Maîtrise d'histoire contemporaine sous la direction de M. Jacques Girault.

Des amicales et syndicats des proviseurs et directrices de lycées, principaux et directrices de collèges et censeurs et censeurs-dames se succèdent jusqu'en 1969, date charnière dans l'histoire de ce syndicalisme. En effet, en 1969 se produisent l'unification des dispositions statutaires des personnels de direction et la fin du secrétariat général de Bernard Lamicq au Syndicat national du personnel de direction des lycées (SNPDL) qui devient le Syndicat national du personnel de direction des établissements secondaires (SNPDES).

Dans les recherches et les ouvrages concernant le syndicalisme enseignant, aucun ne traite du syndicalisme des personnels de direction des établissements scolaires. Pourtant, l'explosion scolaire qui engendre notamment un gonflement de la taille des établissements, de leurs effectifs concerne les personnels de direction dont les fonctions et la place dans la hiérarchie de l'Éducation nationale sont remises en question et doivent donc avoir des conséquences sur l'activité syndicale de ces fonctionnaires.

Les effectifs scolaires.

Entre 1914 et 1964, les effectifs du second degré (cours complémentaires, lycées et collèges de tous ordres d'enseignement) sont multipliés par douze. Dans la même période, les effectifs enseignants des établissements publics du niveau second degré sont multipliés par 13 environ. Les effectifs des censeurs et proviseurs augmentent



entre 1946 et 1958 respectivement de 70 % et 42.6 %. En revanche, ceux des principaux diminuent de 26.7 %. La croissance des effectifs des personnels de direction apparaît donc moins importante que celle des autres catégories enseignantes.

Les effectifs des chefs d'établissement en 1946 et 1958

	proviseurs et directrices de lycées	censeurs et censeurs-dames	principaux et directrices de collèges
octobre 1946	223	165	728
octobre 1958	318	281	533
différence	95	116	-195

Les types d'établissements.

Les lycées regroupent les enseignements de premier et second cycles du second degré, c'est-à-dire les classes allant de la sixième à la terminale et préparent donc à la seconde partie du baccalauréat. Ils sont placés sous la direction des proviseurs, généralement agrégés. Ils renferment aussi des classes de premier degré dans ce que l'on appelle le petit lycée. Le petit lycée et les annexes éventuelles sont souvent placés sous la direction d'un censeur-directeur qui exerce sous l'autorité du proviseur du lycée principal. Après la réforme Berthoin de 1959 et la naissance des CES en 1963, les lycées tendent à ne plus accueillir que des élèves de la seconde à la terminale, c'est-à-dire du second cycle. À côté de ces lycées, les collèges accueillent les élèves de la sixième à la première et ne préparent donc qu'à la première partie du baccalauréat. En même temps que les lycées, ils tendent à n'accueillir que les élèves du premier cycle du second degré. Les collèges sont placés sous la direction d'un principal, chef d'établissement certifié, aidé d'un (ou plusieurs) surveillant général. Il ne faut pas perdre de vue le changement de dénomination des établissements survenu en août 1960 :

Anciennes dénominations :	Nouvelles dénominations :
- Lycée.	- Lycée d'État.
- Collège classique et moderne nationalisé.	- Lycée nationalisé classique et moderne.
- Collège classique et moderne.	- Lycée municipal.
- École nationale professionnelle.	- Lycée technique d'État.
- Collège national technique.	- Lycée technique nationalisé.
- Collège technique.	- Lycée technique municipal.
- Cours complémentaire.	- Collège d'enseignement général.
- Centre d'apprentissage.	- Collège d'enseignement technique.
- Unité dispersée limitée aux classes de sixième et de cinquième.	- Groupe d'observation dispersé (GOD)

Évolution du nombre d'établissements de second degré :

Années	lycées et collèges de garçons	lycées et collèges de filles	cours secondaires de jeunes filles	établissements mixtes	CEG	CES	Total
1900	339	71	49				459
1910	343	125	57				525
1921	368	154	48				570
1930	359	169	36				564
1936	350	168	27				545
1944	524	388					913
1954	355	323		220			898
1962	235	257		476	3 767		4 735
1969	1228				2 780	1 206	5 214

Entre 1936 et 1944, les établissements de second degré ont vu leur nombre s'accroître de 67.5 %, par la simple transformation des EPS en collèges modernes. Entre 1944 et 1954, le total des établissements baisse à la suite des fusions, notamment de lycées de garçons et de jeunes filles, mais aussi d'établissements d'une même ville, créant des établissements de plus grande taille.

Les fonctions de direction

Le proviseur est le chef du lycée et le supérieur de tous les fonctionnaires qui y travaillent. Le principal est son équivalent dans un collège. Le censeur est subordonné au proviseur dont il est le suppléant et adjoint, notamment pour tout ce qui concerne la discipline et l'enseignement. Aucun n'a de maxima de service et ils bénéficient donc à ce titre d'un logement de fonction et de prestations en nature dans l'enceinte de leur établissement.

Réglementation et instances administratives dans lesquelles ils sont représentés

Les fonctions des personnels de direction sont définies par la somme de textes réglementaires et législatifs relativement anciens, la plupart datant du XIX^e siècle. La loi de 1898 sur les mutuelles et celle de 1901 sur les associations permettent les regroupements de fonctionnaires et donc des personnels de direction. Enfin le statut de 1946, statut général des fonctionnaires, prévoit la promulgation d'autant de statuts particuliers



qu'il y a de catégories de fonctionnaires. Le statut général prévoit aussi la mise en place de CTP (comité technique paritaire) et de CAP (commission administrative paritaire). Les premiers s'intéressent aux questions relatives à l'organisation des administrations, des établissements et services, à leur fonctionnement et notamment à la modernisation des méthodes, à l'élaboration ou à la modification des règles statutaires régissant le personnel. Les CAP sont compétentes en matière de recrutement, de notation, d'avancement, d'affectation, de mouvement, de discipline et plus généralement pour toutes les questions concernant le personnel. Les proviseurs, censeurs et principaux sont représentés, avec les surveillants généraux, dans la CAP n° 1.

I. Les associations de censeurs

A. L'Association amicale des censeurs des lycées nationaux

L'Association amicale des censeurs des lycées nationaux est fondée le 2 avril 1907 (date de l'assemblée générale constitutive) sur l'initiative de Bailly, censeur du lycée d'Aurillac.

La condition d'adhésion, mis à part le fait d'être ou d'avoir été censeur, est le versement d'une cotisation (5 francs en 1906, 10 en 1925, 50 en 1938 et 100 en 1945). Une distinction existe entre les membres actifs et les membres honoraires. L'Amicale compte 88 membres actifs en 1907, 90 et 14 membres honoraires en 1909, respectivement 89 et 20 en 1910, 96 et 28 en 1913, 103 au total en 1925 et 120 en 1938. Par ailleurs, nous

savons que les lycées nationaux comptent au total 112 censeurs en 1907 et 130 en 1938.

Pendant les vacances de Pâques, les membres de l'Amicale se réunissent en assemblée générale, le plus souvent dans le lycée d'exercice du président. Ils sont 50 présents ou représentés en 1908, 59 en 1910, 31 présents et 86 représentés en 1929, 28 et 52 en 1930, 30 et 42 en 1931, 35 et 57 en 1938 et 34 et 56 en 1939. L'Assemblée se déroule en trois temps : la nomination du bureau, l'examen des vœux et l'approbation des comptes de trésorerie. Le bureau se compose de 6 membres (un président, deux vice-présidents, dont un à Paris dès 1920, un secrétaire, un secrétaire adjoint et un trésorier) mais en 1932, le nombre des membres du bureau est jugé insuffisant et les statuts sont modifiés en vue d'y remédier. En 1940, le bureau compte onze membres : un président, trois vice-présidents, un secrétaire général, un secrétaire adjoint, un trésorier, un trésorier adjoint et trois membres. Il semble que le bureau ne se réunisse en général qu'une à deux fois par trimestre. Une prédominance de l'Académie de Paris se dessine dès les années 1920 dans la composition du bureau. En 1926, sur les 116 membres de l'Amicale, 7 seulement exercent dans l'Académie de Paris, dont 2 sont membres du bureau (2 des 3 vice-présidents). La présence de censeurs parisiens dans le bureau se justifie par la nécessité d'une action rapide mais aussi et surtout par un moindre coût. Cela s'explique par l'absence de déplacement, d'hébergement, et aussi par le prestige des lycées parisiens et de leurs personnels.

Le bureau évoque la mise en place de sections régionales dès 1909, décidée plus tard, lors de la réunion du bureau du 16 avril 1914. Ainsi un plus grand nombre de censeurs étudient les questions de

l'ordre du jour avant de les soumettre à l'Assemblée générale.

Le bulletin de l'Amicale se compose d'une dizaine de pages jusque dans les années 1920 puis d'une trentaine voire d'une quarantaine. Des rubriques se mettent en place au fur et à mesure. Servi gratuitement aux membres de l'Amicale, le bulletin est un organe de liaison, d'information et de communication entre le bureau et les adhérents de l'Amicale mais aussi, notamment grâce à la rubrique Tribune libre créée lors du congrès de 1937, entre tous les adhérents. Les thèmes abordés dans le bulletin correspondent aux préoccupations et aux revendications majeures des censeurs réunis en Amicale. Nous remarquons plusieurs constantes : la question des traitements et indemnités, les préoccupations relatives à l'enseignement et à ses réformes, le statut de la fonction enseignante et de la catégorie des censeurs, le logement et les prestations qui y sont liées, la retraite, les promotions, les emplois du temps, etc. Cependant, les moyens d'action de l'Amicale sont très limités, voire inexistantes. Les censeurs sont opposés à l'action directe et à l'action de masse qui, selon eux, cause de nombreux torts à l'Université sans faire aboutir les revendications.

Dès 1927, Jean-Benoît Piobetta, alors président de l'Amicale des censeurs, envisage le passage à la forme syndicale. En 1940, certains commencent à souhaiter une transformation qui leur permette de rejoindre les autres groupements syndicalistes universitaires et plus particulièrement de s'affilier à la CGT. Les discussions entamées en 1940 sont interrompues par la guerre. Le passage à la forme syndicale est adopté par le congrès du 15 avril 1946. L'Association amicale des censeurs des lycées nationaux devient dès lors le Syndicat national des censeurs des lycées français.

B. Le Syndicat national des censeurs des lycées français.

Il semble qu'il n'y ait pas eu de véritable rupture entre l'Amicale et le Syndicat. Statutairement, l'organisation syndicale est ouverte à tous les censeurs en exercice dans les lycées français publics ainsi qu'aux censeurs détachés. Le congrès apparaît comme l'organe de direction et de représentation du SNCLF. Les adhérents sont groupés en sections régionales par académie. Les statuts ne mentionnent à aucun moment le bulletin, organe de liaison, d'information et de communication du Syndicat, alors que ceux de l'Amicale le mentionnaient. D'une manière générale, les statuts du Syndicat sont plus flous que ne l'étaient ceux de l'Amicale. En 1961, ils sont modifiés pour



prendre en compte le changement de statut des anciennes colonies et pays de protectorat, mais ce changement n'est pas répercuté dans tous les articles. Lors de cette même modification, le SNCLF devient le SNCLE, Syndicat national des censeurs de lycées d'État afin de s'adapter à la nouvelle dénomination des établissements. Enfin, nous remarquons que rien de relatif à la laïcité, thème cher aux universitaires, ne transparaît clairement dans les statuts.

Les postes du bureau sont en majorité détenus par des censeurs des lycées parisiens pour deux raisons principales, l'expérience de ces censeurs nommés à Paris en fin de carrière et la proximité pour les réunions. Les réunions du bureau sont relativement régulières mais peu fréquentes, environ une fois par trimestre. Il se réunit entre autres avant le congrès annuel avec les délégués des régionales et forme ainsi le comité consultatif.

L'ordre du jour du congrès est fixé au moins deux mois avant d'après les statuts. Le congrès renouvelle le bureau, peut modifier les statuts et étudie les questions portées à l'ordre du jour. Il fixe l'orientation du Syndicat et mandate le bureau pour diverses actions et prises de position. Le congrès des censeurs est systématiquement visité par une délégation du Syndicat des proviseurs, comme au temps des amicales. Les censeurs ne pouvant ou ne souhaitant pas se rendre au congrès à Paris peuvent s'y faire représenter en déléguant leur pouvoir à un représentant de leur académie ou au secrétaire général. Malgré quelques irrégularités, la participation aux congrès croît pendant la période, tout au moins jusqu'en 1957, année qui enregistre le plus fort taux de participation. L'académie de Paris reste toujours largement surreprésentée : 35 % des membres présents ou représentés en 1947, 29,07 % en 1951, 27,36 % en 1954, 22,64 % en 1958. Seule la moitié des académies sont représentées à chaque Congrès : Bordeaux, Clermont-Ferrand, Grenoble, Lille, Lyon, Nancy, Paris, Poitiers et Rennes. La plupart des régionales n'enregistrent pas de croissance régulière de leur représentation et une baisse aussi importante que celle de 1958 peut donc être interprétée comme une simple coïncidence d'accidents propres à chaque régionale.

(voir tableau ci-contre)

Les régionales occupent une place importante dans la diffusion de l'information vers la base mais aussi vers le sommet, à savoir le bureau national. Elles se réunissent régulièrement, mais relativement peu souvent. Elles sont appelées à se réunir avant le congrès afin de préparer les travaux relatifs aux questions portées à l'ordre du jour et rendre le travail du congrès plus efficace.

Le service du bulletin est assuré à tous les membres du Syndicat. Il est trimestriel

et paraît en mars, juin et décembre dès 1950. Il est organisé en rubriques, lesquelles peuvent changer d'un numéro à l'autre : la Vie corporative, Entre nous, Dans les régionales, Documents et informations, Questions pédagogiques, Tribune libre, etc. Le bulletin, bien qu'ouvert à l'ensemble des membres du Syndicat, notamment par la rubrique Tribune libre, reste totalement contrôlé par le bureau. Des circulaires d'information, d'environ une page, peuvent être envoyées aux censeurs, mais nous n'en avons pas retrouvé d'exemplaires.

Les comptes de trésorerie sont régulièrement publiés dans le bulletin. Les cotisations perçues représentent le plus important poste de recettes du Syndicat suivi par les recettes des publicités (éditeurs, meubles) publiées dans le bulletin, lesquelles se montent à environ 40 % des recettes en 1961. Le bulletin est le premier poste de dépenses, toujours en augmentation (entre 63 et 75 % des dépenses globales). Le second poste est détenu par les frais du bureau (correspondance et déplacement). Les autres dépenses régulières sont des cotisations versées à la FEN et à la Fédération internationale des professeurs de l'enseignement secondaire officiel (FIPESO).

Les revendications du SNCLF peuvent être classées suivant trois rubriques : pédagogiques, professionnelles et morales, matérielles. Cependant, elles sont fortement liées les unes aux autres. Les censeurs s'intéressent aux questions relatives à la réforme de l'Enseignement, aux examens de passage et notamment à l'examen d'entrée en sixième, mais aussi aux questions de discipline apparues notamment en raison de l'accroissement des effectifs.

Le statut de la fonction enseignante et de la catégorie des censeurs est au premier rang de leurs revendications dès 1946, car les textes en vigueur, datant de 1918 et 1927, ne sont plus adaptés à la situation. Les questions relatives aux

traitements et indemnités et au logement et prestations sont chaque année au cœur de leurs revendications. La question des logements est de première importance pour les censeurs puisqu'elle a des conséquences sur leur vie professionnelle et sur leur mission pédagogique mais également sur leur situation matérielle. Sur la question des traitements et indemnités, des désaccords apparaissent entre agrégés et licenciés.

Dès la création du Syndicat, les censeurs sont opposés à la mise en œuvre de moyens d'action directe, jugés selon eux inadaptés à leur fonction et aux responsabilités qui y sont liées. Ils estiment qu'une action directe ne pourrait que causer du tort à l'Université. Leur principal moyen d'action est alors le regroupement en Syndicat lui-même. Cependant, ce point de vue à priori très arrêté évolue et les censeurs prennent part à certains mouvements de grève, notamment dans le cadre des revendications relatives aux logements et prestations. Malgré une évolution en faveur de la grève, celle-ci n'est pas le moyen d'action privilégié des censeurs, qui n'y ont recours qu'en dernière instance et après mûre réflexion.

Les censeurs sont favorables aux actions communes et à une fusion avec les proviseurs mais restent longtemps hésitants quant à une éventuelle fusion avec les principaux.

II. Les associations de principaux

A. Les principaux dans le SNCM (Syndicat national des collèges modernes)

Le syndicat créé en 1901 et la mutuelle créée en 1933 sont ouverts à l'ensemble du personnel exerçant dans les collèges

La participation aux congrès.

années	cotisants (minimum)	cotisants (maximum)	présents ou chiffres bruts	représentés % maximum
1946	115		?	?
1947	190		80	42,1
1948	?		85	?
1949	?		97	?
1950	158		77	48,7
1951	179	190	86	48,04
1952	188		101	53,72
1953	150		109	72,66
1954	202		95	47,03
1955	189	211	143	75,66
1956	219	229	163	74,43
1957	265	272	204	76,98
1958	265	274	159	60
1959	284	291	147	51,76
1960	304		?	?
1961	?		169	?

modernes. Dans le bureau national, un poste de secrétaire est réservé aux principaux de collèges modernes. La mutuelle disparaît en 1948, à la création de la Mutuelle générale des enseignants (MGE). Tous les adhérents au SNCM bénéficient du service du bulletin : *le Bulletin de l'Enseignement moderne*, mensuel paraissant d'octobre à juin. En avril 1946, le SNCM refuse la fusion avec le SNES et le SNET. L'année suivante, la question est de nouveau à l'étude et lors du congrès, le SNCM accepte le principe du Syndicat unique. En parallèle, la question d'un syndicat propre à tous les principaux commence à se poser au sein du SNCM. En juin 1948, les principaux des collèges modernes posent deux questions à tous les principaux et directrices des collèges modernes et classiques : Le maintien ou l'adhésion des chefs d'établissement unifiés SNES-CM groupant toutes les catégories ; la constitution, au sein de la FEN autonome, d'un syndicat unique groupant tous les directrices et principaux des collèges modernes et classiques. 93 principaux des collèges modernes répondent oui à la première question et 97 à la seconde (plus 8 indécis). En 1948, la liaison avec les principaux des collèges classiques est établie par un comité d'union qui se réunit tous les mois, mais ces réunions ne sont pas retranscrites dans *le Bulletin de l'Enseignement moderne*.

B. Le Syndicat national des directrices et principaux des collèges classiques.

Dès le début du siècle, il existe une amicale des directrices et principaux de collèges ; aucun bulletin n'étant disponible, nous ignorons tout de son organisation et de son fonctionnement. L'amicale se transforme en syndicat au lendemain de la Libération. Le Syndicat national des directrices et principaux des collèges classiques est dirigé par une commission administrative et un bureau dont la composition n'est pas précisée. Les principaux des collèges classiques souhaitent vivement l'union avec les principaux des collèges modernes. De plus, l'Administration, en nommant indifféremment les professeurs dans les collèges classiques ou modernes selon les besoins, force en quelque sorte l'union des personnels de ces deux catégories de collèges et donc l'union de leurs personnels de direction.

C. Le Syndicat national des directrices et principaux des collèges classiques et modernes.

Le Syndicat national des directrices et principaux des collèges classiques et

modernes est créé le 13 avril 1949. Le siège social est fixé au 10 de la rue Solférino, c'est-à-dire dans le même immeuble que la FEN, à laquelle le Syndicat des principaux est affilié. Le Syndicat est ouvert à tous les personnels de direction des collèges et lycées. Dans un premier temps, le mot d'ordre de l'organisation syndicale est la parité, tant dans la composition de la CA que du bureau national, dirigé par deux secrétaires. Lors de la modification des statuts de 1953, le souci premier est non plus la parité mais l'assimilation, la fusion totale des principaux des collèges des 2 ordres d'enseignement. Dès lors, le Syndicat n'est plus dirigé par deux secrétaires, mais par un secrétaire général unique. La constitution de régionales est une obligation statutaire dès la création du Syndicat. Les régionales prennent toute leur importance notamment dès 1956. En effet, dès lors, la CA cesse de se réunir seule mais se réunit avec les représentants des régionales qui n'y ont pas d'élus, et forme ainsi le Conseil national.

Chaque membre du Syndicat doit s'acquitter d'une cotisation nationale dont le montant est fixé par le congrès annuel et d'une cotisation régionale réservée au fonctionnement propre de chaque section, dont le montant est fixé selon les statuts propres à chaque régionale, généralement par l'assemblée générale. Le versement de la cotisation leur donne droit au service du bulletin et le droit de participer au congrès national. Pour les retraités, la cotisation versée les dispense de tout versement auprès de la Fédération générale des retraités (FGR).

Le bulletin ne communique pas de listes de syndiqués mais quelques chiffres relatifs aux effectifs syndicaux. Le Syndicat compte 535 syndiqués en 1954, 571 actifs et 17 retraités en 1955-1956 et 551 en 1956-1957. Aucune régionale n'est prédominante dans le Syndicat. La plupart des régionales représentent de 4 à 9 % de l'effectif global du Syndicat. La représentativité est d'autant plus importante qu'elle semble être homogène d'un point de vue géographique et suivre les données de la carte scolaire des collèges classiques et modernes. Les revendications ne sont donc pas influencées par quelques régionales mais doivent représenter fidèlement le point de vue d'une catégorie entière de fonctionnaires.

Le bulletin est l'organe de liaison entre le bureau et la base mais aussi un organe d'information entre les régionales et entre les syndiqués. Il paraît en principe trois fois par an. La seule régularité que nous pouvons observer est la pagination : chaque année paraissent 30 à 35 pages, réparties en 2 à 6 bulletins.

Pendant les vacances de Pâques, l'ensemble des membres du Syndicat se retrouve à Paris pour son congrès national annuel. L'ordre du jour est fixé par le bureau puis approuvé par la CA puis, dès 1956, par le conseil national.

Statutairement, le Syndicat est affilié à la FEN autonome. En 1949, le Syndicat des principaux s'affilie à la FIPESO et donc à la Confédération mondiale des organisations de la profession enseignante (CMOPE) dès sa constitution en août 1952.

La question du statut des chefs d'établissements est à l'ordre du jour de tous les congrès du Syndicat des principaux. La question des logements et prestations est au cœur des revendications des principaux, comme de l'ensemble des administrateurs logés. La fusion d'établissements et la transformation de collèges en lycées préoccupent beaucoup les principaux car si le principal en place au moment du changement devient alors proviseur, l'établissement est tout de même perdu pour l'ensemble de la catégorie. Le changement de dénomination des établissements rend nécessaire et obligatoire la refonte du statut des chefs d'établissement. D'autre part, cette unification attendue par les principaux de la dénomination des chefs d'établissements pose la question de l'unification des syndicats de ces personnels.

Sur le plan pédagogique, la préoccupation première est la réforme de l'enseignement. Les principaux estiment que l'obligation et la gratuité ne suffisent pas et insistent sur la nécessité d'une période d'orientation. La défense de la laïcité, qui n'est que très rarement abordée par les censeurs, est une des priorités des principaux.

Les principaux s'interrogent quant à l'éventualité d'une grève comme moyen d'action. Ainsi, dès 1950, un questionnaire est remis aux régionales relativement à cette question. Mais le questionnaire ne recueille que 10 réponses individuelles et les avis de cinq régionales (Besançon, Lyon, Montpellier, Nancy et Paris). Il en ressort que la grève ne doit être envisagée que dans les cas extrêmes et que les chefs d'établissement ont l'obligation d'assurer la liberté de travail des professeurs et la sécurité des élèves. Les principaux admettent le caractère impératif de toute grève dont l'ordre serait lancé par la FEN, mais estiment nécessaire l'organisation d'un référendum si la grève est limitée à certaines catégories.

En 1961, le Syndicat des principaux devient le Syndicat national des chefs d'établissements certifiés, afin de faire un premier pas vers la fusion.

III. Les associations de proviseurs

A. L'Amicale

L'Amicale générale des proviseurs et directrices de lycées, déclarée officiellement le 2 août 1908 à l'instigation de Salé, existe en fait depuis le 17 mai 1908. Ses statuts sont publiés dans le premier bulletin de l'Amicale qui ne paraît qu'en

novembre 1928. Modifiés en 1929, ils restent inchangés jusqu'en 1946. L'amicale est ouverte à tous les proviseurs et directrices en activité ou aux retraités qui en faisaient déjà partie. Tous peuvent adhérer au groupement mutualiste fondé en son sein. La composition du bureau prévoit des postes réservés aux directrices.

Chaque année, l'Amicale se réunit en une assemblée générale à Paris pendant les vacances de Pâques. Tous les membres peuvent y participer ou s'y faire représenter avec voix délibérative. Dès 1929, l'organisation de l'Amicale en sections régionales est évoquée. Celles-ci ont toute liberté pour leur organisation propre.

En 1927-1928, l'Amicale regroupe 295 membres et 306 en 1929-1930. Les mêmes années, le groupement mutualiste comprend 200 et 205 cotisants. En 1946, l'Amicale comprend 130 adhérents sur les 143 proviseurs en exercice et 68 directrices sur les 80.

En octobre 1945, lors du référendum organisé sur la question du passage à la forme syndicale, sur les 170 inscrits, 130 votent ; 95 se prononcent pour le passage à la forme syndicale et 34 pour le maintien de la forme amicaliste.

B. Le Syndicat national des proviseurs et directrices de lycées.

Le Syndicat est déclaré officiellement le 28 mai 1948 à la préfecture de la Seine tandis que le groupement mutualiste de l'Amicale se transforme en même temps en une caisse de secours au décès. Le Syndicat est dirigé par une commission exécutive de 25 membres, élue par le congrès national ; la commission désigne en son sein le bureau national. Les sections régionales par académie ont un rôle prépondérant dans la diffusion de l'information. Alors qu'initialement les retraités n'étaient pas admis dans le Syndicat, ils le sont après la modification des statuts de 1959, de la même manière qu'ils l'étaient dans l'Amicale. En 1961, les statuts sont de nouveau modifiés en raison du changement de dénomination des collèges devenus lycées. Le Syndicat devient dès lors le Syndicat national des proviseurs et directrices des lycées d'État.

La cotisation syndicale se distingue de la cotisation versée à la caisse de secours au décès. Elle se monte à 425 francs en 1946, 1 100 francs en 1949-1950, 2 000 francs en 1955-1956 et jusqu'en 1961-1962, 1 000 francs pour les retraités.

(voir tableau ci-contre)

Le bureau comprend un de ses membres chargé des relations avec la Société des agrégés, un responsable des

liaisons avec la FEN et deux directrices spécialisées dans les questions relatives à l'enseignement féminin. Selon les statuts, le bureau se réunit au moins trois fois par an. Il est mandaté pour son action par le congrès national annuel pendant les vacances de Pâques. Le bureau publie le bulletin syndical, lequel paraît généralement en novembre, mars et juin. La commission exécutive se compose de 20 membres en 1946 puis 25 dès 1950.

Le congrès reçoit systématiquement une délégation du Syndicat des censeurs. Tous les membres du Syndicat peuvent participer au congrès. Il fait l'objet d'un compte-rendu publié dans le bulletin syndical. Malgré des effectifs relativement importants du Syndicat, les congrès sont peu fréquentés : à peine 50 participants en 1946, 53 en 1950 et 44 s'y font représenter, 52 en 1959, 66 en 1960 et 68 présents en 1961.

Dès sa création, le Syndicat est affilié à la FEN, à l'Union générale des fédérations de fonctionnaires (UGFF) et donc à la CGT mais opte pour la FEN autonome en 1948. Le Syndicat adhère à la FIPESO de 1952 à 1959, mais les relations ne sont que très rarement évoquées.

Les revendications

Le Syndicat des proviseurs s'oppose à toute mesure qui dissocierait les proviseurs de la catégorie enseignante. Pour pouvoir se consacrer à leurs tâches pédagogiques, ils demandent un personnel de secrétariat suffisant en qualité et en quan-

tité. Le proviseurs s'intéressent de près à la réforme de l'enseignement mais sont sceptiques quant à la transformation des collèges en lycées et des cours complémentaires en collèges. Toutefois, ils ne sont pas tout à fait hostiles à la réforme et au cycle d'observation.

Les proviseurs sont représentés dans la commission fédérale des administrateurs logés. Ils demandent le relogement des retraités afin de mettre les logements de fonction à la disponibilité des administrateurs en exercice. En matière de traitement et indemnités, ils demandent la parité de traitements entre fonctionnaires, secteur nationalisé et semi-public. Mais les revendications des proviseurs relatives à cette question restent souvent sans réponse.

Les proviseurs se préoccupent de la dégradation de la fonction enseignante, qui conditionne la formation et la sélection des élites. Dans le même ordre, les proviseurs s'inquiètent des difficultés de recrutement du personnel de surveillance, notamment dans les villes éloignées des facultés.

De la même façon que les censeurs et les principaux, les proviseurs placent la question du statut au cœur de leurs revendications. Ils demandent une liste unique d'aptitude aux fonctions de censeur et de principal et une seconde liste pour les fonctions de proviseurs, c'est-à-dire de chef d'établissement agrégé.

Les relations du Syndicat avec la FEN, objets de rapports réguliers et fréquents, sont jugées bonnes malgré quelques ten-

Effectifs par académie du Syndicat des proviseurs et de la Caisse de secours au décès.

ACADÉMIE	1949-1950	1958-1959	1959-1960	1960-1961
Aix-Marseille	14 (12)	22 (19)	22 (20)	24 (16)
Alger	9 (4)	22 (14)	20 (10)	22 (12)
Besançon	5 (2)	5 (1)	5 (2)	7 (6)
Bordeaux	9 (9)	13 (12)	13 (11)	16 (13)
Caen	10 (9)	13 (6)	13 (6)	14 (8)
Clermont-Fd	9 (6)	14 (10)	16 (11)	15 (10)
Dijon	9 (6)	7 (3)	8 (2)	8 (2)
Grenoble	10 (6)	11 (8)	11 (6)	13 (8)
Lille	18 (11)	24 (13)	26 (18)	27 (20)
Lyon	13 (7)	14 (7)	15 (8)	14 (9)
Montpellier	6 (5)	11 (7)	11 (6)	14 (9)
Nancy	4 (1)	8 (5)	9 (2)	9 (4)
Paris	42 (26)	52 (41)	62 (43)	67 (48)
Poitiers	12 (10)	16 (9)	16 (9)	15 (8)
Rennes	14 (9)	16 (5)	17 (6)	16 (8)
Strasbourg	12 (11)	11 (8)	13 (8)	13 (7)
Toulouse	7 (7)	16 (13)	16 (9)	16 (8)
Hors Académie	5 (4)	17 (8)	22 (10)	26 (10)
TOTAL (actifs)	208 (145)	292 (189)	315 (187)	336 (206)
retraités	/	/	31 (27)	42 (37)
TOTAL Syndicat	208 (145)	292 (189)	346 (214)	378 (243)
Uniquement caisse de secours	34	45	27	20
TOTAL caisse de secours	179	234	241	263

sions locales, notamment avec la catégorie des intendants du SNES. Les relations sont notamment soutenues avec les principaux et les censeurs. Cependant, les différences de revendications avec les principaux rendent les proviseurs hostiles à toute fusion avec cette catégorie jusqu'en 1960.

La question de la grève engendre un certain malaise chez bon nombre d'entre eux. Il convient donc d'en préciser les modalités. Un référendum sur la question est organisé en 1957. La grève administrative est jugée trop spectaculaire, cependant, sur les 145 réponses reçues, 128 se disent favorables à une grève effective, dont 87 subordonnent leur participation au principe d'une action en liaison avec les autres catégories. La participation des proviseurs à une grève, comme celle des principaux et des censeurs, est subordonnée à la mise en place d'un service de sécurité. En fait, les proviseurs s'adaptent à la grève comme moyen d'action, mais semblent y participer plus par discipline syndicale que par réelle conviction.

IV. Vers la fusion

A. Les rapprochements au temps des amicales

En 1909, le bureau de l'Amicale des censeurs posent deux questions à l'Assemblée générale. À la première, relative à la nécessité de former une fédération des censeurs et proviseurs, l'assemblée répond non. À la seconde, relative au mandat du bureau pour faire les démarches nécessaires, l'assemblée est moins catégorique. La question est reprise en 1921 par l'Assemblée générale des proviseurs. Ceux-ci préfèrent les groupements temporaires pour la défense d'intérêts communs plutôt que la création d'un organe nouveau regroupant le personnel administratif.

Deux organisations regroupent ces universitaires. La première, l'Entente Universitaire, créée en 1919, réunit tous les syndicats et fédérations universitaires adhérents, dont les associations des censeurs, des proviseurs et des principaux. Sa grande affaire, dès sa création, est de faire aboutir un projet de péréquation externe et interne des traitements universitaires. En 1921, l'EU propose d'y substituer une Fédération de l'Enseignement public avec resserrement des liens entre les associations adhérentes et la création d'un comité central avec des pouvoirs renforcés. Mais les proviseurs refusent cette Fédération. Le second groupement, plus étroit, le Comité d'Union du Personnel Administratif des Établissements d'Enseignement Public, est constitué en 1923 entre diverses associations amicales

de fonctionnaires de l'Administration universitaire. Il regroupe, entre autres, les amicales des proviseurs, des principaux et des censeurs. En 1925, il compte 15 associations de fonctionnaires de l'Enseignement supérieur, secondaire, primaire supérieur et technique. Le CU borne son activité à la défense des intérêts strictement communs à toutes les associations adhérentes, par exemple il remporte deux succès sur les questions du logement gratuit et de l'âge limite pour la retraite. Après 1928, aucune réunion de l'EU n'est relatée, nous supposons donc qu'elle est alors dissoute. Dès lors le CU intensifie son activité.

B. Les rapprochements des syndicats

Après la transformation des amicales en syndicats, les relations cordiales perdurent et le Syndicat des censeurs fait vite connaître son intention de voir ses liens avec les proviseurs se resserrer davantage. En 1946, Jacob, le secrétaire général du Syndicat des proviseurs, propose une action commune avec les administrateurs, mettant en avant le fait que l'indépendance ne leur a jamais rien apporté. Mais le congrès rejette cette proposition par 12 voix pour, 1 contre et 30 abstentions, notamment par manque d'information.

En juillet 1948, se constitue un Cartel des administrateurs du Second degré entre les chefs d'établissements et leurs adjoints. Mais les résolutions ne sont pas appliquées partout et l'expérience échoue. Le 23 juin 1949, une réunion avec les délégués des syndicats des censeurs, proviseurs et principaux se déroule au siège de la FEN en vue de la constitution d'un Comité d'union des chefs d'établissement de l'enseignement du Second degré et du Technique et de leurs adjoints, présidé par Monteux secrétaire général du Syndicat des proviseurs. Le comité s'intéresse aux questions communes d'ordre pédagogique et corporatif et plus particulièrement à trois problèmes : le logement des fonctionnaires administratifs, l'indemnité de fonction et les promotions. Chaque syndicat conserve son autonomie propre. Au cours des mois suivants, des groupements d'entente du personnel administratif sont constitués dans plusieurs académies, comme à Strasbourg par exemple. En 1951, le comité estime que son action coordinatrice est trop lente et peu efficace, et souligne la nécessité de passer au stade supérieur, le syndicat unique, afin d'accroître son influence. La question est donc à l'ordre du jour des congrès des syndicats concernés. Si le Syndicat des censeurs se montre favorable (123 prennent part au vote, 119 y sont favorables, 3 sont contre, 30 ne s'expriment pas et 1 s'abstient), celui des proviseurs est en revanche

plus réticent, inquiet pour sa perte d'indépendance. Le bureau intersyndical constitué comprend 2 titulaires et 2 suppléants par catégorie. Des comités se constituent aussi au niveau régional, par exemple à Lyon. Le congrès des censeurs de 1954 mandate Jacques Bibes, le secrétaire général, pour la création d'un comité de coordination entre les proviseurs et les censeurs, notamment en ce qui concerne l'indemnité de fonction et l'indemnité différentielle. Même en dehors de comités ou du bureaux intersyndicaux, les représentants des syndicats des proviseurs, des principaux et des censeurs se réunissent relativement souvent, surtout les censeurs et les proviseurs. Les trois catégories se représentent mutuellement, à tour de rôle, à la CA fédérale. En 1960, le Syndicat des principaux propose la fusion des trois syndicats, proposition rejetée par les censeurs et les proviseurs. Lors de son congrès de 1961, le Syndicat des censeurs émet un vœu relatif à la fusion avec les proviseurs dans l'immédiat et avec les principaux ultérieurement. La même année, les censeurs proposent de nouveau aux proviseurs de fusionner. Le congrès des proviseurs de 1961 mandate le secrétaire général et le bureau pour étudier immédiatement la constitution d'un syndicat des administrateurs des lycées classiques, modernes et techniques et de leurs adjoints, les censeurs. Dès lors, les trois syndicats multiplient les réunions intersyndicales de préparation à la fusion.

C. Les réunions et congrès préparatoires à la fusion

Les congrès nationaux des trois syndicats des censeurs, proviseurs et principaux mandatent leurs bureaux respectifs pour qu'ils préparent la constitution d'un syndicat unique des administrateurs des lycées et collèges. Les réunions préparatoires se multiplient dès novembre 1961. Il est constituée une commission paritaire avec les représentants des quatre syndicats concernés (censeurs, principaux, proviseurs et directeurs de lycées techniques, c'est-à-dire le SNET). Cette commission doit élaborer un projet de statut d'un syndicat unique des chefs d'établissements pour le 15 décembre au plus tard, ainsi la discussion du projet peut être mise à l'ordre du jour des congrès des divers syndicats, qui ne se déroulent pas à Pâques mais en février 1962. Les dirigeants des trois syndicats souhaitent réaliser la fusion au plus vite en s'accordant au préalable sur quelques revendications majeures. En décembre 1961, un texte commun est accepté à l'unanimité. La commission met aussi au point un texte des principes des statuts : la parité, la décentralisation, la stabilité et la solidarité. Bernard Lamicq propose un roulement du secrétaire général, proposition

unanimement rejetée. L'ensemble des membres de la commission lui demande d'assurer cette fonction pendant quelques années.

Les démarches auprès du ministère et des diverses instances administratives sont, dès juillet 1961, effectuées de concorde par les représentants des trois syndicaux. Un des arguments les plus souvent rappelés par les dirigeants syndicaux à la base est la possibilité d'une audience plus grande tant auprès du Ministère qu'à la FEN.

Les trois syndicats tiennent leurs congrès nationaux à Paris le 16 février 1962. Ils sont alors appelés à modifier simultanément leurs statuts et à les remplacer par un texte commun. Les directeurs des lycées techniques et leurs adjoints, syndiqués au SNET demandent à leur congrès de Pâques l'autorisation de le quitter pour pouvoir rejoindre le syndicat des personnels de direction, mais ceci leur est refusé. Ils y sont donc admis temporairement en qualité d'observateurs. Le projet de modification paraît dans les bulletins syndicaux précédents de deux mois les congrès de février, comme ceci est prévu pour toute modification des statuts. Le congrès des proviseurs vote en faveur de la fusion (200 pour, 11 contre et 4 abstentions). Les congrès des censeurs et des principaux adoptent le projet de fusion à l'unanimité. Le congrès constitutif du Syndicat national des personnels de direction des lycées a lieu le 17 février 1962 dans la salle des fêtes du lycée Louis-le-Grand, précédé par une réunion de la CA provisoire dont chacun des syndicats a élu ses représentants la veille. La CA désigne le bureau national puis le congrès procède à la mise au point des différents vœux, votés séparément par les syndicats de chaque catégorie lors de leurs congrès de dissolution. Le congrès constitutif est très bref. Il ne s'agit en effet que de présenter les organismes nationaux du nouveau syndicat aux congressistes et d'entériner les vœux adoptés séparément par les anciens syndicats et mis au net par la CA provisoire.

V. Le syndicat unique

A. L'organisation statutaire

Les statuts du Syndicat des personnels de direction des lycées (SNPDL) sont déposés le 8 mai 1962 à la préfecture de la Seine, puis modifiés en 1964, 1966 et 1969. Le Syndicat se substitue aux quatre groupements qui rassemblaient les proviseurs, les censeurs, les principaux et les directeurs et directeurs d'études des lycées techniques. La parité est inscrite dans les statuts de 1962, mais l'article disparaît lors des modifications opérées en 1964. Les membres du Syndicat sont groupés en sections régionales par académie, celles-ci perçoivent une cotisation

pour leur activité propre. La CA se compose de 28 membres en 1962 puis de 27 membres dès 1964. En 1962, pour son élection, les adhérents votent en quatre collèges, puis en deux dès 1964 et en un seul dès 1966. Lors du congrès annuel, la CA élit en son sein un bureau national de 16 membres qui passe à 18 en 1964. De la même façon que le Syndicat des principaux en 1952 après la fusion de 1949, la parité laisse place à l'unité. Les modifications de 1966 s'accompagnent d'un changement de dénomination du Syndicat qui devient le Syndicat national du personnel de direction des lycées. Les modifications de 1969 engendrent de réels et importants changements dans l'organisation et la structure du Syndicat. Le nom change de nouveau : il devient le Syndicat national du personnels de direction des établissements secondaires (SNPDES). La composition de la CA est modifiée. La CA forme des commissions d'études qui lui présentent leurs rapports mais n'ont aucun pouvoir de décision. Les modifications de 1969 représentent en grande partie une adaptation statutaire de mesures d'ores et déjà effectives. Il est mentionné l'existence d'un règlement intérieur qui précise la composition et le mode de désignation des différents organismes et peut être modifié par la CA, alors que les statuts définissent les buts, les structures de l'organisation syndicale et ses moyens et modalités d'action, et ne peuvent être modifiés que par le congrès national.

B. Le fonctionnement

Tous les membres du Syndicat versent une cotisation. Les trésoreries restent autonomes de février 1962 à la fin de l'année scolaire. Pour 1962-1963, la cotisation nationale des membres en activité est fixée à 35 F et celle des retraités à 8 F. La cotisation de la caisse de secours au décès, facultative, est de 5 F et le secours est provisoirement porté à 500 F. Le montant des cotisations est relativement faible : à titre indicatif, la cotisation du SNES s'élève de 62 à 79 F, et celle du SNET de 72 à 92 F. En 1969-1970, la cotisation augmente différemment selon les indices de traitement. Elle s'élève dès lors entre 110 et 150 F selon l'indice de chacun. La cotisation des retraités est alors fixée à 40 F.

En 1963, au moment du congrès, ils sont 1 500 adhérents en règle avec la trésorerie. Le Syndicat compte 1 971 membres en 1965, 2 100 en 1967 et 2 800 en 1969.

Le bureau est l'organe exécutif et représentatif majeur du Syndicat national. Ses réunions, mensuelles, font l'objet de comptes-rendus publiés dans le bulletin syndical. Dès 1965, ses réunions ont lieu à date fixe afin de permettre la participation du plus grand nombre. Le bureau décide l'envoi du bulletin syndi-

cal à tous les membres de la CA fédérale à compter de février 1963. En février 1964, le bureau décide la création de trois commissions à l'intérieur de la CA : la commission pédagogique, la commission corporative et celle de l'équipement en personnel et en matériel. Chaque régionale est représentée dans ces commissions par un représentant élu. En 1967, la commission corporative propose la création d'une quatrième commission chargée d'étudier les problèmes d'organisation syndicale car ses compétences sont trop étendues. La proposition de création d'une commission des statuts est adoptée à l'unanimité. La CA apparaît comme l'organisme national majeur, qui mène les études, mandate le bureau, lequel apparaît comme un organe purement exécutif ne pouvant décider ni de ses actions ni des moyens à engager.

Malgré une reconnaissance générale de l'activité du bureau et de sa difficile tâche, les critiques à son égard sont relativement nombreuses. Il lui est reproché de trop s'attacher à défendre les intérêts particuliers de chaque catégorie et pas assez à créer le syndicat unique. Les critiques portent également sur les méthodes de travail du bureau, jugées inadaptées, l'absence de politique syndicale et d'une action concertée.

Le congrès national annuel, qui se déroule en février, fixe l'orientation du Syndicat, adopte les vœux et motions, mandate le bureau et fixe le montant des cotisations. Il apparaît comme le véritable organe décisionnel du Syndicat. Le congrès se déroule sur trois jours. Bien que le rapport d'activité ne fasse jamais l'unanimité et suscite un nombre croissant d'oppositions, l'intérêt pour la vie syndicale grandit.

Le bulletin fait figure de moyen d'action principal d'information du Syndicat. En principe, il paraît fin septembre, en novembre, en janvier, en mars, en mai et en juin. Cependant, confié à un imprimeur, il a un retard systématique d'un mois dans son rôle informatif. Les pages du bulletin sont à la disposition de tous les syndiqués. Il existe un second moyen d'information pour le Syndicat, il s'agit des circulaires ronéotypées. Dès février 1963, chaque séance du bureau fait l'objet d'une circulaire puis d'un compte-rendu plus détaillé dans le bulletin.

Le Syndicat est organisé en sections régionales dont le rôle croît en raison des statuts durant la période. Elles assurent le relais entre le bureau et la base syndicale. Les questions à l'ordre du jour, étudiées dans chaque régionale avant le congrès national, permettent de mandater les représentants régionaux.

Le Syndicat est statutairement affilié à la FEN. Les relations sont relativement bonnes bien que le Syndicat juge insuffisant l'intérêt de la FEN pour son action, notamment par rapport au soutien de la FEN pour le SNES.

La caisse de secours au décès fait partie intégrante du Syndicat mais l'adhésion y est facultative. Son principe majeur est qu'elle doit être en mesure de payer le jour même ou le lendemain du décès d'un membre quand il survient.

Au moment de la fusion, chaque syndicat dévoue ses fonds au nouveau groupement, sauf bien entendu les directeurs de lycées techniques qui, dépendant du SNET, n'avaient pas de trésorerie indépendante. Les recettes principales sont représentées par les cotisations. Les dépenses sont partagées en plusieurs postes : les cartes FEN, les réunions de la CA, les frais d'impression des bulletins et les frais de secrétariat.

C. Les revendications et moyens d'action

Lors du congrès constitutif de 1962, le SNPDL n'émet aucun vœu d'ordre pédagogique. Par la suite, le Syndicat s'intéresse à la réforme de l'Enseignement et estime qu'elle doit amener un allègement des programmes et horaires. Ils demandent une diversification plus grande des options dans l'ensemble des établissements afin de permettre d'assurer une orientation valable. Le Syndicat proteste contre les crédits Barangé accordés aux établissements privés d'enseignement.

Sur le plan corporatif, le Syndicat s'intéresse de très près à la question du statut, qui fait l'objet d'au moins un vœu à chaque congrès. Il demande un statut réservé aux chefs d'établissement de second degré, précisant les garanties disciplinaires et améliorant les pourcentages de promotion. Le statut doit également rappeler le caractère général de la responsabilité des chefs d'établissement. Le Syndicat dénonce à plusieurs reprises le retard de la promulgation du statut, lequel aggrave la désaffection à l'égard des fonctions de chefs d'établissement. Lorsqu'enfin le statut arrive par le décret du 30 mai 1969, le secrétaire général s'exprime à son sujet et émet de nombreux regrets et reproches, mais il représente tout de même la première unification des conditions statutaires des personnels de direction des établissements du second degré.

Le Syndicat s'intéresse de près aux questions concernant les indemnités diverses, au classement des chefs d'établissement et de leurs adjoints, au mouvement du personnel, la normalisation des tâches administratives, etc. Le Syndicat demande la liste des postes vacants ou susceptibles de l'être.

En 1965, le congrès souhaite l'accélération des nationalisations des établissements. Le Syndicat proteste aussi contre la pénurie de personnel de secrétariat, le manque et l'inadaptation des locaux. Le Syndicat estime nécessaire la simplification des procédures et la stan-

dardisation des imprimés. L'ensemble des congrès du SNPDL demandent une dotation plus importante en personnel de surveillance, enfin obtenue en 1967.

D. L'évolution du discours syndical

Le discours syndical évolue durant la période. Le débat syndical naît au cours des discussions du rapport d'activité. En 1962, la grève est considérée comme une arme de dernier recours. Un débat s'instaure dans le Syndicat, opposant deux méthodes : celle de Bernard Lamicq dont le but est d'éviter l'écclatement syndical à tout prix et donc de rester hors tendance pour garantir l'unité, et d'autre part une opinion grandissante qui demande la définition d'une doctrine syndicale et donc la naissance pour cela d'un débat syndical de tendances.

En 1965, lors de la discussion du rapport d'activité au congrès national, la régionale de Lyon demande des changements dans la méthode de travail du Syndicat. Une large majorité des régionales émet des critiques envers les méthodes et agissements du bureau national et notamment le met en garde contre son optimisme excessif. Chatelet tente de faire prendre conscience aux syndiqués de leurs responsabilités dans la mollesse et la complaisance tant reprochées au bureau national. La régionale de Lyon réitère ses critiques en 1967. La même année, la régionale de Caen envoie à la commission corporative une motion qui condamne l'inefficacité du bureau national. Les régionales de Grenoble et de Rennes votent des motions soulignant son manque d'efficacité. Au lendemain des événements de mai 1968, le SNPDL se remet en question et réfléchit à son manque d'organisation pendant les événements. Lors du congrès national de 1969, l'organisation syndicale est large-

ment modifiée, en vue de faciliter l'action du Syndicat devenu le SNPDES et d'encourager la participation active de la base à la vie syndicale. Lors du congrès de 1970, qui pour la première fois ne se tient pas à Paris, c'est la fin du secrétariat général de Bernard Lamicq et la fin d'une période de mise en place pour le Syndicat.

Conclusion

La période considérée, riche en événements politiques et sociaux, voit la lente mise en place d'un syndicalisme des personnels de direction. Cependant, si tous les syndicats considérés sont affiliés à la FEN à partir de 1946, il ne faut pas oublier que le SGEN possède une section des personnels de direction, même s'ils n'y sont que peu nombreux.

Les censeurs, proviseurs et principaux se sont vite aperçus que le nombre est une force qu'ils sont loin de posséder, mais ils hésitent longtemps à fusionner, préférant les actions communes ponctuelles. Encore dans ses premières années, le SNPDL est plus une juxtaposition qu'une union de catégories dans un même syndicat. Le bureau rejette longtemps les tendances de peur de briser l'unité fragile du syndicat, mais retarde ainsi la syndicalisation du mouvement.

À travers cette étude, il apparaît que le débat syndical naît au SNPDL dans l'opposition ou tout du moins par la pression de la minorité, face au bureau se voulant en dehors de toute tendance. La période allant de la naissance du syndicat unique de 1962 à 1969 représente en fait la mise en place de ce syndicat et la naissance du syndicalisme des personnels de direction des établissements d'enseignement secondaire. Les directeurs de lycées techniques et leurs adjoints faisant partie du SNPDL, il serait intéressant d'étudier leur apport dans le phénomène de syndicalisation.



Présentation du mémoire le mercredi 18 octobre au Centre d'histoire sociale Henri Aigueperse

Prévoyance — Secours décès

Une aide financière immédiate pour vos proches



GRUPE CAISSE DES DÉPÔTS

Depuis plusieurs années, une caisse de secours décès est constituée au sein du syndicat. Cette caisse assure, en cas de décès, le versement d'un capital de secours aux proches de l'adhérent. Aujourd'hui, le SNPDEN s'associe à la CNP, premier assureur de personnes en France, pour garantir la pérennité de ce service.

Faire face aux premiers frais financiers

Envisager l'avenir sereinement, c'est aussi prévoir les risques. Le décès d'un proche met souvent la famille dans une situation délicate. C'est pourquoi le syndicat propose à ses **adhérents une solution simple, accessible et sûre** : la garantie Secours Décès. En choisissant ce service, vous assurez à vos proches, en cas de décès, le versement d'un **capital secours de 7 000 francs, dans un délai de trois jours**. Cette aide financière immédiate libère vos proches des premiers frais financiers.

Une solution pour tous

L'adhésion à la garantie Secours Décès est **ouverte à tous les adhérents du SNPDEN**, actifs ou retraités. Le bureau national a fixé le montant de l'adhésion à la garantie Secours Décès à 85 francs par an. Il s'agit d'un tarif unique à tous les adhérents quel que soit leur âge.

Une adhésion simple et immédiate

Vous êtes déjà adhérent au SNPDEN ou vous allez le devenir cette année, vous avez moins de 50 ans : **il vous suffit de remplir la rubrique "Secours Décès" de votre fiche d'adhésion au syndicat**, que vous trouverez deux pages plus loin. Si vous avez plus de 50 ans, la garantie Secours Décès vous est également destinée. Vous allez simplement devoir effectuer un rachat de cotisations. Un exemple : vous avez 53 ans, au moment de l'adhésion à la garantie, vous allez racheter 3 années de cotisations (53 ans — 50 ans d'âge limite pour l'adhésion à la garantie).

Sachez que vous n'avez **aucun questionnaire médical** à remplir. L'adhésion est immédiate.

De plus, vous pouvez désigner **la personne de votre choix en tant que bénéficiaire** du capital secours. Vous indiquez ses coordonnées sur la fiche d'adhésion. Vous pourrez en changer en cours d'adhésion, si vous le souhaitez.

Un partenaire de renom

Le SNPDEN a confié la gestion de la garantie Secours Décès à la CNP. Premier assureur de personnes en France, avec 14 millions d'assurés, la CNP est filiale du groupe Caisse des dépôts et consignations. L'expérience et le savoir-faire de la CNP sont pour nos adhérents une garantie de sécurité.

Notice d'information Caisse de Secours Décès du SNPDEN - À conserver

I — Les adhérents

Une Caisse de secours décès fonctionne depuis plusieurs années au SNPDEN (article 48 des statuts) ; la Caisse de Secours au décès est ouverte à titre facultatif à tout adhérent du SNPDEN, au moment de son adhésion et s'il est âgé de moins de cinquante ans. Toutefois, au-delà de cette limite, le rachat de cotisation est possible à raison d'une cotisation par année d'âge supplémentaire. Elle est également ouverte aux anciens adhérents appelés à d'autres fonctions sous réserve qu'ils aient satisfait aux dispositions ci-dessus et qu'ils continuent à acquitter la cotisation spéciale.

II — Garantie du secours

Le Congrès fixe le montant du secours qui, en cas de décès d'un adhérent, est envoyé d'urgence à son bénéficiaire. Actuellement, le capital secours est de 7 000 francs.

La garantie n'est accordée que si l'assuré est à jour de sa cotisation annuelle. La garantie prend effet à la date du versement à la caisse de la cotisation annuelle fixée par année civile.

III — Cotisation annuelle

Le Bureau National fixe le montant de la cotisation en fonction des dépenses effectuées à ce titre pendant les trois dernières années, soit à ce jour : 85 francs par an, quel que soit l'âge de l'assuré.

IV — Gestion

La Caisse vérifie les droits et constitue les dossiers de demandes de prestation avec les pièces justificatives suivantes :

- un extrait d'acte de décès de l'adhérent,
- une fiche d'état civil du bénéficiaire,
- un RIB, RIP ou RCE du bénéficiaire.

Le centre de gestion procède à la liquidation de la demande de prestations sous trois jours ouvrables et en effectue le règlement directement au bénéficiaire.

Se retrouver dans le SNPDEN

Aux nouveaux collègues comme aux anciens...

Nous sommes, par nos fonctions, isolés dans nos établissements. Nous sommes, par notre syndicat, le SNPDEN, forts de notre union face à notre hiérarchie, mais aussi par rapport aux parents, aux personnels, aux élèves...

Nous avons besoin de réfléchir ensemble sur les conditions d'exercice de notre métier, sur les évolutions pédagogiques, sur la nécessaire revalorisation de nos fonctions, sur les risques de notre profession et son devenir.

Un syndicat unitaire et ouvert

Le SNPDEN représente plus de 9 500 collègues (9 617 collègues fin juin 1999 soit + de 75 % des personnels) chefs d'établissement et adjoints des lycées, lycées professionnels, collègues et EREA, actifs et retraités, en France et à l'étranger.

Nous venons d'horizons divers, du SNES, du SE-FEN, du SNEP, du SNETAA, du SNEEPS, de la CFDT, du SNALC ou de la CGT et accueillons aussi des collègues qui n'ont jamais été syndiqués.

En fait, ce qui caractérise le SNPDEN, c'est le refus des clivages, des oppositions de tendances, des blocages idéologiques. Une seule incompatibilité : c'est avec ceux qui prônent le racisme et la xénophobie. Nous élaborons librement nos mandats en tant que personnels de direction, unis par notre métier et nos revendications majeures.

Nous sommes trop peu nombreux, trop disséminés dans les académies, pour ne pas ressentir le besoin d'être ensemble, dans un syndicat indépendant, responsable, actif et unitaire. Le SNPDEN travaille en confiance avec toutes les organisations syndicales que les autres personnels se sont données, sans sectarisme ni exclusive, sans alignement non plus, avec le seul souci de faire avancer les vraies solutions.

Spécificité

Le SNPDEN est un syndicat où toutes les catégories sont représentées mais où tout

ce qui est catégoriel est intégré dans une vision d'ensemble.

Il est aussi un syndicat majoritaire par lequel passent toutes les revendications des personnels de notre champ de syndicalisation.

Il est enfin un syndicat démocratique où tout syndiqué peut faire prévaloir ses droits. Le SNPDEN regroupe des personnels souvent isolés dans leurs fonctions. Il a le sens de la solidarité. Par les responsabilités de chacun, il est garant de l'intérêt général.

Structure

Conséquence de la décentralisation, c'est à la base que s'effectue le travail syndical

Au niveau départemental : assemblée départementale et bureau départemental

Au niveau académique : assemblée générale académique, conseil syndical académique et secrétariat académique

Au niveau national : le conseil syndical national (membres élus au niveau académique) se réunit deux fois par an ; le congrès national se tient tous les deux ans. Il définit l'orientation du syndicat et peut, seul, modifier les statuts ; le bureau national, élu par le CSN est au centre des réflexions sur les structures, la vie syndicale, la doctrine syndicale. Il se réunit une fois par mois.

Représentativité

- Le SNPDEN est présent :
- Au Conseil supérieur de l'éducation (2 titulaires) ;
 - Au conseil d'administration de l'ONISEP (2 sièges) ;
 - Au Conseil national des associations complémentaires de l'enseignement public ;
 - Au Conseil d'orientation et de perfectionnement du CLEMI ;
 - À l'Observatoire de la sécurité

Les élus du SNPDEN

La représentativité du SNPDEN a été confirmée lors des dernières élections professionnelles.

Juin 1998

- 5 élus sur 5 à la CCPCA « F » auprès de l'Agence pour l'enseignement du français à l'étranger
- 4 sièges sur 4 à la commission consultative des directeurs d'EREA

Décembre 1998

- 3 élus sur 4 à la CAPN de première catégorie
- 6 élus sur 7 à la CAPN de deuxième catégorie

Dès la rentrée,
n'attendez pas,
prenez contact
avec votre
collègue
responsable
départemental
ou académique.

Envoyez votre
adhésion à

SNPDEN
- adhésions -
21 rue Béranger,
75003 PARIS.

Pour bien remplir la fiche d'adhésion

1 Le numéro d'adhérent

- Ne concerne que les adhérents du SNPDEN en 1999-2000
- Il s'agit du numéro d'adhérent (4 chiffres) figurant sur la carte 1999-2000 en dessous de l'Académie.

2 L'emploi et titre

Lycée	Lycée Professionnel	Collège
Proviseur : PRLY	Proviseur de LP : PRLP	Principal : PACG
Proviseur Adj. : ADLY	Proviseur Adj. de LP : ADLP	Principal Adj. : ADCG
	Directeur d'EREA : D.EREA	Dir. Adj. chargé de SEGPA : DA.SEGPA

Faisant fonction : FF (ajouter ensuite un des sigles ci-dessus).

3 Le numéro d'immatriculation de l'établissement

- Sept chiffres et une lettre
* Rubrique à remplir avec une grande attention

4 La cotisation à la caisse de secours décès (SD)

Article 48 des statuts

- La caisse remet sans formalité et sans délai une somme de 7 000 F à l'ayant droit désigné de tout adhérent décédé (voir précisions dans l'article secours décès dans ce numéro).

5 Les cotisations

(ARTICLE 7 DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR)

Montant de la cotisation syndicale 2000-2001 basée sur le traitement de base de la fonction publique au 1^{er} juin 2000.

Actifs : stagiaires et titulaires

inférieur à 551	836 F	(1 prél. de 246 F & 2 prél. de 300 F)
entre 551 et 650	936 F	(1 prél. de 346 F & 2 prél. de 300 F)
entre 651 et 719	1 002 F	(1 prél. de 412 F & 2 prél. de 300 F)
entre 720 et 800	1 069 F	(1 prél. de 479 F & 2 prél. de 300 F)
entre 801 et 880	1 103 F	(1 prél. de 513 F & 2 prél. de 300 F)
entre 881 et 940	1 203 F	(1 prél. de 613 F & 2 prél. de 300 F)
au-dessus de 940	1 303 F	(1 prél. de 713 F & 2 prél. de 300 F)

Retraités

inférieur à 551 (indice brut inférieur à 664)	557 F	(1 prél. de 167 F & 2 prél. de 200 F)
entre 551 et 650 (indice brut de 664 à 795)	624 F	(1 prél. de 234 F & 2 prél. de 200 F)
entre 651 et 719 (indice brut de 796 à 886)	668 F	(1 prél. de 278 F & 2 prél. de 200 F)
entre 720 et 800 (indice brut de 887 à 991)	713 F	(1 prél. de 323 F & 2 prél. de 200 F)
entre 801 et 880 (indice brut de 992 à 1 105)	735 F	(1 prél. de 345 F & 2 prél. de 200 F)
entre 881 et 940 (indice brut de 1 105 à 1 188)	802 F	(1 prél. de 412 F & 2 prél. de 200 F)
au-dessus de 940 (indice brut supérieur à 1 188)	869 F	(1 prél. de 479 F & 2 prél. de 200 F)

Adressez la fiche d'adhésion complétée à :

**SNPDEN - ADHÉSIONS,
21 Rue Béranger - 75003 PARIS**

Païement par chèque :

Le paiement en deux fois est possible. Dans ce cas, adressez les deux chèques en même temps en précisant la date de mise en recouvrement du 2^e chèque, cette date ne devant pas dépasser le 1^{er} mars. Le montant du 1^{er} chèque doit être au moins égal à la moitié de la cotisation totale due.

Prélèvement bancaire :

Nous vous proposons une possibilité de prélèvement automatique de la cotisation en trois fois. (voir fiche de demande et d'autorisation de prélèvement bancaire au verso)

En cas de choix de ce mode de paiement, faire parvenir l'adhésion et l'autorisation de prélèvement au siège. Le premier prélèvement sera effectué le 5 du mois suivant l'adhésion et sera majoré de 10 F pour frais de dossier bancaire.

Il est possible de régler sa cotisation ainsi **jusqu'au 31 mars inclus. Après cette date, nous vous prions de bien vouloir régler par chèque.**

En cas de souscription au secours décès, le premier prélèvement sera majoré de 85 F.

En cas de souscription au secours décès, le premier prélèvement sera majoré de 85 F.

NOTA : l'indice à prendre en compte est :

- Pour les actifs : l'indice (INM) figurant sur la fiche de paie auquel il faut ajouter les points de NBI pour les collègues concernés
- Pour les retraités : l'indice (brut) figurant sur le titre de pension

Cotisation des faisant-fonction

indice entre 401 et 450	591 F
indice entre 451 et 500	677 F
indice entre 501 et 550	757 F

Fiche d'adhésion 2000/01

À retourner à : SNPDEN - Adhésion • 21, rue Béranger • 75003 Paris

ATTENTION : la gestion informatisée nous oblige à une prise en compte de données rigoureusement exactes.
LISEZ BIEN les instructions jointes.

AIDEZ-NOUS et facilitez le travail du secrétariat en remplissant très complètement cette fiche d'adhésion.
MERCI de nous renouveler votre confiance.

Actif

RENOUVELLEMENT	☐	NOUVEL ADHÉRENT	☐
CHANGEMENT D'ADRESSE ?	Oui ☐ Non ☐		
FAISANT FONCTION	☐	LAURÉAT DU CONCOURS 2000	☐
CORPS D'ORIGINE :			
Autorisation de communiquer les renseignements ci-dessous (dans le cadre de la loi du C.N.I.L.) : (Merci de bien vouloir cocher les cases) Oui ☐ Non ☐			

N° ADHÉRENT (4 chiffres)		DÉPARTEMENT		ACADÉMIE	
M. ☐	M ^{me} ☐	M ^{lle} ☐	Date de naissance :		
NOM :		PRÉNOM :			

Catégorie et Classe :	1.1 ☐	1.2 ☐	2.1 ☐	2.2 ☐	Échelon :	Indice :
Emploi actuel :	LYCÉE ☐	COLLÈGE ☐	LYCÉE PROFESSIONNEL ☐	EREA ☐	SEGPA ☐	
	CHEF D'ÉTABLISSEMENT ☐	ADJOINT ☐				
	AUTRES ☐	Préciser dans ce cas :				
Établissement : N° d'immatriculation :			Catégorie :	1 ☐	2 ☐	3 ☐
				4 ☐	4 exc. ☐	
Nom de l'établissement :						
ADRESSE :						
CODE POSTAL :		VILLE :				
Téléphone établissement		Fax établissement		Téléphone direct		Téléphone personnel
Adresse électronique @						

Secours décès (85 F) :	Oui ☐	Non ☐
Si oui : renseignements concernant le bénéficiaire :		
Nom :	Prénom :	
Adresse :		
Code postal :		Ville :

Montant de la cotisation SNPDEN	
Secours Décès (éventuellement : 85 F)	
Montant total du chèque	
Règlement :	CCP ☐ BANCAIRE ☐ PRÉLÈVEMENT ☐
à :	 le :
Signature de l'adhérent :	

Remarques ou suggestions...

Fiche d'adhésion 2000/01

À retourner à : SNPDEN - Adhésion • 21, rue Béranger • 75003 Paris

ATTENTION : la gestion informatisée nous oblige à une prise en compte de données rigoureusement exactes.
LISEZ BIEN les instructions jointes.

AIDEZ-NOUS et facilitez le travail du secrétariat en remplissant très complètement cette fiche d'adhésion.
MERCI de nous renouveler votre confiance.

RENOUVELLEMENT ☐NOUVEAU RETRAITÉ ☐CHANGEMENT D'ADRESSE ? Oui ☐ Non ☐C.F.A. (1999, 2000) ☐

Autorisation de communiquer les renseignements ci-dessous (dans le cadre de la loi du C.N.I.L.) :

(Merci de bien vouloir cocher les cases)

Oui ☐ Non ☐N° ADHÉRENT **R**

(4 chiffres)

DÉPARTEMENT

(1)

ACADÉMIE

(1)

M. ☐ M^{me} ☐ M^{lle} ☐Date de naissance :

NOM : PRÉNOM :

Situation de famille : Marié ☐ Célibataire ☐ Divorcé ☐ Veuf ☐

ADRESSE TRÈS PRÉCISE :

CODE POSTAL : VILLE : TÉLÉPHONE : (1) Préciser l'académie de votre résidence de retraite **OU** l'académie de votre dernier poste si vous souhaitez y être rattaché.

TRÈS IMPORTANT : Indiquer avec précision votre situation dans le statut actuel (décret N° 88.343 du 11 avril 1988) :

Catégorie et classe : 1.1 ☐ 1.2 ☐ 2.1 ☐ 2.2 ☐ 2.3 ☐Dernière
fonction
activeLYCÉE ☐ COLLÈGE ☐ LYCÉE PROFESSIONNEL ☐ EREA ☐ SEGPA ☐CHEF D'ÉTABLISSEMENT ☐ ADJOINT ☐DERNIER ÉTABLISSEMENT : CATÉGORIE ☐AUTRES ☐ Préciser dans ce cas :

INDICE BRUT : B

 ou HA3Secours décès (85 F) : Oui ☐ Non ☐

Si oui : renseignements concernant le bénéficiaire :

Nom : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Montant de la cotisation SNPDEN

Secours Décès (éventuellement : 85 F)

Montant total du chèque

Règlement : CCP ☐ BANCAIRE ☐ PRÉLÈVEMENT ☐

à : le :

Signature de l'adhérent :

Remarques ou suggestions...

ATTENTION : Si vous avez toujours le même numéro de compte et si vous avez déjà fourni une autorisation de prélèvement - **NE PAS REMPLIR !**

DEMANDE DE PRÉLÈVEMENT

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

NOM, PRÉNOMS ET ADRESSE DU DÉBITEUR		DÉSIGNATION DE L'ÉTABLISSEMENT TENEUR DU COMPTE À DÉBITER	
COMPTE À DÉBITER		NOM ET ADRESSE DU CRÉANCIER	
Codes			
Établissement	Guichet		
N° de compte			
Clé R.I.B.			
Date			
Signature :			

Les informations contenues dans la présente demande ne seront utilisées que pour les seules nécessités de la gestion et pourront donner lieu à exercice du droit individuel d'accès auprès du créancier à l'adresse ci-dessus dans les conditions prévues par la délibération n° 80 du 1er avril 1980 de la commission informatique et libertés.

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

N° NATIONAL D'ÉMETTEUR

4 2 5 3 9 1

NOM, PRÉNOMS ET ADRESSE DU DÉBITEUR		NOM ET ADRESSE DU CRÉANCIER	
 		SNPDEN 21 rue Béranger 75003 Paris	
COMPTE À DÉBITER		NOM ET ADRESSE POSTALE DE L'ÉTABLISSEMENT TENEUR DU COMPTE À DÉBITER	
Codes			
Établissement	Guichet		
N° de compte			
Clé R.I.B.			
Date			
Signature :			

Prière de renvoyer les deux parties de cet imprimé au créancier sans les séparer en y joignant obligatoirement un Relevé d'Identité Bancaire (R.I.B.).

Questions Réponses

2. STATUT DES PERSONNELS DE DIRECTION

AN (Q) n° 46208 du 15 mai 2000 (M. André Schneider) : application du protocole d'accord Durafour aux rémunérations des personnels de direction en cas de départ en CFA

Réponse (JO du 18 septembre 2000 page 5390) : l'article 15 de la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996 relative à l'emploi dans la fonction publique et à diverses mesures d'ordre statutaire précise que le fonctionnaire bénéficiaire du congé de fin d'activité perçoit un revenu de remplacement égal à 75 % du traitement brut afférent à l'emploi, grade, échelon ou chevron effectivement détenu depuis six mois au moins à la date de départ en congé de fin d'activité. Par ailleurs, le décret n° 88-343 du 11 avril 1988 portant statuts particuliers des corps de personnels de direction a créé deux corps, un corps de 1^{re} catégorie et un corps de 2^e catégorie culminant respectivement à la hors-échelle A (indice net majoré 962) et à l'indice brut majoré 1 015 (indice net majoré 820). En vertu de la loi n° 89-180 du 13 juin 1989 et du décret n° 88-342 du 11 avril 1988, les personnels de direction perçoivent, outre le traitement afférent à leur grade et échelon, une bonification indiciaire qui est soumise à retenue pour pension. Toutefois, en application du même décret, l'attribution de cette bonification ne peut avoir pour effet de conférer aux intéressés une rémunération brute soumise à retenue pour pension civile supérieure au traitement brut maximum afférent à la hors

classe du corps des professeurs agrégés, soit l'indice net majoré 962. En cas de dépassement, la différence est allouée sous la forme d'une indemnité non soumise à retenue pour pension civile. Le Gouvernement a admis le principe de la prise en compte de la bonification indiciaire dans l'assiette de calcul du revenu de remplacement versé aux personnels de direction en congé de fin d'activité, dans la mesure où celle-ci est soumise à retenue et prise en compte dans le calcul de la pension. L'interprétation extensive qui a ainsi été faite de l'article 15 de la loi du 16 décembre 1996 précitée devait permettre d'octroyer à ces personnels un revenu de remplacement dont le montant serait très comparable, dans la plupart des cas, à celui de la pension qui leur sera ultérieurement versé. Il ne peut en revanche être envisagé de tenir compte, pour déterminer le montant du revenu de remplacement, de la partie de la bonification indiciaire ne donnant pas lieu à cotisation pour pension, et qui, dans la mesure où elle est convertie en indemnité, ne saurait être considérée comme effectivement détenue au moment du départ en CFA. En effet, un tel calcul ne serait pas conforme aux dispositions prévues par l'article 15 de la loi du 16 décembre 1996.

26. PROBLÈMES DE RESPONSABILITÉ

S (Q) n° 26859 du 20 juillet 2000 (M. André Maman) : réglementation des sorties des élèves des annexes d'établissement scolaire

Réponse (JO du 28 septembre 2000 page 3329) : l'institution scolaire assume la responsabilité des élèves

qui lui sont confiés. L'obligation de surveillance qui en résulte ne se limite pas nécessairement à l'enceinte scolaire. Elle vaut pour l'ensemble des activités prises en charge par l'établissement, qu'elles soient obligatoires ou facultatives, et en quelque lieu qu'elles se déroulent. La responsabilité des mesures générales d'organisation de la vie scolaire incombe au chef d'établissement et au conseil d'administration. Les règles d'organisation de la surveillance retenues au sein d'un établissement requièrent la vigilance de l'ensemble des personnels, tout particulièrement celle des enseignants et des conseillers principaux d'éducation. Ces derniers sont, en effet, chargés d'organiser sous l'autorité du chef d'établissement le service des personnels de surveillance. Les recommandations contenues dans la circulaire n° 96-248 du 25 octobre 1996 relative à la surveillance des élèves s'attachent particulièrement à conjuguer l'impératif de surveillance des élèves et la nécessité d'apprentissage progressif de la responsabilité et de l'autonomie, ce qui conduit à traiter distinctement des collèges et des lycées. La nécessité d'un encadrement des déplacements d'élèves demeure cependant le principe général, les dérogations qui peuvent y être apportées étant strictement réglementées. S'agissant des déplacements d'élèves entre l'établissement et ses annexes, ils doivent être encadrés. Toutefois, si le cours dispensé dans l'annexe se situe en début ou en fin de temps scolaire, les élèves peuvent s'y rendre ou en revenir seuls, sous réserve de la délivrance d'une autorisation parentale. En ce qui

concerne le taux d'encadrement nécessaire, il revient au chef d'établissement de l'apprécier en fonction des situations locales.

30. PERSONNELS À L'ÉTRANGER

S (Q) n° 24992 du 4 mai 2000 (M. Emmanuel Hamel) : ouverture européenne de la fonction publique

Réponse (JO du 10 août 2000 page 2845) : le rapport du commissariat au Plan, "fonction publique : enjeux et stratégie pour le renouvellement", met effectivement l'accent sur la nécessité de favoriser l'ouverture européenne de la fonction publique. Cette ouverture est d'abord une obligation depuis que la jurisprudence de la cour de justice des Communautés européennes a limité, pour l'administration, l'exception au principe de la libre circulation établie par l'article 48, § 4, du traité de Rome (art. 39, § 4, du traité d'Amsterdam), aux emplois impliquant, notamment, "une participation, directe ou indirecte, à l'exercice de la puissance publique" (commission royale de Belgique, 26 mai 1982). Elle se présente également comme une opportunité de diversification des acquis professionnels pour les ressortissants français ainsi que pour l'ensemble des ressortissants communautaires pouvant exercer une fonction en qualité de fonctionnaire dans un État membre autre que leur pays d'origine. La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires comprend deux articles permettant aux citoyens de l'Union d'exercer

des fonctions, de façon permanente ou temporaire, dans la fonction publique française et constitue, en l'état, le cadre approprié afin de favoriser la poursuite de l'ouverture sans remettre en cause les principes qui la gouvernent. Ainsi, l'art. 5 bis dispose-t-il que "les ressortissants des États membres de la communauté européenne ou d'un autre état partie à l'accord sur l'espace économique européen autres que la France ont accès, dans les conditions prévues au statut général, aux corps, cadres d'emplois et emplois dont les attributions soit sont séparables de l'exercice de la souveraineté, soit ne comportent aucune participation, directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique de l'État ou des autres collectivités publiques". Par ailleurs, l'article 5 quater ouvre la possibilité à ces mêmes ressortissants d'occuper des emplois publics par la voie du détachement (mobilité en cours de carrière), sous réserve, également, que les attributions soient séparables de l'exercice de la souveraineté ou ne comportent pas de participation, directe ou indirecte, aux prérogatives de puissance publique. Afin de favoriser l'ouverture européenne de la fonction publique, ces dispositions, en ce qui concerne aujourd'hui la poursuite de la mise en œuvre de l'article 5 bis, supposent toutefois de ne pas concevoir ladite ouverture de façon unique et homogène. Aussi, non seulement importe-t-il de prendre en compte l'ensemble des attributions et missions d'un corps au regard des notions de souveraineté et de prérogatives de puissance publique mais également de définir, pour les membres de chaque corps, le profil de carrière compatible avec celles-ci sur tout ou partie de son déroulement. C'est ainsi que, tout en préservant le préalable de l'accès à la fonction publique par concours pour les ressortissants communautaires, au même titre que pour les ressortissants français, il convient de ne pas exclure la possibilité de prévoir un déroulement de carrière différent pour un ressortissant communautaire,

dans le respect du principe qui réserve aux fonctionnaires nationaux l'exercice de la souveraineté et la participation aux prérogatives de puissance publique. Une large consultation vient d'être engagée auprès de tous les départements ministériels afin de nourrir les réflexions en cours sur cette question. S'agissant des dispositions de l'article 5 quater, le développement d'une mobilité entre États membres exige de proposer des solutions juridiques adaptées au constat que les fonctions publiques, au sein de l'Union, ont des périmètres et modes d'organisation pouvant être très différents d'un pays à l'autre. La France, au cours du second semestre 2000, assurera la présidence d'un groupe de travail dont les travaux, sur le thème de la mobilité en cours de carrière, feront l'objet d'un rapport discuté par les directeurs généraux de la fonction publique des quinze États membres lors de leur réunion semestrielle fixée à novembre prochain. Sur tous ces points, le Gouvernement demeure très attaché à ce que la question de la comparabilité des emplois publics entre États ne conduise pas à introduire des discriminations, à rebours, au détriment des fonctionnaires nationaux ni à l'égard des candidats à la mobilité. L'ensemble de ces dispositions permet, par conséquent, de favoriser l'ouverture européenne de la fonction publique dans le respect des principes fondamentaux du service public français qui président à son organisation et à sa gestion.

AN (Q) n° 46352 du 15 mai 2000 (M. Jean-Claude Lenoir) : calcul des pensions des fonctionnaires détachés auprès d'un établissement à l'étranger

Réponse (JO du 14 août 2000 page 4872) : depuis le 25 octobre 1998, date d'entrée en vigueur du règlement communautaire n° 1606/98 du 29 juin 1998 modifiant le règlement n° 1408/71 relatif à la coordination des régimes de protection sociale, il est imposé au fonctionnaire dé-

ché dans un État membre de l'Union européenne qu'il soit également soumis à la législation de cet État en matière de retraite. De ce fait, les fonctionnaires détachés dans un de ces pays sont assujettis à une double cotisation de retraite, sans pouvoir prétendre au cumul des droits à pension pour une même période d'activité, conformément à l'article 46 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984. Pour remédier à cette situation et pour se conformer aux principes de la législation communautaire qui interdit tout obstacle à la libre circulation des personnes, de nouvelles dispositions législatives concernant les fonctionnaires détachés à l'étranger ont été préparées et soumises pour avis au Conseil supérieur de la fonction publique. Ces nouvelles dispositions sont inspirées par la volonté de faire en sorte que le fait même de cotiser au régime spécial des fonctionnaires résulte du libre choix de chacun des fonctionnaires en position de détachement. En effet, les fonctionnaires concernés ne se verront plus imposer la retenue pour pension prévu à l'article L.61 du code des pensions. Ils pourront toutefois opter pour le maintien de ce prélèvement s'ils y trouvent intérêt. Dès lors, en cas de l'exercice de l'option, le fonctionnaire français se verra garantir, une fois à la retraite, des droits (pension française et pension étrangère) égaux à ceux qu'il aurait acquis en restant en poste en France. A défaut d'exercice de l'option, le fonctionnaire conservera le bénéfice intégral de sa pension étrangère et ne percevra une pension au titre du régime spécial que pour les seules périodes cotisées. Il s'agit d'assurer aux fonctionnaires détachés à l'étranger les mêmes droits en matière de pension et de progression de carrière qu'à leurs collègues du même corps restés en France. Ainsi les agents détachés à l'étranger seront-ils protégés contre les aléas liés à l'hétérogénéité des différents systèmes de protection sociale. Parallèlement, le plafonnement au niveau de la pension acquise au code des pensions civiles et militaires

de retraite en l'absence de détachement permettra de préserver la logique de la grille et l'équité entre agents en fonction de leur statut, quel que soit le lieu où ils ont exercé leurs fonctions. S'agissant des personnes en activité ayant exercé des périodes de détachement révolues à l'étranger, elles peuvent demander le remboursement des cotisations versées au titre du code des pensions civiles et militaires de retraite, tout en conservant le bénéfice de la garantie, au moment où elles liquideront leur pension, d'une retraite globale égale à celle qu'elles auraient perçue en restant en France. En ce qui concerne les fonctionnaires déjà admis aujourd'hui à la retraite, ils seront autorisés à cumuler sans restriction les pensions française et étrangère. Aucune demande de remboursement au titre d'un trop-perçu ne leur sera faite. En tout état de cause, ils pourront demander que leur soient restitués les montants de leur pension dont le paiement avait été suspendu, au titre des dispositions de l'article 46 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984. Dès lors, s'il ne peut être question d'assimiler la retraite acquise localement à une retraite complémentaire, dans la mesure où le cumul de deux pensions pour une seule période d'activité serait de nature à porter atteinte à la conception statutaire du code des pensions civiles et militaires de retraite, les dispositions qui ont été soumises au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État permettront de concilier l'intérêt des agents concernés avec les principes d'égalité entre fonctionnaires et de libre circulation dans l'espace communautaire. Ces dispositions devraient être prochainement soumises à l'examen du Parlement.

À suivre...

Fête de la musique à Montpellier

Jean-Marie
Lacharpagne



Proviseur-adjoint
du lycée professionnel de la
Méditerranée de Montpellier,
Jean-Marie Lacharpagne,
photographe amateur,
a réalisé plusieurs
expositions de ses travaux
photographiques
en France et à l'étranger.

Nos peines

Nous avons appris avec peine le décès

de Christian PONT, proviseur du lycée Clémenceau de NANTES

de Roger ERARD, principal adjoint honoraire du collège de REVIGNY / ORNAIN

de Raymond LE DOEUFF, principal honoraire du collège Roz Avel, GUERLESQUIN

Nous nous associons au deuil des familles éprouvées

page 83

CREF

1/1 page de publicité

page 84

ALISE

1/1 page de publicité