

# Dossier: être adjoint

numéro 88

### page 2

## Direction

En obtenant dans le protocole d'accord du 16 novembre, l'utilisation du vocable de « direction » pour nommer l'entité que constituent le chef d'établissement et l'adjoint, le SNPDEN a obtenu la concrétisation dans la définition des missions et dans l'exercice du métier, de la notion d'unicité de fonction qui avait déjà, à notre demande, fondé notre statut de 1988 et qui a été renforcée dans celui de 2001.



Il s'agit là d'une préoccupation constante et jamais prise en défaut du SNPDEN.

Cette unicité ne peut cependant être confondue avec uniformité.

Le partage des tâches découle des conclusions de la lettre de mission du chef vers l'adjoint, fondée elle-même sur le diagnostic réalisé conjointement par la direction et sur la lettre de mission que recevra du recteur le chef d'établissement.

La définition des responsabilités est prévue par les lois de décentralisation de 1983 et par le décret du 30 août 1985. Celles-ci ne se délèguent que dans des situations précises, explicitement prévues et authentifiées par des actes.

Il nous semble que le protocole d'accord, en clarifiant et en énumérant les missions et les domaines d'activité des personnels de direction, en confiant à chacun des membres de la direction, une lettre de mission, permet de créer mieux encore cette unité de la direction mais aussi, oserais-je dire surtout, de discerner ce qui revient à chacun dans les évolutions des établissements et en conséquence de mieux individualiser les carrières de chacun, et notamment des adjoints.

Ainsi pourra se mettre en place une évaluation de l'établissement, de ses avancées en ce qu'elles sont les fruits du travail de la « direction », mais aussi l'évaluation des individus qui composent cette direction, de leur rôle, de leur engagement personnel et de leurs responsabilités individuelles dans ces avancées, et découleront les traductions en terme de carrière (promotions et mutations) que cette évaluation entraîne.

Et tout le reste n'est que littérature...

**Jean Jacques ROMERO** 

Éditorial Agenda Décisions du BN

**Actualités** Le SNPDEN rencontre Congrès SNES, SNEP et SIEN

Commissions Carrière Pédagogie

**Dossier** être adjoint

Parole à...

Reportage Le Québec

Chronique juridique

Questions réponses Peines

#### Index des annonceurs

INCB	2, 11
OMT	5, 7
EURO MÉDIA	13
SOGEDEM	15
JB INFORMATIQUE	17
BOLLIGER	19
DATA PUCE	23
SMR CONSEIL	27
ORANGINA	51
ALISE	52

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° 88

Mis sous presse le 5 mai 2001 Abonnements : 240,00 F/35 € (10 numéros) Prix du numéro : 25,00 F / 8 €

### Agenda

#### Vendredi 4 mai

Bureau national + secrétaires académiques

#### Mercredi 9 mai

Commission carrière (BN)
AGA Strasbourg (JJ ROMERO)

#### Jeudi 10 mai

Réunion la ïcité-vigilance-action

#### Lundi 14 mai

Congrès du SE à Pau (JJ ROMERO)

#### Mardi 15 mai

Commission nationale de contrôle

#### Mercredi 16 mai

AGA Montpellier (J.J ROMERO)

Commission carrière + groupe experts

#### Jeudi 17 mai

Cellule juridique

### Jeudi 17 et vendredi 18 mai

Mutations sur poste d'adjoints

#### Mercredi 23 mai

Secrétariat national

#### Jeudi 24 mai

Congrès PEEP à Saint Étienne

#### Lundi 28 mai

Bureau national à Valence

#### Mardi 29

et mercredi 30 mai

**CSN Valence** 

#### Bureau national élargi aux SA du 4 mai 2001

Un Point politique:

les suites du protocole

Le projet de décret créant le nouveau statut des personnels de direction a été présenté au SNPDEN le 16 mars 2001; Nos remarques ont conduit à la rédaction d'une deuxième version (13 avril 2001) qui a fait l'objet d'une réunion de travail à la DPATE et d'une rencontre avec le Directeur de Cabinet. JJ. Romero présente ce projet et nos observations. Une troisième version est annoncée qui sera envoyée à chaque SA.

La mise en place de l'évaluation dans les académies par la DPATE prévoyait des réunions interacadémiques des recteurs et lA. Fréquemment, avant ces réunions (ou après), les recteurs ont réuni les « commissions permanentes » sur ce sujet, et pris parfois des initiatives.

Pour préparer le travail du CSN, il est demandé aux SA de faire remonter des comptes rendus de ce qui est dit, proposé, envisagé dans leur académie sur l'évaluation.

#### Classement

des établissements

Les remontées académiques ont fait apparaître un certain nombre d'erreurs dans la préparation du nouveau classement. Un courrier a été envoyé à la DESCO pour signaler ces situations, demander un reclassement des établissements concernés sans que cela provoque le déclassement d'autres établissements.

#### La gratuité

La circulaire sur la gratuité met en difficultés les chefs d'établissement : elle crée un manque à gagner de 100 000 à 200 000 F dans les lycées. Il est évident que des services ne pourront plus être rendus. Un vade-mecum sera communiqué aux collègues.

JJ. Romero fait le point sur la prise en charge par la région Île de France des manuels scolaires en lycée et les nombreuses difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de cette décision sans concertation.

Postes de personnels de direction

Le point est fait sur les tentatives de suppression de postes (académie de Rennes) - lire Direction 87 p. 4 - les nombreux postes qui ne sont plus mis en mouvement (académie de Clermont-Ferrand).

Il est envisagé dans les académies sensibles un poste de proviseur vie scolaire dans chaque département. Rencontre avec le SNIES et courriers conjoints du SNPDEN et des deux organisations syndicales d'infirmières au ministère (lire p. 12)

Vie syndicale

Projet d'acquisition d'un appartement dans la région parisienne pour le logement d'un permanent.

#### Calendrier 2001/2002

Avant ratification de ce calendrier par le BN de juin, nous diffusons la date du CSN de l'automne – 14 et 15 novembre- pour permettre aux académies de mettre en place leurs réunions de renouvellement des instances départementales et académiques.

En décembre sera publié le calendrier d'organisation du congrès.

Élections professionnelles Elles se tiendront en fin d'année 2001.

Bernard Lefèvre est chargé de coordonner les travaux d'une commission comprenant les secrétaires nationaux et chargée de préparer les élections.

Demandes de soutien au syndicat

Le SNPDEN se portera partie civile pour cinq collègues victimes d'agression.

#### CPGF

La commission fournit un excellent travail qui fait l'objet d'un large compte rendu dans Direction de février. Pour l'organisation des concours, une convention doit être passée entre l'école et l'établissement avec une contrepartie financière

#### CAPN

J.-M. Bordes rend compte de difficultés rencontrées par les CAPN, ambiguïté dans l'usage de la lettre S par certains recteurs qui tend à devenir une sanction disciplinaire déguisée.

#### Pédagogie

P. Tournier sur les mesures proposées par J. Lang pour le collège (lire p. 20) et sur le dernier CSE, vote majoritaire contre les propositions du ministre concernant les langues régionales et favorable pour les nouveaux programmes de philosophie.

#### Métier : les bassins

Demande d'un moratoire sur la généralisation de ces structures et refus des tâches indues qui en résultent. Opposition à ce que les bassins deviennent un échelon hiérarchique. Pas de rejet de principe de la "déconcentralisation".

### page 5

### Actualités

Valérie FAURE

#### « UNE **IMPULSION** A L'ÉDUCATION **AUX MÉDIAS »**

Selon un sondage réalisé par l'Institut ČSA en 1999, et repris par le Ministère de l'Éducation Nationale dans un communiqué de presse le 27 mars dernier, « 70 % des élèves veulent que leurs professeurs leur parlent de l'actualité pendant les cours et 93 % estiment qu'il est important de se tenir informé », c'est dire l'importance que ceux-ci accordent à l'actualité.

Ce goût des élèves pour l'actualité s'est de nouveau confirmé à travers le succès de la 12e semaine nationale de la presse dans l'école qui s'est déroulée du 12 au 17 mars, à l'initiative du MEN, sous la coordination du Centre de Liaison de l'Enseignement et des Moyens d'Information (CLEMI).

Une opération qui a réuni cette année plus de 3,4 millions d'élèves et près de 250 000 enseignants et a associé 745 médias, partenaires de 11 634 établissements scolaires.

Fort de cette réussite, Jack Lang a fait part de son souhait d'amplifier la présence de la presse dans l'école, pour qu'elle « devienne un outil éducatif naturel pour l'ensemble des élèves ».

Pour cela, il a proposé d'implanter dés la rentrée 2001, à titre expérimental dans un premier temps, des kiosques à journaux dans un certain nombre d'établissements scolaires, permettant ainsi aux élèves, du primaire au lycée, de disposer quotidiennement et gratuitement de titres de la presse nationale et régionale. Cette expérimentation sera de plus menée dans quelques écoles maternelles où seront proposés des titres de la presse éducative enfantine.

Le Ministre a également annoncé la création de délégués académiques à l'éducation et aux moyens d'information (DAEMI) et a indiqué par ailleurs qu'il allait s'attacher à étudier les moyens nécessaires à mettre en œuvre pour renforcer les équipes nationales et académiques du CLEMI.

#### **RELATIONS** ÉCOLES **ENTREPRISES: UN CODE DE BONNE CONDUITE**

De plus en plus fréquemment, les établissements scolaires sont sollicités par des entreprises souhaitant intervenir en milieu scolaire; et nombreux sont ceux qui, dans le cadre du développement des nouvelles technologies notamment, nouent des relations avec ces entreprises. Mais il s'agit en fait pour les entreprises d'un moyen « de bénéficier des facilités d'accès à une population ciblée et captive

envers laquelle elles ne poursuivent en fait qu'une stratégie commerciale ».

Afin de guider les établissements dans la mise en œuvre de ces actions de partenariats, le ministère de l'Éducation nationale vient de publier au BO du 5 avril un « code de bonne conduite des interventions des entreprises en milieu scolaire » tant en matière de publicité (démarchage scolaire, encarts dans les plaquettes d'établissement, distributeurs de boisson ou d'alimentation...) que de par-

Ce document qui ne remet aucunement en cause la collaboration entre un établissement et une entreprise a pour objectif de rappeler un certain nombre de principes à ce sujet et de proposer aux établissements un cadre juridique.

Le texte réaffirme le principe de neutralité commerciale du service public d'éducation et rappelle que tout démarchage publicitaire au sein des établissements scolaires est interdit. Il indique que « les services de l'Éducation nationale, centraux ou déconcentrés, » doivent s'assurer « de l'intérêt pédagogique des propositions de partenariat des entreprises à destination du monde scolaire », tout comme il appartient aux enseignants de s'assurer de l'intérêt pédagogique des documents éventuellement remis aux élèves dans ce cadre, notamment de leur caractère attractif et innovant, et de veiller aux messages non apparents en première lecture et susceptibles d'y être véhiculés.

Ainsi, le partenariat doit respecter les valeurs fondamentales du service public de l'éducation, ne dissimuler

aucune opération commerciale, avoir une relation explicite avec les programmes d'enseignement et la formation des élèves, et sa mise en œuvre doit se faire « sous la forme de soutien, parrainage, actions de sensibilisation, promotion, d'aides diverses ou de fourniture de « kit » pédagogiques ». Il doit bien sûr pour finir faire l'objet d'une convention entre l'établissement et l'entreprise précisant la nature, la durée et les obligations de l'opération.

A noter que la Lettre d'Information Juridique a également proposé dans son numéro d'avril 2000 une chronique sur ce thème intitulée « actions de partenariat et neutralité commerciale » qui reprend un certain nombre de points de cette circulaire.

#### RESTAURATION **SCOLAIRE: DES PARENTS** MOINS **INOUIETS...**

mais qui accordent toujours une grande importance à la sécurité alimentaire!

Telle est en tout cas la tendance majeure qui ressort de la dernière « enquête sur l'hygiène et la sécurité alimentaires » réalisée par la PEEP dans le cadre de son observatoire des parents d'élèves.

### page 7

Les résultats de cette enquête montre une diminution de l'inquiétude des parents d'élèves concernant la restauration scolaire, et ce malgré les événements récents (crise de la vache folle, listéria...): alors qu'en avril 1999, 66 % d'entre eux (50 % en août 2000) se déclaraient inquiets, ils ne sont plus aujourd'hui que 40 %.

Il semble même que l'amélioration des contrôles de traçabilité ait porté ses fruits puisqu'ils se déclarent également, à 83 % contre 61 % en août 2000, plus confiants dans le système de contrôle de l'origine des aliments.

Et seulement « 3 parents sur 10 ont demandé à leurs enfants de prendre des précautions en matière alimentaire ou de s'abstenir de manger certains aliments », la perspective d'une suppression totale du bœuf ne recueillant qu'1 % d'avis favorables.

En revanche, près des trois quarts des parents (67 % en août 2000) s'estiment mal informés sur les procédures de contrôle sanitaire pour la restauration scolaire, un manque d'informations d'autant plus marqué chez les parents d'élèves scolarisés au lycée et au collège particulièrement.

Quant à la garantie de la sécurité et de l'hygiène des repas, elle demeure leur préoccupation majeure; 55 % des parents interrogés, contre 28 % lors du dernier sondage, la jugent désormais prioritaire. Et 40 % se déclarent encore prêts aujourd'hui à retirer leur enfant du restaurant scolaire s'ils venaient à apprendre que les produits à base de viande bovine qui y ont été retirés sont à nouveau introduits.

Enfin, ce sondage met en lumière un point important : si la moitié des parents disent ne pas avoir d'idée précise sur les mesures qu'ils souhaiteraient voir mises en place dans les établissements pour une meilleure sécurité alimentaire, (lorsqu'ils s'expriment sur ce point, c'est sur l'aspect « information » d'ailleurs qu'ils reviennent le plus souvent), 73 % d'entre eux sont cependant prêts à payer plus cher la cantine pour améliorer la qualité des repas de leurs enfants contre 58 % seulement au mois d'août. A noter que « cette propension à payer davantage est d'ailleurs inversement proportionnelle au niveau de revenu »: le plus fort pourcentage d'accords étant enregistré chez les familles aux revenus les plus faibles (- de 6 000 F), les couples les plus aisés (+ de 20 000 F de salaires) se montrant eux les moins enthousiastes!

Cette enquête, consultable sur le site www.peep.asso.fr, a été réalisée du 2 au 6 mars dernier auprès d'un échantillon de 803 parents d'élèves âgés de 4 à 20 ans et scolarisés, représentatif de la population française en termes de région et d'habitat.

#### WWW. ORIENTATIONS-SERVICE . COM

Mis en ligne en octobre 1999, ce site sur l'après-bac, véritable portail Internet dédié à l'orientation des 16-25 ans et à leur avenir professionnel, a été entièrement revu pour répondre aux nouvelles exigences des étudiants en matière d'orientation.



Une ergonomie agréable, une navigation aisée, une information dense font de ce site un outil pratique à l'usage des lycéens, des étudiants, mais aussi des parents d'élèves et des professionnels de l'orientation qui souhaitent une information sur une école, une formation ou bien encore un conseil en matière d'orientation.

Les informations y sont répertoriées sous différentes rubriques où l'on trouve notamment:

- un répertoire complet des études post-bac,
- un espace réorientation permettant aux jeunes d'envisager un changement de voie en cours d'année.
- un espace Alternance qui fait le point sur cette filière.
- un espace Formations présentant des fiches détaillées sur les écoles,
- une rubrique Emplois et stages,
- des informations pratiques sur les bons plans de la vie étudiante...

Avec pour objectif premier d'informer les jeunes sur les possibilités de formation qui s'offrent à eux, de leur faire découvrir en profondeur les métiers et filières qui les intéressent et de leur fournir les adresses utiles dont ils ont besoin, Orientations Service, initiateur de ce site, est également un éditeur d'ouvrages spécialisés dans les domaines de l'Orientation et de la Formation.

#### NOUVELLE CIRCULAIRE SUR LA GRATUITÉ: DES DIFFICULTÉS PRÉVISIBLES D'APPLICATION

Un principe auquel le SNPDEN est bien sûr attaché autant que quiconque, mais qui n'est pas sans poser, pour les chefs d'établissement, certaines difficultés dans sa mise en œuvre.

En juin 2000, DIRECTION avait consacré un dossier spécial à la gratuité, où nous précisions que le principe de gratuité à l'école, sans pour autant le remettre en cause, était la plupart du temps mis à mal dans son application, tant les instructions étaient très variables d'une académie à l'autre, voire d'un département à l'autre, aussi bien en ce qui concerne la définition des dépenses concernées qu'au regard des solutions apportées, certaines consignes se révélant même parfois totalement inapplicables pour un certain nombre d'établissements.

Pour remédier à cette situation, le Ministre avait alors annoncé, lors du congrès de la FCPE fin juin 2000, son souhait de faire de ce dossier une priorité et avait confié à l'inspecteur général B. Toulemonde une mission afin de rechercher une harmonisation en matière de gratuité. Force est de constater que depuis, les résultats de cette mission se font toujours attendre alors que la presse a laissé entendre à plusieurs reprises que ce rapport avait été remis au Ministre depuis quelques mois déjà.

Aujourd'hui, le sujet revient à l'ordre du jour, sans en être véritablement sorti d'ailleurs, avec la parution récente au BO n° 15 du 12 avril d'une nouvelle circulaire sur « la mise en œuvre du principe de gratuité de l'enseignement scolaire public » qui rappelle que l'article L132-2 du code de l'éducation dispose que l'enseignement est gratuit pour les élèves des lycées et collèges publics, un principe qui « doit être considéré de manière absolue ».

Un principe au nom duquel en conséquence « aucune contribution ne peut être demandée aux familles pour le financement des dépenses de fonctionnement administratif et pédagogique relatives aux activités d'enseignement obligatoires des élèves », c'est-à-dire « le matériel d'enseignement à usage collectif, les fournitures à caractère administratif et les dépenses de fonctionnement, notamment la production de photocopies à destination des élèves et de leurs familles, les frais de la correspondance adressée aux familles », frais de téléphone et de télématique.

Le texte précise en revanche que les dépenses afférentes aux activités facultatives (en particulier les voyages scolaires) ne relèvent pas de ce principe et peuvent être laissées à la charge des familles, tout comme les fournitures strictement individuelles (papeterie, crayons...).

Une circulaire qui, dans son application, risque de poser des problèmes à un certain nombre d'établissements, surtout en l'absence de compensations budgétaires, et qui risque, une fois de plus, de mettre en difficultés les personnels de direction.

Champ d'application de la circulaire: le SNPDEN a interrogé le Cabinet. De source directe, et avec possibilité d'y faire référence, il a été précisé que cette circulaire concerne les élèves, à l'exclusion des étudiants. Des consignes ont été données aux recteurs dans ce sens.

#### PRINTEMPS THÉÂTRAL À L'ÉCOLE

Un rendez-vous culturel et artistique à ne pas manquer.



Pour la troisième année consécutive est organisée, à l'initiative du ministère de l'Éducation Nationale et celui de la Culture et de la Communication, le printemps théâtral, une opération qui met en valeur l'éducation artistique en partenariat avec les professionnels du théâtre et permet ainsi la reconnaissance, la valorisation et le développement des pratiques théâtrales dans les écoles, collèges et lycées.

Parrainée par le comédien Philippe Torreton et illustrée par plus de 130 manifestations étalées de mars à juin, le temps fort de cette année se situe du 14 au 23 mai et devrait permettre à plus de 35 000 élèves de se rencontrer et d'être accueillis par les différentes structures artistiques municipales, régionales et nationales.

Au niveau des établissements scolaires, la nouveauté de cette 3e édition met l'accent sur les formes brèves d'expression théâtrales : d'une part « sous le préau », avec « l'intrusion » dans un établissement où il n'existe pas de pratique théâtrale, de comédiens proposant, durant 5 minutes quotidiennes, de lectures, poésies, théâtre, devant aboutir à la fin de la semaine à une discussion générale, et d'autre part « sur le plateau », avec la présentation par des groupes d'élèves de courtes formes théâtralisées en ouverture d'un spectacle professionnel.

Pour ceux qui souhaitent en savoir plus, le Centre National du Théâtre est chargé de coordonner et valoriser ces actions et de faire largement connaître les manifestations et leur contenu sur un site Internet spécifique : www.educnet.education.fr/ theatre. être surmonté ». Il a donc décidé de fixer d'autorité, et ce par décret adopté en conseil des Ministres le 25 avril, les mesures suivantes:

- une augmentation de la valeur du point d'indice de 1,2 % en 2001 (0,5 % au 1er mai et 0,7 % au 1er novembre) et de 1,2 % en 2002 (0,5 % au 1er mars et 0,7 % au 1er décembre),
- l'attribution, dés le 1er mai, de points d'indices supplémentaires différenciés pour les bas salaires selon un système dégressif: 5 points jusqu'à l'INM 254, 4 de l'INM 255 à 263, 3 points jusqu'à l'INM 275, 2 points jusqu'à l'INM 321 et 1 point jusqu'à l'INM 350
- un relèvement de 5 points du minimum de pensions.

Selon le Ministre, ces mesures « garantissent le maintien du pouvoir d'achat de tous les fonctionnaires » alors que du côté des syndicats on estime que « le compte n'y est pas ».

Tous condamnent ce décret qui, à leurs yeux, met à mal le dialogue social dans la fonction publique, un dialogue qui relève plutôt du dialogue de sourds.

Ce contentieux salarial augure mal des discussions à venir sur les autres sujets délicats tels que les 35 heures, la précarité et les retraites...

# MESURES UNILATÉRALES POUR LES SALAIRES HORS DE TOUTE NÉGOCIATION SALARIALE

Dans une lettre adressée aux sept fédérations syndicales de fonctionnaires, Michel Sapin a fait savoir qu'il n'y aurait pas de reprise des négociations salariales interrompues depuis le 18 janvier dernier, « le désaccord restant trop grand pour qu'il puisse

# ADAPTATION DES RYTHMES SCOLAIRES AUX RYTHMES DE L'ENFANT

Qualifié par le journal Libération de « énième sursaut d'un des plus frétillants serpents de mer français », le débat autour des rythmes scolaires est relancé aujourd'hui sous l'impulsion de l'Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale (INSERM) qui vient de rendre public début avril les résultats de son expertise collective sur le sujet.

L'aménagement du temps scolaire figure en effet depuis plusieurs années parmi les sujets récurrents de l'actualité: de recommandations d'experts en déclarations politiques, sans compter les divers rapports réalisés... beaucoup de choses ont été dites ou écrites sur le suiet. Pas plus tard qu'en janvier 2000, le rapport de l'IGEN sur la question, commandé par Ségolène Royal, concluait qu'il n'existait pas de modèle unique généralisable mais préconisait tout de même la semaine de 5 jours avec report des cours du samedi sur le mercredi, la semaine de 4 jours étant elle jugée notamment plus fatigante.

En conduisant cette expertise, l'INSERM a donc relancé le débat sur la question des rythmes scolaires, un débat qui n'a en fait d'ailleurs jamais été tranché.

Voici quelques-unes des recommandations qu'il formule sur le sujet, à savoir :

- la prise en compte des rythmes des enfants et le respect de leurs besoins en sommeil pour organiser leur emploi du temps scolaire: les experts conseillent ainsi de réserver les créneaux horaires de fin de matinée et de milieu d'après-midi, définis comme étant les plus favorables, à des apprentissages nouveaux nécessitant une attention particulière, et d'occuper les moments les moins favorables à des activités d'entretien des connaissances ou des activités ludiques.
- une planification cohérente du temps scolaire en prenant en compte les besoins et les rythmes de l'enfant et de l'adolescent. Les experts préconisent par exemple pour les adolescents de retarder l'heure d'entrée en classe en ne faisant commencer les cours qu'à partir de 9 heures
- des modalités d'enseignement différentes selon les niveaux d'enseignement

un aménagement de la semaine scolaire qui ne perturbe pas le rythme intellectuel journalier de chaque enfant; il est ainsi dit au sujet de la semaine de 4 jours, « qu'il semble qu'elle perturbe le profil du rythme intellectuel journalier « classique », en particulier quand elle est mise en place en zones sensibles », entraînant ainsi « une rupture de synchronisation entre la rythmicité propre de l'élève et les rythmes de son environnement » et engendrant une chute des performances; les experts préconisent donc de l'éviter en attendant la mise en place d'études à grande échelle permettant de mieux cerner les rythmes de l'enfant.

Décidément, entre l'Inspection Générale et l'Inserm, la semaine de 4 jours n'a pas la cote!

En attendant, notre pays reste toujours, derrière le Luxembourg, le 2º pays de l'Union européenne à avoir la charge scolaire annuelle la plus lourde, et l'un de ceux aussi, après la Grèce et le Portugal, qui ont les plus faibles nombres de jours de classe par an, et ce quel que soit l'âge des enfants.

#### LES LANGUES À L'HONNEUR

En cette année européenne des langues, le Ministre de l'Éducation nationale multiplie les annonces en faveur du développement des langues vivantes dans le système éducatif. Et, après les mesures pour le primaire, c'est au tour du lycée d'hé-



riter d'un plan concernant l'apprentissage des langues, qui a été présenté à la presse le 27 mars dernier.

Les langues vivantes au lycée

Les mesures annoncées visent à favoriser chez les lycéens la maîtrise effective d'au moins 2 langues vivantes, en plus de la langue maternelle, et à donner une dimension internationale à l'action des établissements scolaires notamment par les séjours d'élèves et d'enseignants de lycées partenaires.

Parmi les propositions, sera notamment expérimentée la suppression de la distinction entre LV1 et LV2 au profit de groupes de performances constitués à partir de la compétence des élèves dans les langues apprises.

Autres propositions: une offre élargie de l'enseignement d'une langue vivante 3, le gel de toute suppression de poste dans les langues les moins enseignées, la mise à disposition des équipes pédagogiques d'outils d'évaluation de la compréhension de l'oral, une généralisation de l'utilisation des langues vivantes en liaison avec les autres disciplines...

Sans oublier la dimension internationale de l'enseignement des langues, Jack Lang propose l'ouverture de sections européennes en lycées professionnels et souhaite par ailleurs encourager les stages d'élèves de seconde en lycées étrangers et l'accueil d'enseignants étrangers non-linguistes pour dispenser des cours dans leur langue.

Il est également prévu de nommer, dés la rentrée scolaire 2001, dans chaque bassin de formation, un correspondant à la coopération internationale qui sera notamment chargé d'inciter les équipes pédagogiques et les conseils d'administration à intégrer la dimension européenne dans la vie de l'établissement.

L'année européenne

Ce plan ambitieux de développement de l'enseignement des langues vivantes dans le système éducatif s'insère pleinement dans les objectifs de l'année européenne des langues, à savoir : célébrer et affirmer l'importance de la diversité linguistique et culturelle de l'Europe, promouvoir le plurilinguisme et encourager l'apprentissage des langues tout au long de la vie.

Organisée conjointement par l'Union européenne et le conseil de l'Europe, cette opération dont la manifestation nationale de lancement a eu lieu le 4 avril dernier à Paris, sera ponctuée par divers événements tels que la semaine de l'apprentissage des langues par les adultes (du 5 au 11 mai), la mise en service à la rentrée scolaire d'une plate-forme de cybercorrespondance permettant à tous les élèves d'obtenir 2 correspondants dans 2 langues différentes, la journée européenne des langues (26 septembre) et les états généraux du multilinguisme, l'ouverture d'une « maison des langues » à l'automne... ainsi que par de nombreuses initiatives académiques.

Tous ces événements sont recensés sur le site français créé à cet effet par le Centre International d'Études pédagogiques,

www.ael2001.ciep.fr ...et à plus grande échelle, sur le site européen

www.eurolang2001.org

Les langues régionales En complémentarité à ces actions en faveur des langues étrangères, vient d'être rendu public le plan d'action destiné à renforcer l'enseignement des langues dites régionales. Ce plan parie notamment sur la multiplication des établissements scolaires bilingues et devrait favoriser particulièrement l'enseignement par immersion. Le Ministre soumettra une série de textes au prochain Conseil Supérieur de l'Éducation définissant le cadre général réglementaire de cet enseignement.

#### **EN BREF...**

♦ L'option sport en terminale en bonne voie : à l'occasion du congrès du SNEP-FSU, Jack Lang a annoncé qu'il était favorable à la création dans le cycle terminal des voies générales et technologiques d'un enseignement complémentaire à l'enseignement obligatoire d'EPS du tronc commun. L'horaire consacré à cette option, affectée d'un coefficient 2 au Baccalauréat, serait de 4 heures dont une heure de théorie, venant ainsi s'ajouter aux 2 heures d'EPS du tronc commun. (AEF du 2 avril 2001)

- Du nouveau pour les enseignants d'arts plastiques et d'éducation musicale: un projet de décret, qui devrait être examiné lors d'un prochain CTPM, prévoit un alignement de leur temps de service à celui des autres certifiés du secondaire, avec une application en deux temps : une baisse d'une heure à la rentrée de septembre et une heure encore à la rentrée 2002. (Lettre de l'éducation du 5 mars 2001)
- ◆ Programmes d'ECJS sur la sellette: le Conseil d'État vient en effet d'annuler le 19 mars dernier les arrêtés ministériels des 28 juillet et 4 août 99 fixant le programme de l'Éducation civique, juridique et sociale instauré en seconde à la rentrée 99, et modifiant plusieurs programmes des classes de lycée. Ceux-ci avaient été adoptés lors d'une réunion du CSE qui s'était tenu hâtivement une seconde fois faute de quorum. (AEF du 10 avril 2001)
- ♦ Au palmarès des notes rectorales...

Les candidats du BTS Assistant de Direction semblent avoir un traitement de faveur dans l'Académie de Grenoble. En témoigne une note du rectorat, envoyée aux chefs d'établissement, qui regroupe les documents à transmettre à ces candidats, et parmi lesquels on trouve bien sûr les convocations, un plan d'accès, mais aussi une liste des hôtels/restaurants, et surtout des informations concernant « les loisirs à portée de main... »: discothèques, bowling, casino, cinémas...

Décidément, le rectorat pense à tout!

### page 11 INCB

### Le SNPDEN rencontre...

### Le SNP

#### Le SNIES le 25 avril 2001, rue Béranger

#### Marcel JACQUEMARD

Application du proto-

Il apparaît que dans quelques établissements, le gestionnaire revendique la gestion de l'ensemble des personnels ATOSS. Les infirmières demandent à être placées sous l'autorité directe du chef d'établissement. C'est aussi la lecture que fait le SNDPEN du protocole. C'est de plus tout à fait conforme à la circulaire du 6 février 1997 (lire encadré)

Logement de fonction

L'ancien recteur de Bordeaux avait envisagé de permettre aux infirmières qui le désirent de résider à l'extérieur. Le SNPDEN local avait fait part de son opposition à ce projet. JJ. Romero rappelle la position prise en CSN et toujours réaffirmé, l'attachement du SNPDEN au fait que l'infirmière soit logée, le logement devant évidemment être correct.

L'argument selon lequel les interventions de nuit de l'infirmière sont exceptionnelles n'est pas recevable au nom du principe de précaution. En revanche, la revendication de deux infirmières par internat permettant à l'une et à l'autre une vie sociale nous apparaît

Dans le cadre de la réflexion sur l'ARTT, le ministère envisagerait de supprimer les infirmières d'internat. Cette hypothèse apparaît au SNP-DEN en contradiction avec la réflexion du ministre Lang sur le développement de l'internat en particulier en collège.

Cette question de logement sera débattue à nouveau au niveau de SNIES.

Établissement avec deux infirmières

Lors de réunions de travail convoquées par le recteur, si, dans un établissement disposant d'une infirmière, le CE accepte sa participation à la réunion, il n'en va pas de même dans un établissement voire dans une cité scolaire avec deux infirmières où une seule est autorisée à s'ab-

Pour Ph. Guittet il s'agit là d'une conception « infirmière de soin » ce qui n'est pas l'essentiel du métier, et cela est préjudiciable sur le plan professionnel.

Circulaire relative à la politique de santé en faveur des élèves (BO spécial du 20 janvier 2001).

La réunion se termine par un échange sur les circulaires de janvier 2001 qui, selon le SNIES, pour le moment ne

s'appliquent pas très bien. Le temps de la réflexion est nécessaire. On évoque la lettre de l'intersyndicale des médecins scolaires au président de l'ordre des médecins qui utilise un argument paradoxal quand elle demande au président de l'ordre de s'inquiéter du risque d'incursion de la médecine libérale dans les établissements scolaires.

Il apparaît que l'inquiétude des médecins porte sur la nomination de l'infirmière sur un collège, le chef d'établissement s'opposant alors à un travail sur un secteur primaire. La solution passe par une nomination claire quant aux deux parties établissement et secteur.

JJ. Romero appelle les deux syndicats à se rencontrer au niveau académique et à rencontrer ensemble le recteur.

Pour le SNIES: Anne Marie Gibergues, Secrétaire générale, Brigitte Accart, secrétaire générale adjointe Pour le SNPDEN : Jean Jacques Romero, Philippe Guittet, Marcel Jacquemard



#### Au ministre J. Lang a d'infirmières de l'Éd

Avec le SNIES/UNSA **ÉDUCATION** 

[...] Le SNPDEN et le SNIES/UNSA ÉDUCATION attirent votre attention sur la situation d'implantation des postes des infirmières de l'éducation nationale.

En application de la circulaire n° 2001-014 du 12 janvier 2001 "missions des infirmières de l'éducation nationale", nous demandons l'affectation des infirmières exclusivement, soit en EPLE, soit en poste mixte, c'est à dire: « collège(s) plus écoles du secteur de recrutement ». Nous ne pouvons accepter toute autre formule de poste mixte, exemples: avec EREA, internat, lycée... (comme dans de nombreuses académies, voir celle de Reims).

L'avis d'affectation des collègues sur ces postes mixtes doit préciser : le collège et sa quotité de travail, le listing complet des écoles du secteur.

Dans l'attente des dispositions écrites, à l'attention des recteurs, que vous voudrez bien prendre [...]

Avec le SNICS/FSU

[...] alors que la circulaire des infirmières a été élaborée pour que cette profession puisse améliorer ses réponses et les adapter davantage aux attentes et aux besoins des élèves dans les établissements scolaires, ni les jeunes, ni leurs parents, ni les personnels, ne comprendraient que son application ne prenne pas en compte les changements d'orientation ni d'exercice des infirmières et se traduise par une dégradation du service rendu aux jeunes.

### DEN écrit...

#### u sujet des postes ucation nationale

M. J.

Ainsi, nous souhaiterions que vous donniez des instructions précises aux recteurs d'académie pour que soient définitivement rattachés à des EPLE les postes dits « de secteur » actuellement reliés administrativement aux inspections académiques. En effet, bien que le bulletin officiel spécial collège de l'an 2000 l'ait déjà claire-

ment indiqué, jamais ce rattachement n'a pris effet.

Pour aller dans le sens des circulaires citées cidessus, il nous semble que les affectations devraient paraître sous l'une des formes suivantes:

- 100 % lycée ou lycée professionnel
- 100 % collège
- 100 % collège avec mission d'intervenir sur les écoles du secteur de recrutement pour une quotité à définir mais jamais supérieure à 50 % du temps hebdomadaire de travail, avec liste précise des écoles sur lesquelles l'infirmière doit intervenir.

De même, la mise en œuvre de la circulaire n° 2001-014 concernant les missions des infirmières devrait être explicitée afin que soient définies les conditions d'exercice de cette profession. Il nous apparaît donc nécessaire, pour éviter que des instructions ou des pratiques

incohérentes puissent voir le jour d'une académie à l'autre, d'expliquer aux recteurs que les interventions infirmières dans les écoles s'organisent à partir des besoins recensés et des attentes de celles-ci, et non plus sur les seuls examens systématiques sur une même tranche d'âge. Dans l'attente de dispositions écrites en direction des recteurs d'académies [...]

La circulaire 97-035 du 6 février 1997 précise les missions des gestionnaires des EPLE dans son point II: la gestion administrative, elle indique:

« La modernisation des services, la rationalisation des méthodes de gestion et la recherche d'une simplification des formalités administratives ont pour conséquence le décloisonnement des tâches et la globalisation des moyens en personnel administratif implantés dans les EPLE... Cette organisation rend indispensable la mise en œuvre d'une fonction de gestion des ressources humaines au niveau de l'établissement. »

« Elle incombe au gestionnaire, qui dirige, sous l'autorité du chef d'établissement, l'ensemble des personnels administratifs et ouvriers, organise leur service et répartit leurs tâches. »

Il n'est pas question ici des personnels de santé. Les infirmières souhaitent être placées sous l'autorité directe du chef d'établissement ce que précise d'ailleurs la circulaire 2001-014 du 12 janvier 2001 sur les missions des infirmières en établissement scolaire

page 13 EURO MÉDIA

### Le SNPDEN

### était présent...

#### Au congrès du SNES le 28 mars 2001

Bernard LEFÈVRE

Invitée par le SNES, une délégation, composée de Ph. Guittet et B Lefèvre s'est rendue à son congrès qui se déroulait à Strasbourg la dernière semaine de mars.

Accueil, à la fois, chaleureux et surpris des responsables du SNES qui, compte tenu des incidents ayant émaillé nos relations dans un passé récent, n'attendaient qu'une représentation locale.

L'intervention de Ph. Guittet, placée au milieu du débat concernant le rapport de Denis Paget a suscité l'attention et l'intérêt des congressistes. Loin de la réprobation, les participants ont écouté nos positions sur l'ensemble des questions qui, notamment dans le protocole, pose problème au SNES. L'encadrement, notion éminemment sensible, le conseil pédagogique, n'ont pas provoqué le tollé que nous pouvions craindre

Ce congrès nous a montrés, s'il en était encore besoin, la nécessité d'expliquer nos positions et nos conceptions de la direction de l'EPLE sans tomber dans la provocation. D Paget, à la tribune, a souhaité qu'un dialogue franc et loyal s'instaure entre nos deux organisations ; c'est la volonté du SNPDEN et c'est notre mandat de congrès.

Quelle place dans le système éducatif pour les personnels de direction?

Le débat s'engagera positivement lorsque l'on cessera de parler de caporalisme, de petits chefs. Il s'engagera positivement lorsque l'on parlera sérieusement de l'encadrement dans l'éducation nationale.

#### Philippe GUITTET

Je viens saluer votre congrès au nom du SNPDEN et de son Secrétaire général, Jean-Jacques Romero. Nous sommes à un tournant entre nos deux organisations, après une longue période d'incompréhension et d'absence de rencontres pour confronter la réalité de nos positions. Il est urgent maintenant de sortir de cette spirale, qui, au-delà du conflit déplorable entre nos organisations risquait de mettre en cause les relations dans les établissements.

Il faut maintenant aller de l'avant et c'est pourquoi je ne referai pas l'histoire récente des prises de positions de nos organisations mais bien sûr en évoquant les positions du SNPDEN, je ferai apparaître les points qui pour certains font débat et même quelquefois, divergence. Je voudrais dire quelques mots sur la question fédérale. Je rappelle que nous avions souhaité, vous le savez, la double affiliation à la FEN et à la FSU.

La FSU l'ayant considérée comme inenvisageable, nous avons donc repris, lors de notre congrès de Toulouse en mai 2000, notre place dans notre fédération, tout en voulant garder des contacts étroits de travail et d'action avec la FSU et ses syndicats. C'est le sens de notre présence. Je voudrais aborder un premier débat qui est au cœur de vos travaux, celui du collège. Je reprendrai ici quelques éléments développés par Ph. Tournier dans notre revue Direction n° 86. Nous avons toujours dit que "le collège doit accueillir tous les élèves selon des modalités différenciées mises en place par les projets d'établissement". L'alternative au collège unique et non uniforme que nous proposent certains ne peut être qu'un système de filières qui dérivera vers la planification de la ségrégation sociale ou même communautaire.

Mais alors que faire, alors que le collège souffre d'un défaut de socialisation des élèves qui est lié à des évolutions de représentation et de comportement et à l'inadéquation entre ces évolutions et celles de l'école. Et malheureusement, au lieu de stimuler la création pédagogique, cela entraîne découragement, désarroi et analyses expéditives (votre enquête le montre). Ce n'est pas une énième réforme qui changera quelque chose sur le fond.

Le SNPDEN propose un autre état d'esprit qui supposerait que le niveau national abandonne l'idée que c'est à lui de trouver les remèdes à des difficultés qui s'expriment de manières diverses En revanche, il doit assurer la cohérence du service public et surtout, c'est à lui d'assurer les conditions équitables et transparentes pour donner aux acteurs de l'établissement les moyens d'agir.

Cela suppose 5 conditions:

1. Je parlerai plus loin du conseil pédagogique, mais il doit être le lieu de la créativité pédagogique.

La troisième question est celle du service public d'éducation et de son encadrement.

Nous nous situons dans un service public d'éducation nationale, fortement déconcentré, d'un état décentralisé. Quelles que soient les évolutions futures il n'y aura pas de retour en arrière et c'est plutôt vers une accélération de la déconcentration dans le cadre de la réforme de l'État parallèlement à de nouvelles avancées de la décentralisation que l'on s'oriente.

Quelle place dans le système éducatif pour les personnels de direction? Le débat s'engagera positivement lorsque l'on cessera de dire que le référentiel annexé à notre protocole infléchit le rôle des chefs d'établissement vers une conception autoritaire et technocratique. Le débat s'engagera positivement lorsque l'on cessera de parler de caporalisme, de petits chefs. Il s'engagera positivement lorsque l'on parlera sérieusement de l'encadrement dans l'éducation nationale.

Pour notre part nous ne sommes porteurs ni d'une conception hiérarchique héritée du siècle dernier, ni d'une conception autogestionnaire qui a montré ses limites et souvent ses dérives libérales.

Le chef d'établissement, et plus généralement la direction de l'établissement est

le garant et le relais, dans son établissement, de la cohérence d'une politique académique elle même expression de la politique nationale du service public national d'éducation.

C'est dans ce cadre que se situe la lettre de mission, qui, a partir d'un diagnostic établi par le chef d'établissement et son adjoint, et un dialogue avec le recteur, se prolonge par des propositions en termes d'objectifs pour 3 ou 4 ans.

Il ne s'agit pas d'abdiquer toute liberté professionnelle, d'être assujetti aux ordres venus d'en haut. Il s'agit d'éviter au contraire les injonctions quotidiennes et de situer l'établissement dans le cadre normal du service public d'éducation. Cela laisse au contraire toute la place à une véritable autonomie, sous le pilotage du chef d'établissement. Oui nous devons animer, fédérer les initiatives, les favoriser, aider à la construction de synthèses dans l'élaboration de la politique de l'établissement.

Mais nous devons aussi impulser. Certaines initiatives viennent des enseignants, d'autres devront être suscitées. C'est cela l'encadrement, être porteur des missions du service public, mais aussi donner du sens à l'autonomie. Ce futur conseil pédagogique de l'établissement sous la présidence du chef d'établissement doit être l'instrument de cette politique, il permettra de construire le projet pédagogique.

Je ne reviendrai pas sur tous les éléments du protocole des personnels de direction, mais je voudrais dire solennellement que nous n'avons jamais négocié en catimini. Lors de la constitution de la mission Blanchet en novembre 1998 sur les personnels de direction, c'est le SNP-DEN qui a demandé la présence active des fédérations, la présence des élèves, des parents, des élus des collectivités territoriales, parce que nous souhaitions que tous expriment la place qu'ils souhaitent voir assumer par les personnels de direction dans le système éducatif. Rien ne figure dans le protocole qui n'ait été examiné par cette commission (hormis peut

#### à Strasbourg

- Il faut porter l'accent sur la certification des collégiens dont un socle commun vérifié et obligatoire mais auquel l'enseignement au collège ne se réduit pas.
- Il faut prendre en compte et valoriser toutes les compétences des collégiens y compris celles qui n'entrent pas dans le champ habituel des savoirs scolaires.
- Il faut affirmer le collège comme la seule institution responsable des collégiens, y compris si une partie des cours ou des activités se fait en dehors du collège.
- 5. Il faut attribuer des moyens stables et prévisibles au collège. Chaque collège devrait se voir nationalement garantir un noyau de moyens constitué d'horaires et d'une marge de liberté automatique et reconnue. Sans marge de liberté pas de création pédagogique.

La deuxième question c'est le problème des réformes. Pour notre part nous pensons que cette question n'a pas été abordée de la meilleure façon depuis 10 ans.

C'est à la Nation et donc à ses parlementaires de décider de ce qu'elle attend de l'École et du service public d'éducation. Cette responsabilité n'a malheureusement pas souvent été prise depuis la loi d'orientation de 1989. Cela n'a pas permis le débat nécessaire sur comment passer de la massification à la démocratisation. Alors ce sont les ministres qui ont eu la main, soit en prônant l'immobilisme sous prétexte de consensus, soit en créant systématiquement le conflit au lieu de tenter de dépasser les oppositions par une vraie concertation.

Il y a urgence de fixer le cap au moment où nos ministres s'expriment de manière divergente sur le collège unique.

Dans le cadre de ce débat national, les syndicats jouent un rôle essentiel : celui de proposition au niveau national.

### page 15 SOGEDEM

être les éléments qui touchent à notre revalorisation financière).

Nous avons une certaine conception de l'encadrement, celle qui permet de faire vivre pleinement un service public d'éducation nationale rénové et déconcentré. Je ne suis pas

sûr que la défense de l'autonomie à toute force, fondée sur les seules initiatives individuelles simplement fédérées et animées par le chef d'établissement ne fasse pas le lit des tenants du libéralisme et de l'autonomie totale des établissements.

Encore une fois je renouvelle notre appel pour qu'à tous les niveaux national, mais aussi académique et peut être départemental, le SNES et le SNPDEN se rencontrent. Le SNPDEN s'engage à tout mettre en œuvre pour aller dans

#### Au congrès du SNEP le 29 mars 2001 à Temple sur Lot

Jean Jacques ROMERO

Chers camarades.

En apportant ici le salut fraternel du SNPDEN, je veux vous dire la satisfaction que j'éprouve parce que c'est la première fois que je viens à votre congrès ; ce sera aussi la dernière pour cause de cessation d'activités syndicales en 2002. Nous étions invités aussi au congrès du SNES et j'ai choisi de venir à Temple sur le Lot, Philippe Guittet, me représentant à Strasbourg.

Je rappellerai d'abord les quelques mots que j'ai prononcés au Congrès de la FSU: l'évolution du paysage syndical ne nous a pas permis d'aboutir à ce qui était notre projet de départ, la double affiliation, votre fédération ayant été dans l'impossibilité d'envisager l'affiliation d'un syndicat qui aurait adhéré à deux formations différentes; cette évolution nous a amenés à prendre notre place, toute notre place dans notre fédération, avec tous nos droits et tous nos devoirs, tout en gardant des contacts étroits de travail et d'action communs avec la FSU elle-même d'une part, avec ses syndicats d'autre part. Dans ce contexte nouveau, il est temps de discuter et de faire vivre ce que Pierre Duharcourt avait proposé en votre nom lors de notre congrès de 2000, à savoir « rediscuter des moyens de consolider nos relations sans se laisser enfermer dans des contraintes statutaires ». Nous reprenons tout à fait à notre compte cette formule et proposons que ces discussions s'instaurent rapidement.

Pour ce qui concerne les relations avec le SNEP, elles ont toujours été bonnes : nos deux syndicats ont beaucoup de points communs : taille et représentativité comparables. Nous nous sommes rencontrés récemment et notre syndicat a proposé au vôtre de mettre en place un groupe d'observation dans chaque académie pour résoudre avant qu'ils n'éclatent les problèmes qui peuvent se poser ici ou là. Votre réponse a été d'emblée positive. Nous attendons celle du SNES à la même proposition.

Nos professions ont aussi des points communs dans la mesure où, comme nous, vous avez une vision d'ensemble de l'enfant ; vous êtes également, vu votre nombre dans les établissements, relativement isolés. C'est la raison pour laquelle nombreux sont les chefs d'établissement

qui souhaitent vous donner des responsabilités dans les établissements, notamment comme professeurs principaux. Nous pensons également que votre place doit être éminente dans le nouveau conseil pédagogique qui doit être mis en place dans les établissements suite au protocole d'accord que j'ai signé avec le Ministre le 16 novembre dernier.

Nous approuvons votre appel « pour un nouvel essor du sport scolaire »: il me paraît intéressant et apte à redonner au sport scolaire auquel nous sommes tous attachés les perspectives de développement indispensables. Nous lui donnons notre appui et je puis dire sous forme de boutade qu'un syndicat qui demande que la présidence reste attribuée au chef d'établissement ne peut être foncièrement mauvais. Nous n'entendons pas toujours cette proposition dans les propos d'autres syndicats de la FSU.

Je sais que vous êtes exigeants vis à vis de vous mêmes; je sais que vous l'êtes vis à vis de nous. Je puis vous assurer que vous pouvez l'être parce que nous-mêmes le sommes à notre égard.

#### Au congrès du SIEN le 29 mars 2001 à Rouen

**Philippe TOURNIER** 

Pendant longtemps, nous avons fonctionné, nous fonctionnons encore, dans une logique « taylorienne ». Des ordres d'enseignement - les écoles, les collèges, les lycées professionnels, les lycées, les gros, les grands et les autres -, des fonctions segmentées et chacun vibrionnant dans son alvéole; le tournoiement de tous étant censé être la marche générale...

Cette page se tourne.

Le SNPDEN a voulu et achevé l'unification des personnels de direction qu'il prolonge d'une réflexion sur notre métier. Vous êtes engagés dans un processus similaire auquel vous aspirez.

Mais nous avons commencé une réflexion commune : celle autour de la problématique commune des personnels d'encadrement éducatif. Il ne s'agit pas que chacun fasse tout et n'importe quoi mais de dégager ce qu'il y a en commun aujourd'hui. Derrière, se dessine la question du « management » de l'État : il faut sortir des faux-semblants et des pieuses intentions; il faut « travailler autrement » comme cadre éducatif pour reprendre le thème de votre congrès.

L'autre débat, c'est tout simplement l'école elle-même. Dans notre réflexion sur notre métier, nous revendiquons pleinement notre rôle d'animateur pédagogique, pas seul.

Quand je dis « débat », je ne parle pas du tohu-bohu d'aujourd'hui qui, en caricaturant les positions, nous éloigne du débat mais des défis qu'a à relever l'école. Les défis mondiaux et européens mais aussi, dans le cadre national, celui que le mérite scolaire, qui fonde la légitimité de l'école publique, superpose si bien les hasards de la naissance. Il est paroxystique, mais aussi pathétique, que la République semble ainsi entrer en conflit avec la démocratie. Aucun des pédagogues que nous sommes, ou tout simplement aucun citoyen, ne peut y rester indifférent.

#### page 17 JB INFORMATIQUE

### Transparence et clarté

Un collègue est déçu parce qu'il n'a pas obtenu sa mutation. Des confidences de sa hiérarchie lui laissent penser qu'il a été floué. C'en est trop. Il nous écrit pour le dire... Et si en fait les choses s'étaient passées normalement? et si « la hiérarchie » avait manqué de courage dans ses explications? Le courrier du collègue et la réponse de Jean Michel Bordes, coordonnateur des commissaires paritaires nous semblent avoir une portée suffisamment large pour justifier publication et réflexions de tous.

M.J.

[...] Personnel de Direction depuis 4 ans, syndiqué depuis 3 ans, c'est dire si ma culture syndicale n'est pas encore très marquée. Mais c'est avec beaucoup d'espoir que j'avais fait le choix de m'engager auprès du SNPDEN eu égard aux avancées significatives de ces dernières années et aux promesses d'amélioration de nos conditions de travail et de notre statut.

#### Qu'en est - il aujourd'hui?

- 1. Le projet de reclassement des établissements arrive à son terme. Il était nécessaire de revoir à la hausse le classement de certains établissements, nul ne le dément. En revanche, le déclassement de nombreux collèges me laisse pantois, c'est sans doute une première dans l'histoire syndicale que l'on concède une baisse de rémunération. Les chefs d'établissement sont-ils trop payés?...
- 2. Le protocole d'accord sur la fonction du chef d'établissement prévoit que ce dernier adressera à son adjoint une lettre de mission, ce qui remet en cause, du point de vue de l'adjoint que je suis, l'égalité du statut, mais peut être que cette égalité n'est qu'une vue de l'esprit...
- Peut-on un jour espérer que la NBI réservée aux chefs des établissements de 3e et 4º catégorie pourra être étendue à l'ensemble des personnels de direction?
- Nous avions reçu l'an dernier un courrier émanant du Conseil Général de [...] nous intimant l'ordre d'occuper nos logements de fonction. Surpris, nous nous étions interrogés sur la forme et sur le fond. La réponse syndicale a été très claire, il n'est pas question de remettre en cause l'obligation de loger. Ce qui veut dire que je dois abandonner ma maison à la campagne et venir habiter dans un appartement de 3 pièces cuisine (non rénové) au milieu d'un quartier sensible de [...]. Le sacerdoce a ses limites... Là encore, la position syndicale n'est pas acceptable. Il me semble qu'il faut tenir compte maintenant du nombre de personnels de direction qui exercent leur profession dans des établissements proches de leur domicile familial, et que pour ceux-ci, loger au centre du collège n'est vraiment pas un avantage. Combien sont-ils à déclarer occuper le logement alors que ce n'est pas le cas? Il faut continuer à souhaiter que l'on mette à disposition des logements dignes de la fonction que l'on exerce, mais que l'on tienne compte également des cas particuliers...
- 5. Enfin, et c'est sans doute le déclencheur de cette réaction, je m'interroge sur la façon dont se déroulent les mutations. Où se trouve la transparence et la clarté
  - Pourquoi deux adjoints sortis après moi du concours sans expérience de Zep ou de d'enseignement industriel sont-ils projetés dans des établissements modifiant toutes les simulations de mutation dans [...]? - Je sais de source sûre que l'ordre de priorité émanant de l'institution me plaçait premier sur un poste attribué à l'un de ces adjoints, poste qui ne figurait pas dans sa liste de vœux à la clôture de la demande de mutation - Bénéficient-ils d'un régime particulier, je n'ose penser que notre syndicat aurait laissé passer ce genre de situation, ou bien alors les raisons m'échappent et j'aurai sans doute l'occasion de bénéficier d'une explication de votre part [...]

[...] au SNPDEN, au-delà de la démarche proprement catégorielle qui est l'une de nos raisons d'être, nous privilégions la démarche solidaire, de défense de personnels qui, sans le poids que nous représentons face à une hiérarchie qui ne fait pas de sentiment, seraient bien démunis et bien fragiles. Formons des vœux pour que, en d'autres occasions, vous n'ayez pas besoin de nos services, ceux de camarades qui pourront au besoin vous défendre!

#### Vous n'avez pas été muté.

Vous avez formulé six vœux: 1 était non vacant (V1) — 3 ont été pourvus par des collègues beaucoup plus anciens que vous - 2 ([...] et [...]) ont été attribués à deux collègues qui ont une ancienneté presque équivalente à la vôtre (3 ans contre 4). Il n'y a donc pas, comme vous l'écrivez, beaucoup à redire.

Par contre, il y a beaucoup à redire sur le fait que vous ayez, semble-t-il, été au courant de "toutes les simulations de mutation dans [...]". Vous ajoutez d'ailleurs que "je sais de source sûre que l'ordre de priorité émanant de l'institution me plaçait premier sur un poste attribué à l'un de ces adjoints, poste qui ne figurait pas dans sa liste de vœux à la clôture de la demande de mutation". Vous semblez étonnamment renseigné sur des informations qui auraient dû demeurer confidentielles. Nous ne manquerons pas d'en faire état auprès de la DPATE, lors de la prochaine CAPN, car il y a quelqu'un à [...] qui ne sait pas tenir sa langue. Étonnant et d'ailleurs totalement faux! Car vous avez été mal informé, mon cher collègue, et je vais me faire le plaisir de corriger une erreur que vous avez commise!

Les deux collègues nommés sur les postes cités ont bien, tous les deux, et cela est inscrit sur le récapitulatif sur lequel nous travaillons, le document dit violet, notre bible, inscrit en deuxième vœu les postes sur lesquels ils sont nommés. Tout est donc pour nous très régulier, les vœux indiqués sur ce document étant ceux exprimés en novembre,

Ils n'ont bénéficié d'aucun régime particulier, ni de la Dpate, ni de notre syndicat.

Les dossiers ont été examinés, par le recteur, par la Dpate qui, à égalité ou presque d'ancienneté entre vous, ont fait leur choix, sans doute et d'abord sur des critères de qualité. Je me garderai bien de porter le moindre jugement. A vous d'établir votre démarche. Cependant, vous pourriez éventuellement vous retourner vers la personne qui vous a renseigné et lui demander des explications; de la même façon vous pourriez éventuellement prendre contact avec votre inspecteur d'académie et avec le recteur qui pourront vous expliquer pour quelles raisons ils ne vous ont pas proposé sur les postes que vous avez demandés, les documents que nous avons eus attestant bien que cela n'a pas été le cas dès le départ.

Dans cette affaire les commissaires paritaires nationaux ont agi dans la "transparence et la clarté" qui sont en effet chères au syndicat. Démarche qui ne semble pas nous être commune?

#### Classement des établissements.

Vous vous dites "pantois" devant le déclassement d'établissements qui ont perdu des effectifs et pensez que c'est "sans doute une première dans l'histoire syndicale". Non, mon cher collègue, ce n'est pas une première mais bien une démarche normale fondée sur les ajustements qu'implique la réalité des évolutions. Là encore et avant de formuler des critiques, il conviendrait d'avoir un minimum de culture syndicale!

#### Lettre de mission à l'adjoint.

Je vous invite à lire le dossier qui paraîtra dans un prochain bulletin Direction dans lequel j'explique pour quelles raisons je suis favorable à cette lettre de mission.

### NBI étendue à tous les personnels de direction.

Réflexion en cours dans notre syndicat.

#### Logements de fonction.

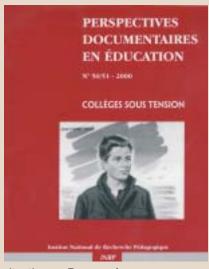
Il est bien entendu de l'intérêt des personnels de direction d'occuper les logements de fonction et pour que ceux-ci soient rénovés ou mis aux normes il convient qu'ils le soient réellement. Maintenant, pour des raisons avouables ou moins avouables, nombre de collègues ne veulent plus occuper leurs logements, ce qui en termes d'action syndicale, est loin d'être facile.

Mais vous avez raison et pour conclure j'aurai plaisir à vous citer. "Vous pourriez m'objecter, écrivez-vous, qu'au sein d'un syndicat démocratique (\*), j'avais tout loisir de m'exprimer et je vous répondrai que pour les quatre premiers points, je partage votre avis, mais il ne suffit pas d'être écouté, encore faut-il être entendu" Et oui, c'est bien là le problème de l'action syndicale qui doit être patiente et fondée sur des analyses sûres[...]

c'est le cas pour le SNPDEN, bien entendu

### On a lu...

L'institut national de recherche pédagogique (INRP) consacre sa dernière livraison de « perspectives documentaires en éducation » (n° 51-52) au collège sous le titre « collèges sous tension ». Seize articles abordant chacun un aspect de la problématique du collège (historique de l'évolution du collège, orientation, parcours diversifiés, le collège



unique, les enjeux, la situation en Europe...)

À lire un excellent texte d'Yves Grellier sur l'autonomie des collèges et le rôle des chefs d'établissement.

INRP Services des publications – 29 rue d'Ulm – 75230 Paris CEDEX 05

### page 19 BOLLIGER

### Des intentions en progrès : il faut poursuivre les efforts...

#### **Philippe TOURNIER**

Le 5 avril, les annonces tant attendues sur le collège sont enfin connues. Le calme après la tempête. Un peu partout : un vague soulagement, un peu de satisfaction et un zeste d'admiration pour la maestria avec laquelle Jack Lang s'est sorti d'un exercice qu'il semblait s'être ingénié à rendre épineux. Un propos bien balancé, point de ruptures qui inquiètent ou de mots qui fâchent : n'est-ce pourtant que la « petite » réforme dont ont parlé nombre de commentateurs?

Elle est déjà un peu plus grande que « petite » pour une bonne raison : chacune des cinq conditions que le SNPDEN avait cernées comme nécessaires y a un écho parfois soutenu.

- Nous demandions « des lieux et des temps de débats où la créativité pédagogique puisse s'exprimer concrètement dans les collèges avec un accompagnement continu centré sur la vie de l'élève »: le ministre insiste beaucoup sur l'autonomie des établissements et le projet qui en est l'expression pendant que la priorité à la conduite de classe dans la formation des professeurs est évoquée.
- Nous demandions que soit porté « l'accent sur la certification des collégiens dont, entre autres, un socle commun vérifié et obligatoire mais auquel l'enseignement au collège ne se réduit pas »: l'importance accordée à l'évaluation, sa diversité potentielle et la création d'un brevet « fondamental » peuvent s'en approcher
- Nous demandions que soient prises « en compte toutes les compétences des collégiens, y compris celles qui n'entrent pas dans le champ habituel des savoirs scolaires »: l'évaluation du cycle central l'évoque explicitement
- Nous demandions que soit affirmé « le collège comme la seule institution responsable des collégiens même si certains collégiens peuvent ne pas être matériellement au collège mais toujours sous son contrôle pédagogique »: le principe d'un collège responsable de tous les collégiens est confirmé pendant que des portes sont ouvertes vers des traitements « au cas par cas », y compris pouvant déboucher sur des partenariats avec d'autres. Exactement ce que nous préconisions.
- Nous demandions que soient attri-

bués « des moyens stables et prévisibles, autour d'un noyau national garanti, constitué d'horaires et d'une marge de liberté reconnue »: le chapitre « globalisation et souplesse dans les moyens pédagogiques donnés aux établissements » nous va droit au cœur et les mesures concrètes qui y sont évoquées sont, peut-être, un pas décisif vers ce que nous souhaitons.

Certes des mesures sont un peu floues, d'autres obscures, d'autres enfin laissent songeurs mais rien qui fasse bondir<sup>1</sup>. Ce n'est certes pas la potion miracle (existe-t-elle?) mais beaucoup d'ouvertures potentiellement intéressantes<sup>2</sup>.

#### Alors, heureux?

Nous pourrions l'être si on croisait moins souvent, dans les couloirs du ministère, des bonnes intentions perdues en chemin. Malgré tout le respect que l'on doit aux ministres de la République, des déclarations ministérielles ne sont que des déclarations ministérielles : pour l'instant, du virtuel. Quand, dans son communiqué, le SNPDEN évoque son intérêt mais aussi sa vigilance, il ne se trompe pas de combat : c'est bien la mise en œuvre qui déterminera ce que sera cette réforme. Chacune des mesures annoncées peut déboucher sur la meilleure comme la pire des choses. N'en prenons qu'une : les évaluations. Séquence frisson (versant conditions de travail): imaginez ce que pourrait être l'évaluation à tous les étages conçue par des bureaucrates scolaires n'ayant pas d'autres idées que de multiplier par huit ou dix l'actuelle évaluation Sixième. Sans parler d'un Brevet fondamental dégénérant en examen d'entrée en « seconde classique ». On peut ainsi multiplier les horreurs pédagogiques et organisationnelles dont pourrait accoucher une mise en œuvre cafouilleuse. D'ailleurs, commençons par une (et ça, c'est un mauvais point): I'habituel calendrier pseudo-volontariste et le martèlement martial du « dès la rentrée prochaine ». Le SNPDEN milite pour un sain retour au principe de réalité<sup>3</sup> avant qu'il ne se rappelle cruellement...

Les principes assurés, des annonces où nous trouvons l'écho de nos propres analyses: c'est tant mieux mais c'est bien devant nous que se trouve le plus périlleux. Pourtant, si la « petite » réforme ouvre de « petites » portes, ce sont souvent les bonnes. A nous de les faire ouvrir en grand.

À la suite de la conférence de presse du ministre Jack Lang, le SNPDEN a diffusé le communiqué de presse suivant :

#### Le SNPDEN et les propositions du Ministre pour le collège: intéressant mais restons vigilants quant à la mise en œuvre

Le SNPDEN a pris connaissance avec intérêt des propositions ministérielles concernant le collège.

Tout en maintenant le principe d'un collège accueillant tous les jeunes d'une tranche d'âge, elles préconisent des mesures qui, quoique partielles, engagent potentiellement dans la bonne voie : diversification des formes d'accueil des collégiens, évaluation plus structurante, globalisation des moyens, autonomie des établissements affirmée et développée.

Le SNPDEN se félicite que soit nettement affirmé le rôle primordial de responsables pédagogiques des personnels de direction mais sera très vigilant quant à la forme de mise en œuvre de ces annonces afin qu'elles soient la source d'un véritable progrès.

Maintenir l'unicité d'un collège qui accueille tous les collégiens mais selon des modalités diversifiées qui prennent en compte la diversité des formes d'intelligence et de compétences, n'excluant personne : tel est le défi que notre pays

- Ce n'est pas le lieu de reprendre en détail chacune des mesures pour commenter ce qui restent des intentions parfois imprécises. Vous pouvez les retrouver in extenso sur le site du ministère à l'adresse suivante www.education.gouv.fr/discours/2001/dcollege.htm
- Ne fut-ce que l'affirmation nette de notre rôle de responsable pédagogique (y compris la mention explicite du protocole)
- Et aura le courage de dire au ministre ce que son entourage doit lui taire : la rentrée a lieu en sep-

# Dossier: être adjoint



### L'adjoint

#### Jean Michel BORDES

Avant 68, dieu trônait; le censeur tonnait; le surveillant général... surveillait! César l'a dit avant de franchir le Rubicon. Mieux vaut être le premier dans son village que le second dans Rome. Vieille antienne de l'adjoint, excellent résumé du problème. Car il y a problème. Le second, pourtant luimême un peu chef, n'est pas heureux, définitivement. Enfin, il le croit! Dans la période de l'avant, il ronge son frein; ensuite, devenu chef à son tour, il oublie ou bien il garde, pardevers lui, comme un ressentiment d'avoir pu être un moment dans un tel "état".

On parle de malaise; du malaise des adjoints. A quoi tient-il vraiment et peut-on y trouver un remède? Est-ce un problème de statut? Est-ce dû à la nature des fonctions exercées, à la définition imprécise des responsabilités et des tâches? Est-ce un problème de regard que porte sur lui-même l'adjoint ou bien est-ce celui des autres, partenaires, hiérarques ou usagers, regard imprécis ou indifférent, sans réelle considération? C'est probablement le tout, indistinctement. Au début était l'histoire.

Avant 68, 1968 mais on pourrait tout aussi bien parler de 1868, nos établissements étaient dirigés par une sainte trinité: Dieu trônait; le censeur tonnait; le surveillant général... surveillait! C'était le bon temps. Cette trilogie, source inépuisable d'inspiration pour

les écrivains et les cinéastes, régnait sur un monde qu'on croyait définitivement soumis.

Lisons l'un de ces écrivains inspirés. Maurice Genevoix, dans son livre autobiographique intitulé "Trente mille jours" décrit ainsi ces trois personnages inséparables: "Depuis Napoléon, depuis Fontanes, le système est bien huilé, la hiérarchie solide : tout au faîte, le proviseur. Ses attributs : la barbe, la redingote, le tube, la rosette de l'Instruction publique, quelquefois le ruban rouge. Son domaine : un second étage - empyrée, dont un rang de fenêtres donne sur la cour des grands. Elles ne s'ouvrent jamais. C'est le dimanche, à la chapelle, que les élèves punis de consigne et les infortunés qui n'ont pas de "correspondant" peuvent l'entrevoir dans sa majesté. Au premier étage, exactement sous le proviseur, il arrive que s'entrouvrent les fenêtres du censeur. Sa barbiche n'est qu'un bouc, mais on sait son regard perspicace et, des huit cents sujets qui se rangent sous sa coupe, il n'en est pas un seul qui conteste son autorité.

Ni celle du surveillant général. Mais ici – nuance capitale – on aborde un monde accessible, quotidien, peut-être vulnérable. A preuve l'abondance des surnoms : la Verte, Le Mac, Pêchotte, Le Diaz..."



Relisons ce texte avec jubilation et retrouvons un moment cet univers à jamais disparu qui sentait l'encaustique, le beurre rance et distillait l'ennui.

Un monde disparu. Le censeur, madame le censeur dans les écoles supérieures parfois, tout comme le préfet des établissements religieux, régnait sur "l'intérieur" du lycée, temple laïque de nos temps modernes. Nul n'aurait osé le railler, tant la fonction semblait procéder du sacré. Le censeur, à Rome, n'est-il pas vrai, contrôlait les mœurs des citoyens; au lycée il était "celui qui blâme" et qui possédait la redoutable et magnifique charge de veiller à la bonne éducation des belles âmes à lui confiées.

Nul n'aurait osé représenter cette personne responsable dans nos vénérables institutions "de la surveillance, des études et de la discipline", comme le fit ensuite la télévision, sans la grâce et la magie du verbe de nos bons auteurs, comme un personnage falot, filandreux, ombre de son ombre, ombre de son chef, obséquieux jusqu'à l'inconscience, inexistant. Personnage devenu immature et vil, laissant aux autres même l'autorité et la responsabilité essentielles de directeur des études qui devraient au moins lui être reconnues.

Responsable de "l'intérieur" quand le proviseur l'était de "l'extérieur", assisté dans sa tâche par des surveillants généraux, des surveillants, des adjoints d'enseignement, des secrétaires et des personnels de bureau, des appariteurs souvent qui, logés dans le couloir d'accès au bureau du censeur, filtraient les entrées, ordonnaient les rendezvous, répondaient à l'appel de sonnettes, portaient les plis.

Monde disparu que réglait l'appel de la cloche; monde napoléonien tout empli de discipline; monde clos et feutré où il ne faisait pas bon contrer le proviseur dont les pouvoirs n'étaient guère contestés.

En 68, "cours, camarade, le vieux monde est derrière toi!", la révolution et des chamboulements, la démocratisation des structures. Des collèges sont créés, "un collège par jour", des lycées construits ou rénovés, des réformes mises en chantier, des textes innombrables publiés.

Au sein des établissements du secondaire, des équipes mises en place, sur le modèle existant. Tout semble identique, mais en fait tout change.

Le conseiller d'éducation répugne à assurer les tâches traditionnellement dévolues au surveillant général et à être sous la tutelle de l'adjoint. La discipline est remisée au rang des vieilles lunes, l'éducatif privilégié, les contraintes rejetées. Le chef d'établissement, les lois de décentralisation aidant, est totalement accaparé. Il est sur tous les fronts, à toutes les tâches, veillant à tous les grains, présidant, exécutant, impulsant, courant les conseils et les commissions, répondant aux sollicitations. On voudrait qu'il délègue mais on ne traite qu'avec lui. Il est au four et au moulin, véritable Maître Jacques que les menaces de recours en justice risquent maintenant de paralyser. L'adjoint – "la personne associée à une autre pour l'aider dans ses fonctions" – personnel de direction, le second, défini comme tel par les textes, n'a pas de domaine spécifique. Il seconde mais trop souvent dans l'imprécision, source de non-dits, de malentendus, d'insatisfactions voire de rancœurs. de frustrations. Parfois il fait tout, parfois il ne fait rien, attendant et exécutant les ordres. S'il en fait trop, il peut gêner; s'il n'en fait pas assez, il peut être blâmé. Le plus souvent, faute de moyens, il doit assumer plusieurs fonctions et devient le serviteur du dernier des maîtres, l'ordinateur. Il se voit progressivement cantonné dans un rôle trop technicien, trop gestionnaire, évincé des aspects relationnels et humains qui font l'intérêt de cette fonction.

En fait, son image est brouillée. Il n'est plus vraiment et totalement investi de la mission première qu'assumait auparavant le censeur, celle-ci étant diluée entre plusieurs responsables; il doit se faire une place, définir, sinon disputer son champ d'action. En fin de compte, harassé par des journées trop longues, il aspire à faire autre chose, espé-

Notre syndicat, en ne cédant pas sur le principe du maintien de l'adjoint dans le corps des personnels de direction, a eu raison. Tout comme il a eu raison de défendre le principe d'une lettre de mission à l'adjoint qui permettra bientôt aux deux membres de la direction de réfléchir aux modes de fonctionnement qui sont les leurs et aux modifications à y apporter.

page 23 **DATA PUCE** 

rant dans un ailleurs une plus grande liberté et une plus grande responsabilité.

Que faire? Car c'est vrai, la fonction d'adjoint est moins ou n'est plus attractive. Elle est vécue maintenant comme un temps de passage, pas forcément formateur. Elle se définit plus par ses aspects négatifs que par ses côtés positifs.

D'abord affirmons que les tâches de l'adjoint et/ou de l'adjointe ne peuvent pas être inintéressantes. Car elles sont intéressantes, pour peu qu'une répartition des tâches soit faite avec intelligence et attention. La gestion administrative, pédagogique, l'investissement qu'on y donne, la conduite des hommes, les relations qu'on entretient avec les différents partenaires de la communauté ou de l'extérieur, les projets qu'on met en place et qu'on exécute, l'aide qu'on apporte, etc. ... sont autant de côtés positifs. Ayons la sagesse et la volonté de replacer cette fonction dans le plus long terme, et laissons à chacun le droit de s'épanouir sans complexes, soit en postulant très vite à une autre fonction, soit en y

Notre syndicat, en ne cédant pas sur le principe du maintien de l'adjoint dans le corps des personnels de direction, a eu raison. Tout comme il a eu raison de défendre le principe d'une lettre de mission donnée par le chef d'établissement à l'adjoint qui permettra bientôt aux deux membres de l'équipe de direction de réfléchir aux modes de fonctionnement qui sont les leurs et aux modifications à y apporter. Il a eu raison de demander une évaluation contradictoire qui permettra ainsi à l'adjoint de défendre, sur des bases plus claires, son bilan.

Car il faut, mes camarades, chefs et adjoints unis dans le même service sinon dans le même destin, nous engager, définir les champs d'action et de responsabilité de l'adjoint, assumer pleinement nos choix et nos décisions afin que celui-ci soit dans les faits le chef d'établissement qu'il est, nommé par le ministre et non, pourvu d'une délégation, révocable à tout moment, comme l'est celle du maire - adjoint. Il faut nous battre pour que le corps des adjoints continue à être géré au plan national comme l'est celui des chefs d'établissement. Notre syndicat a eu raison de tenir bon dans ce domaine aussi. Il faut que les adjoints, dans le cadre des règles en vigueur, d'ancienneté et de service, comme les chefs, bénéficient aussi et toujours de promotions. Il faut, enfin, que les fonctions demeurent attractives

Nous devons nous mobiliser pour qu'au sein des équipes et des personnels de direction, l'adjoint joue pleinement son rôle et soit reconnu en tant que tel comme un des éléments essentiels de nos établissements... Mais il existe aussi et heureusement nombre d'adjoints heureux, dans un monde où règne l'harmonie! Ils nous montrent le chemin.

Nota bene: Le vieil adjoint que je suis resté aurait très bien pu devenir chef d'établissement, s'il l'avait voulu. Les événements de la vie l'ont amené à demeurer en l'état. C'est donc sans haine et sans passion qu'il s'exprime, serein et heureux de sa carrière... d'adjoint!

# Adjoint, je suis adjoint!

#### **Bernard LEFÈVRE**

Je suis adjointe et résignée: (N.D.L.R. l'utilisation du féminin revêt une réalité, les femmes occupent plus souvent des postes d'adjoint).

- l'adjointe obéit
- l'adjointe ne choisit pas la politique de l'établissement
- l'adjointe ne pense pas, elle exécute
- l'adjointe travaille pendant les grandes vacances

Je pourrais continuer ainsi de débiter les ressentiments exprimés par des collègues adjoints, si je prenais le temps de relire tous les courriers que le syndicat reçoit mais pour quoi faire?

En revanche les adjoint(e) s reconnu(e) s, et heureux (ses) d'être adjoint(e) s, eux ne nous écrivent pas. Nous le regrettons car leur expérience pourrait être utile au syndicat.

Pour compenser cette frustration, je vais satisfaire mon narcissisme naturel en vous racontant mon histoire, celle d'un ancien adjoint heureux.

Nommé censeur des études en 1975, à l'âge de 30 ans, j'ai eu cette chance de débuter ma carrière dans une cité scolaire. Son chef d'établissement, véritable homme orchestre, valorisait et utilisait toutes les capacités et les compétences de ses collaborateurs dans le strict respect des compétences institutionnelles des uns et des autres et dans une totale transparence. Dans cette cité scolaire il y avait de la place pour tout le monde, en réalité il manquait manifestement des moyens, l'avenir me l'a montré. Les acteurs principaux de cet établissement, sous la responsabilité de son chef, employaient leur énergie à rechercher leur complémentarité fonctionnelle au lieu d'exacerber ce qui aurait pu les opposer. J'ai aimé mon métier d'adjoint et j'y ai appris les fonctions de chef d'établissement dans le même temps

Les reçus au concours, à cet égard, sont d'ailleurs très réalistes, tant en terme d'emploi qu'ils auront à leur prise de fonction qu'en terme de déroulement de carrière. Ils souhaitent un poste d'adjoint pour apprendre le métier.

Nous devons donc tout mettre en œuvre pour que ce passage obligé soit pour tous le meilleur.

Sans, bien entendu, prendre partie - car généralement nous n'entendons qu'une version des faits - dans un certain nombre de conflits avérés ou larvés existant dans des établissements, les responsabilités sont très largement partagées.

De l'extérieur, dans ces situations, nous ressentons des oppositions de personne, une absence de transparence dans le fonctionnement, des domaines de responsabilités mal définis ou inexistants, bref une absence de contractualisation des tâches et des responsabilités de chacun.

Sans remédier aux querelles de personnes, la lettre de mission, n'en déplaise à nos détracteurs, pour la première fois imposera à la direction de se mettre autour

d'une table pour répondre à la question désormais banale « qui fait quoi, comment, où et quand? ». Dans cette aventure de la direction, version « statut de l'an 2000 », le défi de l'encadrement ne sera pas gagné par le chef ou par l'adjoint mais par la direction!

Depuis que je milite au SNPDEN, la place de l'adjoint dans l'EPLE revient régulièrement dans les AGA et dans les débats de nos instances statutaires. Trop souvent, peut-être, au prétexte de ne pas traiter des querelles de personnes, nous avons évacué ce problème. Lors du prochain BN élargi, je proposerai l'inscription à l'ordre du jour de nos débats futurs la question de la « lettre de mission outil de la direction, chef et adjoint, mode d'emploi ».

En attendant l'ouverture de ce débat, je ne peux que vous inviter à en débattre dans les départements et les AGA et à nous faire parvenir le fruit de vos réflexions. Audelà de cet aspect, qui concerne le moyen terme, je demanderai aux responsables de DIRECTION de donner la parole chaque mois à un(e) adjoint(e).



### « L'adjoint est l'avenir du chef... » ou le contraire?

Patrick FALCONNIER

Le poète a toujours raison, qui voit plus haut que l'horizon... Et si effectivement, nous tentions de prendre quelque hauteur afin de voir plus loin?

Ösons les questions provocatrices : faut-il des adjoints? Si oui, l'adjoint estil condamné à devenir chef? La dignité est-elle consubstantielle à la qualité de

Ces questions, dont l'humour n'échappera même pas, je l'espère, aux chefs qui ont oublié leur passé d'adjoints, méritent d'être traitées à la lumière de quelques chiffres. Le premier tableau est une photographie instantanée en 2000 des tranches d'âge et des effectifs des personnels de direction dans leur totalité, faisant fonction comprise:

Âge	Effectif	%
31-35	182	1 %
36-40	636	5%
41-45	1 458	11%
46-50	3 467	25%
51-55	4 5 3 1	33%
56-60	3 263	24%
61-65	341	2%
Total	13878	100 %

On constate facilement le fort renouvellement d'ici 10 ans du corps de personnels de direction; un autre tableau plus détaillé, académie par académie, que j'ai publié dans le Bulletin Carrière, montre en se plaçant en

2001 que 3 collègues sur 10 seront partis en 2005, et 2 sur 3 en 2010! Les gros bataillons de départ se situeront entre 2003 et 2008 (si d'ici là les règles pour le départ à la retraite n'ont pas changé...).

Première conclusion: il faudra rapidement et massivement renouveler le corps de personnels de direction. Or, par les concours, on recrute des adjoints : il faut donc que s'organise un flux d'adioints devenant chefs strictement équivalent au nombre de chefs partant à la retraite.

Or un deuxième tableau, ci-dessous, nous donne quelques éléments supplémentaires. Il a été construit en 2000 sur des données de la rentrée de septembre 1999, les dernières que nous possédons dans leur intégralité. Il s'agit de la répartition des personnels de direction titulaires et stagiaires (donc sans les faisant fonction) en activité lors de l'année scolaire 1999-2000, en fonction de leur âge et de l'emploi occupé.

On constate facilement le fort renouvellement d'ici 10 ans du corps de personnels de direction: 2 sur 3 en 2010! Il faut donc que s'organise un flux d'adjoints devenant chefs strictement équivalent au nombre de chefs partant à la retraite.



#### Janvier 2000 - Répartition des personnels de direction en activité

Somme effectif	Âge																	
Emploi	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48
ADCG	12	15	20	30	33	35	49	50	63	94	84	106	114	120	138	158	192	209
ADLP	1		4	5	8	6	9	11	12	13	26	13	12	27	20	27	36	35
ADLY	2	4	10	10	15	24	26	27	44	41	45	45	51	58	50	77	88	107
Autre									1		1	1	1	2	5	1	3	2
PACG			1	4	2	16	11	17	24	28	44	59	65	78	115	118	189	230
PRLP							3	1	1	6	8	8	17	13	13	22	27	27
PRLY				1			1	1	3	6	3	8	10	14	15	30	54	50
PRVS										1		1		1	2		1	1
Autre					1	1	1	1	2	1	3	3	3	6	3	7	6	5
Total	15	19	35	50	59	82	100	108	150	190	214	244	273	319	361	440	596	666
En %	O %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	2 %	2 %	2 %	2 %	3 %	3 %	5 %	5 %

NB: PRVS = proviseur vie scolaire. Autre = emplois de directeur de cabinet, de détachés à l'administration centrale, CNED etc.

On remarque donc, même si les chiffres ne sont pas complets et que les faisant fonction sont uniquement sur des postes d'adjoints, que les adjoints représentent 43 % du corps et les chefs 57 %. Donc mathématiquement il y a et il y aura chaque année davantage de chefs que d'adjoints qui partiront à la retraite, d'autant qu'il est courant de demander un poste de chef avant sa retraite.

Deuxième conclusion: le nombre d'adjoints devenant chefs devra croître dans les 10 ans qui viennent.

Enfin le dernier tableau, la répartition des établissements par catégorie au 1er septembre 2001, nous apprend que, depuis le protocole, le nombre d'établissements classés en 3e catégorie et au-delà est supérieur à la somme d'établissements classés en 1re et 2e:

Troisième conclusion: les probabilités sont plus grandes de terminer sa carrière dans un établissement de catégorie supérieure. Or on change d'établissement, le plus souvent, soit pour aller d'un poste d'adjoint à un poste de chef, soit pour aller vers un établissement de catégorie plus importante. La mobilité favorise donc les fins de carrière sur des plus gros postes, et la mobilité devient une règle...

Ainsi, si on rapproche tous ces éléments, une évidence s'impose: l'avenir d'un grand nombre d'adjoints est bien de devenir chef!

Bien entendu il ne saurait y avoir d'obligation, et il est hors de question de doubler la mobilité géographique d'une mobilité fonctionnelle. Au contraire il faut proclamer haut et fort que dans un corps unique la dignité de la fonction d'adjoint est égale à celle d'un chef, et qu'on peut très bien par choix réaliser toute une carrière d'adjoint. Cependant force est de constater qu'il sera nécessaire que de nombreux adjoints deviennent chefs d'ici 2010; inversement après cette date les places seront prises... en même temps que les carrières s'allongeront avec le recrutement limité à 45 ans! Dès lors la logique du système sera en place: on rentrera dans le corps des personnels de direction (ou d'encadrement d'ici là) pour une carrière d'au moins 15 ans, avec un début de carrière comme adjoint sur un ou plusieurs postes, puis un ou plusieurs postes de chef, avec au passage la ou les promotion(s) attendue(s)...

Alors oui, « le chef est l'avenir de l'adjoint », ou plutôt la fonction de chef est bien une fonction d'avenir pour l'adjoint! Et comme on ne saurait également imaginer qu'un chef se passe de l'adjoint, on peut aussi prétendre que « l'adjoint est l'avenir du chef ».

Il m'arrive de prétendre « qu'il ne faut pas dire du mal des riches et des vieux, car on ne sait pas ce qu'on peut devenir », et je dirai donc aux adjoints de ne pas dire du mal des chefs, ils ne savent pas ce qu'ils deviendront!

	Collèges	Lycées	Lycées Professionnels		
1	1037	-	277	1314	48 %
2	1814	306	333	2453	
3	1555	306	277	2138	
4	777	612	222	1611	52 %
4exc.	-	306	-	306	
	5183	1530	1109	7822	



#### par âge et emploi

49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	?	
																			TOTAL
212	234	235	233	175	142	133	124	103	73	80	38	17	7	3	3	3		4	3 341
48	43	38	34	30	34	17	20	12	9	5	1	1	2						559
104	94	107	119	88	70	60	47	40	41	30	12	16	6	1	4	1		1	1 565
6	10	5	5	7	2	6	3	2	1	2	1								67
252	338	386	407	371	291	335	378	345	254	200	102	57	31	13	9	4	2		4776
42	50	65	76	66	59	75	52	78	45	41	16	15	7	5	3	1			842
92	93	93	137	144	101	123	117	117	85	60	58	35	21	11	8	2			1 493
4	3	4	2	2	2	1	2	1	1	2									31
6	9	11	11	13	6	9	8	8	7	5	34	5	2	7		4			188
766	874	944	1024	896	707	759	751	706	516	425	262	146	76	40	27	15	2	5	12862
6 %	7 %	7 %	8 %	7 %	5 %	6 %	6 %	5 %	4 %	3 %	2 %	1 %	1 %	#	#	#	#	#	100 %



page 27 SMR CONSEIL

### Les adjoints dans le mouvement

Opérations de mutations mars 2001

242 adjoints de collège 20 adjoints de LP 89 adjoints de lycée deviennent principaux

14 adjoints de collège 19 adjoints de LP 16 adjoints de lycée deviennent proviseurs de LP

3 adjoints de LP 23 adjoints de lycée deviennent proviseurs de lycée

La CAPN s'est réunie les 28, 29, 30 mars pour les propositions de mutations des chefs et des adjoints sur postes de chefs d'établissement C'est la phase 2 du mouvement, la phase 1 étant les mutations des chefs d'établissement sur postes d'adjoints (même date), et la phase 3, les mutations des adjoints sur postes d'adjoints (en mai).

L'étude ci-dessous se propose d'étudier le mouvement des adjoints sur postes de chefs d'établissement après les premières propositions de la CAPN de mars

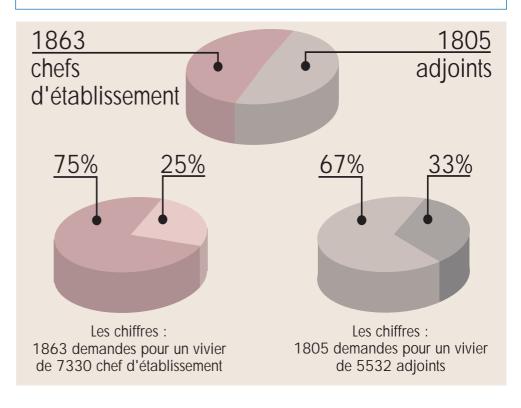
#### 1re partie : étude des candidatures

#### 1. Étude des candidatures en fonction du vivier dans sa globalité

On a noté 3 668 demandes de mutation dont:

- adjoints pour un poste de chef
- adjoints pour un poste de chef ou d'adjoint
- 270 adjoints pour un poste d'adjoint
- 1840 chefs pour un poste de chef 5 chefs pour un poste d'adjoint
  - 8 directeurs d'EREA pour un poste de chef
  - 10 collègues d'autres administrations pour un poste de chef

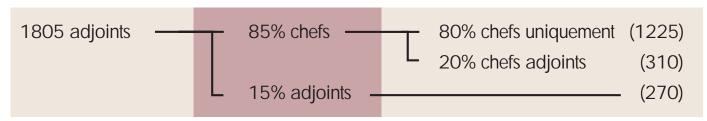
Un adjoint sur trois demande sa mutation alors qu'un chef sur quatre souhaite participer au mouvement



### des chefs en 2001

#### Jacqueline VIGNERON-VANEL

#### 2. Les postes ciblés



- des adjoints demandent un poste de chef d'établissement ; 20 % d'entre eux sont candidats sur un poste 85 % de chef ou d'adjoint.
- des adjoints demandent un poste d'adjoint uniquement. 15 %

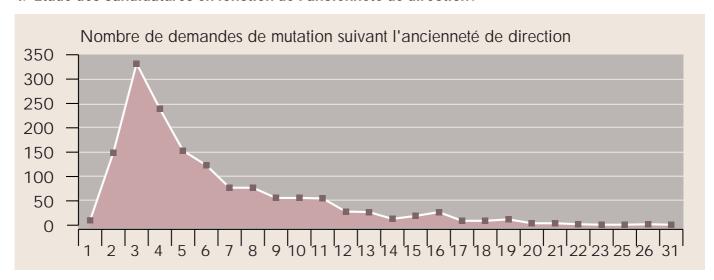
#### 3. Étude des candidatures en fonction de l'emploi de départ:

905 principaux - adjoints, 129 proviseurs - adjoints de lycée professionnels, et 501 proviseurs - adjoints de lycée sont candidats à mutation.

Par rapport aux effectifs des différents emplois, les adjoints de lycée sont les plus nombreux à vouloir muter (32 %) et les adjoints de lycée professionnel les plus "sédentaires" (22 %). Les collègues de collège représentent 27 % de leur vivier.



#### 4. Étude des candidatures en fonction de l'ancienneté de direction :



Les deux tiers des adjoints (68 %) qui demandent leur mutation ont une ancienneté de direction égale ou inférieure à 6 ans.

Les lauréats concours ont leur premier emploi sur un poste d'adjoint. Après les 3 ans réglementaires sur leur poste, la moitié d'entre eux (332) aspirent à un poste en pleine responsabilité. L'emploi de personnel de direction adjoint est le passage obligé pour l'accès rapide à la fonction de chef.

#### Tableau obtenu à partir de 1 486 fiches renseignées :

Ancienneté de direction	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	25	26	31
Nombre de candidatures	10	149	332	239	153	123	77	77	56	56	55	28	27	13	19	27	9	9	12	4	4	2	1	1	2	1

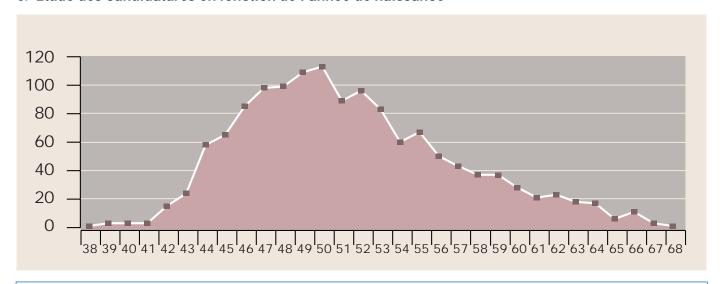
#### 5. Étude des candidatures en fonction du genre

Proportionnellement à l'ensemble des personnels de direction où les femmes représentent 35 % du vivier, les adjointes représentant 43 % des candidats adjoints seraient plus mobiles. Cependant la proportion des femmes et des hommes rapportée strictement aux adjoints est à prendre en compte pour confirmer cette supposition.

#### 43 % d'adjointes et 57 % d'adjoints sont candidats sur un poste de chef d'établissement



#### 6. Étude des candidatures en fonction de l'année de naissance



#### La moitié des candidats sont nés entre 1946 et 1952, c'est à dire qu'ils ont entre 49 et 55 ans.

L'ancienneté de direction étant relativement faible, on peut en conclure que l'accès au corps des personnels de direction est tardif. 30 ans séparent le plus jeune candidat (né en 1968) et le plus ancien (né en 1938).

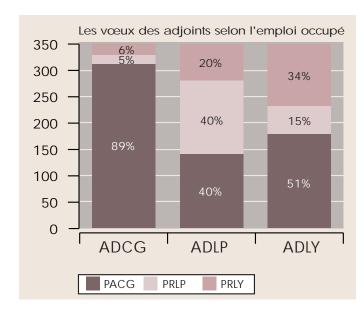
#### (Étude faite sur 1 357 fiches répertoriées, documents ministériels des CAPN)

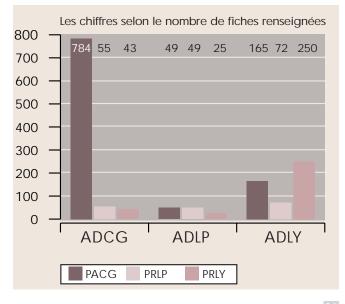
Année de naissance 19	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68
Nombre de candidatures	1	3	3	3	15	24	58	65	85	98	99	109	113	89	114	83	60	67	50	43	37	37	28	21	23	18	17	6	11	3	1

#### 7. Étude des candidatures en fonction des emplois de départ et d'arrivée

(en fonction du 1er vœu)

	Adjoints de collège :		Adjoints de LP:		Adjoints de lycée:
89 %	candidats à un poste de principal	40 %	candidats à un poste de principal	51 %	candidats à un poste de principal
5 %	candidats à un poste de proviseur de LP	40 %	candidats à un poste de proviseur de LP	15 %	candidats à un poste de proviseur de LP
6 %	candidats à un poste de proviseur	20 %	candidats à un poste de proviseur	34 %	candidats à un poste de proviseur





#### 2<sup>e</sup> partie : les résultats des propositions de la CAPN de mars 2001 :

#### 1. Les résultats globaux

29 % des adjoints candidats se sont vu proposer une mutation sur un poste de chef.

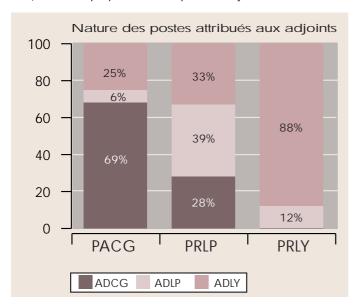
(35 % pour les chefs)

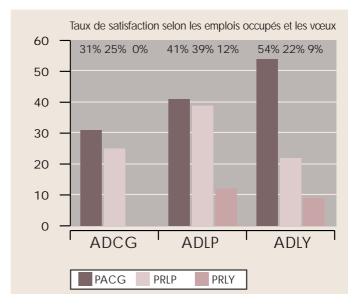
Les académies de MONTPELLIER et de STRASBOURG ont le taux de satisfaction le plus élevé (43 %) pour les adjoints

#### 2. Les résultats suivant les emplois ciblés et le poste occupé

351 adjoints ont été proposés principaux, 49, proviseurs de LP, 26, proviseurs.

(17 ont été proposés sur un poste d'adjoint en TOM ou à l'étranger)





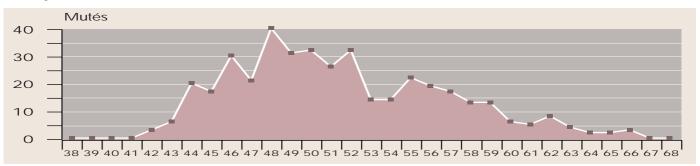
Les résultats ci-dessus qui montrent par exemple que les deux tiers des postes de principaux ont été attribués à des adjoints de collège paraissent logiques. On peut s'intéresser aux propositions de mutation selon

les vœux des collègues dans les différents emplois et constater que 31 % (242 sur 784) des adjoints de collège et 54 % (89 sur 165) des adjoints de lycée qui ont demandé un poste de principal l'ont obtenu.

(les calculs sont faits à partir du 1er vœu, suite aux résultats des propositions de mars 2001)

Un adjoint de lycée sur deux, un adjoint de collège sur trois candidats à mutation en collège, deviennent principaux.

#### 3. L'âge des mutés



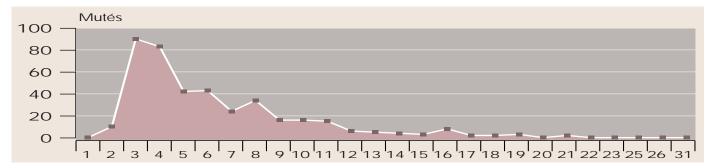
Année de naissance 19	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68
Nombre de mutés	0	0	0	0	3	6	20	17	30	21	40	31	32	26	32	14	14	22	19	17	13	13	6	5	8	4	2	2	3	0	0
Nombre de candidatures	1	3	3	3	15	24	58	65	85	98	99	109	113	89	114	83	60	67	50	43	37	37	28	21	23	18	17	6	11	3	1

#### 4. L'ancienneté de direction des mutés

On a remarqué que les candidats avaient peu d'ancienneté. Une plus longue expérience n'est plus un critère privilégié. On constate également que les collègues depuis longtemps en poste sont peu nombreux à vouloir muter

#### Les deux tiers des collègues adjoints mutés sur un poste de chef ont au plus 6 ans d'ancienneté

Ancienneté de direction	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	25	26	31
Nombre de mutés	0	10	90	83	42	43	24	34	16	16	15	6	5	4	3	8	2	2	3	0	2	0	0	0	0	0
Nombre de candidatures	10	149	332	239	153	123	77	77	56	56	55	28	27	13	19	27	9	9	12	4	4	2	1	1	2	1



#### 5. Les mutations et la parité

31 % des adjoints (271 sur 877) et 27 % (181 sur 658) des adjointes ont obtenu une proposition de mutation

#### **En conclusion**

Avant de présenter le tableau des mutations proposées par académie à la CAPN de mars 2001, que pourraient nous laisser penser ces chiffres?

Au moins

que les adjoints ne font qu'un passage obligé et court avant de postuler sur un poste de chef. que la fonction de personnel de direction est un métier de la maturité. que les adjoints de lycée sont les plus nombreux à vouloir muter et que leur fonction n'implique pas une carrière dans le second cycle.

Voici enfin → le tableau récapitulatif

Merci une fois encore à Joélle et à Sylvie au siège pour leur aide à la constitution des fichiers.

	glo	bal	%	ch	efs	%	ad	joints	%
	cdts	mutés	mutés /cdts	cdts	mutés	mutés /cdts	cdts	mutés	mutés /cdts
AIX/MARS	127	32	25%	69	16	23%	58	16	28%
AMIENS	104	49	47%	63	32	51%	41	17	41%
BESANCON	79	28	35%	42	21	50%	37	7	19%
BORDEAUX	139	41	29%	72	23	32%	67	18	27%
CAEN	103	32	31%	56	21	38%	47	11	23%
CLERMONT	82	25	30%	53	16	30%	29	9	31%
CORSE	10	4	40%	4	2	50%	6	2	33%
CRETEIL	240	79	33%	147	60	41%	93	19	20%
DIJON	83	28	34%	44	17	39%	39	11	28%
GRENOBLE	147	46	31%	87	24	28%	60	22	37%
GUADELOUPE	23	6	26%	8	2	25%	15	4	27%
GUYANE	16	4	25%	6	3	50%	10	1	10%
LA REUNION	53	18	34%	24	10	42%	29	8	28%
LILLE	217	79	36%	100	37	37%	117	42	36%
LIMOGES	53	15	28%	33	10	30%	20	5	25%
LYON	156	42	27%	79	25	32%	77	17	22%
MARTINIQUE	26	10	38%	5	5	100%	21	5	24%
MONTPELLIER	100	40	40%	49	18	37%	51	22	43%
NANCY/METZ	140	39	28%	73	20	27%	67	19	28%
NANTES	155	40	26%	94	26	28%	61	14	23%
NICE	97	32	33%	40	20	50%	57	12	21%
ORLE/TOURS	161	45	28%	95	25	26%	66	20	30%
PARIS	88	21	24%	41	13	32%	47	8	17%
POITIERS	96	37	39%	51	22	43%	45	15	33%
REIMS	100	34	34%	56	18	32%	44	16	36%
RENNES	128	31	24%	73	23	32%	55	8	15%
ROUEN	77	20	26%	40	13	33%	37	7	19%
STRASBOURG	78	29	37%	41	13	32%	37	16	43%
TOM	52	40	77%	36	25	69%	16	15	94%
TOULOUSE	113	33	29%	65	18	28%	48	15	31%
VERSAILLES	288	87	30%	154	47	31%	134	40	30%
AUTRES	10	1	10%	8	1	13%	2	0	0%
Total	3341	1067	32%	1808	626	35%	1533	441	29%

## « La direction » dans l'Europe de l'Éducation

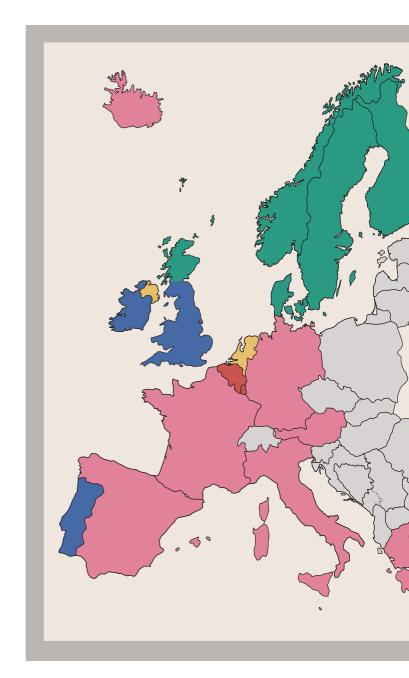
Rémy PIERROT

L'unicité des fonctions nous distingue des autres modèles européens

En 1995, au moment où se négociait en France un important accord entre le ministre de l'Éducation nationale François Bayrou et le SNPDEN, la présidence française de l'Union européenne commandait au réseau « Eurydice » une étude sur la direction de l'établissement scolaire en Europe.

Le fait que la France agite ce besoin de connaissances des autres à l'époque, était loin d'être innocent pour la négociation qui se nouait puisque pour la première fois une intention politique de déconcentration et d'autonomie de l'établissement accompagnait un volet de revalorisation des personnels de direction. On sait ce qu'il est advenu des intentions politiques, l'État français n'étant ni prêt à l'autonomie des établissements ni pour une plus grande coopération du système éducatif européen...

Tout a été dit sur la méthode du ministre Claude Allègre. Il serait cependant utile de faire le bilan de sa démarche en direction de l'Europe et en particulier sur l'enseignement supérieur. Il reste qu'il était largement au



fait des systèmes européens quand, après le rassemblement de la Mutualité, il a consenti à ouvrir le dialogue avec le SNPDEN sur la direction de l'EPLE. Nous aussi d'ailleurs, car de réunion du statut de l'an 2000 en réunion de CSN nous avions déjà approfondi notre réflexion sur la direction et réaffirmé dès la lecture du rapport Pair notre mandat sur l'unicité des fonctions et c'est toujours cela qui nous distingue des autres modèles européens sur lesquels personne n'a réussi à nous faire glisser. Lors d'un rassemblement des secrétaires fédéraux chargés des statuts des personnels au CSEE (comité des syndicats européens de l'éducation) où j'exposais à grands traits le protocole de notre nouveau statut des personnels de direction, j'ai cru sentir au delà des marques d'intérêt pour notre démarche

syndicale, la naissance d'une réflexion pour nos collègues de l'Europe du Sud, mais aussi de Belgique, d'Allemagne et d'Autriche, les pays nordiques ayant semble-t-il « cessé de rêver » (traduction libre) à autre chose qu'à leur condition matérielle souvent médiocre. Il n'est cependant pas un pays où la fonction de direction soit ressentie comme négative mais il semble qu'il y manque cette relation institutionnelle entre le chef et l'adjoint empreinte du minimum de hiérarchie qui marque la Direction de l'EPLE en France.

Recrutement et formation, corps unique, accès aux emplois par mutation, voilà qui caractérise le système auquel nous avons une fois de plus manifesté notre attachement et que personne d'autre en Europe ne connaît en ces termes,

> même s'il existe des fonctions d'adjoint hiérarchiquement et fonctionnellement définies.

> Je ne sais pas encore, au contact des autres chefs d'établissement européen et des professeurs qui exercent sous leur autorité, la réalité des relations de direction des établissements.

> Les schémas théoriques, pour complets qu'ils soient et utiles à connaître, nous montrent seulement que la nature de la sélection du chef d'établissement et l'autorité qui la nomme induisent les relations hiérarchiques de fonctionnement.

> pourquoi Alors après avoir fait à plusieurs reprises le choix de « l'unicité des fonctions » entretient-on l'idée d'un « malaise des adjoints »? Certes, je ne connais rien de plus exigeant que cette relation d'alter ego à la tête d'un établissement; les tensions qui naissent de tout projet, de toute initiative, sont à la fois le moteur des établissements et le lot quotidien de ces deux personnels qui ne se choisissent pas mais ont en commun un certain idéal éducatif.

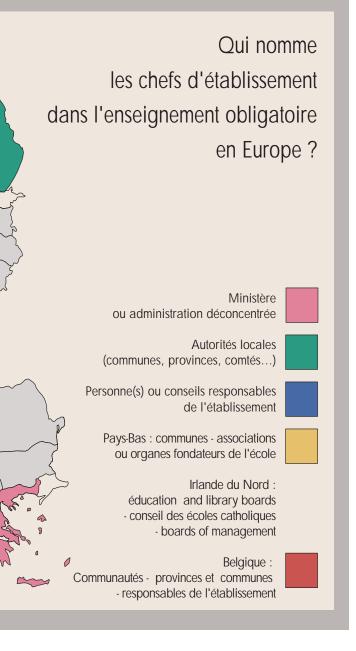
> Si l'on regarde de plus près comment et

pourquoi se sont constitués en Europe des associations ou des syndicats de personnels de direction, on approche mieux la réalité des préoccupations des hommes et des femmes qui, dans le cadre d'une mission à haute responsabilité juridique et éducative, tentent collectivement d'améliorer le fonctionnement de leur établissement.

Les constantes sont liées aux activités dans l'établissement, à chaque mission où s'exerce l'autorité administrative ou politique. C'est sur ces constantes que le SNDPEN peut avoir une action européenne et inspirer à la commission des fonctionnements d'établissement sur la base de notre protocole qui fixe une étape importante pour la constitution d'un corps d'encadrement éducatif.

Notre système qui intéresse fortement la CSEE, loin d'être parfait et toujours sujet à remodelage en fonction de l'expérience requise, ne serait-il pas comme on a pu le dire de la démocratie, le pire des systèmes à l'exception de tout autre? Nos prochains congrès le diront car nous sommes là au cœur du service public et de l'exercice du métier.

La relation que nous saurons entretenir avec nos collègues européens dans un cadre syndical sera un signe fort pour la commission de Bruxelles et pour les états membres



### Être adjoint, une fonction spé dans un métier de

Avec Yves GRELLIER, directeur du CRDP de Lyon, Philippe Marie de la commission Métier et trois adjoints, Antoine Rivelli, proviseur chargé des CPGE et actuellement permanent au Geneviève Khoursaji, principale adjointe et Jean Pierre Gratien, Débat organisé par Marcel Jacquemard.

#### La fonction d'adjoint au regard des textes

Yves Grellier : les situations réelles sont elles variables? C'est une hypothèse qu'on pourrait faire au vu de la quasi absence de textes qui définissent la fonction propre de l'adjoint si tant est qu'il y ait une fonction propre de l'adjoint. Précisément le constat que l'on peut faire dès le départ, c'est qu'il y a une situation inverse de celle des chefs d'établissement. Pour les chefs d'établissement, il y a énormément de textes et les pratiques me semblent très variées; pour les adjoints, il n'y a pratiquement aucun texte, mais les pratiques me semblent assez uniformes, relativement stables d'un établissement à un autre et d'un individu à un autre. Comment éclairer cette contradiction apparente? Peut être par le fait que l'adjoint a une fonction définie de façon double : d'une part, il est appelé à remplacer le chef de façon virtuelle (quotidiennement c'est virtuel, car le remplacement effectif n'est pas si fréquent que cela) et c'est le côté virtuel de sa position qui est le plus valorisant, forcément "être chef"... mais il ne l'est pas, et d'autre part, en attendant de remplacer le chef, il faut quand même qu'il occupe ses journées, et il les occupe de façon assez constante avec la vie pédagogique, l'organisation des enseignements, les emplois du temps et des lieux, les calendriers de conseils de classes, l'orientation... tout ça c'est l'adjoint et partout quel que soit le type d'établissement, et quels que soient les individus. Ce qui fonde dans les textes et dans les esprits l'adjoint, c'est précisément qu'il est personnel de direction. Du coup, on insiste sur le côté virtuel et occasionnel de la fonction, et on définit de moins en moins les choses par rapport à la réalité des tâches quotidiennes. C'est vrai dans le changement d'appellation, c'est vrai à propos du nouveau conseil de discipline. C'est tout à fait illustratif, l'adjoint n'est plus membre de droit du conseil de discipline,

sauf en tant que remplaçant. C'est vrai pour beaucoup de choses, et je crois que fondamentalement, cela explique ce que l'on appelle le malaise de l'adjoint car sa position, son rôle fonctionnel dans l'établissement, sa personne même dépend entièrement du chef. J'ai souhaité à un moment qu'il y ait un texte de cadrage sur les tâches de l'adjoint pour deux raisons : la première est une meilleure installation des adjoints car je crois que, dans beaucoup de situations, la seule chose qui les sauve, c'est l'espoir de devenir chef rapidement. La seconde: pourquoi ne pas prendre acte de façon écrite de la grande similitude des activités de l'adjoint dans tous les établissements sous forme d'un cadrage comme celui qui a déjà été fait par circulaire nationale pour le gestionnaire. Je termine en disant que la lettre de mission co rédigée et cosignée est sans doute une porte de sortie pour redéfinir (car dans un certain nombre de situations, on en a vraiment besoin) les tâches concrètes, et du coup les responsabilités déléguées de l'adioint.

#### Le SNPDEN et l'unicité de « la fonction de direction »

Philippe Marie: le SNPDEN a toujours été "réticent" à ce cadrage particulier, à cette installation de l'adjoint dans une fonction précise. Tout ce que nous avons négocié, construit autour du protocole reste bien dans l'unicité de la fonction de direction. Il nous est toujours apparu, à la différence de votre analyse de départ, qu'il y avait presque autant d'adjoints que de situations et de types d'établissement. Vous indiquez que l'adjoint fait la même chose, ou à peu près la même chose d'un établissement à un autre. Quelle communauté de travail, ou quelle identité de travail entre l'adjoint d'un petit collège rural, l'adjoint d'un gros collège ZEP de la région



parisienne et le proviseur adjoint d'une cité scolaire ou d'un grand établissement, gérant quasi exclusivement, c'est le cas de certains d'entre eux, les classes préparatoires en autonomie ou en totale responsabilité. Vous avez abordé le problème de l'orientation : un certain nombre de recteurs nous rappelait il y a peu de temps que l'orientation était bien du domaine strict du chef d'établissement et ne faisait partie qu'à l'extrême limite de la délégation pédagogique qu'un chef d'établissement pouvait "accorder" à son adjoint. Vous avez évoqué, comme exemple, la circulaire « gestionnaire ». Nous avons eu, au moment de la parution de cette circulaire, quelques oppositions avec les gestionnaires et nous conduisons toujours une réflexion avec nos collègues d'A & I ou du SNASUB. En termes fonctionnels, les gestionnaires se considéraient comme le deuxième adjoint du chef d'établissement, ce qui, au regard de notre fonction, et au regard de l'idée de direction, ne nous paraît justement pas réel. Il y a bien une notion d'ad-

# cifique direction?

### secrétaire national adjoint de lycée, SNPDEN, proviseur adjoint.

joint dans l'expression de seconder le chef d'établissement dans des gestions matérielles. C'est bien en s'appuyant sur ce que vous avez appelé le virtuel, c'est-à-dire dans cette notion d'une direction bicéphale dans son concept mais dont la responsabilité effective in fine (et c'est bien là l'ambiguïté) n'est pas partagée. La possibilité de délégation y compris de délégation de signature existe déjà pour certaines fonctions très limitées. Mais la fonction globale d'ordonnateur ne se délègue pas. Par ailleurs, pratiquement, historiquement et statistiquement parlant, on est en train de s'apercevoir qu'il y aura de moins en moins d'adjoint permanent. La profession d'adjoint est désormais de plus en plus une fonction transitoire de passage vers la fonction de chef d'où l'ambiguïté de la formule "présentez vous au concours de personnel de direction" (sousentendu chef d'établissement), et l'ambiguïté du concours lui-même, ambiguïté renforcée par la formation alternée.

### Le point de vue d'adjoints

Geneviève Khoursaji: la fonction d'adjoint n'est pas déterminée, pas précise. Nous sommes considérés comme des seconds, on est là pour aider le chef d'établissement. Personnellement, je pense que pour la lettre de mission, on devrait se présenter avec le chef d'établissement devant le recteur. On est deux. on travaille ensemble, on est une équipe, on partage les tâches, on doit être reconnu au

Jean-Pierre Gratien: la relation entre le chef et l'adjoint est fondamentale et déterminante. Cela peut être l'enfer pour l'adjoint (et pour les deux) s'il n'y a pas de dialogue. L'adjoint est là tous les jours, le chef est souvent à l'extérieur, il a un rôle de représentation vis à vis des institutions, l'adjoint passe de longues heures dans l'établissement ; il représente la continuité pour les élèves, le

personnel. Il est celui qui assume chaque jour la continuité des services, le déroulement des cours, les problèmes de sécurité... etc. Effectivement, il peut avoir cette impression d'être chef du quotidien. Le chef a son domaine réservé, par exemple certaines réunions auxquelles l'adjoint ne participe pas, ainsi il ne participe pas aux réunions concernant les problèmes financiers, le budget...

Antoine Rivelli: non seulement l'adjoint pourrait, mais devrait le faire parce que c'est formateur. Quand on dit que l'adjoint est là à titre transitoire et dans l'attente de devenir chef, il doit apprendre à gérer, et notamment dans le domaine financier. Or c'est avant tout par tradition et par la mentalité de nombreux chefs que les adjoints en sont tenus à l'écart.

J-P G: l'institution gagnerait certainement à ce que l'adjoint participe à des actions importantes. Se pose aussi la question du positionnement par rapport au gestionnaire qui tient les cordons de la bourse. Il y certains éléments qui échappent à l'adjoint. L'adjoint est face aux enseignants, aux élèves mais n'est pas face à tous les personnels notamment le CPE, les personnels ATOSS. Il y a un malaise par rapport à ces personnels

### La délégation

Y G: quand le chef est là, ce qui arrive, il n'y a plus de problème entre l'adjoint et le gestionnaire car les deux domaines sont clairement distincts. Le problème c'est quand la virtualité se réalise, quand l'adjoint a une fonction de chef, là, effectivement il y a un problème avec le gestionnaire.

Ph M.: l'un des points révélateurs de ce conflit et de cette potentialité de conflit est vécu lorsque le chef est dans l'incapacité d'exercer sa fonction d'ordonnateur. Le fait de transmettre, éventuellement à un chef d'établissement extérieur et non à l'adjoint en place, la fonction déléquée d'ordonnateur à titre d'intérim est une situation mal vécue et forcément ressentie comme une mesure de rétorsion : manque de confiance à l'encontre de l'adjoint sans que sur ce plan l'administration explique clairement pourquoi elle le fait. Elle le fait par habitude : on confie à quelqu'un qui est déjà ordonnateur. La fonction d'ordonnateur temporaire, pourrait être naturellement déléguée à l'adjoint s'il était vraiment virtuellement "le double" et "le capable de" pendant l'absence du chef et si la formation se faisait aussi dans le domaine financier.

### Une personnalité pour s'affirmer dans l'établissement

A R: je fais partie de ceux qui ont été longtemps adjoint (15 ans) dans différents lycées.

C'est vrai que j'ai eu plusieurs expériences, plusieurs chefs avec des personnalité différentes. Ce que je peux dire c'est qu'à partir d'un certain moment, il y a aussi de la place pour l'adjoint, s'il a la personnalité pour s'imposer, et pour se faire remarquer par la qualité de son travail et par les liens qu'il crée dans l'établissement. Au début, j'étais considéré comme l'arrivant qui avait tout à apprendre donc je me suis contenté de regarder, d'observer, de faire mon travail, ce qu'on me demandait. Lorsque j'ai changé d'établissement, je suis parti avec l'idée de faire autrement ailleurs et de l'exercer de manière active et non plus passive, ce que j'ai réussi. Lorsque je suis arrivé dans mon 3e établissement où je suis resté 11 ans, avec un secteur post bac important de plus de 1000 étudiants, je suis devenu pratiquement autonome; il ne me manquait que la délégation financière mais je n'en éprouvais pas le besoin et je ne la recherchais pas. J'étais en accord avec mes aspirations tout en sachant bien sûr que j'avais obligation de loyauté et de réserve vis-à-vis de mon chef. On avait parfois des désaccords qui se réglaient dans son bureau ou dans le mien, mais jamais devant les autres composantes de la communauté scolaire, il n'y a eu entre lui et moi aucun désaccord publiquement établi.

Ce fut une période heureuse, professionnellement parlant. Il y a la place pour que l'adjoint puisse s'épanouir, il y a des établissements où il peut le faire, et je suis d'accord pour dire que cela dépend du type d'établissement. Même si les tâches peuvent se ressembler, elles n'ont pas le même volume, la même qualité, les mêmes exigences en investissement personnel... Lorsque je côtoyais mes autres collègues de l'académie, j'étais souvent considéré comme

Y G: avec une fonction aussi mal définie, effectivement, la personnalité a le champ libre pour s'exprimer, pour se développer, ou pour, dans quelques cas malheureusement, exposer son indigence.

Ph M: nous avons tendance à considérer que le chef, de par sa fonction de chef, est obligatoirement et systématiquement reconnu. Cela ne veut pas dire qu'il soit approuvé de tous mais que sa fonction même crée le fait de sa reconnaissance, alors que l'adjoint de par sa fonction n'est pas immédiatement reconnu. Est-ce que tout chef est effectivement reconnu? Vous avez ciblé dans différentes études 4 catégories de chefs: le gestionnaire, l'administrateur, le politique, le pédagoque... Or aucun des chefs n'est (ou rarement) les 4 en même temps, ce qui signifie que là réellement, l'adjoint, personnel de direction, a toute latitude pour être, dans cette direction, ce que le chef n'est pas. C'est-à-dire le politique là où il y a un administrateur, le pédagogue là où il y a un politique... etc. L'idée d'une direction c'est, de "façon idéale", faire en sorte que ce qui n'est pas dans une seule et même personne - 4 compétences - puisse l'être mieux dans deux personnes représentant l'ensemble de l'équilibre de ces compétences.

Y G: sur la reconnaissance du chef parce qu'il est chef, (en raison de ses fonctions de chef) oui, pour une part, car cette fonction au sens strict du mot, est effectivement définie, contrairement à celle de l'adjoint. C'est plus simple d'apparaître avec un dessin formaté à l'avance plutôt qu'avec une image floue. Il y a plusieurs fondements à la légitimité et même si, dans notre société moderne, de plus en plus, c'est une légitimité qui repose sur ce que Max Weber appelait "l'efficacité par rapport aux buts ou par rapport aux moyens" selon qu'on pense plutôt à la demande sociale ou plutôt à l'économie des choses, c'est dans ce sens là que ça va beaucoup plus que dans une légitimité qui serait à la fois traditionnelle et légale, pour rester dans la problématique weberienne c'està-dire qu'au fond, dans les deux cas, que ce soit le chef de bande ou le chef de bureau, on lui obéit car il est le chef. Cette légitimité là demeure bien quelque part : le chef d'établissement, c'est le chef d'établissement. Plusieurs m'ont dit: "quand je vais à la Région négocier telle ou telle chose un peu importante, je sens bien que si c'était l'adjoint qui représentait l'établissement, les partenaires trouveraient qu'envoyer son second, c'est considérer que l'affaire est secondaire et donc c'est parce que le partenaire m'attend que je ne peux pas faire autrement que d'y aller. Quand je réunis les chefs d'entreprise, c'est moi qui vais les recevoir », le rôle est largement défini par autrui. Dans l'opinion publique, de façon très générale, même si cette légitimité traditionnelle décline, elle reste quand même, surtout dans l'administration.

A R: c'est tellement vrai que même les parents d'élèves, à l'intérieur de l'établissement, ne sont pas forcément contents d'avoir, lors de leurs réunions par exemple, l'adjoint comme représentant de l'établissement à la place du chef.

Y G: par contre, en tant que parent d'élève j'assiste à beaucoup de réunions et assez souvent, le chef, l'adjoint, le CPE, le gestionnaire sont là... parmi eux l'adjoint est le seul à ne rien dire. J'ai vu cela plusieurs fois. Il est là en tant que garde du corps du chef!

G K: tout dépend de la personnalité de l'adjoint. Il faut être une forte personnalité. Il faut lutter tous les jours pour être reconnu. On peut l'être. Je me suis fait connaître des parents, des professeurs... car j'ai travaillé avec eux et c'est un travail long, difficile. Je dis aux enseignants et également aux parents que nous sommes personnels de direction.

Y G: Si on pouvait se choisir mutuellement, ce serait bien... Ou il faudrait que quelqu'un associe des profils à peu près complémentaires. On sait bien qu'il y a des équipes qui marchent vraiment bien car elles sont complémentaires et il y en a qui ne marchent pas. Heureusement tout le monde a un peu les mêmes valeurs, la même mission et une certaine dose de bonne volonté, donc les choses s'arrangent. Il semble qu'historiquement l'évolution de la fonction d'adjoint, du censeur au

proviseur adjoint, soit de moins en moins définie par le contenu de ses tâches quotidiennes et de plus en plus par une sorte d'extension de délégation de responsabilité du chef. Le côté virtuel l'emporte sur le côté réel, ceci étant lié à l'autonomie de l'établissement. Plus une organisation est autonome, plus elle doit avoir une direction autonome. Cette direction autonome, c'est le chef. C'est déléguable mais pas sécable.

## Un concours pour recruter des chefs et pourvoir des postes d'adjoints

Y G: Pour être membre du jury de concours, je vois bien les questions que l'on se pose, quand je dis on, c'est tel inspecteur général de discipline qui est là et qui ne connaît pas grand chose à l'administration, tel autre qui a une longue expérience administrative, un chef d'établissement ou inspecteur d'académie par exemple qui dit: "cette personne ferait vraiment un bon adjoint de collège moyen, efficace, carré; je ne le vois pas proviseur en fin de carrière". On a cette interrogation, il faut bien des adjoints, mais on nous demande de recruter des chefs, et en effet quand on recrute celui qu'on suppose pouvoir devenir un bon chef, après 3, 4 ou 5 ans de "purgatoire" ça risque d'être un peu démotivant. Donc il y a effectivement un problème de recrutement qui s'accentue puisque d'un côté l'institution, depuis quelques années, insiste de plus en plus sur le rôle pédagogique du chef d'établissement, à savoir le chef d'établissement, premier pédagogue de son établissement... et de l'autre côté, avec l'accord du SNPDEN, et je suis complètement d'accord, l'ouverture du vivier. Vous entendez l'IG dire à une CPE, "quand vous aurez en face de vous un agrégé de math, ça ne va pas vous gêner Madame?" qu'est ce que ça va être quand il aura en face de lui un attaché?

Ph M : abordons cette ambiguïté de recrutement par l'angle de la formation, la formation du personnel d'encadrement en la pensant avec les personnels d'inspection ou CASU qui ont cette même fonction d'encadrement. Leur formation est restée différente de la nôtre à savoir une formation d'un an, carrée, précise. L'extension du vivier est porteur de sens pour la formation. Et pourtant on ne recrute pas, on ne forme pas tous les personnels d'encadrement avec une idée directrice. Cette ambiguïté du concours, non seulement n'est pas levée, mais est accentuée par la formation, telle qu'elle existe.

La formation a été l'un des points les plus difficiles des négociations auprès de la DPATE. Nous ne pouvons nous défaire de l'idée (sans doute mal intentionnée, mais après tout nous sommes des syndicalistes) que le choix de ce type de formation actuelle, en alternance ou en situation de responsabilité n'est en fait pas vraiment un choix volontariste. On ne peut pas se défaire de

l'idée que la formation doit permettre de ne pas retrouver la pénurie de personnels de direction connue ces dix dernières années. Officiellement on dira que non, mais le double concours de 1999 en a été l'élément fondateur. Le nœud de la formation demeure l'un des points les plus délicats du protocole.

#### La formation

J-P G: puisque vous parlez du recrutement de 99, j'ai été dans la promotion 1 de 99 qui a été la dernière à bénéficier des 6 mois de formation. Je regrette l'abandon de ce type de formation. Maintenant on affecte des gens qui sont en formation initiale. Ils sont absents 2 à 3 jours, ce n'est pas évident quand ils reviennent, il faut reprendre constamment les affaires. Cette formation de six mois, en son temps, était critiquée, je trouvais qu'elle était inégale, mais avec le recul et ce que font maintenant les nouveaux sortants du concours, j'estime qu'elle était utile, car c'était un moment de réflexion ou de débat, sur les problèmes de l'institution scolaire.

J'ai été enseignant pendant 17 ans, j'ai fait du collège, du lycée, de l'université. Quand vous décidez de devenir personnel de direction, vous faites un autre métier. Cela ne me choque pas que pendant une certaine période celui qui sort du concours soit adjoint, dans la mesure où il y a toute cette nouvelle profession à acquérir avec de nouveaux gestes. Il y a une nouvelle vision à mettre en place. Depuis 15 ou 20 ans, ce que l'institution demande aux personnels de direction s'est alourdi. Le travail s'est alourdi, les tâches également. C'est un métier de plus en plus technique qui demande une formation au niveau juridique, administratif, financier, pédagogique.

A R: Je voudrais réagir, à partir des contacts que l'on a pu avoir avec les adjoints sur le plan syndical, et notamment depuis l'instauration de cette formation en alternance. Ce que l'on peut dire c'est que des collègues s'expriment avec déception lorsqu'ils arrivent sur le terrain. Ils le font pour deux raisons : il y a un vrai problème d'information dès le départ. Le ministère assimile les fonctions de personnels de direction uniquement à celles de chef d'établissement. Dans les réunions d'information organisées dans les académies par les IA, les PVS, les IPRVS, on met en avant toutes les qualités requises, mais aussi les aspects positifs de la fonction de chef. On ne prépare pas les collègues à être adjoints. Puis vient le concours, on est valorisé car c'est un vrai concours. On s'attend donc à arriver dans un établissement, à avoir de vraies responsabilités. Première grande déception, on a un chef, qui nous a bien réservé quelques tâches mais l'accueil n'est pas toujours chaleureux. On n'est pas forcément le bienvenu et quand on tombe dans des petits établissements, on s'aperçoit qu'il n'y a pas de CPE, que l'adjoint a le secteur vie scolaire à assurer et que le chef ne veut surtout pas s'en charger, même partiellement. Évidemment la déception est grande. Bien entendu, la grande majorité reprend le dessus,

en espérant que cette épreuve sera de courte durée. La deuxième déception fait suite à la difficulté de maîtriser les dossiers et à l'impression d'une dégradation des relations à cause des absences répétées pour formation. "Au début ça allait, - me confiait un collègue stagiaire -, puis la relation s'est détériorée au fil du temps, je m'en vais souvent, et quand je démarre un dossier, il est déjà bouclé à mon retour et le chef ne m'en parle pas donc on s'installe dans cette méfiance réciproque, qui je crois est due à cette formation en alternance, à cette obligation de quitter l'établissement régulièrement". Il y a un vrai problème à ce niveau. Ce n'est pas fait pour améliorer la qualité du travail des adjoints, ni pour améliorer la relation chef/adjoint, ce n'est pas fait pour avoir une unicité de fonction de direction comme on la voudrait.

Y G: je partage largement cette analyse. Dans la formation précédente, pendant les fameux six mois, l'alternance existait entre les semaines dans l'établissement, les stages en entreprises et en collectivités locales et les semaines de regroupement (6 en général sur le semestre). Il y avait donc une alternance entre l'établissement et les regroupements, la grande différence étant que les semaines passées en établissement l'étaient en "irresponsabilité". Je pense qu'il y a eu vraiment une régression à tous points de vue dans le système actuel par rapport au système précédent. Les 6 mois étaient suffisants pour que le changement de peau se fasse. Il est nécessaire d'avoir un sas. J'ai été 6 ans membre de l'équipe académique à Lyon. On remarquait « cette année les stagiaires commencent à dire "ils" à propos des profs, plus tôt que l'année dernière ». C'était le critère qui désignait le moment où professeur n'est plus le groupe d'appartenance. Le changement du « nous » au « ils ». Si globalement le protocole me semble positif, il n'est pas exempt de contradiction. S'il est positif c'est qu'il va dans le sens d'une professionnalisation et en particulier l'abaissement de l'âge est pour moi un des éléments de cette professionnalisation.

### Recruter des candidats jeunes

Y G: peut être que le SNPDEN est d'un machiavélisme extraordinaire et se dit: "poussons les logiques jusqu'au bout, on va montrer que ce n'est pas tenable et il faudra donc que le ministère prenne des décisions bien plus radicales que ça" car si on abaisse l'âge du concours, et si d'autre part on continue de considérer la fonction d'adjoint comme une propédeutique à la fonction de chef, comme une période de formation au futur chef c'està-dire une période relativement courte, on n'y arrivera pas. Si on recrute plus jeune, la carrière des personnels de direction va s'allonger et dans une structure ou le nombre d'adjoints égale le nombre de chefs, les chefs resteront chefs plus longtemps et les adjoints mettront plus de temps à devenir chefs. Il y a là une contradiction... Si cette année on avait placé le seuil à 45 ans on est exactement à la médiane, la moitié des candidats a plus de 45 ans. Nous recrutons déjà un candidat sur trois (800 sur 2500) c'est-à-dire un taux de sélection qui n'est pas très élevé dans la Fonction publique. Dépassons un instant le sujet proprement dit. Ce concours n'est pas très attractif. Je ne crois pas que cela soit dû au « purgatoire » de la fonction d'adjoint ni même que la rémunération en soit la raison première. On constate qu'il y a plus de difficultés à recruter des IPR qu'à recruter des personnels de direction. On ne se bouscule pas pour devenir SCASU ici, CASU ailleurs, c'est une crise de l'encadrement de façon générale, au moins de l'éducation nationale et, peut être au-delà, de la Fonction Publique. Tout ceci nous dépasse largement...

Je voudrais revenir à ce qui nous paraît fondamental, à la clé des choses, à savoir cette notion de responsabilité. Ce sont des fonctions pour lesquelles ceux qui croient encore à quelque chose se lancent pour rendre service, pour avoir un travail social au sens le plus noble du terme, le sens des responsabilités... mais se retrouvent avec des responsabilités au sens juridique du terme c'est-à-dire quasiment "responsable donc coupable" et ceci devient insupportable. J'observe depuis très peu de temps quelques adjoints nouveaux qui se disent: "finalement ce n'est pas tous les jours confortable d'être adjoint, et je vois qu'être chef l'est encore moins! Je vais donc attendre un peu plus longtemps que je l'avais prévu avant de devenir chef"

C'est vraiment dramatique car c'est le symptôme supplémentaire de la crise d'encadrement en général et ça mine la doctrine même de ce que vous essayez de faire.

Ph M : Nous avons prévu le rajeunissement pour une véritable carrière correspondant à un véritable métier et non pas un deuxième choix ou un choix par défaut, dépit ou autre... C'est d'ailleurs ce qui justifie l'ouverture du vivier. Notre réflexion a été construite sur les 45 ans en fonction de "l'évaporation" des chefs. A l'intérieur de la pyramide des personnels de direction, les chefs sont plutôt plus vieux que les adjoints. Il nous semblait, en abaissant le seuil pendant une période probatoire de 5 ans par exemple que pendant cette période, les adjoints sont adjoints, la tranche des 55/60 ans des chefs s'évacue et le renouvellement s'effectue régulièrement et avec moins de risque de rupture.

Nous raisonnons désormais en terme de métier. C'est une donnée qui n'est pas encore totalement ancrée d'une part, dans la tête des candidats au concours, même si c'est en train de se faire, d'autre part dans la tête de notre ministère. C'est absolument évident, ne seraitce qu'en terme de gestion du corps des personnels de direction.

A R: sur l'abaissement de l'âge du recrutement à 45 ans, il y aura un blocage à un moment donné. A l'heure actuelle on parle d'une période transitoire courte, parce que l'on est dans une phase de vieillissement des chefs et donc de remplacements accélérés dans les années à venir. Dans 5 ou 6 ans ce ne sera plus le cas car on aura complètement renouvelé la fonction. Je crois qu'on fait fausse route en voulant ancrer dans les mentalités qu'être adjoint est une fonction tout à fait transitoire; c'est un métier dont la durée va sûrement s'allonger dans les années à venir. Je crois que l'institution doit expliciter la fonction d'adjoint comme étant une réalité relativement durable. Elle doit être identifiée car il y aura nécessité de passer non plus de 3 à 5 ans dans les fonctions d'adjoint mais de 5 à 10 ans avant de devenir chef. On ne doit plus laisser penser que l'on recrute uniquement des chefs, mais des personnels qui feront d'excellents adjoints et qui se destineront à devenir de bons chefs.

Dans les 5 années à venir il n'y aura pas de problèmes car il y aura beaucoup de départs (entre 800 et 1 100 par an). Les difficultés viendront à partir de 2008. Il faut cadrer la fonction d'adjoint, lui donner toute sa valeur et sa reconnaissance et l'identifier dans la réalité du quotidien. A partir de là il n'y aura plus d'ambiguïté et les adjoints ne seront plus forcément des "êtres malheureux" au service de "quelqu'un qui les tyrannise". Ils n'auront pas l'impression de ne pas être reconnus. La lettre de mission va dans ce sens et doit contribuer à mieux situer et à faire connaître leur action.

#### Ouverture du vivier

Y G: Je suis convaincu, après avoir rencontré un certain nombre de personnels de direction assez longuement et après avoir réfléchi à ce qu'ils faisaient, après l'avoir été moi-même que le travail du recruteur consiste à mettre les qualités personnelles le plus possible en phase avec les compétences professionnelles. Les qualités personnelles et les compétences professionnelles d'un personnel de direction sont complètement différentes de celles d'un enseignant. Du coup, je me demande pourquoi on continue de dire qu'il faut avoir été enseignant pour être personnel de direction d'EPLE.

Il me semble qu'il y a deux éléments de réponse. Le premier qui tient à l'exception scolaire française qui fait que, dans l'éducation nationale et spécialement dans le second degré, l'essentiel des fonctions d'autorité est détenu par d'anciens enseignants, c'est l'opposition de la filière pédagogique et de la filière administrative même si paradoxalement le prof "lambda" appelle administratif celui que l'administratif, lui, appelle pédago. Cette exception scolaire française qui est particulièrement vraie dans le second degré s'exprime par le fait que l'enseignant du second degré français est l'unique fonctionnaire à avoir 2 notes. Son collègue du 1er degré n'en a qu'une et son collègue du supérieur, aucune. Le deuxième élément de réponse à cette question est précisément que si les personnels de direction ont besoin d'invoquer une légitimité enseignante qu'ils n'ont plus, c'est qu'ils n'ont pas suffisamment de légitimité propre présente. Cette légitimité existerait si leur fonction était reconnue comme une profession avec une meilleure formation, y compris une dimension universitaire. J'ai considéré avec énormément d'intérêt l'idée du DESS direction d'établissement scolaire. Pour faire une vraie profession, ce n'est pas la peine

d'attendre 40 ans, ce peut être une profession première. Pourquoi pas d'anciens enseignants, de jeunes enseignants. Pourquoi pas d'autres aussi. J'aime la comparaison avec les structures hospitalières. Les directeurs d'hôpitaux n'ont jamais été médecins. Ils travaillent d'autant mieux avec les médecins que chacun a des compétences claires. On collabore d'autant mieux qu'on sait bien qui on est et qui est l'autre.

### Dans les petits établissements, un adjoint ou un CPE?

A R: c'est une grande déception, qui va parfois jusqu'à la démission, de collègues qui ont été insuffisamment informés, qui ont passé un concours, à qui on a fait miroiter les fonctions de personnel de direction comme étant très valorisantes et qui se retrouvent dans de petits établissements où il n'y a pas de CPE et où ils ont la totalité de la vie scolaire à charge, et où ils participent assez peu à l'organisation pédagogique de l'établissement et à sa gestion humaine et financière, domaines généralement réservés au Personnellement, je pense que dans un établissement petit ou moyen, lorsque la totalité de l'équipe de direction et de vie scolaire ne se justifie pas, il vaut mieux avoir un chef et un CPE alors que d'autres pensent qu'il vaut mieux un chef et un adjoint. Pour garder la cohérence et la valeur de la fonction de personnel de direction, il me semble qu'on ne peut pas imposer à un personnel de direction de faire un autre métier que celui pour lequel il doit être formé et auquel il se destine.

Y G: une nuance à ce que vous venez de dire. J'ai en tête deux établissements de l'agglomération lyonnaise où l'essentiel du travail du chef, en temps, en énergie et en soucis, c'est la vie scolaire (même s'il a un adjoint et au moins un CPE, des emplois-jeunes, des aideséducateurs). Sur le fond, je suis d'accord avec vous. Certains étaient seuls dans un petit collège avec quelques surveillants et une secrétaire. Quand je leur demandais ce qu'ils préféreraient si demain ils venaient à avoir 100 élèves de plus et que l'administration leur propose un poste supplémentaire, la réponse était toujours la même : un CPE. C'est un secteur qui est spécifique et le CPE n'a pas d'autorité sur les personnels enseignants. Le partage est le suivant : le secteur pédagogique pour le chef et la vie scolaire pour le CPE. Ce que je critique dans les domaines d'activités (du protocole) c'est que le pédagogique et l'éducatif sont constamment mêlés alors qu'à mon sens, dans la tête des personnels de direction, ils sont bien distincts puisqu'il y a d'un côté l'adjoint et de l'autre, le CPE. Ce sont des lieux différents, des temps différents qu'il ne faut pas mêler. On les mêlerait si on n'avait qu'un adjoint et pas de CPE.

A R: je ne voulais pas dire que le chef n'a pas de souci au niveau de la vie scolaire, d'ailleurs quand les familles se manifestent, il veut souvent être le premier à les recevoir, mais lorsqu'il n'y a pas de CPE, l'adjoint est chargé d'aller à la récréation, d'aller voir ce qui se passe dans les couloirs, d'aller surveiller le réfectoire, de régler les problèmes de discipline et de faire le contrôle des absences. Ce sont tous les aspects d'un métier auquel il n'a pas été préparé et qu'il n'a pas choisi, aspects qui découragent et démotivent les collègues qui se trouvent dans ces situations.

Ph M : le mélange, ou la non clarification du pédagogique et de l'éducatif, est aussi la résultante de ce qu'on peut appeler la contradiction du poids de l'histoire, de la fonction même de CPE qui fait que pratiquement toutes les organisations syndicales de CPE ont un seul et même objectif, un CPE n'appartient pas à l'équipe de direction. C'est la position syndicale. La position des individus peut être différente. Contradiction entre le statutaire et une fonction qui est de plus en plus définie, en terme d'horaires, de fonction, de service de permanence, de logement. Tout ce que l'équipe d'éducation faisait et ne fait plus, se trouve déplacé sur la direction elle-même. Cela a été aussi l'ambiguïté de toute la discussion autour du protocole et de la définition de ce nouveau métier. Ce nouveau métier s'est créé parce que nous souhaitions le voir créer, mais aussi par le fait qu'un certain nombre de tâches n'étant plus effectuées par d'autres, sont arrivées désormais de plein fouet sur la direction. De là viennent les interférences que vous notez entre le champ de l'éducatif et le champ du pédagogique.

### La responsabilité

G K: nous avons des responsabilités, mais c'est tout de même au chef d'établissement que revient la vraie responsabilité. C'est tout de même lui qui mène les débats au CA, qui va à la Région, et même si nous participons à ce travail, c'est tout de même lui qui est le responsable.

A R: Je comprends fortement que des collègues (ceux qui se sont exprimés et qui ont parlé de leur malaise de manière ouverte, en l'écrivant, en réagissant à la suppression de l'indemnité de responsabilité) sont adjoints, en général, de gros établissements. Je le comprends sur le plan psychologique et de l'éthique. C'était la seule reconnaissance concrète d'une part de responsabilité. On n'a pas suffisamment évalué l'aspect psychologique des choses. Cela dit il ne faut pas non plus s'arrêter trop là-dessus...

Y G: Pour ce qui est des responsabilités pleines et entières dans un établissement scolaire, il y a deux personnes et un groupe. Il y a la responsabilité du chef d'établissement en tant que tel : les missions du chef d'établissement, les valeurs et les finalités contenues dans la loi de juillet 1989 constituent le cadre de référence de l'action du chef d'établissement (... et de son adjoint par délégation). C'est merveilleux, il est entre parenthèses typographiques dans le texte et dans le sens aussi puisque c'est par délégation. Et cela

s'applique aux valeurs et aux finalités... c'est extraordinaire. L'agent comptable tient sa responsabilité d'agent comptable indépendamment de celle du chef d'établissement et tous les enseignants ont leur responsabilité devant leur inspection pédagogique. Tous les autres, y compris l'adjoint, sont là pour faire ce qu'on leur demande de faire. Ils n'ont pas de responsabilités propres. Je pense qu'il y a beaucoup d'adjoints et de chefs qui aimeraient bien qu'une solution juridique aille jusqu'au cadrage avec des vraies responsabilités. C'est pour cela que la lettre de mission est peut être une assez bonne solution, elle est "le moyen terme du possible", un papier co négocié, cosigné... etc. et où il est clairement dit que tel secteur est pour l'adjoint, tel secteur pour le chef... et que la concertation va de soi, pour que les gens soient plus responsables par rapport à eux et par rapport aux autres, puisque cette lettre est destinée à être publiée...

A R: c'est une avancée mais qui n'est pas encore perçue comme telle car il n'y a pas l'explication nécessaire et approfondie autour de cette lettre de mission, et c'est vrai que tout dépend de ce que l'on veut en faire. Elle peut être ressentie comme une hiérarchisation supplémentaire alors que ce n'est pas du tout l'objet ni l'esprit, mais il faut reconnaître que les premiers tests d'application qui sont faits dans certaines académies vont plutôt dans ce sens! Il faudra rester très vigilant!

### La lettre de mission

Ph M: l'adjonction de la lettre de mission de l'adjoint est arrivée assez tardivement dans les versions successives du protocole. Le SNPDEN a été très moteur dans cette analyse. L'une des pistes du ministère, était finalement que l'objectif du protocole était plus de créer un meilleur instrument de gestion du corps que nous représentons, alors que nous avions réellement l'idée d'en faire un véritable métier. Et si nous déclinions ce métier dans tous ses aspects, sinon dans tout son cadrage et toutes ses fonctions. il fallait le décliner tout à la fois en termes fonctionnels et gestionnaires. Nous avions une approche double alors que le ministère n'avait qu'une approche simple. Était amputée la déclinaison logique de la fonction mais aussi la gestion qui aboutisse à la reconnaissance de l'adjoint. Le risque que nous avions vu (et que nous continuons à voir) est que plus on réglemente ou plus on recadre la fonction de l'adjoint proprement dite, plus on risque d'en faire un corps particulier dont l'objectif du ministère est de pouvoir le gérer plus simplement, tout seul, plutôt que dans la globalité d'un corps de direction. Un des risques que nous avions vu, était qu'un certain nombre d'actes de gestion concernant les adjoints puissent n'être du ressort que du seul niveau académique, y compris le recrutement, ce qui était pour nous une sorte de "coin enfoncé" dans notre analyse de la direction comme bloc de direction. S'il n'y avait pas eu ce risque gestionnaire au sens immédiat, sans doute serions nous allés plus loin, en terme de meilleur cadrage, ciblage du rôle, de la spécificité de l'un ou de l'autre.

### Parole à...

### Reçus au concours 2001, deux jeunes collègues ont accepté de répondre aux questions du SNPDEN

### Isabelle LEFÈVRE, chef de travaux en région parisienne

Pouvez-vous nous indiquer brièvement votre parcours professionnel?

Passionnée par la génétique moléculaire, je me destinais à une carrière en recherche fondamentale. Je me suis présentée à l'agrégation de Biochimie-Génie Biologique uniquement parce que le cursus que je suivais à l'ENS de Cachan le prévoyait, pour ne pas dire l'imposait.

Cette « formalité » accomplie, je retournais dans la voie que je m'étais fixée en préparant un DEA de virologie. Je me suis alors très vite rendue compte que la recherche ne correspondait pas à l'idée que j'en avais, et c'est en pleine connaissance de cause que je me suis alors engagée - il s'agit bien d'un engagement dans l'enseignement.

Pendant mes cinq années d'enseignement en filière STL ainsi qu'en Section de Technicien Supérieur, le projet de devenir personnel de direction mûrit petit à petit. Trop jeune pour pouvoir me présenter au concours, je décide alors de postuler pour accéder aux fonctions de chef de travaux, fonctions que j'exerce depuis septembre 1999 dans un LGT de la région parisienne.

Choisissant de passer le concours de personnel de direction, quelles sont, de par vos motivations, les fonctions que vous envisagez.

J'aimerais, à terme, pouvoir piloter un lycée polyvalent. La plus grande richesse d'un établissement réside dans la diversité des filières (générales, professionnelles ou technologiques) qu'il propose et donc dans la diversité des personnes qui peuvent s'y côtoyer : la palette des projets à construire est alors infiniment intéressante.

Pensez-vous être armée pour affronter votre nouveau métier dès le mois de septembre?

Je ne pars pas au front tout de même. Quoique!

Sérieusement, je ne suis pas convaincue que la prise de fonction immédiate, si elle répond incontestablement à un besoin de l'institution, soit la meilleure façon d'aborder ce métier.

J'aurais préféré entrer en fonction avec un minimum de formation.

Ceci dit, une partie des compétences nécessaires aux fonctions de direction se retrouve dans l'exercice des fonctions de chef de travaux, je ne me sens donc pas complètement désarmée pour la rentrée prochaine. Et puis, finalement, la meilleure formation n'est-elle pas celle que l'on acquiert sur le terrain?

Qu'attendez-vous de la formation que vous allez suivre pendant vos deux années de stage?

Je vais suivre, en tant que stagiaire, une véritable formation par alternance. Pour que la mise en situation constitue un apprentissage réellement efficace, je pense que les sessions de formation initiale doivent, dans un premier temps, fournir aux stagiaires les outils qui leur font défaut. Ceci signifie que cette formation se doit d'être le plus possible individualisée, les parcours professionnels des lauréats du concours sont diversifiés, les besoins de chacun sont, par conséquent, très différents. J'attends donc de pouvoir sérieusement établir un bilan de mes compétences et que ce bilan serve ensuite à construire mon parcours de formation. Serai-je idéaliste?..

En tout état de cause, au sein de cette formation individualisée, il est un aspect qui, je pense, peut être généralisé : l'apprentissage de l'encadrement, une formation au « management » (un peu comme celle dispensée dans certaines grandes écoles de commerce) qui permettrait de professionnaliser la fonction de direction et de laisser une part moins large à la gestion intuitive.

Les fonctions d'adjoint vous seront probablement proposées.



Quel regard portez-vous sur cet emploi? Pensez-vous qu'il s'agisse d'un passage obligé pour mieux maîtriser ce métier?

La fonction d'adjoint est éminemment délicate, elle est loin d'être clairement définie, ce qui n'est pas sans poser de problème : j'ai eu l'occasion de rencontrer deux adjoints au bord de la démission tant leur situation était insupportable. Faut-il pour autant que des textes figent les fonctions d'adjoint? Je ne le pense pas : les missions pouvant être confiées à l'adjoint dépendent de trop de facteurs pour que l'on puisse donner une définition précise de cette fonction sans être réducteur.

Le chef d'établissement et l'adjoint constituent un duo, certes imposé par le ministère, qui se doit d'être solidaire ; je ne crois pas à la cooptation, le duo peut fonctionner efficacement à partir du moment où les deux parties travaillent en bonne intelligence professionnelle et s'accordent sur leur complémentarité. La période d'adaptation et d'analyse passée, il est alors sans doute utile de pouvoir contractualiser les rôles et tâches de chacun.

La fonction d'adjoint me paraît en tout état de cause une situation d'apprentissage

indispensable, elle constitue sans doute le meilleur des postes d'observation ainsi qu'une étape dans la prise de responsabilités, pourvu que le chef d'établissement « joue le jeu » et que l'adjoint adopte l'attitude professionnelle

Selon vous faut-il se syndiquer quand on devient personnel de direction? Comment avez-vous connu le SNPDEN? Qu'attendez-vous d'un syndicat de personnel de direction?

Je pense que les personnels de direction ont besoin plus que jamais de pouvoir communiquer entre eux, de pouvoir échanger au sein d'un réseau. A ma connaissance, seul les syndicats le permettent à l'heure actuelle, c'est pourquoi, je pense qu'il est utile de se syndiquer en tant que personnel de direction si l'on veut pouvoir contribuer, en tant qu'acteur de terrain, à la mise en œuvre de la modernisation du système éducatif. J'attends donc avant tout d'un syndicat de personnel de direction qu'il soit une force de proposition dans ce domaine. J'ai connu le SNPDEN par l'intermédiaire de mon père, mais je connais également un autre syndicat de « moindre poids », il est vrai.

Le SNPDEN depuis 4 ans travaille pour obtenir du ministère l'écriture d'un nouveau statut de personnel de direction pour remplacer celui de 1988, le nouveau statut sera très certainement publié prochainement. Quelles sont vos attentes à ce sujet?

J'attends de ce nouveau statut, comme beaucoup je pense, qu'il clarifie les missions des personnels de direction, qu'il affirme l'autonomie de l'établissement et reconnaisse la valeur des expériences menées sur le terrain. Enfin, mais faut-il le dire puisqu'il s'agit d'une évidence, que ce nouveau statut revalorise la fonction. Quand vous annoncez aujourd'hui à vos collègues enseignants que vous vous présentez au concours de recrutement des personnels de direction, certains pensent qu'il s'agit d'un choix par défaut (« tu n'aimes plus enseigner?! »), d'autres que vous êtes forcément un inconscient, et d'autres, enfin, admirent votre philanthropie!

Si je dis: "chez les Lefèvre, de père en fille, personnel de direction n'est pas un métier, cela devient une charge", en quoi la profession de votre père a-t-elle orienté votre décision de passer le concours?

Une charge pour ceux qui vont devoir me supporter, alors qu'ils ont déjà supporté mon père depuis pas mal d'années? Sans

Peut-être s'agit-il d'une tare génétique chez les Lefèvre, mais pour autant que je me souvienne de mes cours de biologie, la prédétermination génétique de formation du « prothalle » relèverait plutôt de la Fougère que de l'espèce Humaine.

### Jean Michel MAIGRE, certifié en anglais, lycée Boucher de Perthes, Abbeville

Quel est votre cursus professionnel?

Après un CAPES d'Anglais obtenu en 1988 et une année de stage à Lyon au lycée Lumière, je suis en poste au lycée Boucher-de-Perthes d'Abbeville depuis septembre 1989.

En passant le concours de personnel de direction, quelles sont les fonctions que vous envisagiez d'occuper dès le mois de septembre?

Il était clair pour moi dès le départ qu'il s'agirait d'un poste d'adjoint.

Pensez-vous être bien armé pour affronter votre nouveau métier dès le mois de septembre?

Pas vraiment, mais les résultats du concours étant connus assez tôt, cela laisse plusieurs mois pour prendre des informations ici ou là, se renseigner sur certains aspects du métier auprès de la direction de mon établissement; bref, d'approfondir le travail effectué lors de la préparation du concours.

Qu'attendez-vous de la formation que vous allez suivre pendant vos deux années de stage?

Tout simplement qu'elle m'apprenne un maximum de choses sur mon futur métier, en souhaitant qu'elle soit menée par des gens de terrain afin d'éviter le trop plein de théorie et de pouvoir se consacrer aux aspects concrets.

Des fonctions d'adjoint vous seront probablement proposées. Quel regard portez-vous sur cet emploi? Pensez-vous s'agisse d'un passage obligé pour mieux maîtriser ce métier?

Il ne me semblerait pas raisonnable de commencer directement comme chef. J'ai beaucoup d'idées au sujet de mon nouveau métier, mais j'attends de mon chef d'établissement qu'il me guide, m'éclaire sur certains écueils. Mais je vois cela avant tout comme un travail d'équipe et ma crainte principale serait de tomber sur un chef qui ne me laisserait aucune marge de manœuvre. Je n'abandonne pas la grande liberté dont je jouis en tant qu'enseignant pour me retrouver enfermé dans un bureau et simple exécutant.



Selon vous, pourquoi faut-il se syndiquer quand on devient personnel de direction?

J'en attends un point d'appui tout au long de ma carrière, de précieux conseils pour gérer au mieux des problèmes qui ne manqueront pas de se poser à moi, voire même un soutien en cas de coup dur. Par ailleurs, la nécessité d'une organisation forte représentant les personnels de direction est une évidence pour faire entendre leur voix.

Comment avez-vous connu le SNPDEN? Connaissez-vous son mensuel? Si oui, qu'en pensezvous?

Avec M. Bernard LEFÈVRE comme proviseur de mon établissement, j'avais peu de « chances » d'y échapper! Le mensuel que je trouve très complet, m'a accompagné tout au long de cette année de préparation.

Le SNPDEN depuis 4 ans travaille pour obtenir du MEN l'écriture d'un nouveau statut de personnel de direction pour remplacer celui de 1988. Le nouveau statut sera très certainement publié prochainement. Qu'en attendez-vous?

Je trouve très positive l'idée d'une lettre de mission qui permettra de cadrer l'action de l'équipe de direction. Mais la revalorisation des traitements est incontournable, car actuellement, la différence avec ce que gagne un profesquelques ayant heures supplémentaires n'est pas assez importante pour vraiment attirer.

# Le Québec vu par la section départementale de la Manche (Caen)

#### Patrick HAMARD et Jean-Philippe DECROUX

Le rendez-vous était fixé à 10 heures au comptoir Air Canada à Roissy-Charles de Gaulle. Le décollage était prévu à 11 h 50 et l'atterrissage à Montréal-Draval à 13 h 25. Il ne nous restait que 300 km à faire en mini bus pour rejoindre Mont-Laurier dans les Hauts Laurentides où nous attendaient nos collègues québécois.

Ainsi commençait un périple de 12 jours dans la Province du Québec pour les membres du bureau départemental du SNPDEN de la Manche (Académie de Caen).

Après y avoir emmené depuis 10 ans plusieurs groupes d'élèves, d'enseignants, d'élus, mes collègues m'avaient sollicité sur l'air de "et nous?!". L'opportunité s'est présentée, le groupe s'est constitué le temps d'une AGA et a préparé ce voyage pendant le premier trimestre.

L'organisation, sous forme d'un échange a permis à chaque collègue de vivre les huit premiers jours dans une famille québécoise (personnel de direction ou enseignant), car rien ne vaut une immersion totale pour appréhender la réalité quotidienne et apprécier les différences.

Deux thèmes de travail ont animé en partie notre séjour :

- la découverte du système scolaire avec les acteurs;
- le souverainisme au Québec: quelle histoire, quelle réalité, quelles perspectives, avec ceux qui le font vivre?

En dehors de nos séances de travail, de nos rencontres et de nos échanges, nous n'avons pu résister à certains plaisirs: pêche sur le lac (gelé) Saint-Paul avec feu de bois et pique-nique, promenade en raquette dans les bois, découverte d'une érablière en traîneau à cheval, raid motoneige d'une journée. Seul le verglas (formation de glace -35 °C) a empêché de goûter les sensations du traîneau à chiens

Et je ne m'attarde pas sur les soirées festives et conviviales organisées par nos hôtes: la soirée cipate, plat traditionnel où différentes viandes de gibiers (caribou, cerf de Virginie, chevreuil, orignal... etc.) mijotent pendant huit heures. C'est original, c'est consistant, mais il faut goûter!; mais aussi la (fameuse) cabane à sucre où le sirop d'érable est roi, avec la soupe aux pois, les fèves aux lards, les oreilles de crisse, les saucisses dans le sirop... etc. C'est surprenant mais c'est incontournable!

Avant le départ du raid motoneige. Alain Colard, le secrétaire départemental de la Manche semble inquiet de ce qui va lui arriver.





Pendant le raid motoneige, halte sur un lac gelé pour faire des essais de "grande" vitesse sans danger

Les commissions scolaires forment une structure intermédiaire regroupant des écoles publiques primaires, secondaires et la formation continue. Elles sont élues au suffrage universel pour une durée de quatre ans. Elles associent à leur fonctionnement les représentants des acteurs et des usagers.

Dernière recommandation à ce sujet : ne repartez pas du Québec sans avoir dégusté un sauté de Caribou du Nunavik à la purée de racines, c'est fabuleux!

La seconde partie de notre séjour nous a permis de découvrir trois villes avec des réalités et des attraits très différents: Ottawa, capitale fédérale et anglophone, Québec, lieu chargé d'histoire et de symboles, peut être la plus française, Montréal, où l'on commence à sentir l'influence des États-Unis (Boston n'est qu'à 500 km et New York à 600 km) mais aussi où la vie intellectuelle est intense, multiple, variée et riche des apports des nombreuses communautés qui la composent. Montréal est le premier lieu où les différentes immigrations se retrouvent. Malheureusement le temps nous a manqué pour pouvoir répondre à toutes les sollicitations (musées, animations, expositions...) si bien qu'un séjour supplémentaire sera peut être nécessaire. Il semble qu'un mois et demi après notre retour, tous les collègues seraient "tombés sous le charme!" Ce qui m'est arrivé lors de mon premier séjour en 1991.

La partie professionnelle de notre voyage a été particulièrement intéressante. Outre le fait que nos hôtes étaient le plus souvent des personnels de l'éducation nationale, la délégation a visité des établissements scolaires et a rencontré plusieurs responsables : la présidente régionale du syndicat des enseignants, l'association des directeurs d'établissement, et le sous-ministre de l'éducation du Québec. Tout ceci nous a permis de découvrir l'organisation du système scolaire du pays.

#### Deux enjeux historiques

Notons d'abord deux enjeux historiques de taille qui marquent ce système: la religion d'une part, la langue d'autre part. Il y a en effet un enseignement public, mais aussi un enseignement catholique et un enseignement protestant; il y a la langue française mais aussi l'anglais. Tout ceci s'organise selon les régions en des rapports de forces différents et, à tous les niveaux de décision, des équilibres sont recherchés entre les communautés.

#### L'organisation du système

Sur le plan vertical, on trouve deux niveaux de responsabilité. Le ministère, quant à lui, définit les grandes orientations de l'éducation, il répartit équitablement les ressources entre les régions et garantit la qualité de l'éducation en déterminant les diplômes et les conditions de leur délivrance.

Dans un espace géographique donné, les commissions scolaires forment une structure intermédiaire regroupant des écoles publiques primaires, secondaires et la formation continue. Ces commissions scolaires sont élues au suffrage universel pour une durée de quatre ans. Elles associent à leur fonctionnement les représentants des acteurs et des usagers. Elles sont au nombre de 71 sur un territoire - rappelons le - qui représente trois fois la superficie de la France. Le rôle de ces commissions scolaires est très important : elles assurent la responsabilité du fonctionnement des établissements sur le territoire qui les concerne: locaux, budget, recrutement et gestion des personnels, mise en œuvre des orientations décidées nationalement.

#### Les établissements

- Les écoles primaires accueillent les enfants entre 5 et 13 ans maximum. Les plus jeunes (5 ans et parfois 4 ans) sont scolarisés dans les classes maternelles. L'école obligatoire est d'une durée de 6 ans répartis en deux cycles égaux.
- Les écoles secondaires offrent des programmes d'éducation générale et de formation professionnelle. Elles sont réparties en deux cycles, le premier de 3 ans et le second de 2 ans. A l'issue des études secondaires, on obtient un diplôme qui permet d'accéder aux études collégiales (le DES ou le DEP).
- Le collège d'enseignement général et professionnel (CEGEP), d'une durée de deux années, prépare aux études universitaires ou au marché du travail. L'enseignement collégial — contrairement au primaire et au secondaire - n'est pas obligatoire. Il est sanctionné par le DEC (diplôme d'étude collégiale). A noter que le baccalauréat existe au Québec; c'est l'équivalent de la licence universitaire française.

### Un débat majeur

Une réforme se met en place au Québec aujourd'hui. Elle alimente largement le débat; c'est la réforme des "curriculums" et des démarches pédagogiques...

Au centre, il y a la question des compétences transversales; mais il y aussi la diffusion des valeurs reconnues des différentes communautés du Québec, la transmission d'un patrimoine culturel commun, la préparation à l'exercice de la citoyenneté et l'intégration des défis mondiaux actuels; il y a enfin le devoir de l'école de rendre tous les élèves aptes à entreprendre et à réussir un parcours scolaire; c'est-à-dire en particulier

que dans le cadre d'un curriculum national, les établissements doivent offrir des acheminements différenciés selon les intérêts et les aptitudes de chaque élève.

#### Rencontre avec le syndicat enseignant

C'est dans ce contexte que nous avons rencontré la présidente du syndicat régional des enseignants. Elle nous a confirmé que ce sujet faisait débat au sein de son organisation qui n'est pas a priori opposée à la réforme mais qui émet de fortes réserves : élaboration dans la précipitation, expérimentation trop brève et non évaluée, impréparation au niveau de la formation des enseignants...

D'autres points ont été abordés :

- la syndicalisation à 100 % des enseignants; celle-ci est d'ailleurs de fait obligatoire. Les enseignants du Québec s'étonnent à ce propos qu'en France les avantages acquis par les syndicats profitent aussi aux non syndiqués.
- les conditions de recrutement des enseignants par les commissions scolaires et les directeurs d'école qui ne sont pas contestés en soi bien qu'elles rendent très difficile toute mobilité d'une région à l'autre.
- l'évaluation de leur travail qui ne revient qu'aux directeurs, les corps d'inspection disciplinaires n'existant pas au Ouébec.
- les conditions salariales et de statut qui sont négociées au plan national avec le gouvernement mais dont l'application se traite localement avec les commissions scolaires. Précisons enfin, au niveau des établissements, l'existence d'un service des enseignants comprenant des cours réguliers et un volant d'heures réservé à des remplacements, à du soutien ou à des activités d'animation (4 séquences). Il semble bien que nos "cousins" aient résolu - eux la question des heures dues aux élèves...

#### Soirée avec les directeurs

Nous avons été reçus à dîner par l'association des directeurs d'établissement. A préciser d'emblée : ceux-ci n'ont pas le droit d'être syndiqués. Ils sont donc dans une démarche purement amicaliste. Par ailleurs, ils ont la responsabilité de la mise en œuvre de certains aspects du fonctionnement de l'institution; par exemple, la formation des pairs.

Autre aspect important : ils sont — en un même statut - du primaire au CEGEP et accèdent indifféremment à la direction de ces établissements, comme directeur ou comme adjoint.

Pour y parvenir, ils sont recrutés ou accèdent à un nouveau poste sur décision de la commission scolaire après entretien.

Au niveau des établissements, la pression ne nous a pas semblé aussi forte que chez nous. Il est vrai que le nombre d'adjoints est important, strictement propor-

tionnel au nombre d'élèves. Par exemple, dans un établissement secondaire de 1600 élèves que nous avons visité, il y avait 5 adjoints, chacun ayant la responsabilité d'un secteur donné. Il faut préciser toutefois qu'il n'y a pas l'équivalent du CPE au Québec.

En revanche, nous avons découvert un poste de technicien de l'organisation scolaire qui réalise, par exemple, services et emplois du temps sous la responsabilité de la direction et en dialogue avec l'équipe enseignante.

Nous avons été surpris aussi de l'importance des services médicaux et sociaux, de l'existence des conseillers d'orientation à plein temps au sein de l'établissement.

D'autre part, nous avons constaté que les moyens de fonctionnement étaient supérieurs à ceux dont nous disposons.

Par ailleurs, il nous a paru intéressant d'apprendre que chaque enseignant bénéficiait d'un bureau personnel dans l'établissement, au sein d'une pièce commune à un niveau d'enseignement. Enfin, pour conclure ces remarques émises en vrac, nous avons enregistré les difficultés de nos collègues à convaincre tous les enseignants des évolutions nécessaires...

#### Déjeuner avec le sous-ministre

Au parlement de Québec, nous avons déjeuné avec le sous-ministre de l'éducation, Robert Bizaillon. Ce personnage n'est pas à proprement parler un politique mais un haut fonctionnaire dont la charge est de diriger l'ensemble du ministère.

Les enseignants du Québec s'étonnent qu'en France les avantages acquis par les syndicats profitent aussi aux non syndiqués.



L'échange a été intéressant et a porté sur de nombreux domaines qu'il serait trop long de relater ici. L'essentiel de l'entretien a porté sur un point : l'évolution en cours des contenus d'enseignement (culture commune et compétences transversales). L'approche a été forcément différente de celle du syndicat enseignant. M. Bizaillon considère quant à lui que les résistances sont motivées par un attachement démesuré à la discipline et aux difficultés des personnels à se remettre en cause. Il a toutefois noté des différences significatives entre le discours syndical et les réactions qu'il pouvait enregistrer dans ses déplacement auprès des équipes d'établissement. A vrai dire — et ce sera la conclusion de ce point - au-delà des différences de

Au restaurant des parlementaires au parlement provincial du Québec avec le sous ministre de l'Éducation Robert Bisaillon (2° à gauche)

Pour nos "parents" Québécois renoncer au souverainisme serait renoncer à eux-mêmes et s'ils continuent de porter ce combat c'est d'abord parce qu'ils refusent de perdre toute identité.

système, à chaque fois qu'il a été question d'avancées pédagogiques, nous nous sentions déjà un pied outre-Atlantique, dans nos propres maisons.

La partie politique de notre séjour nous a permis d'échanger sur le souverainisme avec deux organisations politiques: le Parti Québécois (P.Q.) qui porte cette revendication au niveau provincial et le Bloc Québécois qui le défend au niveau fédéral et également avec une organisation importante de type associatif "la Société Nationale des Québécoises et Québécois" (SNQ) dont le but est de développer et d'entretenir les thèmes du souverainisme dans la vie quotidienne sociale et culturelle.

Le souverainisme est indissociable de l'histoire de cette région (1534) puis de ce territoire (1763) et enfin de cette province (1867). Il s'est nourri à partir du traité de Paris (1763) qui cédait au souverain britannique "la Nouvelle France" : ce qui est parfaitement illustré et résumé dans un document de la SNQ intitulé "50+1+1+1+1+1... raisons d'en finir avec le fédéralisme canadien" et qui donne le ton en faisant l'inventaire de 1763 à 1999 des dates importantes où des initiatives inqualifiables ont eu comme objectif d'éroder les droits et les pouvoirs du Québec".

Dans l'histoire récente du Québec, c'est René Levesque à la tête du P.Q. qui symbolise l'avènement politique du souverainisme sur la scène internationale mais n'a pu recueillir que 40 % des suffrages au référendum organisé par son gouvernement à ce sujet en 1980.

Ses héritiers politiques, au référendum de 1995 organisé sur la même question, ont flirté avec le succès : 49,5 % des suffrages exprimés en dépit des moyens gigantesques et pas toujours loyaux mis en place par les tenants du fédéralisme. En effet, il faut bien avoir l'idée que cette question du souverainisme est un véritable combat entre le Provincial et le Fédéral, ce dernier refusant catégoriquement toute idée de dialogue allant vers une solution négociée. Preuve en est cette dernière "déclaration de guerre" à ce sujet élaborée par le gouvernement chrétien (fédéral) avec la loi C-20 soumise au vote de la chambre des communes et qui prévoit :

que tout projet de référendum émanant du gouvernement d'une province sera préalablement examiné par la chambre des communes ;

- que celle-ci sera libre de fixer après coup les critères de validité du référendum : taux de participation, importance de la majorité nécessaire...
- qu'en cas de sécession d'une province, le gouvernement du Canada pourrait en modifier les frontières à son profit".

En clair, les Québécois perdent à l'intérieur de l'ensemble canadien leur droit à l'autodétermination, ce qui est de l'ordre de l'inacceptable pour eux.

Aujourd'hui sur le plan politique au niveau provincial, les souverainistes du P.Q. sont aux prises avec plusieurs difficultés : moderniser le régime de protection sociale et la nécessité d'imposer des mesures impopulaires comme la suppression d'un certain nombres d'hôpitaux. Mettre en place la réforme de l'éducation qui fait l'unanimité contre le gouvernement notamment sur les modalités de mise en place.

Dans le même temps, l'audience du gouvernement (fédéral) chrétien vient d'être renforcée aux dernières élections et L. Bouchard premier ministre du Québec a précipité sa démission mettant son parti, le P.Q., dans une situation difficile pour assurer la succession. Et pour finir les sondages ne placent pas le P.Q. dans la meilleure des positions.

C'est dans ce contexte difficile que la probabilité d'organiser un nouveau référendum sur le souverainisme de la province s'éloigne, peut être même pour plusieurs années.

En demandant à nos interlocuteurs pourquoi maintenir dans ces conditions la perspective du souverainisme, la réponse est unanime: "il en va de la vie ou de la mort non seulement de la communauté francophone du Québec, mais du Québec lui-même"

Louise Beaudoin, ministre des relations internationales, répondait il y a quelques mois à ce sujet en expliquant : "que le Québec rentre exactement dans la catégorie des petites nations que Milan Koundera définit comme des nations dont l'existence peut être à n'importe quel moment remise en cause, qui peuvent disparaître et qui le savent!"

Face à l'hégémonie anglo-saxonne sans concession qui par sa brutalité et son cynisme tente de programmer la disparition du Québec francophone et aussi souverain, pour nos "parents" Québécois renoncer au souverainisme serait renoncer à eux-mêmes et s'ils continuent de porter ce combat c'est d'abord parce qu'ils refusent de perdre toute identité.

Pour nous à 6000 km de l'autre côté de l'Atlantique, ce combat identitaire fait rarement "la Une" des médias, nous avons pris l'habitude d'entendre parler du Québec par les artistes qui se produisent en France mais je crois que nous pouvons et nous devons faire plus et proposer des échanges, des projets communs.

Cette sixième expérience d'échange n'autorise pas à affirmer que c'est réalisable, facile à organiser, simple à gérer, très enrichissant et avec la certitude d'être accueilli très chaleureusement! Alors n'hésitez pas...

Au parlement du Québec : en arrière plan un vitrail célébrant le départ de Samuel Chaplain d'Honfleur pour la "nouvelle France". Des membres du bureau départemental



### La parlure québécoise

Jocelyne MULOT et Alain COLARD

Ce texte n'a qu'une prétention: celle de répondre à un défi collectif du groupe que nous formions (et donc un défi un peu vague, un peu "bouteille à la mer") lancé à destination des trois collecteurs de québécismes qui notaient, par amour des mots et pour sourire, les expressions réellement croisées lors du séjour.

À ce souhait s'est ajoutée la demande instante de l'auteur du compte rendu sérieux, de compléter son papier avec notre "exercice". Le glossaire arrêté, le défi a été de faire tenir le maximum de québécismes dans un court texte. Nous avons réussi, au prix de l'élégance, de la légèreté stylistique, et l'exercice d'expansion de texte n'est pas loin, ici,... de la poutine!

Poutine indigeste? Peut-être, mais ce plat est préparé avec tant de moments merveilleux, avec les paysages d'une contrée magnifique que l'hiver élargissait encore, et avec le souvenir d'un accueil et d'une hospitalité si chaleureux qu'on en redemande, qu'on accepte volontiers que l'assiette soit... rechargée.

Que tous nos hôtes en soient remerciés, et que soit aussi remercié Patrick Hamard, sans qui rien de tout cela ne serait advenu!

De retour du Québec, alors que j'étais prêt à mettre les pieds sur la bavette du poêle, voilà que j'ai l'idée de pitonner sur le site de l'académie de Caen, juste pour le fun. Christ tabernac', la communication par le serveur de l'académie de Caen est bien moins facile qu'avec celui de nos échangistes de Mont-Laurier (Canada)! Ça se tapoche avec mon wanadoo et la communication est toute magannée. Heureusement que j'mange pas mes bas. Je me suis fait enfirouaper avec leur proposition d'installer deux courriels sur le même poste. J'ai été niaiseux de croire que le technicien qui opérait les ordinateurs et qui, par parenthèse, ressemblait plutôt à un débusqueur qu'à un col blanc, était à la hauteur, en fait, il tire pas et j'aurais mieux fait de ne pas me colletailler avec cette maison de micro informatique qui fait des promesses folles comme diamant du Canada et avec laquelle je croyais m'être placé les pieds! Ah! Ça pour avoir ta clientèle, ils te feraient croire qu'ils sont plus forts que les brasseurs d's'affaires ou les hardis harnacheurs de rivières du siècle précédent. Habillés sur leur trente-six, vêtements de base en soie, certainement on croirait des denturologues! Ils te causent clavardage et courriel comme s'ils étaient nés dedans (des termes un peu "classe" que les plats décalques que sont nos "chat" et "mel"). En réalité, ils n'y connaissent pas grand chose. Ce n'est pas moi qui le dit c'est Michèle Quinet, une journaliste qui a commenté la dernière réforme scolaire (qu'elle qualifie de dénaturée). Elle affirme : "qu'à l'école, au fil des ans, de nouveaux cours inutiles s'étaient ajoutés à la petite semaine, - comme l'économie familiale - où des générations d'adolescents ont appris à coudre des bobettes et cuire des muffins". C'est bien joli les cossins et les gâteaux, mais j'ai besoin de mes ordinateurs moi!

Toujours est-il que j'ai commencé à lui sortir le chat du panier à mon gandin, lui démontrant qu'il ne méritait pas son

Au début, il pensait que je n'faisais qu'y tirer la pipe, croyant qu'on était chums, mais dépendamment de mon énervement, il a vite compris que j'allais me mettre à remuer la gâche et avertir son directeur.

- "accroche ta tuque avec de la broche" je lui dis "je pourrais bien t'en chrisser une!". Heureusement l'assistante est entrée pour calmer le jeu.
- "slack la poulie" qu'elle me fait la Madame, "on va s'ramasser avec not' visite pour le dîner, j'suis sûre qu'elle est
  - Et voilà le gandin qui veut se faire bien voir :
- "elle est belle en hostie d'tabernac' la Catherine" qu'il fait. (C'est plate, mais elle a été toute chambardée). Alors j'y ai dit "cruise pas ma secrétaire, sinon tu vas voir ta blonde!" Il a rougi, elle a ri: le jeu était calmé, et moi, pour en faire autant, je me suis allé me passer la débarbouillette sur le visage. J'étais en sueur, cela m'a donné l'impression de me frotter avec du papier sablé...

Par le patio, nous avons gagné le garage. On a monté dans mon van pour aller dîner. Catherine a déposé son sac de voyage dans la valise. Quant à moi, j'étais encore un peu énervé et j'ai clenché sur les routes ballonées à cause de c'te fichue pluie qui ne cesse de tomber depuis des mois (c'est aussi forçant que de voyager dans la poudrerie québécoise par moins 31 °C!) Évidemment, un péril jaune à l'arrêt m'a obligé à freiner brusquement. (Il est formellement interdit de les dépasser dans ce cas). Le van a glissé: un coup de volant à droite pour éviter la croix d'chemin, un coup à gauche pour ne pas toucher les roules de bi'ot de la papetière, et freinant plus normalement, j'ai pu m'arrêter juste avant la débusqueuse qui traversait le rang. Je lâchai un couple de sacres pour m'aider à reprendre mes esprits. Cependant, interloqué par cette glissade, je me demandais si on ne m'avait pas dessouflé un pneu. C'était un char usagé, mais quand même... Je manquais d'essence; prévoir un arrêt à la prochaine station service au volant car j'avais oublié mes bottes de rubber. Je demanderai au pompiste de jeter un œil...

Au restaurant, devant mon cabaret garni d'une assiette de blé d'Inde en salade et d'une can d'eau minérale: "Merci mademoiselle, bienvenue", j'ai rêvé que j'enfirouapais une solide poutine aux frites bien épaisses, recouvertes de fromage fondant, que je faisais passer avec un café qu'on me rechargeait plusieurs fois: une crémette, une tasse de café c'est la bonne dose; des beignes, une tire d'érable pour la gourmandise, un caribou pour le plaisir, j'étais aussi chanceux qu'avec un gâteau d'occasion. J'aurais manqué le "crémeux de demoiselle rose à la larme de capiteux"... mais il restait le sentiment de plénitude, ce sentiment riche et dense qui envahit au plus profond, j'avais déjà éprouvé cela dans une boucannerie, au large de la Gaspésie...

Mes pensées, irrésistiblement, retournaient vers le séjour de la décade écoulée. Nos échangistes s'étaient montrés des hôtes plus qu'à la hauteur : des géants de l'hospitalité, avec un programme d'où émergeaient : la journée sur le lac gelé, avec presque toutes les activités d'une pourvoierie : ski, pêche, patin à glace ("veille à pas la maganner, c't'une suit de neige à mille piastres, que j't'ai prêtée!), traîneau à cheval, ou traîne sauvage, débusquage et charroi de billots, les bûches brûlant à même la surface glacée du lac, et sur la r'levaée (ça c'est du normand), après la traditionnelle visite aux vaches à bœuf, celui d'entre nous qui faillit se maganner, percutant un sac à vidange en glissant sur le sol de la galerie... et puis le déjeuner avec le P.Q., le Bloc Québécois et la SNQ... et encore le souper d'honneur avec les autorités territoriales au cours duquel le Maire, président de la MRC, nous rappela que : "dans l'opposition, tu peux chialer; quand on est au pouvoir, on peut pas dire les mêmes affaires", et le bonheur du truculent rappel historique, qui nous a permis d'approcher l'enracinement du sentiment national québécois... Et encore la cabane à sucre où les pichets de vin étaient réchauffés à la même cadence qu'étaient reprises les chansons folkloriques... épicées : une soirée tonique dans cette sucrerie! Au retour, l'arrêt chez le dépanneur pour se réapprovisionner... Et la soirée de l'échange, où nos hôtes nous régalèrent de cipate... Enfin le tour de Montlaurier qui expligua le culte voué au curé Labelle, leguel, en implantant des pulperies tout au long du cours de la rivière et en "grand visionnaire" qu'il était s'est montré un bâtisseur d'eau remarquable transformant le Canada du saut de l'orignal (un Québec de la Rivière du Lièvre) en place d'affaires malgré les revers de fortune et les maisons passées au feu.

Vraiment, je me sentais bien, euphorique même. Peut-être que je pourrais songer à Catherine... On ne serait pas mal matchés ensemble... Une bienveillance rare m'inondait et j'aurais pu faire des becs au monde entier. La vie me semblait si belle et... finalement, je l'trouvais pas pire le jeune monsieur!

### Lexique

**Ballonner**: laisser apparaître, suinter ou même couler, des résurgences d'eau (pour des chemins, des chaussées) (ex: les rues ballonnent au printemps)

**Bâtisseur d'eau**: pionnier entreprenant qui a fait aménager une rivière pour rendre possible le hallage du bois

**Bec**: baiser, bisou (est-ce bien un québécisme?)

Beignes: beignets

**Bienvenue**: de rien, avec plaisir (en réponse au "merci" du client). Correspond au "you're welcome" des anglophones

**Billot**: grume ou plus souvent bille, souvent en association avec ⊕ jam: un amoncellement de troncs rassemblés pour le flottage (ex: il y avait un jam de billots dans le coude de la Rivière du Lièvre); ⊕ roules: impliquant une première manipulation (?) (ex: tout autour de la papetière on avait bien rangé les roules de bi'ot en attendant leur utilisation)

Blé d'Inde: maïs

**Blonde**: fiancée, petite amie

Bobette: petite culotte

**Bottes de rubber**: (Anglais) bottes en caoutchouc, par extension parfois, après-ski

**Boucannerie**: petite hutte, notamment sur les îles de la Madeleine, où l'on fume le hareng

**Brasser (d's'affaires)**: s'intéresser, être à l'origine d'un développement économique, être un pionnier ou un initiateur dans ce domaine

Cabane à sucre: construction souvent isolé en forêt où l'on recueille et concentre la sève qui donnera le sirop d'érable. Par extension l'auberge rustique attenante où les mets sont assaisonnés (largement mais agréablement) au sirop d'érable

Cabaret: plateau repas

**Can**: (Anglais) une boîte d'alu, par opposition à en bouteille

Canada: (étymologie populaire péjorative): quasi désert, étendue désolée, y à rien là! (à l'époque de Champlain). (En réalité village ou algonquin). Quand il fait mauvais temps, les Québécois disent "et dire qu'on a volé c'fichu Canada aux Indiens"

**Caribou** : en dehors de l'animal c'est un mélange de Whisky et de vin, spécialité du Carnaval de Québec

Chanceux: personne à qui sourit la chance mais pas obligatoirement en terme de chance au jeu (ex: vsetes chanceux, il a neigé avant votre arrivée !)

**Char**: voiture, par extension: automobile

**Chrisser (s'en)**: 1. S'en moquer, s'en ficher. 2. Donner une gifle *(ex: j'vais t'en chrisser une)* 

**Chum**: (Anglais) camarade, copain, compagnon

**Cipate**: genre de méga ragoût à base de gibier à poil et à plumes (original, cerf, perdrix...) consistant et goûtu!

**Clair**: net (salaire), par opposition au salaire brut

**Clavardage**: la conversation sur le "Net", "chat". En français hexagonal... malheureusement

**Clencher**: mettre les gaz, accélérer à fond (ex: en motoneige, tu clenches et c'est là qu'c'est bien).

**Colletailler (se)**: se commettre, se fréquenter *(ex: on ne se colletaillait pas avec ceux de Saint-Paul)* 

Cossins: babioles

**Couple de sacres**: une bordée de juron

**Courriel** : courrier électronique, adresse électronique

**Crémette** : une dose de lait

Crémeux de demoiselle rose à la larme de capiteux: apparaît dans un menu de Saint-Valentin

Croix d'chemin : calvaire

**Cruiser**: (Anglais de "cruise": marauder): draguer (les filles)

**Débarbouillette**: carré de toile éponge tenant lieu de gant de toilette

**Débusquage** : l'action de débus-

**Débusquer** : tirer des grumes hors

**Débusqueur** : celui qui opère une

débusqueuse

**Débusqueuse**: tracteur de débardage forestier avec treuil et rang à grumes

**Déjeuner**: petit-déjeuner

Denturologue: prothésiste den-

**Dépanneur**: la boutique ouverte, souvent 24 heures sur 24 où l'on achète épicerie, alcool, tabac..

**Dépendamment** : selon que, en accord avec, proportionnellement à

**Dessoufler**: crever, avec intention de nuire (ex: t'au vas't'faire dessoufler tes pneus si tu laisses ton char dans la rue)

**Dîner**: déjeuner

**Echangiste**: participant à un échange

Enfirouaper: (un des plus touchants québécismes, un témoin des capacités d'assimilation d'une langue...) Anglais de "fur" (fourrure) et "to wrap" (envelopper). Deux propositions d'ori-gine, à choisir selon son humeur : a -les trappeurs pour tromper la vigilance des Anglais, enveloppaient l'alcool de contrebande dans des fourrures. b référence aux Anglais, chaudement habillés de fourrure qui trompaient, sur la valeur des marchandises, les trappeurs Français, habillés moins chaudement. ① se faire tromper, rouler dans la farine. ② avaler rapidement (ex: il a enfirouaper sa soupe en un instant).

Forçant: fatiguant

Fou comme diamant du **Canada**: faux, en toc (en référence au 3° voyage de Jacques Cartier, qui croyait avoir rapporté de l'or et des diamants, en réalité de la pyrite de fer et du quartz)

**Fun (pour le)** : pour le plaisir, pour l'amusement procuré

Galerie: terrasse surélevée d'une maison, si elle n'est pas surélevée c'est un patio

Gâteau de mariage et d'occasion: pour les occasions festives (publicité sur le "van" d'un traiteur)

Harnacher (une rivière) : rendre navigables, équiper en ouvrages hydroélectriques

**Hostie**: dans l'expression: elle est belle en hostie d'tabernac' = elle est belle à ravir, belle comme le sacré

**Maganner (se)**: s'affaiblir, se faire maltraiter, se faire du tort, mais aussi se dégrader, s'abîmer (ex: ton auto se maganne en restant dehors tout l'hiver); mais aussi boire un peu trop (en nor-mand : se minchir) (ex : T'au t's'es maganné hier, avec la visite). Par quel détour est-ce devenu le mot emblématique, le "pass-word" de notre séjour?

Mange pas tes bas: t'énerve pas

Matcher: (anglais) apparier, aller bien ensemble (ex: on est bien matché)

Mettre les pieds sur la bavette (barrette) du poêle : s'écrouler, se répandre, s'affaler après une dure journée, quand on est bien... maganné. (La bavette est la tablette placée sous la porte du poêle à bois et qui empêche les cendres de tomber sur le sol)

**MRC** : Municipalité régionale de Comté

**Muffin**: (Anglais) petit pain au lait servi avec le thè

Niaiseux: (un peu) bête

**Opérer**: (anglais) diriger, faire fonctionner (ex : M. ... opérait un moulin à soie - soierie hydraulique - sur la Rivière Rouge)

Papetière: papeterie (usine)

Papier sablé: papier de verre

**Pas pire**: bien *(ex: mon directeur il* est pas pire)

Passer au feu: brûler, être incendié

Patio: cf. Galerie

**Péril Jaune**: (par dérision) un bus de ramassage scolaire, de couleur jaune évidemment

Piastre: dollar canadien

Pitonner: butiner sur le net ou utiliser un CD

Place d'affaires: établissement ou entreprise commerciale

Placer les pieds (se) : se positionner, bien se placer, prendre une bonne position

**Plate (c'est)**: pas fort, pas bien trouvé, pas spirituel

**Poudrerie**: paysage et condition météorologique, quand le vent pousse la neige en un nuage plus ou moins

épais sur un espace dégagé. (Un de nos hôtes nous l'a proposé pour l'un des plus beaux mots du Québec)

Pourvoierie: infrastructure de loisirs (sur une grande surface, parfois 200 km²) dédiée au tourisme, aux activités de loisirs d'extérieur

Poutine: plat composé de frites sur lesquelles a fondu du fromage (la technique est proche de la tarti flette savoyarde)

**PQ**: Parti Québécois

Pulperie: usine de pâte à papier

Québec : (amérindien) : là où la rivière se resserre

Ramasser (se) : se retrouver, se rassembler (ex: demain on sramasse avec nos visites au "Bec Faim")

**Rang**: les premiers chemins tracés par les pionniers et délimitant les pro-priétés. Ecoles de rang: les écoles ori-ginelles (souvent à classe unique) implantée à la croisée des chemins.

**Recharger**: même sens que réchauffer : resservir, remplir une seconde fois

Réchauffer le café, la tasse (se): compléter, reverser, resservir. Par extension, utilisé pour d'autres liquides (ex: j'vous réchauffe vot'carafe?)

Remuer la gâche (se mettre **à)**: agiter le marigot (en normand: jeter un caillou dans la mare)

Sac à vidange: sac poubelle

**Service au volant** : équivalent "d'ici, on vous sert" (dans les stations service)

Slack la poulie: (Anglais) relâche-toi, détends-toi! (en français moins soutenu, mais dans le même registre: moins d'gaz!)

**SNQ**: Société Nationale des

**Sortir le chat du panier** : vider son sac

Souper: dîner

**Sucrerie**: cf. Cabane à sucre

Suit (de neige): (Anglais) tenue, combinaison, cotte, ensemble à revê-tir pour les sports de neige

**Tabernac'** (le): juron euphémistique (dans le même champ: Christ, hostie)

**Tapocher (se)**: se donner des tapes, des coups de poings, se battre (contexte : Première Guerre mondiale, quand les Québécois sont partis dans les bois pour échapper à la conscription: on sest fait tapocher un peu à *c't'occasion*)

Tire sur la neige (ou tire d'érable): confiserie de sève d'érable portée à ébullition et versée par petites plaques sur de la neige, et que l'on recueille avec un bâtonnet.

**Tirer**: être fort, intelligent (ex: oh! Y tirent, les Québécois)

**Tirer la pipe (se)**: se taquiner, se dire des "gracieusetés" *(ex: quand on* srencontre, on stire la pipe mais on est chums)

**Traîne sauvage**: luge (souvent de fortune)

Trente six (s'habiller sur **son**): se mettre sur son trente et un. (vient de ce que la tenue de cérémonie compte trente six boutons)

**Tuque**: bonnet (ex: accroche ta tuque avec d'la broche): fig. faire attention, ça va remuer, ça va brasser

Usagé: d'occasion (ex: pièces et voitures usagées)

Vache à bœuf: bovin à viande (ex : faire des vaches à bœuf dans une

**Valise**: coffre, malle arrière d'une voiture (ex: mets tes bagages dans la valise on va démarrer)

**Van**: 4x4

Vêtements de base: sous vêtements

**Vide**: à jeun (cf. Visite)

**Visite** : le groupe de visiteurs, personnes que vous accueillez (ex: pour la conférence, livres votre visite vide = sans avoir pris son petit déjeuner, nous pourvoirons au repas)

### Chronique iuridique

Pascal BOLLORÉ

Réunion de la cellule juridique du 29 mars 2001: étaient présents Philippe Guittet, Jean-Daniel Roque, Bernard Vieilledent, Pascal Bolloré.

### Examen du rapport du groupe de travail réuni par le Ministère de la Justice...

...sur la responsabilité civile des membres de l'enseignement.

Bien que membre du groupe de travail, les échéances n'ont pas permis au SNPDEN de participer à toutes les

Une étude critique sera proposée dans « Direction » lors de la publication du texte ministériel.

Néanmoins il convient déjà de souligner l'importance toute particulière portée aux questions traitant l'enseignement... privé. De même une retenue certaine, sinon une certaine « frilosité » dans la rédaction des propositions de ce rapport. Des oublis aussi puisque, par exemple, les personnels ATOSS n'y sont pas mentionnés.

### Question sur les voyages scolaires et la délégation de responsabilité

Lorsqu'il y a accueil dans des familles à l'étranger, les textes sur les appariements envisagent la délégation de garde et de surveillance des parents aux familles d'accueil lors des échanges individuels d'élèves. La mention n'existe que pour ce cas, en revanche en ce qui concerne les groupes il n'y a guère de

La pratique montre de plus que les adresses et coordonnées des familles sont données tardivement et que bien souvent les élèves sur place sortent librement le soir de leur lieu d'hébergement...

Comment appréhender aussi, par exemple, l'urgence d'une intervention chirurgicale à plusieurs milliers de kilomètres?

Un texte de cadrage envisageant les différentes situations liées aux voyages et déplacements des élèves serait nécessaire

Une réflexion sur ce thème sera développée ultérieurement dans

### Retour sur la décision de la Cour d'Appel de Rennes du 19 septembre 2000 concernant l'accident mortel d'un élève lors d'un séjour à Ouessant.

En première instance les enseignants, le directeur adjoint de l'établissement et le maire avaient été condamnés à 3 mois d'emprisonnement avec sursis. La Cour d'Appel de Rennes a appliqué les dispositions de la loi n° 2000-647 du 10 juillet 2000 tendant à préciser la définition des délits nonintentionnels. Dans ce cadre le maire a été relaxé des poursuites. En revanche, la culpabilité des enseignants et du directeur adjoint a été confirmée. Et, en ce qui concerne ce dernier, « responsable pédagogique », il lui est notamment fait grief d'avoir fait confiance aux professeurs alors qu'il lui appartenait de procéder aux vérifications relatives à la sécurité.

Considérant que M. T., directeur pédagogique au collège (...), indique qu'il a, de par sa fonction, la responsabilité d'arrêter les termes des PAE et qu'il approuve les projets ou non, que les mesures de sécurité sont discutées en commun avec les acteurs du PAE et qu'il valide le projet in fine ; qu'il décide ainsi de la réalisation des PAE et qu'il a autorisé le projet d'Ouessant sous sa res-

Considérant qu'il devait à ce titre et davantage encore que les professeurs organisateurs, s'informer des mesures de sécurité et exiger que ces derniers se procurent tous les renseignements nécessaires à la sécurité sur l'île des enfants dont il avait la charge et dont il reconnaît qu'ils constituaient des classes difficiles, que la simple vérification de l'existence d'une assurance individuelle, couvrant a posteriori un accident, ne dispense pas le directeur qui autorise un PAE de prendre des précautions a priori afin de prévenir tout risque d'accident; qu'il est avéré que ces précautions étaient insuffisantes dès l'organisation du projet; qu'il ne suffisait pas au directeur pédagogique de se reposer sur les démarches accomplies par les professeurs mais qu'il se devait de vérifier ou faire vérifier, connaissant de par sa réputation, même s'il ne s'y est pas rendu, le caractère dangereux du littoral d'Ouessant, s'il existait une réglementation particu-

lière ou si les sentiers côtiers étaient compatibles avec une promenade à bicyclette de 41 élèves.

Considérant qu'en n'agissant pas dans ce sens alors qu'il en avait le pouvoir et les moyens, M. T. a commis une faute de négligence, en relation directe et certaine avec l'accident dont a été victime l'élève K. car les diligences normales qu'il aurait dû accomplir auraient permis d'apprendre que les chemins côtiers étaient réservés aux piétions, cette législation étant à l'évidence connue des responsables administratifs et touristiques de l'île et apposée sur les dépliants de l'office du tourisme et de la compagnie Pen Ar Bed.

Les attendus de ce jugement, prononcé dans le cadre du nouveau texte sur les délits non-intentionnels, posent la question de l'interprétation qui en est et qui en sera - faite par les juridictions; et, dans le cas présent du fondement de la responsabilité sur une absence de vérification préalable considérée comme une diligence normale, dont l'absence constitue une faute.

### Obligation de service des personnels d'accueil et de veille (« concierges ») des EPLE

Par un jugement du 23 janvier 2001 le Tribunal Administratif de Dijon a donné raison à un couple de « concierges » qui demandait le paiement d'heures supplémentaires effectuées, au-delà de la durée légale de 1 677 heures par an (ce qui correspond à 509 heures supplémentaires pour chaque année de 1995 à 1999).

Des circulaires de 1994 et 1999 précisaient que les couples de concierges devaient 57 heures hebdomadaires, les concierges en poste simple 50 heures et les veilleurs de nuit 45 heures.

Or, ces deux circulaires ont été annulées en 2000 par le Conseil d'État au motif qu'elles étaient entachées d'incompétence et d'excès de pouvoir, le ministre de l'Education Nationale ne pouvant de sa propre autorité procéder à des aménagements horaires de cette nature...

Ce jugement qui vient d'être prononcé et qui fait suite aux décisions de la Haute Juridiction va générer de nombreux problèmes dans la gestion quotidienne de nos établissements. Le ministère doit revoir ses copies d'extrême urgence...

Le Ministère a transmis au SNPDEN, pour avis, un projet de circulaire relative à l'intervention des associa-

tions de parents d'élèves dans les établissements scolaires.

Cette nouvelle circulaire a pour objet de remplacer celles du 9 septembre 1986 (86-256) relative aux associations de parents d'élèves et du 29 août 1988 (88-208) relative à la distribution des documents des associations de parents d'élèves et des documents d'assurance scolaire. Le texte opère une synthèse des deux précédents, dans un souci de simplification qui ne peut qu'être salué.

À noter, quand il est fait référence aux associations de parents d'élèves, qu'elles doivent avoir satisfait aux « formalités de déclaration ». Or, si les associations doivent effectivement être déclarées pour bénéficier de la personnalité juridique, ceci n'est pas une condition indispensable pour leur existence.

Quelques lignes, dans le paragraphe consacré aux conseils des établissements scolaires nous interrogent davantage, il est ainsi écrit :

« Eu égard à l'importance du rôle des représentants de parents d'élèves dans les différentes instances qui règlent le fonctionnement des établissements scolaires, il est nécessaire d'en fixer les réunions à des horaires compatibles avec l'exercice de leur activité professionnelle... » Nous pensons que la rédaction définitive devrait mentionner « souhaitable » plutôt que « nécessaire », afin de tenir compte de la réalité du fonctionnement des établissements.

Arrêt du Conseil d'État du 19 mars annulant des dispositions organisant le mouvement déconcentré de mutation des personnels enseignants. Sur la requête de la Société des agrégés, le Conseil d'État a annulé l'article 2 de l'arrêté du 7 décembre 1998 et la note de service du 7 décembre 1998 qui organisaient le mouvement déconcentré des enseignants.

Considérant que la note de service litigieuse qui, conformément aux dispositions du décret de déconcentration n° 98-915 du 13 octobre 1998, dans la mise en œuvre du mouvement national des mutations des personnels enseignants, d'éducation et d'orientation du second degré, distingue une première phase de décisions prises par le ministre concernant les changements d'académie et une deuxième phase, au niveau des rectorats, conduisant à l'affectation sur un poste déterminé à l'intérieur du ressort académique et qui prévoit que, dans certains cas, ce poste peut, à la suite de la mise en œuvre d'une procédure dite d '« extension de vœux », ne correspondre à aucune des demandes que les candidats à une mutation ont été invités à formuler, précise au point 1-2-3 (transmission des demandes): « en signant le formulaire » de confirmation de demande de mutation ou l'imprimé papier, les personnels s'engagent à accepter obligatoirement la nomination et l'affectation qu'ils

auront reçues dans le cadre des mouvements inter et intra-académiques »; que s'il appartenait au ministre d'apprécier les suites qui peuvent être données dans l'intérêt du service aux demandes de mutation qui lui sont présentées, il ne tenait d'aucune disposition législative ou réglementaire le pouvoir de contraindre un agent qui demande une mutation à s'engager par avance à accepter une mutation ne correspondant pas aux vœux qu'il est invité à formuler; qu'en prévoyant une telle obligation le ministre a pris une disposition à caractère statutaire qu'il n'était pas compétent pour édicter; que cette disposition était indivisible des autres dispositions de la note de service, celle-ci est, dans son ensemble, entachée par suite d'incompétence.

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que la Société des agrégés de l'université est recevable et fondée à demander l'annulation de la note de service n° 98-253 du 7 décembre 1998 du ministre de l'Éducation nationale, en tant qu'elle concerne les professeurs agrégés...

Le ministère a déjà pris position en publiant un communiqué le 21 mars : (...) « En conséquence, le ministère de l'Éducation nationale procédera aux modifications nécessaires des textes réglementaires au plus tard le 1er septembre 2001 »...

### Réponse aux questions transmises à la cellule juridique:

- « Des associations « loi 1901 » (autres que l'UNSS et le FSE...) ont-elles le droit d'avoir leur siège dans un établissement scolaire?»
  - Jean-Daniel Roque, propose:
- Se reporter au GUIDE JURIDIQUE DU CHEF D'ÉTABLISSEMENT, Fiche  $N^{\circ}$  27 page 206,  $2^{\circ}$  colonne, lignes 26
- 2. Selon l'article 8 (20, d) du décret du 30 août 1985, « en qualité de représentant de l'État au sein de l'établissement, le chef d'établissement... est responsable de l'ordre dans l'établissement. Il veille au respect des droits et devoirs de tous les membres de la communauté scolaire et assure l'application du règlement intérieur »

Cette affirmation suffit-elle pour permettre au chef d'établissement « d'encadrer, suspendre ou interdire une activité d'une association », comme l'affirme la circulaire n° 96-249?

Si une telle décision repose sur un motif de sécurité ou d'ordre public, et si l'activité soit a lieu dans l'enceinte de l'établissement scolaire, soit concerne ses élèves pendant les horaires habituels de fonctionnement, une telle compétence est indiscutable.

Mais quand la motivation est plus délicate à qualifier - notamment quand elle met aussi en jeu un critère d'opportunité – ou quand l'activité concerne des membres de la communauté éducative mais se situe à l'extérieur de l'établissement et à un moment où celui-ci est fermé, une telle affirmation est-elle toujours aussi justifiée?

Dans de telles situations, et dans la mesure où les statuts d'une association en constituent pour ses membres la « loi interne », et où les tribunaux sont très attentifs au respect de l'autonomie des associations, plutôt que de laisser croire que la seule qualité de chef d'établissement suffit pour mettre en œuvre ce « pouvoir », il est plus sûr de fonder un tel « suivi » des activités de l'association sur une disposition expresse des statuts. Ainsi je conseille de soumettre l'autorisation de fixer le siège social de l'association à l'inscription dans ses statuts de la disposition suivante :

« Article... Relations avec le chef d'établissement et le conseil d'administration. Le chef d'établissement doit être informé de toutes les décisions prises par l'association. Si le chef d'établissement considère que certaines décisions peuvent porter atteinte aux principes du service public d'enseignement ou causer un préjudice (moral ou matériel) à l'établissement, il en informe le Président de l'association, peut suspendre l'exécution de ces décisions et saisit le Conseil d'Administration de l'établissement »

On pourrait croire qu'une telle dispositions n'est pas nécessaire si les statuts prévoient que le chef d'établissement – ou son représentant – siège de droit au conseil d'administration et à l'assemblée générale de l'association. Pour autant, il peut arriver que le chef d'établissement ne puisse être y présent ni représenté. C'est dans de telles circonstances que la disposition proposée ci-dessus trouve toute son utilité, même dans de telles circonstances.

 Un rectorat peut il exiger la démission d'une aide-éducatrice, à l'issue d'une formation financée par celui-ci.

Une aide-éducatrice est employée dans un collège pour aider à l'intégration d'élèves handicapés. Souhaitant faire carrière dans ce secteur elle a suivi une préparation au diplôme d'aide médico-psychologique préparée par le GRETA. Action financée par le Rectorat d'Académie.

La responsable du service concerné du Rectorat informe l'aide éducatrice par téléphone que cette prise en charge financière impliquait une démission immédiate dès l'obtention du diplôme, dont les épreuves sont fixées aux 26 et 27 juin.

Éléments de réponse apportés par Jean-Daniel Roque :

Un Rectorat peut tout à fait conditionner la prise en charge financière de la préparation d'un diplôme de l'engagement écrit préalable de la personne de rechercher (après obtention) activement un emploi correspondant à ce diplôme et d'accepter une offre éventuelle.

Un tel choix peut faire partie d'une politique académique.

Mais il est bien évident que, d'un point de vue juridique, et au regard du contrat d'aide-éducateur:

- une telle condition doit être présentée antérieurement à la décision de prise en charge financière, et explicitement acceptée par la personne concernée,
- cette exigence ne peut avoir comme calendrier de mise en œuvre que la date de réception d'une offre d'emploi, et non celle de l'obtention du diplôme.
- . Un collègue interroge la cellule sur le fait suivant :

Le précédent agent comptable de son établissement n'avait pas produit de compte financier durant 4 exercices. Un autre agent comptable a été désigné pour rétablir les opérations comptables. A l'issue de ces opérations celui-ci a demandé au chef d'établissement de présenter au conseil d'administration le montant de sa rétribution. Surpris par cette démarche le collègue demande un avis sur la régularité de cette démarche.

Si celle-ci ne peut qu'apparaître surprenante dans le cadre du service public, elle est néanmoins prévue par la circulaire n° 88-079 du 28 mars 1988 « Organisation économique et financière des établissements publics locaux d'enseignement » dans son article 441-3 (désignation d'un commis d'office): La rétribution due au commis d'office est à la charge de l'agent comptable défaillant. Il appartient à l'établissement de fixer la rétribution due à ce dernier. Dès lors que le comptable défaillant ne s'acquitte pas de sa dette vis-à-vis du commis d'office, il incombe à l'établissement de payer sur son budget la rémunération de celui-ci.

Une action récursoire intervenant ensuite contre le comptable défaillant...

. Conditions de constitution de partie civile :

Rappel: la constitution de partie civile a pour objet d'obtenir réparation du préjudice subi. Elle a lieu par courrier recommandé précisant la nature du préjudice. Dans l'affaire présentée – collègue poursuivi par un enseignant pour « harcèlement moral et dénonciation calomnieuse » (à l'occasion de la notation) qui demande l'appui du syndicat, il faut noter:

- La constitution de partie civile n'est guère envisageable puisque la personne n'est pas une victime mais au contraire celle qui est poursuivie.
- Cependant si elle est relaxée, elle pourra entreprendre une action récursoire qui rendrait possible la demande de constitution de partie civile du syndicat (notamment sur le fondement de l'article L 411-11 du code du travail qui permet à une organisation syndicale d'intervenir au titre de l'intérêt collectif)
- À défaut de partie civile il est possible à une organisation d'adresser un courrier à lire à l'audience apportant des précisions et faisant part de son soutien.

Quant au moment de dépôt d'une constitution de partie civile.

- Sur le moment de la constitution de partie civile : celle-ci est ouverte dès l'engagement des poursuites pénales. Elle peut l'être soit avant soit le jour de l'audience.
- Au moment de l'audience elle doit intervenir avant l'intervention du procureur.

À noter dans l'actualité juridique :

- Décret n° 2001-210 du 7 mars 2001 portant code des marchés publics
- Décret n° 2001-272 du 30 mars 2001 relatif à la signature électronique

### On a lu...

#### LA GESTION FINANCIÈRE **DES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES LOCAUX DU** SECOND DEGRÉ

Jean GAVARD Éditions Berger-Levrault Collection « Guides Pratiques » 389 pages - 400 F (60,97 Euros)

Devenu au fil du temps un manuel de référence au sein du milieu éducatif, considéré comme un outil indispensable pour tous les acteurs de la vie des collèges et lycées, (chefs



d'établissement, intendants, parents d'élèves, enseignants, élus locaux, magistrats et assistants des chambres régionales et territoriales des comptes), cet ouvrage, paru en 1981 pour la première fois, a déjà fait l'objet de révisions successives, en 87, 95 et 98.

Aujourd'hui, la 8e édition qui vient de paraître, sous une forme actualisée et enrichie, se propose de rendre compte des évolutions réglementaires et de la nomenclature comptable des EPLE.

Y sont détaillées et analysées, dans sept grandes parties, les différentes règles de fonctionnement financier et comptable des établissements:

- le cadre général de la comptabilité publique
- la phase administrative d'exécution du budget

- la phase comptable
- la fonction de caissier : du maniement des fonds à la planification financière susceptible de rentabiliser la trésorerie de l'établissement
- les opérations diverses liées à la gestion courante, sources de comptabilités annexes (comptabilité matières, objets confectionnées, gestion des tickets-repas...)
- la description et l'analyse des documents de synthèses, pièces indispensables permettant d'apprécier l'exactitude et la qualité de la gestion
- les contrôles exercés sur la gestion des lycées et collèges et sur les personnels qui en ont la charge, leur nature et leurs modalités.

L'ouvrage se veut ainsi être un guide pratique pour aider les gestionnaires des établissements scolaires à exercer pleinement leurs responsabilités en matière de gestion économique et financière, en leur apportant une aide dans leur tâche journalière pour mieux maîtriser certaines questions techniques.

Et, pour le lecteur qui n'est pas impliqué dans l'administration d'un établissement scolaire, il a pour objectif de lui permettre de prendre la dimension de la difficulté du travail accompli par les administrateurs dans le seul domaine financier.

L'auteur

Jean **GAVARD** Inspecteur Général honoraire de l'Administration de l'Éducation Nationale.

Économiste de formation, il a exercé à l'IGAEN de 1976 à 1986, après avoir dirigé pendant huit ans un département de formation à l'Institut national d'administration scolaire. Ces fonctions, qui sont venues enrichir une grande expérience de la gestion des établissements, lui permettent aujourd'hui, avec un groupe de praticiens experts du contrôle juridictionnel de la

gestion financière, de dégager les principes de l'administration scolaire.

#### POUR UNE ÉCOLE **PLUS SÛRE**

Rapport parlementaire N° 2923 Bruno BOURG-BROC Mission d'information sur la sécurité dans les établissements scolaires de l'Assemblée nationale Février 2001 108 pages 30 F (4,57 Euros)

« Interpellée par l'aggravation des phénomènes de violence et par la demande renforcée de sécurité tant des élèves et de leur famille que de l'ensemble des personnels », la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée Nationale, a souhaité mettre en place, en février 2000, une mission d'information sur la sécurité des établissements scolaires.



Son objectif était, sans se limiter au problème de la violence à l'école, d'examiner l'ensemble des problèmes de sécurité en abordant aussi bien la sécurité des personnels que celle des élèves, mais aussi la sécurité alimentaire et sanitaire, celle des bâtiments comme des équipements, la sécurité juridique et la responsabilité des chefs d'établissement et des enseignants ».

Pour ce faire, la mission a procédé pendant plusieurs mois à de nombreuses auditions et s'est rendue dans différents établissements scolaires afin de rencontrer sur le terrain l'ensemble des acteurs de l'école

A l'issue de ses travaux achevés le 7 février dernier, la mission a alors rendu public son rapport qui présente l'ensemble de ses réflexions et notamment 45 propositions concrètes en matière de sécurité des établissements scolaires.

Françoise Charillon qui avait participé, avec le secrétaire général, à l'audition du SNPDEN, nous en présente ci-dessous les grandes lignes.

Le rapport préconise notamment la création, aux côtés des organismes compétents chacun de façon parcellaire, que sont l'Observatoire National de la Sécurité dans les établissements scolaires et d'enseignement supérieur, l'agence française de sécurité sanitaire des aliments et le Comité national de lutte contre la violence à l'école récemment créé, d'une agence française pour la sécurité dans les établissements scolaires et universitaires, « organisme indépendant ayant une compétence globale d'observation, d'évaluation et de proposition en matière de sécurité des établissements et de lutte contre la violence ».

> L'objectif recherché consiste à:

"instaurer une culture collective de la sécurité et de la prévention à la fois au niveau national et dans chaque établissement".

Ainsi, "I'ensemble de la communauté éducative doit être impliqué dans le projet d'établissement inspiré de la préoccupation de la sécurité et de la prévention. A cette fin, l'information et la formation des personnels figurent au premier plan des actions à entreprendre ou à intensifier".

Sur le plan de la sécurité matérielle, il convient de mettre en avant le rôle joué par la commission d'hygiène et de sécurité, obligatoire dans les lycées techniques ou professionnels, en application du décret du 27 novembre 1991

En matière de constructions scolaires, la loi du 4 janvier 1978 rend obligatoire, au moment de leur réalisation le contrôle technique des travaux de construction neuve ou de réhabilitation, qui incombe au maître d'ouvrage, mais ne prévoit pas, par la suite, de visites périodiques. Seuls des avis sont formulés par la commission de sécurité et des vérifications du bon état des installations techniques effectuées par le bureau de contrôle. Ét c'est au directeur d'école ou au chef d'établissement qu'il revient de veiller au maintien en bon état des équipements et du bâtiment.

Suite à la tempête de décembre 1999, le Ministre a validé les recommandations du rapport Schléret et donné les orientations suivantes aux directions et services académiques: remettre à jour des documents et guides utiles destinés aux établissements et équipes éducatives. Dans ce cadre, un travail pédagogique de rappel des préconisations du plan "Sesam" sera effectué; réactiver le réseau des cooracadémiques dinateurs risques majeurs; mobiliser les établissements sur leur organisation interne...

En matière d'équipements sportifs l'article 34 de la loi du 6 juillet 2000 modifie la loi du 16 juillet 1984 par deux dispositifs très attendus: obligation de prévoir les équipements nécessaires à la pratique de l'EPS lors de la construction des EPLE; passation de convention entre les EPLE, leur collectivité de rattachement, et les propriétaires d'équipements sportifs afin de permettre la réalisation des programmes scolaires de l'EPS; l'observatoire recommande le Guide des matériels d'activités physiques et sportives élaboré par le CRITT (Centre de Recherche d'Innovation et de Transfert de Technologie en sport et loisirs) ainsi que la mise à disposition systématique de téléphones portables pour les enseignants d'EPS leur permettant non seulement de signaler des accidents mais aussi de faire face à des intrusions extérieures en l'absence de gardiennage des gymnases.

Sécurité des équipements

Le parc des machinesoutils dans les lycées est en grande partie conforme aux dispositions prévues par la réglementation, mais la mise en conformité des machinesoutils est loin d'être achevée dans les ateliers des collèges et des SEGPA.

Rappelons par ailleurs que le code du travail permet à l'inspecteur du travail d'autoriser à titre dérogatoire un mineur d'accéder à des machines dont l'usage leur est proscrit en raison de leur dangerosité, sous réserve de la délivrance d'un avis favorable du médecin du travail ou du médecin chargé de la surveillance des élèves et de l'autorisation du professeur ou du moniteur responsable.

Sécurité alimentaire Une instruction ministérielle récapitulant la démarche de qualité et de traçabilité que les gestionnaires doivent exiger de leurs fournisseurs a été adressée le 15 novembre 2000 à l'ensemble des chefs d'établissement de l'enseignement secondaire. Dès le 13 janvier 2000 la ministre déléguée à l'enseignement secondaire invitait les responsables à instaurer un changement dans les comportements quotidiens en terme d'équilibre d'alimentaire, de qualité et d'hygiène des préparations.

On remarquera la légitime impatience des chefs d'établissement à voir la refonte de la circulaire du 9 juin 1971 qui génère des difficultés avec le Groupement permanent d'étude des marchés de denrées alimentaires de 1999 dont les recommandations sont contradictoires.

A noter également le nécessaire besoin de formation, la nécessaire professionnalisation pour assurer la mise en place des procédures HACCP rendue obligatoire par l'arrêté ministériel du 29 septembre 1997.

Sécurité sanitaire

Question est posée de savoir si les trois circulaires du 12 janvier 2001 réorganisant la politique de santé en faveur des élèves constituent une réponse satisfaisante de la part du MEN?

Le rapporteur préconise d'accroître les moyens en personnels médicaux notamment des pédopsychiatres et médico-sociaux pour rendre effectif l'encadrement sanitaire de dépister les conduites à risques de développer la prévention et d'instaurer une visite médicale régulière pour les élèves comme les personnels.

Sécurité juridique des personnels

La loi du 10 juillet 2000 relative aux délits non intentionnels ne constitue en rien une exonération a priori de toute forme de responsabilité pénale personnelle.

On s'interroge sur l'accroissement récent des procédures engagées à l'encontre d'enseignants accusés de coups et blessures, voire de délits à caractère sexuel. Il est plus que souhaitable d'améliorer la détection. La circulaire d'août 1997 invite les chefs d'établissement à signaler au procureur de la république tout cas de violence rapporté par les élèves. Et en cas de dérives attestées, le soutien de l'administration et de la hiérarchie immédiate doit être sans faille. si l'on veut éviter de déstabiliser un corps enseignant rendu parfois perplexe.

Quelle mesure donner au phénomène "Violence à l'école"?

Le bon entretien des locaux "ceux qui inspirent le respect", le renforcement de la présence adulte, la partition des collèges de plus de 600 élèves, la généralisation des cartes d'identité scolaire, un contrôle régulier à l'entrée des établissements, la mise en place de dispositifs de surveillance adaptés tant à l'intérieur qu'aux abords ainsi qu'une présence policière renforcée sont autant de solutions que préconise le rapporteur.

Quel consensus donner entre la répression et la prévention?

Les bienfaits de la prévention s'inscrivent dans la durée mais il y a nécessité d'apporter une réponse ferme et rapide à toute manifestation de violence ou d'incivilité et ce en temps réel. Préoccupation partagée à l'échelle européenne, la restauration d'un climat scolaire serein ne tiendra-t-elle pas autant à l'implication quotidienne de chacun, membres de la communauté scolaire dans le cadre de partenariats avec la police, la justice, les élus locaux, les associations de quartier, qu'aux effets d'annonce des plans nationaux?

Rapport consultable sur le site : www.assemblee-nationale.fr/ 2/rap-info/i2923.htm

### Questions Réponses

### 1. VIE **PROFESSIONNELLE**

AN (Q) n° 49079 du 17 juillet 200 (M. Bernard Birsinger): recrutement de personnels de direction (Seine-Saint-Denis).

Réponse

(JO du 16 avril 2001 page 2261): les difficultés rencontrées pour affecter dans les établissements de la Seine-Saint-Denis des personnels de direction compétents, expérimentés et motivés, ont conduit le ministre de l'éducation nationale à prendre un certain nombre de dispositions : ainsi les établissements situés dans les zones difficiles ont fait l'objet d'un classement particulier qui ouvre droit à une bonification indiciaire pour inciter les chefs d'établissement expérimentés à se porter candidats sur ces établissements. En ce qui concerne l'affectation de ces personnels dans ces établissements, la nomination des personnels de direction dans ces zones difficiles fait l'objet d'une attention toute particulière en liaison avec le recteur et la direction des ressources humaines de l'Académie. Au niveau de l'Académie, un travail de détection des personnels de direction aptes à exercer dans ces établissements est effectué, destiné à constituer un "vivier" de personnels de direction qualifiés susceptibles de diriger ces établissements secondaires. Au plan national, une grande attention est portée aux candidatures des personnels de direction volontaires pour occuper des postes en zone d'éducation prioritaire (ZEP) afin d'adapter au mieux les profils des candidats aux profils des postes offerts au mouvement. Enfin, les personnels affectés en Seine-Saint-Denis ont la possibilité d'obtenir en priorité, après quatre années de direction, une mutation sur un poste conforme à leurs vœux. A l'issue du mouvement national de mutation pour la rentrée scolaire 2000, il convient de constater que malgré ces mesures, le nombre de personnels de direction expérimentés candidats sur ces postes reste insuffisant. D'autres mesures sont actuellement préparées pour renforcer la qualité de l'encadrement de ces établissements.

AN (Q) n° 53736 du 13 novembre 2000 (M. Léonce Déprez) réglementation de la carte scolaire.

Réponse

(JO du 16 avril 2001 page 2262): la préparation de la rentrée scolaire 2001 se déroule dans un contexte très favorable puisque le budget de l'enseignement scolaire bénéficie de plus de neuf milliards de francs supplémentaires, soit une augmentation de 2,82 %. Cet effort considérable se traduit non seulepar une hausse exceptionnelle des crédits de fonctionnement et d'intervention mais également par un volume de créations budgétaires qui n'a jamais été atteint depuis 1990. Ainsi, il a été décidé de créer 800 emplois de professeur des écoles qui contribueront à faire entrer dans les faits les axes de rénovation de l'école primaire. Cette volonté de renforcer le potentiel humain, notamment dans le premier degré, s'inscrit dans le futur grâce à la création de 4 125 emplois de stagiaire et à l'adoption d'un plan pluriannuel de modernisation et de développement du système éducatif. Les moyens nouveaux qui ont été obtenus vont permettre de résorber progressivement les déséquilibres entre les académies, d'assurer la bonne application des réformes pédagogiques, de réduire les inégalités sociales et de lutter contre l'échec scolaire. Compte tenu du déroulement des opérations de carte scolaire l'an dernier, un groupe de travail a été constitué pour présenter des propositions afin d'améliorer durablement, et dès la préparation de la rentrée 2001, les conditions d'élaboration de la carte scolaire dans le premier degré, dans la perspective de garantir, aux niveau national, académique, départemental et local, l'équité, la transparence et la concertation nécessaires. Le groupe a rassemblé des représentants des élus, des parents d'élèves, des personnels, des partenaires de l'école, des autorités académiques et des administrations centrales concernées, ainsi que des personnalités qualifiées par leurs recherches dans ces domaines. A partir d'une analyse de l'évolution de l'utilisation des movens dans le premier degré au cours des dix dernières années (1990-1999) et d'une appréciation du contexte géographique, démographique et social actuel, appuyée, notamment, sur les enseignements du dernier recensement, le groupe de travail a élaboré des propositions sur les critères de répartition et d'affectation des moyens à envisager aux différents niveaux national, académique et départemental et sur les procédures et calendriers de concertation souhaitables. Les critères visent à assurer l'équité de répartition au plan national: prise en compte de la démographie scolaire, pondérée par les difficultés sociales et les contraintes territoriales, mesurées par des indicateurs objectifs et reconnus établis par l'INSEE. Cette méthode permet de prendre en compte à la fois la situation des régions en régression démographique (Nord, Est) et celle des régions en forte expansion (littoral méditerranéen par exemple). Des indicateurs liés aux contraintes structurelles qui découlent de la situation du réseau scolaire dans l'académie ont également été utilisés pour atténuer des évolutions trop brutales. Ils visent aussi à donner toute sa place au pilotage académique et départemental. C'est dans l'utilisation des moyens à ces niveaux que se lisent les priorités de la politique éducative et la traduction concrète des grands objectifs de la politique éducative nationale. Les recteurs et les insd'académie, pecteurs directeurs des services départementaux de l'éducation nationale, pourront prendre en compte, dans les académies et les départements, les disparités entre zones et les spécificités de la structure scolaire en affinant les outils produits au niveau national. Les procédures mises en place privilégient et organisent la concertation à tous les niveaux. Que ce soit au plan national, académique ou départemental, une instance tripartite associant, autour de l'administration, les élus, les parents et les personnels, constitue le lieu de concertation et de réflexion stratégique sur la politique éducative dans le premier degré et ses conséquences sur la carte scolaire (conseil supérieur de l'éducation, conseil académique de l'éducation nationale et

conseil départemental de l'éducation nationale). Ses débats portent sur le bilan de la rentrée précédente et sur les orientations à court et à moyen terme concernant l'ensemble des questions de l'école, qui relèvent des responsabilités partagées entre l'État et les collectivités territoriales. Il s'agit, en effet, de permettre aux représentants des collectivités territoriales (communes, établissements publics intercommunaux) d'être associés, très en amont des décisions, à la réflexion conduite par les autorités académiques pour définir les évolutions qui relèvent de leurs compétences respectives dans une vision prospective. La concertation avec les représentants des personnels dans les comités techniques paritaires aux différents niveaux intervient, dans un second temps, au moment de traduire ces orientations en "mesures de rentrée". Toutes les propositions du groupe qu'il était techniquement possible de mettre en œuvre immédiatement ont été retenues pour préparer la rentrée 2001 et ont fait l'objet d'instructions données aux recteurs et aux inspecteurs d'académie, directeurs des services départementaux de l'éducation nationale.

NB: cette réponse figurait sous la rubrique "Enseignement secondaire". De la maternelle à l'université? Mais, "Tout est dans tout" et j'ai pensé qu'elle ne manquait pas d'intérêt. (C. Singevin)

### 4. VIE DES ÉTABLISSEMENTS

S (Q) n° 29592 du 7 décembre 2000 (M. Jean-Marie Rausch) : accueil dans les cantines scolaires des enfants souffrant d'allergies alimentaires.

Réponse

(JO du 29 mars page 1092): le ministère de l'éducation nationale a pris un ensemble de dispositions contenu dans la circulaire n° 99-181 du 10 novembre 1999 visant à proposer à la communauté éducative des réponses mieux adaptées aux problèmes d'accueil des enfants allergiques à l'école\*\*\* et dans les établissements scolaires en améliorant les conditions d'accès à la restauration collective pour les élèves ayant besoin de suivre un régime alimentaire particulier. Les responsables communaux de la restauration collective dans le premier degré sont tenus d'appliquer les dispositions de la circulaire précitée et de respecter les dispositions générales contenues dans l'arrêté ministériel du 29 septembre 1997, publié Journal officiel du 23 octobre 1997. Cet arrêté fixe les conditions d'hygiène à mettre en œuvre dans les établissements de restauration collective à caractère social et en particulier dans les écoles et les établissements scolaires. Les municipalités doivent donc mettre les locaux et le matériel spécifiques destinés à la restauration collective aux normes de sécurité et d'hygiène prescrites dans cet arrêté, ainsi que former les personnels qu'ils emploient à cette fonction, afin de permettre notamment d'accueillir à la cantine les enfants atteints d'allergie et d'intolérances alimentaires. En matière de soins d'urgence à apporter aux élèves, en particulier à ceux souffrant d'allergie et d'intolérances alimentaires, les dispositions prises par le ministère de l'éducation nationale figurent dans le "protocole national sur l'organisation des soins et des urgences dans les écoles et les établissements publics d'enseignement locaux (EPLE)", publié dans le bulletin officiel de l'éducation nationale le 6 janvier 2000. Il est notamment précisé au paragraphe intitulé: "Organisation des premiers secours dans l'établissement", qu'il revient "au directeur d'école ou au chef d'établissement de mettre en place une organisation pour les soins et les urgences qui réponde au mieux aux besoins des élèves et des personnels de son école ou de son établissement". Cette organisation, définie en début d'année, inscrite au règlement intérieur et portée à la connaissance des élèves et des familles, "doit

prévoir l'application des projets d'accueil individualisé et l'accueil des élèves atteints d'un handicap". L'infirmerie de l'école ou de l'établissement "doit comporter tous les médicaments ou matériels nécessaires pour assurer les soins de ces enfants scolarisés". Enfin, il est aussi rappelé dans ce protocole, qu'en cas d'absence de l'infirmière ou du médecin scolaire, consignes précises sur les conduites à tenir en cas d'urgence doivent être affichées dans l'établissement, et que, dans les écoles notamment, une ligne téléphonique permettant de contacter les services d'urgence, en particulier le service médical d'urgence (SAMU) doit impérativement être accessible en perma-

\*\*\* J'ai recopié scrupuleusement le texte paru au JO mais il me semble que cette expression (qui n'est pas soulignée dans la réponse du ministre) est pour le moins ambiguë (C. Singevin)).

### 16. PERSONNELS NON ENSEIGNANTS

S (Q) n° 30455 du 18 janvier 2001 (M. Jean-Guy Branger): visite médicale annuelle pour les personnels ATOSS.

Réponse

(JÖ du 22 mars 2001 page 1019): à l'éducation nationale, la médecine de prévention relève de dispositions communes à toute la fonction publique de l'État fixées par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982, modifié par le décret n° 95-680 du 9 mai 1995 relatif à l'hygiène, la sécurité du travail et la prévention médicale dans la fonction publique. La surveillance médicale des personnels instaurée par ce décret a pour objet de "prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail". Les dispositions antérieures du décret du 28 mai 1982 précité n'imposaient pas de visites médicales obligatoires. Cependant, les agents l'estimant néces-

bénéficier d'un examen annuel au sein des académies et des actions de prévention et de suivi étaient prioritairement engagées en faveur des personnels les plus exposés à certains risques : agents de service, ouvriers professionnels, personnels de restauration et personnels techniques de laboratoire, enseignants affectés en lycées techniques et professionnels. Le décret du 9 mai 1995 rend désormais obligatoire la visite médicale des personnels dans le cadre de leur travail. La nature et la fréquence de ces visites sont appréciées par le médecin de prévention, en fonction des agents et des postes de travail que ceux-ci occupent. En tout état de cause, ces visites doivent être au moins annuelles pour les personnels nécessitant une surveillance particulière, et quinquennales pour les autres agents. Les actions de prévention et de suivi, destinées aux personnels les plus exposés, seront poursuivies. En revanche, la surveillance médicale des personnels des établissements d'enseignement et d'éducation se trouvant en contact habituel avec les élèves relève des dispositions du livre II, titre "Santé scolaire et universitaire" du code de la santé publique, dont la finalité est la prévention de la santé des élèves. En effet, l'article L. 192 dudit code prévoit que ces personnels sont obligatoirement soumis périodiquement, et au moins tous les deux ans, à un examen médical de dépistage des maladies contagieuses. Conformément aux dispositions de l'article L.193 de ce code, les examens de dépistage prévus à l'article L. 192 sont organisés dans les centres médicosociaux scolaires qui existent dans chaque chef-lieu de département et d'arrondissement, dans chaque commune de plus de 5 000 habitants et dans les communes dont la liste est fixée par arrêté interministériel.

saire pouvaient demander à

À suivre...

### Un fondateur nous a quittés

### Georges MOULY (1908 - 2001)

Claude POGGI

Georges MOULY nous a tiré sa révérence le 13 avril dernier. Simplement, par usure de la mécanique, mais en conservant jusqu'à l'ultime minute, la lucidité, la précision des souvenirs, l'humour teinté de gouaille, la sérénité, mais aussi la simplicité et la modestie au regard de tout ce qu'il avait accompli. Hospitalisé au début du mois, il avait gardé jusqu'au bout toutes ses fonctions intellectuelles, citant encore ARISTOTE ou PLATON à son épouse.

Membre de droit de nos instances nationales, en tant qu'ancien Secrétaire Général, il y était assidu jusqu'à la première moitié des années 1990, lorsque sa mobilité commençait à lui poser problème et aussi que les réunions s'expatrièrent en banlieue. Nombre d'entre nous se souviennent sans doute de l'avoir vu, crinière blanche au vent, canne fermement en main, lorsque le RER et le métro l'amenaient à Balzac ou à Bessières.

Ses souvenirs, les précisions notamment qu'il me fournit, furent des plus précieux pour retracer les rouages de la fusion de 1962 (se reporter à Direction n° 68) des quatre composantes de personnels de direction en un syndicat unique, le SNPDL. Je n'y reviendrai pas, sauf à rappeler que, parmi les nombreux camarades qui œuvrèrent à cette fusion, il y eut deux "locomotives", Bernard LAMICQ (disparu en 1978) et Georges MOULY, celui-ci ayant de surcroît l'avantage d'apporter dans la corbeille, le plus gros des effectifs de syndiqués. Aussi furent ils tout naturellement le Secrétaire Général et le Secrétaire Général adjoint du syndicat jusqu'en 1968, date à laquelle à 60 ans tapants, Georges MOULY prit sa retraite. Ses activités, ces six années

durant, furent telles que plusieurs pages seraient nécessaires pour les relater. Au delà des tâches internes et techniques (rapports de commissions par exemple), il cumula la représentation permanente du syndicat à la FEN et la coor-

dination des commissions paritaires. Et, bien sûr, en plus, il dirigeait, comme tout responsable syndical, un établissement, à l'époque le lycée Hector Berlioz de Vincennes, compensant en travaillant très tard le soir, au son de la musique classique, le temps qu'il avait consacré, quasi quotidiennement au syndicat, le dimanche étant si possible réservé aux rochers de la forêt de Fontainebleau. Il ne partait jamais en vacances sans emporter - ancêtre de l'ordinateur portable - un épais carnet où figuraient toutes les indications utiles relatives tant aux personnels qu'aux élèves, au cas où... Ferme avec ceux - ci, les connaissant pratiquement tous, il était en retour, d'une très grande disponibilité et d'une profonde générosité à leur égard, comme me I'a confirmé J.-M. SALOME qui fut son Censeur à Vincennes.

Originaire de Millau, Georges MOULY devint, baccalauréat en poche, maître d'internat au Lycée d'Albi (où il eût à connaître son cadet de quelques années, un certain Georges POMPIDOU), puis après ses études supérieures, professeur de Lettres Classiques à Villefranche de Rouergue, puis, en 1938 à Carpentras avant de basculer vers la carrière de Principal de Collège. Les archives syn-



tant à 1949, nous le retrouvons à cette date à la tête collèae d'Apt, et coresponsable de la régionale d'Aix du Syndicat des Principaux Collège, puis à La Côte Saint André, au Collège Hector Berlioz (déjà!);

dicales, remon-

il est muté en 1954 au collège Francisque Sarcey à Dourdan et, quatre ans plus tard, il ouvre, comme principal, le lycée de Vincennes, au départ annexe du lycée Charlemagne.

Il est membre de la commission administrative nationale, au moins depuis 1950, du Bureau National où on lui confie la responsabilité de la trésorerie (il fut, après sa retraite, l'un des trois commissaires aux comptes du SNPDES, et ce, au moins jusqu'au congrès de Limoges de 1986). En 1961, il succède à PROFIT, celui - ci demeurant son adjoint, comme Secrétaire Général du Syndicat des Chefs d'établissement certifiés des **Enseignements Classiques &** Modernes. Chaque congrès du syndicat, ou presque, le voit durant toute cette période, étudier un problème et rapporter à son sujet. Tirons une simple citation, en 1955, lorsque les lycées regardent encore avec une hauteur condescendante les collèges, lesquels préparent eux - aussi au baccalauréat ; il est chargé du thème « Organisation des collèges du second degré » et termine ainsi son rapport introductif, soumis à la réflexion des assemblées régionales : "Le collège est un besoin: il est utile notamment dans les petites villes où un lycée n'a pas sa place. L'ambiance créée par son esprit doit permettre à certains caractères de s'épanouir, qui seraient écrasés dans les usines que sont certains lycées. Réagissez contre la réputation que l'on nous fait, soyez combatifs. Répondez nombreux pour discuter, démolir... et rebâtir chaque point de ce rapport incomplet."

Comment ne pas voir la modernité de la première phrase, 7 ans après le dépôt du Plan Langevin - Wallon, 46 ans avant que le ministre de l'éducation ne s'interroge à nouveau sur l'avenir du collège. Comment aussi ne pas retrouver dans la seconde toute la personnalité de Georges MOULY, bâtisseur et rassembleur.

Au nom du SNPDEN, j'ai la mission d'assurer son épouse, ses enfants et petits enfants, sa. famille, de notre émotion, de notre hommage et de les prier d'accepter nos condoléances profondément

Adieu Georges et merci.

Au delà de ceux dont les noms figurent dans le texte, l'auteur tient à associer ceux des camarades avec lesquels il s'est entretenu ces jours derniers et a recoupé informations et souvenirs, René ANCEL, Edmond BENAYOUN, Robert MOMBOISSE, Jean RACINE, Christiane SINGEVIN, Robert VANEL (grâce à qui il a pu entrer contact avec le fils de notre ami J. François MOULY, ancien professeur de Spé au lycée Masséna), et bien sûr Jean Jacques ROMERO, au nom de qui il s'est exprimé.

### Voyage au Kosovo



Prishtina (Kosovo) Tension et sérénité J. Cl. GUIMARD

### Nos peines

Nous avons appris avec peine le décès

- de Jean-François BARON, principal honoraire du collège de Saint-Ciers sur Gironde
- de Jean-Paul GEORGEON, principal honoraire du collège de Moirans
- de Jacqueline JULIUS, principal honoraire du collège Godissard à Fort-de-France
- de Georges MOULY, proviseur honoraire du lycée Hector Berlioz à Vincennes
- de Michel SIMOENS, principal du collège Jasmin les Iles à Agen

Nous nous associons au deuil des familles éprouvées.

### page 59 Orangina

1/1 page de publicité

### page 60

1/1 page de publicité