

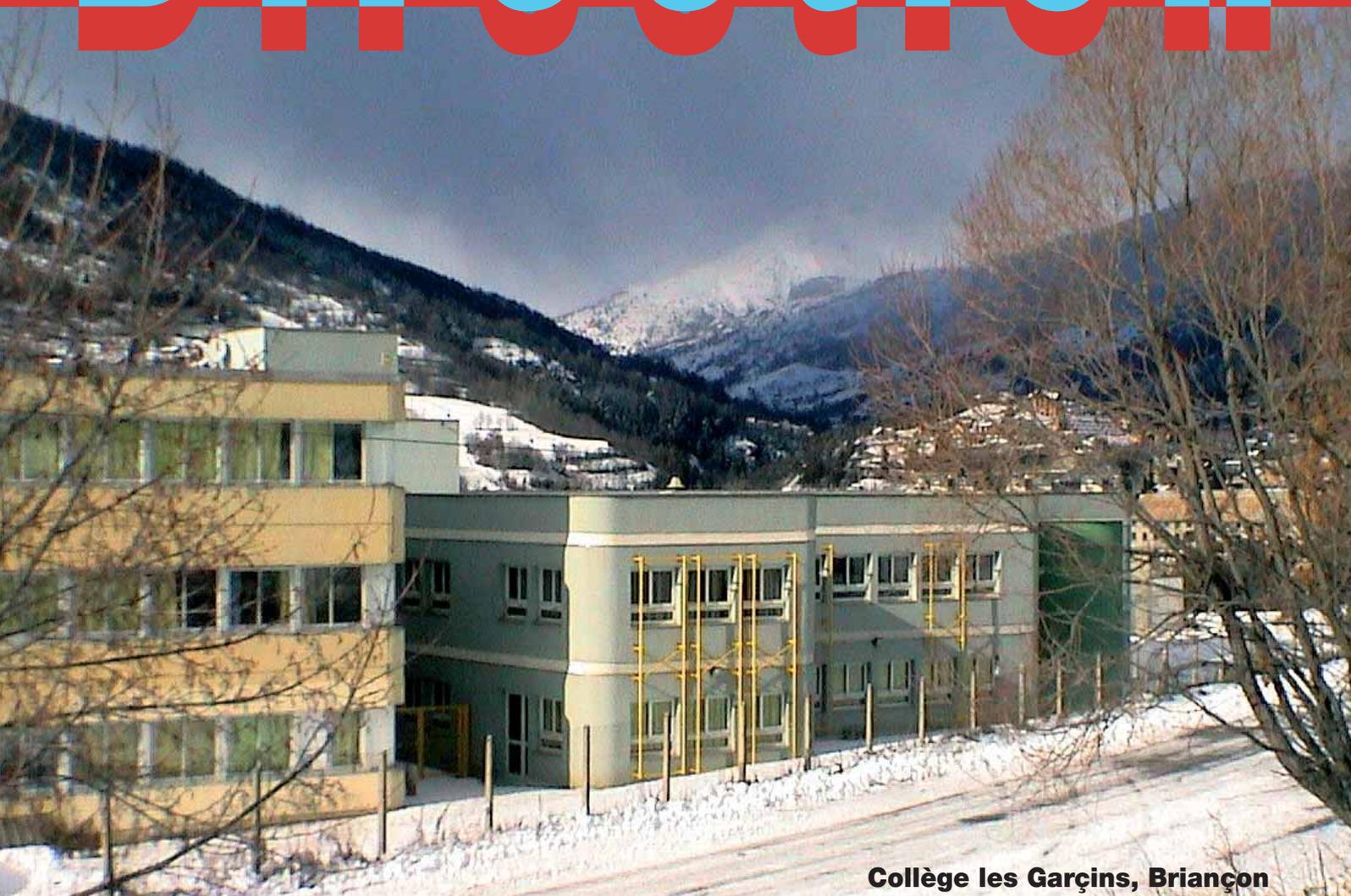
**snp  
den**

Syndicat National des  
Personnels de Direction  
de l'Éducation Nationale

numéro **125**

- **Contre le démantèlement  
du service public et la  
baisse du pouvoir d'achat**  
Éditorial du Secrétaire général
- **Promotions 2005**

# Direction



**Collège les Garçons, Briançon**

# Avec le SNPDEN, dans l'action contre le démantèlement du service public et la baisse du pouvoir d'achat

La conception de services publics ou même d'une fonction publique n'est pas spécifique à la France. Présents dans la quasi-totalité des pays de l'Europe, ils ont souvent profondément évolué. Les questions sont toujours les mêmes : déconcentration, décentralisation, organisation en carrière ou emploi. En revanche, ces dernières années, chaque pays a connu une évolution spécifique : pour la commission européenne, il y a volonté de réduire le service public, mais il n'y a pas de modèle imposé et les évolutions sont loin de dépendre de la couleur politique des gouvernements en place. D'aucuns affirment qu'il y a une spécificité de la fonction publique en France ; ce n'est pas entièrement exact : la fonction publique territoriale est très différente dans son organisation de la fonction publique d'état.



Nous ne sommes pas hostiles à une réforme de la fonction publique qui doit faire face à des missions de l'État nouvelles et redéfinies. Mais ce gouvernement n'a pas d'ambition pour l'organisation de sa fonction publique ; il a lancé un pseudo débat sur la décentralisation, annoncé les transferts des personnels (TOS, mais aussi assistants de services sociaux, médecins scolaires, COPsy), sans jamais justifier s'il était plus pertinent que ces personnels relèvent de la fonction publique d'état ou de la fonction publique territoriale, de l'intérêt ou non pour l'EPLÉ de ce transfert, notamment si cela facilitait ou rendait plus difficile son administration. La mobilisation a fait reculer le gouvernement, mais les TOS ont été transférés sans que ce débat soit tranché.

Nous assistons à une réduction draconienne des effectifs : la volonté, non encore appliquée mais rappelée par le ministre de la Fonction publique, est toujours de ne remplacer qu'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite. Nous n'en sommes pas encore là mais pour l'Éducation nationale par exemple, la rentrée s'annonce très mal. La baisse démographique qui affecte les collèges et les lycées sert de prétexte à une baisse considérable des moyens : elle est de moitié supérieure à celle des effectifs. Les dotations que nous recevons dans nos établissements sont souvent catastrophiques.

Le SNPDEN sera dans chaque académie au premier rang pour la défense d'un service public d'éducation de qualité. Le ministre, François Fillon, a renoncé à associer une loi de programmation à sa loi d'orientation pour l'avenir de l'École, comme si l'École pouvait avoir de l'avenir sans moyens suffisants en personnels.

L'objectif du gouvernement n'est pas une organisation plus rationnelle de l'État, il veut restreindre son rôle au détriment de la cohésion sociale et territoriale que permettent les services publics. Pour lui, le but reste de diminuer les dépenses de l'État, mais surtout de donner des gages idéologiques à une majorité de plus en plus libérale.

...suite de l'éditorial à la page 7

<b>Éditorial</b>	<b>3</b>
<b>6</b>	Agenda Décisions du BN
<b>Actualités</b>	<b>8</b>
<b>12</b>	Rencontres
<b>Carrière Tableau d'avancement</b>	<b>18</b>
<b>24</b>	<b>Métier</b> Évaluation
<b>Pédagogie</b>	<b>25</b>
<b>34</b>	Ouvrages reçus
<b>Chronique juridique</b>	<b>41</b>

## Index des annonceurs

INCB	2
INDEX EDUCATION	4, 5
ALISE	44

SNPDEN : 21 rue Béranger, 75003 Paris  
Téléphone : 01 49 96 66 66 Fax : 01 49 96 66 69  
Mèl : siege@snpden.net

Directeur de la Publication : Philippe Guittet  
Rédacteur en chef : Jean Claude Lafay  
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 6-5 294  
Commission paritaire de publications  
et agence de presse  
1 798 D 73 S du 11 mars 1993  
Direction n° 125  
Mis sous presse le 20 janvier 2005  
Abonnements : 35 € (10 numéros)  
Prix du numéro : 3,80 €

# Agenda

## Mardi 4 janvier

Stage niveau II Paris

## Mercredi 5 janvier

Stage niveau II Paris  
Groupe de travail « communication »  
Réunion DPMA

## Vendredi 7 janvier

Rencontre A & I

## Mardi 11 et mercredi 12 janvier

Stage niveau II Nancy

## Jeudi 13 janvier

Cellule juridique

## Lundi 17 janvier

Bureau national  
Groupe restreint Laïcité-Vigilance-Action  
Audience à la DAF (M. Dellacasagrande)  
DESCO : groupe de travail sur la réforme du bac

## Mardi 18 janvier

Bureau national élargi aux SA et SD

## Mercredi 19 janvier

Rencontre avec la CPU  
Préparation du colloque de Lyon : l'université, acteur majeur dans l'Europe des formations supérieures

## Vendredi 21 janvier

Audience à la DESCO (P. Gérard)

## Mardi 25 et mercredi 26 janvier

Stage niveau II Montpellier

## Vendredi 28 janvier

Conseil National de la Vie Lycéenne

## Mercredi 2 février

Bureau national

## Vendredi 4 février

Observatoire des pratiques de la presse lycéenne

## Lundi 7 février

Réunion DPMA

## Vacances d'hiver

Zone A : Du samedi 12 février 2005  
au lundi 28 février 2005  
Zone B : Du samedi 5 février 2005  
au lundi 21 février 2005  
Zone C : Du samedi 19 février 2005  
au lundi 7 mars 2005

## Jeudi 17 février

CCPCA « F » : mutations étranger

## Vendredi 18 février

Audience à la DE (P. Desneuf)

## Mardi 8 et mercredi 9 mars

Bureau national à Bordeaux

# Bureau national des 14 et 15 décembre 2004

**Le point politique** porte essentiellement sur le projet de loi d'orientation et son rapport annexé; il ouvre sur un débat du BN au terme duquel il mandate sa délégation au CSE du 16 décembre pour une abstention motivée sur le vote du projet de loi.

Le deuxième point relatif au principe d'une pétition nationale concernant l'ARTT et le CET décidé en CSN aborde les modalités pratiques de mise en œuvre. Sa rédaction est arrêtée, le prochain BN élargi au SA/SD permettant d'établir un premier bilan de l'avancée de cette action.

### COMPTE RENDU ET ANALYSE

- De l'audience à la DPMA du 29 novembre (S. Reich) (cf. page 12)
- De la CAPN du 10 décembre relative au tableau d'avancement, et de son fonctionnement (P. MARIE) (cf. page 18)

### AUTRES POINTS TRAITÉS

#### Vie Syndicale

- UNSA-Fonctionnaires et négociations salariales: JC Lafay fait le point sur les négociations avec le ministère de la Fonction Publique
- Fonctionnement du CNESER: l'implantation de formations d'enseignement supérieur dans le second degré implique que le SNPDEN soit présent dans la délégation UNSA
- Point sur la syndicalisation
- Éventualité de syndicalisation de nouveaux personnels: directeur de CDDP, personnel de direction de l'enseignement agricole, directeur de SEGPA
- Stages: information et mise au point
- Communication (site web, publication d'un document 4 pages, diffusion)
- Congrès: sa tenue est arrêtée du mardi 9 au samedi 13 mai 2006 inclus.

#### Définition des délégations

- Pour la Conférence UNSA-Retraitées des 13 et 14 janvier 2005,
- Du CFN UNSA-Éducation de janvier,
- Du congrès de l'UNSA du 15 au 18 mars 2005.

#### Point sur la trésorerie nationale

**Point sur le dossier « International »** par D. Pointereau (cf. page 27)

**Point sur le dossier « Laïcité »** par P. Raffestin

#### Métier

- Définition des points à traiter lors des audiences à venir (DE, DAF, DPMA)
- Préparation de la rentrée 2005

#### Carrière

- Définition des points à traiter lors des audiences (DE, DESCO, DAF, Cabinet du Ministre)
- Information sur les nouveaux décrets de la Fonction Publique (2<sup>e</sup> carrière des enseignants, carrières dans la fonction publique)

#### Pédagogie

- Présentation des documents relatifs à la rentrée 2005 en matière de postes
- Diffusion de la lettre du ministre aux lycéens délégués

Préparation du BN décentralisé des 8 et 9 mars à Bordeaux

Suite de l'éditorial  
de la page 3...

Échaudés par une réforme des retraites non concertée, les fonctionnaires redoutent le projet de réforme de la fonction publique qui risque de remettre en cause tout principe d'évolution basée sur la carrière, au profit de l'emploi occupé, d'un contrat à l'image du privé et d'un salaire fixé pour l'essentiel au mérite.

Il n'est pas scandaleux de réduire les 900 corps de la fonction publique mais créer seulement 28 cadres statutaires modifierait profondément les conditions de recrutement, d'avancement, de promotion et de mobilité. La plus grande vigilance s'impose.

Enfin, alors que le pouvoir d'achat des fonctionnaires, calculé sur le point d'indice, baisse de 6 % entre 2000 et 2004, Renaud Dutreil affiche son arrogance et son mépris des fonctionnaires, actifs et retraités, y compris après les manifestations massives du 20 janvier, en rejetant de manière brutale et scandaleuse toute véritable avancée au prétexte de « la rémunération moyenne des personnels en place », référence inacceptable qui nie les évolutions de carrière, mais aussi les réformes catégorielles.

Ainsi, ce n'est pas parce que, sous l'action du SNPDEN, les personnels de direction ont pu obtenir des avancées statutaires en décembre 2001 et de nouveau en 2004, normale reconnaissance de leur métier, que toute autre avancée salariale doit être bloquée non seulement pour eux mais aussi pour l'ensemble des autres fonctionnaires.

Pour toutes ces raisons, nous étions en grève le 20 janvier dernier, nous serons dans les manifestations le 5 février, au côté des fonctionnaires et du secteur privé, mais aussi pour porter nos revendications spécifiques sur le métier et notamment « le compte épargne temps ».

**Philippe GUITTET**

# Le SNPDEN dans l'action

**DEPUIS LA RENTRÉE DE JANVIER, CAMPAGNE DE SIGNATURE D'UNE PÉTITION POUR UN COMPTE ÉPARGNE TEMPS DES PERSONNELS DE DIRECTION.**

« Monsieur le Ministre,  
Les personnels de direction sont des cadres responsables dont les missions pérennes expliquent des journées et des semaines de travail très chargées. Comme l'a montré, entre autres, le livre blanc publié en 2003 par le SNPDEN, les personnels de direction travaillent entre 1 800 et 2 000 heures par an, c'est-à-dire bien au-delà de la durée légale de travail de 1 607 heures.

Or, si la circulaire parue au BO n° 34 du 23 septembre 2004, prévoit bien la possibilité pour les personnels de direction de bénéficier d'un compte épargne temps, l'alimentation de celui-ci ne peut répondre à une situation particulière de cadre ne comptant pas son temps de travail.

C'est pourquoi le Conseil Syndical National du SNPDEN, réuni à Paris les 25 et 26 novembre 2004, a réitéré l'exigence d'une alimentation forfaitaire de notre compte épargne temps, que nous estimons à 22 jours.

Je fais mienne cette revendication et vous demande de rouvrir des négociations afin d'étudier, en particulier, les conditions d'utilisation des

jours épargnés, soit pour les prendre en cours ou en fin de carrière, soit pour en tenir compte selon d'autres modalités à définir ».

**LE 20 JANVIER, LE SNPDEN DANS L'ACTION CONTRE LA BAISSSE DU POUVOIR D'ACHAT ET LE DÉMANTÈLEMENT DU SERVICE PUBLIC**

Dans son éditorial (lire page 3 et ci-contre) Philippe Guittet, secrétaire général développe toutes les raisons qui ont conduit le SNPDEN à appeler les personnels de direction à s'associer à la grève nationale du 20 janvier : baisse considérable des moyens alloués aux établissements pour la prochaine rentrée. Ainsi le reflux des moyens est

de moitié supérieur à celui des effectifs ; 5 500 emplois d'enseignants seront supprimés dans le second degré ; 6 000 aides éducateurs dont les contrats arrivent à échéance seront remplacés par seulement 800 postes pour l'insertion des élèves handicapés ; 600 emplois administratifs seront supprimés et enfin le remplacement des CES-CEC par des contrats d'accompagnement à l'emploi prévus par la nouvelle loi de cohésion sociale tarde à se concrétiser au moment où nous devons gérer le transfert des personnels TOS vers les collectivités territoriales ; baisse du pouvoir d'achat accompagné de l'arrogance et du mépris de Renaud Dutreil pour les fonctionnaires actifs et retraités.



## PHOTO DE COUVERTURE

**Collège les Garçons de Briançon (académie d'Aix-Marseille)**

Ce collège d'altitude dont la principale est Marie Gaudin et l'adjointe Isabelle Leforestier accueille une section sportive de la 6<sup>e</sup> à la 3<sup>e</sup> en ski de piste et de fond, section sportive dont certains élèves sont classés en championnat de France.

Par ailleurs, des élèves classés en championnat de France en patinage bénéficient d'un horaire aménagé. Le collège négocie actuellement un partenariat pour les jeux olympiques de Turin en 2006.

Établissement de 680 élèves, il abrite une SEGPA de 73 élèves et une UPI (unité pédagogique intégrée). Il propose aux 6<sup>e</sup>, 5<sup>e</sup> des ateliers linguistiques en italien et anglais et aux 4<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> des classes européennes en italien.

# Actualités

Valérie FAURE

## BONNE NOUVELLE POUR LES SALARIÉS SYNDIQUÉS

Dans le cadre de l'examen du Budget, l'Assemblée nationale a adopté en décembre dernier un amendement à la loi de finances rectificative 2004 visant à augmenter le taux de la réduction d'impôt accordée au titre des cotisations versées aux organisations syndicales. Le taux de réduction fiscale est ainsi porté à 66 % du montant de la cotisation, contre 50 % précédemment, et sera applicable pour les cotisations versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005.

Il s'agit de l'article 35 de la Loi de Finances rectificative, qui modifie l'article 199 quater C du code général des impôts.

Ainsi, à partir de 2006, les adhérents bénéficieront d'une réduction d'impôt égale à 66 % du montant de la cotisation versée en 2005.

## FIASCO DE « L'OPÉRATION SÉCURISATION » AUTOUR DES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES

Le 6 janvier dernier, le ministère de l'Intérieur menait, dans le cadre du protocole Éducation nationale/Intérieur signé en octobre dernier (cf. Actualités Direction 123 page 8), une grande opération nationale de sécurisation autour des établissements scolaires, mobilisant ainsi 4 000 policiers et 4 000 gendarmes, pour procéder à des contrôles massifs d'identité, voire des

fouilles, aux abords de près de 1 500 établissements scolaires situés en zone dite sensible.

Cette opération qui a donné lieu, selon le bilan ministériel, à 101 interpellations dont 75 pour détention de stupéfiants et 13 pour port d'arme prohibé, a dès son annonce provoqué une vive polémique.



Qualifiée successivement de « *show médiatique* », de « *gestion sécuritaire à l'intention des médias* », de « *vaste coup de pub* », ou encore de « *grand raout* »..., l'opération, annoncée à l'avance, écartant ainsi tout effet de surprise, a fait l'unanimité contre elle. Les syndicats enseignants, les organisations de parents et d'élèves, mais aussi les principaux syndicats de la police... ont dénoncé l'absurdité, l'inefficacité et le caractère tapageur d'une telle action, « *préférant la répression coup de poing à la prévention éducative de longue haleine* ».

Pour Patrick Gonthier, secrétaire général de l'Unsa Éducation « *ce n'est que poudre aux yeux et effet spectacle dissimulant l'absence d'intérêt réel pour ces problèmes de sécurité qui sont réels mais qui se gèrent autrement, dans la durée* ». De plus, cela « *stigmatise certains établissements, risquant de les fragiliser encore plus* ». Même tonalité du côté de la FSU : « *le problème de la sécurité dans les établissements doit se régler par une amélioration de l'encadrement et par un travail de fond sur la durée qui doit d'abord être éducatif et non pas simplement répressif* ».

Les syndicats étudiants se sont eux aussi déclarés scandalisés de cette « *police spec-*

*tacle* » et de cette « *utilisation de la lutte contre la violence à des fins médiatiques* ». La FCPE a dénoncé une « *mas-carade pitoyable* », « *mobilisation ostentatoire des forces de police alors que des milliers de postes d'encadrement des jeunes ont été supprimés par un budget [...] en grave régression* ».

Pour le SNPEN, « *ce grand spectacle* », « *véritable opération d'affichage* » était inutile - « *On ne peut pas régler les problèmes en une journée mais sur le long terme* » - mentionnant au passage que le dispositif de contacts réguliers entre établissements et policiers référents, mis en place l'an passé, était beaucoup plus pertinent dans son aspect prévention par exemple.

Vertement critiqué, le Ministère de l'Intérieur a cependant persisté et signé, en diffusant une semaine plus tard, une circulaire à l'intention des préfets et responsables du maintien de l'ordre, les appelant à développer ce genre d'opérations « *aussi régulièrement que nécessaire* » et à les « *inscrire dans la durée* ».

« *Ces opérations doivent faire l'objet d'une préparation minutieuse et discrète : les lieux seront choisis soit sur la base des faits constatés, soit à la demande des chefs d'établissement, soit à titre préventif* », a-t-on précisé au ministère de l'Intérieur.

## FRAIS DE CHANGEMENT DE RÉSIDENCE

**Du nouveau pour les personnels soumis à obligation de mobilité**

Une circulaire du 3 décembre 2004 (2004-217) signée par Michel Dellacasagrande, Directeur de la DAF, et publiée au BO n° 46 du 16 décembre dernier, est venue expliciter la modification apportée par le décret du 16 septembre 2004

au décret du 28 mai 1990 relatif aux conditions et modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels civils sur le territoire métropolitain, une modification qui concerne directement les personnels de direction.

Alors que jusqu'à présent le décret en question prévoyait dans son article 19 « *lorsque la mutation est intervenue sur demande de l'agent, un abattement de 20 % sur le remboursement des frais de changement de résidence, dont seuls les agents recrutés par la voie de l'ENA, les administrateurs des postes et télécommunications et les membres du conseil d'État étaient exonérés (conformément à l'énumération de l'article 18-8°)* », cette circulaire du 3 décembre précise que les personnels de direction sont à présent concernés par cette exemption.

« *Dans sa nouvelle rédaction, l'article 18-8° du décret du 28 mai 1990 prévoit l'indemnisation, sans abattement, des frais de changement de résidence (frais de transport et indemnité forfaitaire) de tout agent dont le changement d'affectation, sur le territoire métropolitain de la France, est rendu nécessaire par l'accomplissement d'obligations de mobilité, prévues par un texte législatif ou réglementaire.*

**Se trouvent notamment dans ce cas :**

- les personnels de direction des établissements d'enseignement et de formation de l'éducation nationale, dans le cadre des obligations de mobilité imposées par leur statut, redéfini par le décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 [...]
- sont également concernés les inspecteurs de l'éducation nationale et les secrétaires généraux d'académie et secrétaires généraux d'administration scolaire et universitaire, dans le cadre des obligations de mobilité exigées par leur statut respectif.

## LE PROJET DE LOI D'ORIENTATION ADOPTÉ EN CONSEIL DES MINISTRES

Loi de convaincre, après un vote majoritairement contre lui au CSE du 16 décembre dernier (39 voix contre/4 pour/9 abstentions), le projet de loi d'orientation pour l'École a reçu l'approbation du Conseil des Ministres au cours duquel il a été présenté le 12 janvier dernier, une étape qui clôture la longue phase de concertation autour de ce texte.

Et, alors que les cinq fédérations syndicales de l'Éducation nationale (FAEN, Ferc-CGT, FSU, Sgen-CFDT, Unsa-Éducation), qui exigent l'abandon de ce texte, se préparent à une journée d'action nationale, en même temps que la journée de mobilisation de l'ensemble des fonctionnaires, le ministre de l'Éducation nationale a déjà annoncé que certaines mesures de la future loi (applicable en 2006) seraient mises en œuvre dès la rentrée prochaine. Il en est ainsi des premières créations de contrats individuels de réussite éducative (CIRE), de la création du Haut conseil de l'Éducation, de la généralisation de l'apprentissage d'une langue étrangère en CE2, de la mise en place des enseignements de découverte professionnelle en 3<sup>e</sup>, de la nouvelle organisation du brevet (session 2006) avec note de vie scolaire et brevet informatique.

Ensuite, à l'automne 2005, se mettraient en place progressivement l'élaboration de la réforme du bac (session 2007), le développement des bacs professionnels en 3 ans, la création, dans chaque collège et lycée, d'un conseil pédagogique, le lancement du dispositif de remplacement des maîtres absents par des collègues, le transfert des IUFM aux universités... Le texte intégral du projet de loi est consultable sur [www.loi.ecole.gouv.fr](http://www.loi.ecole.gouv.fr).

Aux fédérations syndicales de l'Éducation qui demandent l'abandon du projet, le ministre répond que « *le statu quo est contraire aux intérêts d'une école*

*plus juste et plus efficace* ».

Le projet de texte devant à présent suivre le processus classique d'examen parlementaire, sera examiné en 1<sup>re</sup> lecture les 15,16 et 17 février à l'Assemblée nationale et les 22,23 et 24 mars 2005 au Sénat.

## NOUVEL ÉCHEC DES NÉGOCIATIONS SALARIALES

Pour le 4<sup>e</sup> année consécutive, faute d'accord avec les sept organisations syndicales représentatives de la Fonction Publique, à la suite des négociations conduites en novembre et décembre 2004, les mesures de revalorisation des salaires de la fonction publique seront prises par décret.

Le Ministre de la Fonction publique a ainsi présenté au Conseil des Ministres du 12 janvier dernier le décret portant majoration de 0,5 %, à compter du 1<sup>er</sup> février 2005, de la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, faisant ainsi passer la valeur annuelle du point d'indice à 53,0196 € contre 52,7558 € actuellement, et portant le montant de la rémunération minimale mensuelle à 1 162,01 € brut (décret 2005-1931 du 15 janvier 2005).

Cette disposition devrait être complétée par une seconde revalorisation du point d'indice de 0,5 % au 1<sup>er</sup> novembre. Les pensions des fonctionnaires ont elles été revalorisées de 2 % au 1<sup>er</sup> janvier.

Renaud Dutreil a par ailleurs précisé qu'une mesure spécifique de revalorisation des plus bas salaires entrerait en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2005, parallèlement à l'augmentation prévue du SMIC, et qu'une indemnité exceptionnelle serait versée au 1<sup>er</sup> semestre 2005 aux fonctionnaires arrivés au sommet de leur grade et n'ayant plus de perspectives d'avancement automatique.

Des décisions unilatérales qui, selon les fédérations de fonctionnaires, ne répondent en rien aux exigences qu'elles avaient formulées. « *Loin de constituer un quelconque rattrapage, ces mesures pro-*

*gramment pour 2005 une nouvelle perte de pouvoir d'achat du point d'indice (évaluée à -5 % pour la période 2000-2004) [et] vont contribuer à un nouvel écrasement de la grille des salaires et créer de nouvelles injustices...* ».

Dès le 22 décembre, lendemain de la dernière séance de négociations avec Renaud Dutreil, elles ont ainsi fait part dans un communiqué commun de leur déception et de leur désaccord face aux propositions jugées plus qu'insuffisantes du Ministre de la Fonction Publique, et elles ont appelé l'ensemble des agents, « *à se mobiliser le 20 janvier, en manifestant et en décidant la grève partout où ce sera possible* », pour dénoncer une politique gouvernementale « *dont le service public et les agents font les frais* » et pour montrer au gouvernement « *que les agents des Fonctions publiques en ont assez du mépris, de la dégradation de leurs salaires, de l'affaiblissement et de la remise en cause du service public* ».



Cette journée d'action coïncide avec celle décidée le même jour par les 5 fédérations de l'Éducation nationale pour « *l'abandon du projet de loi d'orientation, contre les suppressions de postes et les fermetures de classes du budget 2005* ».

(Lire l'appel du SNPDEN page 7).

## UNE RENTRÉE QUI S'ANNONCE MAL

Examiné lors du CTPM du 17 décembre dernier, le projet de répartition des moyens d'enseignement entre les académies pour la rentrée 2005 promet une rentrée plutôt difficile dans les établissements scolaires. Et, compte tenu d'une baisse annoncée des effectifs d'élèves,

c'est le second degré qui devra payer le plus lourd tribut de ces restrictions.

Pour toutes les académies, hormis trois dans les DOM qui sont épargnées (Guadeloupe, Guyane, Réunion), des amputations drastiques sont programmées, avec de fortes disparités, au détriment surtout du Nord et de l'Est.

Ainsi, les académies les plus touchées sont Lille (- 895 postes), Nancy-Metz (- 495), Dijon (- 314), Orléans-Tours (- 312), Amiens (- 309)... Au total, la facture est lourde puisque 5640 postes seront supprimés dans le secondaire à la rentrée 2005!

L'ampleur des restrictions budgétaires annoncées a suscité la colère générale des syndicats.

Dans un communiqué, le SNPDEN a dénoncé cette situation, « *aggravée par de contestables "mesures pédagogiques" de circonstances (suppression des TPE...), qui sacrifient des aspects importants de la formation, uniquement pour faire des économies* ». Il estime que « *la baisse démographique qui affecte les lycées et collèges sert de prétexte à [cette] baisse considérable des moyens qui leur sont alloués: le reflux des moyens (- 1,33 %) est de moitié supérieur à celui des effectifs (- 0,92 %)* ». Dénonçant le système actuel d'attribution des moyens, jugé insatisfaisant, aléatoire et opaque, le syndicat réclame une transparence des critères et une méthode d'attribution fiable et lisible. Pour lui, « *les moyens attribués aux établissements doivent, au minimum leur permettre d'assurer les obligations réglementaires qui leur sont imposées*... », sans quoi, « *les personnels de direction n'assumeront pas la responsabilité de supprimer un enseignement qu'ils ont pour mission de mettre en œuvre...* ».

Le Se Unsa a déploré cette « *catastrophe annoncée...*, au moment où le ministère prétend mobiliser les enseignants autour d'une nouvelle loi... ». Pour le SNES, « *cette préparation de rentrée s'accorde avec la volonté du gouvernement de diminuer l'offre éducative, de susciter l'éviction précoce de certains élèves, de redéfinir les missions des personnels, orientations qui sous tendent la future loi d'orientation* ».

Dans un communiqué commun, les fédérations de

l'Éducation nationale, FAEN, Ferc-CGT, FSU, Sgen-Cfdt et Unsa-Éducation ont dénoncé ces choix budgétaires. Elles estiment que « *les mesures de carte scolaire, de suppressions de postes et de fermetures de classes résultant du budget 2005 sont d'une extrême gravité [...], lourdes de conséquences pour les élèves et l'ensemble des personnels* », elles réclament « *un plan d'urgence pour répondre aux besoins* », et qui plus est, « *exigent l'abandon du projet de loi d'orientation* ».

La carte scolaire 2005 constitue ainsi une nouvelle motivation pour la journée nationale de grève et de manifestations prévue le 20 janvier.

## PISA 2003 : LA FRANCE, ÉLÈVE MOYEN DE L'OCDE

Tous les 3 ans, sous l'égide de l'OCDE, l'évaluation internationale PISA (Programme pour le suivi des acquis des élèves) mesure et compare les compétences des élèves de 15 ans dans les trois domaines : *Compréhension de l'écrit, Culture mathématique et Culture scientifique*.

En 2003, c'est la culture mathématique qui était au centre de l'évaluation menée dans les 41 pays participants et dont les principaux éléments ont été rendus publics courant décembre et présentés dans une note de la Direction de l'Évaluation et de la Prospective du Ministère de l'Éducation nationale.

Il en ressort que la France obtient un score global significativement au dessus de la moyenne de l'OCDE, malgré le constat d'une certaine anxiété pénalisant les élèves français, notamment en mathématiques. Ainsi, sur une moyenne fixée arbitrairement à 500 points, la France obtient notamment en culture mathématique et en culture scientifique 511 points et 519 points en résolution de problèmes. Des résultats qui la placent ainsi en 16<sup>e</sup> position sur les 41 pays étudiés et en 13<sup>e</sup> position sur les 30 membres de l'OCDE.

Comme en 2000, la Finlande et la Corée demeurent très bien situés dans chacun des

domaines. C'est également le cas de l'Australie, du Canada et de Hongkong (hors OCDE). Le Japon fait lui aussi toujours partie des pays très performants, sauf en compréhension de l'écrit.

Les pays européens voisins de la France ne sont pas situés dans la tête de liste : l'Italie et l'Espagne par exemple ont un score inférieur à la moyenne dans tous les domaines évalués. L'Allemagne, dont les résultats relativement bas avaient été soulignés lors de l'évaluation précédente, se situe à présent dans la moyenne tant en compréhension de l'écrit qu'en mathématiques.

« Quant aux pays situés en bas de classement, ce sont pour la plupart, précise la DEP, des pays non-membres de l'OCDE et dont le niveau de vie et le moindre accès à l'éducation peuvent expliquer leur mauvaise performance relative » (Brésil, Mexique, Thaïlande, Indonésie, Tunisie et Turquie). L'enquête montre par ailleurs que certains pays asiatiques réussissent à obtenir de bons résultats quel que soit le milieu d'origine des élèves alors que ceux qui réussissent en France, en Allemagne ou en Belgique sont plutôt issus de milieu favorisé.

Si l'on regarde plus en détail les résultats des élèves français, soit quelque 5000 élèves évalués répartis dans 183 collèges et lycées, il apparaît qu'ils sont plus compétents en algèbre qu'en géométrie. En revanche, la DEP souligne « la réussite relativement faible » des élèves lorsqu'il leur est demandé de prendre une initiative. Les résultats sont également contrastés pour les statistiques que les élèves savent bien lire mais à partir desquelles ils n'arrivent pas à élaborer une stratégie. Outre l'objet principal de l'analyse cette année, il ressort tout de même que ce sont les résultats en matière de compétences dans la langue maternelle qui sont les plus inquiétants pour la France cette année, « *le pourcentage d'élèves les moins performants (c'est-à-dire qui déchiffrent plus qu'ils ne lisent) est passé de 4,2 % à 6,3 %* ». « *Si elle se confirmait en 2006, précise la DEP, l'augmentation de cette proportion serait préoccupante pour la France* ».

On observe également des différences importantes entre filles et garçons : 8 points de différence à l'avantage des garçons en culture mathématique et 38 points en faveur des filles en compréhension de l'écrit, aucune différence n'étant observée en culture scientifique et en résolution de problèmes.

*Ces premiers résultats de l'évaluation internationale PISA 2003 sont présentés dans la note d'évaluation DEP n° 04.12 (ftp://trf.education.gouv.fr/pub/edutel/dpd/noteeval/eva0412.pdf); ils devraient faire l'objet dans les prochains mois d'une analyse approfondie.*

## PLACE A LA POÉSIE

Depuis le **3 janvier et jusqu'au 4 avril prochain**, se déroule la 7<sup>e</sup> édition de l'opération **Poésie en liberté**. Ce concours international de poésie en langue française, placé sous l'autorité du Ministère de l'Éducation Nationale, en relation avec des opérations nationales telles que *La Semaine de la langue française et de la francophonie* (10<sup>e</sup> édition du 17 au 24 mars 2005) ou *le Printemps des poètes*, est organisé par l'association Poésie en liberté, le lycée Henri Wallon d'Aubervilliers, avec le soutien de l'académie de Créteil, et les éditions *Le Temps des Cerises*.



Ouvert à tous les types de lycées en France, aux établissements français de l'étranger, et à tous les lycéens des pays francophones et non francophones ainsi qu'aux étudiants des établissements d'enseignement supérieur (jusqu'à 25 ans), le concours consiste en

l'envoi, via internet exclusivement, d'un poème inédit libre de 10 à 25 lignes ou vers.

A la clôture du concours, un comité composé de professionnels de l'enseignement, de l'édition, du monde des lettres, du monde associatif, de lycéens, d'étudiants et de représentants du ministère de l'Éducation nationale sélectionnera environ 300 textes, soumis ensuite à un jury de lycéens qui se réunira au cours du mois de mai au lycée Henri Wallon afin d'établir le palmarès des gagnants. La cérémonie de remise des prix aura lieu dans le cadre du Salon de l'Éducation en novembre 2005.

*Toutes les informations relatives au concours sont consultables sur le site www.poesie-en-liberte.org.*

## RÉVISION DU DROIT À LA RETRAITE ANTICIPÉE DES FONCTIONNAIRES PARENTS DE TROIS ENFANTS

La loi de finances rectificative pour 2004, publiée au JO du 31 décembre, comporte en son article 136 une disposition redéfinissant les conditions permettant aux fonctionnaires parents de 3 enfants et plus (ou d'un enfant handicapé à 80 % au moins) un départ à la retraite anticipée après 15 ans de services effectifs, durcissant ainsi la loi du 21 août 2003 sur les retraites.

Cet amendement sénatorial modifie en fait l'article L24 du code des pensions pour que cette possibilité, ouverte aujourd'hui encore dans le texte aux seules mères de famille, le soit désormais aux fonctionnaires des deux sexes, mais « à condition qu'ils aient, pour chaque enfant, interrompu leur activité ». L'introduction d'une condition d'interruption d'activité, dont la teneur devrait être fixée par décret en Conseil d'État, rend le nouveau dispositif pratiquement inaccessible aux pères.

Les syndicats ont aussitôt dénoncé cet article de loi, adopté « en catimini », « sans aucune concertation, écartant de fait les pères de famille », et

risquant par ricochet de pénaliser les femmes fonctionnaires, en les privant de ce droit acquis de longue date.

En fait, si le code des pensions prévoyait jusqu'à présent que seules les femmes fonctionnaires mères de trois enfants pouvaient prétendre à ce droit, la jurisprudence européenne considérant que « *chaque État membre assure le principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur* », l'avait ouvert dans les mêmes conditions aux pères fonctionnaires. Une jurisprudence qui avait aussitôt provoqué une vague de recours devant les tribunaux administratifs, dont un certain nombre d'ailleurs a déjà obtenu gain de cause. Nombreux étaient nos collègues qui avaient saisi les tribunaux administratifs de leur région pour obtenir gain de cause au titre de l'article 141 instituant la Communauté européenne et de l'arrêt « Griesmar ».

En ouvrant le dispositif aux hommes, répondant ainsi à l'obligation d'égalité juridique entre hommes et femmes, mais tout en limitant la portée, le gouvernement se met ainsi en conformité avec la jurisprudence européenne, évitant la multiplication des recours déposés par les pères fonctionnaires.

Le décret en cours de rédaction devra expliciter les conditions de durée et le type d'interruption d'activités concernées.

A la lumière des arbitrages rendus, en ce qui concerne les bonifications pour enfants, le SNPDEN redoute qu'une fois de plus les femmes soient victimes de ce texte, au motif de l'obligation d'égalité juridique entre hommes et femmes.

## A PROPOS DES CARRIÈRES LONGUES

En matière de retraite anticipée, il est à souligner également que la mise en œuvre du droit au départ anticipé pour les fonctionnaires ayant commencé à travailler très jeune et ayant effectué une carrière longue est effective depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005 (cf. article 119 de la loi de finances 2005 n° 2004-1484

consultable sur [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)). Les conditions en sont cependant restrictives pour les personnels de direction.

Après l'article L25 du code des pensions civiles et militaires, il est ainsi inséré un article L25 bis permettant un départ à la retraite avant 60 ans pour les fonctionnaires qui justifient d'une durée d'assurance au moins égale à 168 trimestres. Mais cette durée d'assurance ne suffit pas elle est assortie d'autres contraintes.

- A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, départ possible à 56 ans si 168 trimestres et justifiant d'une durée d'assurance de 5 trimestres avant 16<sup>e</sup> anniversaire (4 trimestres si né au 4<sup>e</sup> trimestre)

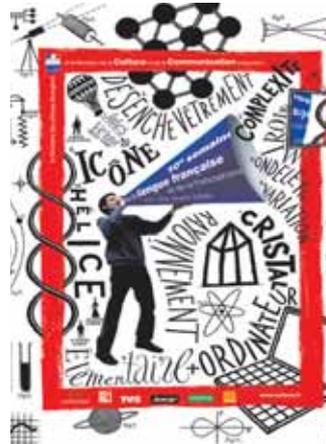
- A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006, départ possible à 58 ans si 164 trimestres et justifiant d'une durée d'assurance de 5 trimestres avant 16<sup>e</sup> anniversaire (4 trimestres si né au 4<sup>e</sup> trimestre)

- A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, départ possible à 59 ans si 160 trimestres et justifiant d'une durée d'assurance de 5 trimestres avant 17<sup>e</sup> anniversaire (4 trimestres si né au 4<sup>e</sup> trimestre).

Si vous avez « débuté votre activité » à 14 ans...

## LE FRANÇAIS, LANGUE DE L'AVENTURE SCIENTIFIQUE

Il s'agit du thème de la 10<sup>e</sup> édition de la semaine de la langue française et de la francophonie organisée par le Ministère de la Culture et de la Communication du 17 au 24 mars prochain.



A cette occasion, toutes les actions, dès lors qu'elles ont

vocation à célébrer la langue, sont les bienvenues, l'objectif étant de fédérer toutes les initiatives au plan régional, national et international (ateliers, spectacles, expositions, conférences...), pour faire redécouvrir la langue française, se l'approprier, en explorer toute la richesse.

Comme chaque année, l'opération est soutenue par de nombreux partenaires tels que l'Agence de lutte contre l'illettrisme, l'association des maires de France, la Cité des sciences et de l'industrie, l'Alliance Française, certaines chaînes du service public (TV5, Radio France, RFI)... et, comme chaque année, dix personnalités du monde francophone ont choisi chacune un mot, en rapport cette année avec le domaine scientifique, pouvant servir de source d'inspiration aux diverses manifestations individuelles et collectives, auquel s'ajoute pour marquer cette 10<sup>e</sup> édition le mot « ordinateur » dont c'est le cinquantenaire en 2005.

La semaine de la langue française et de la francophonie sera également l'occasion cette année de célébrer le centenaire de la mort de Jules Verne.

*Pour en savoir plus sur l'opération, connaître les temps forts prévus au programme, découvrir les modalités de participation... rendez-vous sur le site [www.dgflff.culture.gouv.fr](http://www.dgflff.culture.gouv.fr).*

## EN BREF...

► Dans la perspective de la réforme du baccalauréat prévue pour la session 2007 dans le cadre de la loi d'orientation pour l'avenir de l'école, François Fillon a procédé le 17 janvier à l'installation d'un « groupe de travail sur la modernisation des baccalauréats », présidé par Pierre Brunel, professeur à l'Université Paris IV, et composé de 39 membres représentant les personnels, les usagers et l'administration. Ce groupe devra d'ici le 15 avril faire des propositions sur la limitation des épreuves terminales et l'introduction d'autres modalités d'évaluation.

► Après avoir reçu un avis massivement défavorable du CSE le 1<sup>er</sup> décembre dernier (cf. actualités 124 page 10), l'arrêté supprimant les travaux personnels encadrés en terminale et au baccalauréat a été publié au JO du 17 décembre

et ses dispositions sont applicables à compter de la session 2005.

► L'État n'est pas responsable si un élève se blesse lors d'une partie de football autorisée dans l'enceinte de l'établissement. C'est ce qui ressort d'un jugement rendu par le tribunal de grande instance de Paris en novembre dernier. A la suite d'un accident survenu lors d'un match dans la cour bitumée d'un lycée parisien, en janvier 2000, un élève qui disait avoir été « victime d'un défaut de surveillance imputable au maître de demi-pension présent au sein du lycée » avait porté plainte contre l'État pour négligence, après avoir subi une double fracture tibia-péroné. Le tribunal l'a finalement débouté en estimant que « le fait pour le surveillant d'avoir laissé des élèves jouer au football dans la cour de récréation du lycée n'est pas en soi constitutif d'une faute » car, « la pratique de ce jeu n'est pas interdite par le règlement de l'établissement ».

► Les présidents de région de gauche ont décidé à l'unanimité le 12 janvier, de ne pas signer les conventions provisoires de transferts de personnels de l'État, notamment des fonctionnaires de l'Éducation nationale, « en raison des incertitudes juridiques et financières qui pèsent actuellement sur les conditions de ces transferts »

► La mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires vient de publier « un guide de l'agent public face aux dérives sectaires » dont un chapitre est consacré au ministère de l'éducation nationale. Ce guide pratique qui a pour objectif d'aider les agents publics à « distinguer les agissements répréhensibles, identifier les groupes à risque, effectuer les signalements éventuels, mettre en place des mesures de prévention... » est consultable sur le site internet de la mission [www.miviludes.gouv.fr](http://www.miviludes.gouv.fr).

► A la suite de leur manifestation du 11 janvier dernier, à l'appel du SNICS, les infirmières scolaires ont obtenu la confirmation de l'annonce faite par François Fillon le 18 novembre dernier de recruter 1 500 postes d'infirmières supplémentaires, les recrutements devant s'étaler sur une période de 2 à 3 ans, à partir de 2006.

# Le SNPDEN

## rencontre...

L'Union des Professeurs de Spéciale (UPS) - le 21 octobre 2004

Jacques SIROT

**Pour UPS: Yohan Yebbou, Président et Evelyne Latrémoière, membre du bureau de l'UPS**  
**Pour le SNPDEN: Hélène Rabate, Jean-Claude Lafay, Jacques Sirot**

Nous avons rencontré au siège et à leur demande une délégation de 2 membres du bureau de l'UPS<sup>(1)</sup>. L'échange a duré 2 heures environ autour de préoccupations communes :

- la réflexion sur l'avenir des CPGE dans le cadre de l'harmonisation des enseignements supérieurs européens et la mise en place du système LMD
- le recrutement des élèves de prépas
- le statut de l'étudiant-lycéen (qui ne constitue pas une préoccupation majeure pour l'UPS mais qui est une réflexion ancienne)
- quelques autres domaines ont été abordés: le fonctionnement des laboratoires, les concours.

On constate une convergence de vue sur la nécessité d'une rapide prise en compte par le Ministère des incidences de la mise en place du LMD par rapport aux formations d'enseignement supérieur en lycée. Nous sommes, comme nos interlocuteurs, demandeurs d'une procédure globale nationale de validation des programmes et de leurs contenus en termes de crédits ECTS, même si l'application

aux étudiants, contrôlée par les Recteurs, Chanceliers des Universités, devra forcément être déconcentrée. Nous souhaitons que les commissions de validation se déroulent en présence d'un universitaire qui pourrait les présider afin que les décisions soient reconnues par l'institution.

Nous avons également abordé l'idée d'un portail unique des formations post-baccalauréat. L'idée est d'inscrire les prépas comme un parcours de formation supérieure et non un système parallèle dérogatoire. Cette idée participe bien sûr de l'objectif de démocratisation des prépas.

Concernant le recrutement des prépas, l'UPS ne se positionne ni défavorablement ni favorablement. Une analyse des conséquences de la procédure sur la répartition des candidats et leur sociologie est à mener.

Nous informons nos interlocuteurs de notre demande de mise en place d'un groupe de suivi des classes d'enseignement supérieur en lycée associé au CNESER. L'idée semble séduisante à l'UPS qui se propose de faire une démarche dans ce sens également auprès du Recteur Monteil, en charge de l'enseignement supérieur au Ministère.

Concernant enfin le statut de l'étudiant de CPGE, l'UPS est consciente des difficultés d'accès aux aides sociales habituel-

lement utilisées en lycée et des problèmes qu'engendre la gestion des internats. Elle est preneuse de nos propres réflexions et souhaite ensuite poursuivre le dialogue dans ce domaine.

La fin de la rencontre a porté sur divers points :

- le constat de situations aussi diverses que parfois incompréhensibles quant au fonctionnement des laboratoires, tant au plan matériel qu'en personnels.
- concernant les concours, les représentants de l'UPS souhaitent que nous appuyons une demande de transmission des notes des candidats aux établissements. Nous leur avons fait remarquer que, juridiquement, cette transmission était difficilement envisageable. Les notes sont la propriété des candidats et seuls celles de ceux qui en acceptent explicitement la diffusion sont consultables (ce qui est déjà le cas sur le site d'admissibilité). Pour le reste, nous avons assuré nos interlocuteurs que nous ne mettrions pas d'obstacle à cette information des enseignants.

En conclusion, une rencontre intéressante qui a permis de relever beaucoup de points de convergence entre nos deux organisations.

1 UPS : Union des Professeurs de Spéciale - www.prepas.org

La direction des personnels, de la modernisation et de l'administration - le 8 janvier 2005

Sylvie REICH

**Pour le SNPDEN: Ph. Guittet, M. Richard, S. Reich**  
**AI - ID - SGEN - AI, SNASUB, FO, CGT**  
**Pour le ministère: la DPMA, la DE, la DAF**

Le directeur annonce l'ordre du jour qui porte essentiellement sur la mise à jour du projet de référentiel de la fonction administrative dans l'EPLÉ; il prévoit dans un deuxième temps de repérer les activités spécifiques des établissements, afin notamment de déterminer la mutualisation de certaines tâches pour

les petits établissements, la mutualisation étant l'exécution de tâches par un établissement au profit d'autres. Il propose ensuite que le groupe travaille sur l'évolution de la gestion des ressources humaines en s'attachant à identifier le fonctionnement de l'équipe d'encadrement de l'EPLÉ et le positionnement de ce dernier dans le paysage administratif de ses relations avec les académies. Ce travail qui fera l'objet de prochaines rencontres aboutira à une charte de référence.

La réunion a consisté en l'amendement d'un document (élaboré avec l'aide d'un

groupe interne de consultants) proposant une liste d'activités accomplies par l'équipe administrative au sein de l'EPLÉ avec la distinction entre EPLÉ avec une équipe de moins de 20 ATOSS et EPLÉ disposant de plus de 20. Après la distribution de ces activités entre les différents intervenants de l'équipe administrative (agent comptable, gestionnaire, assistants, personnels de direction), des pistes de réflexion ont été abordées sur les possibilités de mutualisation entre établissements de certaines de ces activités.

# Faut-il toujours accroître le morcellement syndical ?

Intervention de Philippe GUITTET au congrès du SNICS le 7 décembre 2004

Je suis particulièrement heureux de participer à votre congrès, comme je l'étais de participer à une de vos formations à Martigues, il y a près d'un an.

Je ne vous parlerai pas cette année de la place de l'infirmière dans l'établissement du second degré. Vous savez, parce que je vous l'ai dit à votre dernier congrès, que nous partageons des positions communes sur cette question.

Nous portons, autant que nous le pouvons, le rôle essentiel, primordial, des infirmières dans les collèges et les lycées. Et nous sommes heureux de lire que chaque établissement du second degré bénéficiera des services d'une infirmière. Nous savons que nous sommes loin du compte et que le combat syndical sur cette question est loin d'être achevé. Comptez sur nous pour faire avancer ce dossier.

Mais, je voudrais centrer mon intervention sur autre chose, sur le regret qu'à la demande du SNES, la FSU ait décidé d'adopter un nouveau syndicat de personnels de direction.

Plus grave encore, ce syndicat aujourd'hui simplement associé est un petit groupe dont la représentativité ne pourrait provenir que du seul sigle FSU.

Rien ou presque ne justifie ce revirement de la FSU.

Faut-il toujours accroître le morcellement syndical y compris dans un secteur, celui des personnels de direction, où le SNPDEN en syndiquant plus d'un actif sur deux, en représentant deux actifs sur trois constitue un modèle dans le champ syndical ?

Nous portons pourtant l'idée d'un syndicalisme responsable et combatif ;

Nous ne transigeons pas sur les questions générales : nous étions, je le pense, dans un combat commun sur la question des retraites, sur celle de la décentralisation. Nous avons appelé à toutes les actions communes.

Sur la question de la laïcité, nous avons eu des divergences d'appréciation,

mais pas de désaccord sur le fait de faire respecter la mixité et l'égalité des sexes à l'intérieur de l'école. Pour nous l'enjeu n'était pas le droit de choisir des jeunes filles comme le dit une association, mais celui de la pression renforcée sur ces jeunes filles des groupes intégristes. C'est aussi ce que disent Fadela Amara et le mouvement « Ni Putes, Ni Soumises ».

Nous ne transigeons pas sur la question de l'école. Nous souhaitons une école qui élève le niveau général de connaissance sans laisser de trop nombreux jeunes encore sur le bord de la route. C'est sur ce point que nous avons soutenu le rapport Thélot, pour que chaque élève puisse avoir à la fin du collège, la possibilité de suivre des études, dans une orientation librement choisie, en fonction de ses mérites et de ses compétences. L'école a fait beaucoup notamment grâce à ses enseignants ; elle peut encore être plus juste et plus efficace.

Nous combattons la nouvelle organisation de la classe de 3<sup>e</sup>, la suppression des TPE, l'introduction d'une note de vie scolaire qui mélange évaluation et discipline, le retour des punitions collectives.

Nous nous sommes toujours opposés à une autonomie des établissements qui organiserait la concurrence entre établissements.

Nous souhaitons un état qui assure le caractère national du service public d'éducation et fixe des objectifs clairs aux établissements.

Mais l'autonomie, c'est aussi le meilleur moyen pour mieux répondre à l'accueil de publics différenciés dans chacun des espaces du territoire national.

Il est positif par exemple de mettre en œuvre un conseil pédagogique, parce que cela permettra aux enseignants de confronter de manière collective leurs pratiques pédagogiques, d'organiser des parcours individualisés dans un collège qui doit préserver l'hétérogénéité des classes,

de débattre d'une évaluation plus positive pour les élèves, de construire un projet pédagogique.

C'est grâce à cette confrontation collective que la liberté pédagogique de l'enseignant prendra tout son sens dans la classe.

Une plus grande autonomie budgétaire, ce n'est pas plus de pouvoirs pour les chefs d'établissement.

Le conseil d'administration, à notre demande sera saisi du contrat d'objectifs entre l'académie et l'établissement.

Mais ce n'est pas suffisant : les relations entre l'État et l'établissement, et je dis bien l'établissement doivent être éclaircies par une meilleure prise en compte du projet d'établissement et des publics autour d'un vrai cahier des charges qui met en face de toutes les missions les moyens qui permettent de les réaliser effectivement. Enseignants, personnels de direction mais aussi personnels administratifs, personnels ouvriers et de service, personnels sociaux, infirmières.

Que la commission permanente puisse avoir une délégation de pouvoir ne pourra que renforcer la démocratie dans l'établissement.

Certes nous ne souhaitons pas que le syndicat des personnels de direction reçoive sa feuille de route du SNES, comme l'écrit Daniel Robin dans un des derniers numéros de l'US, mais je suis sûr que vous ne le souhaiteriez pas pour votre propre syndicat le SNICS.

Pour notre part, si ce soutien se confirmait cela remettrait malheureusement en cause les rapports particuliers que nous avons toujours voulu maintenir avec la FSU et le SNES, que nous avons toujours invités de manière privilégiée dans nos congrès.

Ce ne sera bien sûr pas le cas avec votre syndicat le SNICS avec qui nous partageons une position commune sur la place de l'infirmière dans les collèges et les lycées.

# Avoir comme ambition la réussite de tous les élèves

Reprenant son intervention au conseil supérieur de l'éducation, Philippe Guittet, secrétaire général, s'adresse à tous les groupes parlementaires pour analyser le projet de loi d'orientation et proposer les amendements que le SNPDEN estime indispensables.

La future loi d'orientation se veut dans la continuité de celle de 1989 : nous nous en félicitons. Elle fixe même des objectifs plus ambitieux pour l'école : 100 % des élèves diplômés ou qualifiés au terme de leur formation (il faudrait écrire initiale dans la loi), 80 % au niveau du baccalauréat, et 50 % de diplômés de l'enseignement supérieur ; même si nous souhaitons que cet objectif soit non seulement celui de bac +2 mais aussi celui de la licence dans le cadre du dispositif LMD.

En revanche, l'article 4 II du projet de loi dénature le sens des objectifs généraux et des missions de l'enseignement scolaire, tout simplement pour indiquer de manière maladroite et idéologique, en direction de ceux qui attendent ce message, que l'élève n'est pas au centre et que ce sont l'autorité des enseignants et le travail des élèves qui constituent le pivot de l'enseignement scolaire. Cela est très réducteur par rapport aux missions de l'enseignement scolaire et de l'ensemble de ses personnels. Nous proposons une nouvelle écriture : « **Art. L. 122-1. - L'école a comme ambition et comme exigence la réussite de tous les élèves. Elle contribue de manière essentielle aux objectifs qualitatifs et quantitatifs fixés au système éducatif par la Nation. L'enseignement scolaire doit permettre à chaque élève tant la mise en valeur de ses qualités personnelles et de ses aptitudes, que l'acquisition de connaissances et d'une culture générale et technique qui seront utiles à la construction de sa personnalité, à sa vie de citoyen, à la poursuite de sa formation initiale et continue et à la préparation de son parcours professionnel. L'ensemble des personnels de l'éducation parti-**

**cipe à cette mission avec l'appui des parents. Les enseignants contribuent de façon primordiale à la formation en organisant et en conduisant le travail des élèves. ».**

Nous sommes satisfaits que, comme le prévoyait le rapport Thélot, la scolarité obligatoire garantisse l'acquisition par chaque élève d'un ensemble de connaissances et de compétences indispensables. Mais les objectifs et les moyens mis en œuvre ne sont pas à la mesure de cette ambition.

Pour cela, il est nécessaire, comme le souhaite le rapport Thélot, de personnaliser la formation en adaptant les pratiques pédagogiques aux besoins de chacun des élèves. Il est indispensable de prôner de nouvelles formes d'évaluation où l'échec n'est plus stigmatisé et où l'erreur sert à progresser.

Pour cela, il est essentiel de revoir les missions des enseignants en prévoyant dans leur service d'autres missions que le face à face pédagogique. A l'article 24 I, il serait judicieux d'introduire un troisième alinéa à l'article L. 912-1 : « **Pour l'aide aux élèves, leur suivi individualisé et la concertation, un forfait horaire est dégagé dans le temps de service statutaire ».**

La formation professionnelle des futurs enseignants doit reposer sur une alternance renforcée et s'appuyer sur de véritables compétences professionnelles.

Si le passage des IUFM vers les universités n'est pas contestable, il apporte sur le futur cahier des charges national

plus d'interrogations que de propositions concrètes.

Nous proposons d'ajouter à l'article 22 II comme deuxième alinéa du nouvel article

**L. 625-1 : « Ils contribuent à la pré-professionnalisation des étudiants préparant les concours d'accès aux corps des personnels enseignants et d'éducation. Ils assurent en deux ans la formation professionnelle des stagiaires admis à ces concours ».**

Le deuxième alinéa devient troisième alinéa.

Depuis la loi d'orientation de 89, l'école est en principe structurée en cycles. Ce mode d'organisation aurait du être rendu obligatoire ; c'est la maîtrise évaluée des connaissances et des compétences jugées indispensables qui aurait du conditionner le passage d'un cycle à un autre.

Ces choix essentiels ne sont malheureusement pas affichés.

Au contraire, le redoublement, certes présenté comme un recours ultime dans le rapport annexé, devient possible chaque année, et ce dès le cours préparatoire : **il faut réécrire l'article 12 du projet de loi en remplaçant « Au terme de chaque année scolaire » par « A la fin de chaque cycle ».**

Malgré cela, nous notons avec intérêt que soient prévus pour les élèves qui risquent de ne pas maîtriser le socle commun à la fin d'un cycle, à tout moment de la scolarité, des contrats individuels de réussite éducative (CIRE), organisant des dispositifs de soutien à travers des parcours individualisés.

Dans l'article 13, il serait judicieux de remplacer « *besoins prévisibles de la société* » qui ne sont connus qu'à très court terme par « *évolutions prévisibles de la société* ».

Nous nous félicitons de l'évolution annoncée par l'article 16 des examens et notamment du baccalauréat. Nous souhaitons des épreuves diversifiées dans leur forme qui permettent de faire évoluer les formations en classe de terminale.

Malheureusement, l'abandon des TPE en terminale qui permettaient d'évaluer une production collective des élèves préfigure mal de cette évolution.

Ce choix est symbolique d'une politique qui n'admet qu'à contrecœur que connaissances et compétences sont intimement liées à tous les niveaux de la scolarité. Le débat entre « pédagogistes » et républicains est pour l'essentiel un faux débat.

Pour les classes post-baccalauréat, nous demandons que tant les CPGE que les BTS voient leurs contenus de programme découpés et définis en unités de crédits transférables aux enseignements universitaires et que les compétences acquises par nos étudiants soient validées par l'université. Il en va pour les BTS de leur avenir et pour les CPGE d'une double mission d'intégration vers les écoles d'ingénieur mais aussi vers l'université.

Le SNPDEN se félicite que, tant dans le projet de loi d'orientation pour l'avenir de l'école que dans le rapport annexé, la place des personnels de direction soit confortée dans le pilotage administratif et pédagogique. Comme nous le demandons depuis plusieurs années, et alors que nous l'avons fait inscrire dans notre protocole, il est prévu la mise en place d'un conseil pédagogique dont nous approuvons la composition et les missions. Même si cette question n'est pas abordée explicitement par le rapport annexé, nous sommes persuadés que ce collectif peut permettre de faire évoluer en quelques années les pratiques pédagogiques et l'évaluation, et que cela contribuera à la réussite des élèves. C'est parce que ce collectif existera que la liberté des enseignants pourra prendre toute sa mesure dans la classe.

C'est également un progrès pour l'efficacité, mais aussi pour la démocratie dans les établissements, que la commission permanente, dont la composition devrait être allégée, puisse bénéficier d'une délégation de pouvoir du conseil d'administration. Nous souhaitons que le décret précise clairement cette délégation.

Le projet de loi prévoit que le conseil d'administration soit saisi du contrat d'objectifs entre l'Académie et l'établisse-

ment. C'est une avancée mais c'est insuffisant. Nous souhaitons amender l'article 20 I. L'article L. 421-4 est complété par un 4° ainsi rédigé :

« *Il se prononce sur le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens qui lie l'établissement à l'Académie* » Il serait même nécessaire d'ajouter que : « *Les relations entre l'État et les établissements ne pourront avoir du sens que si elles sont éclaircies non seulement par des conventionnements, mais aussi par des cahiers des charges, par le souci mutuel de la qualité, de la prise en compte des projets d'établissements et des publics accueillis.* »

Ce serait, enfin, donner du sens à l'autonomie de l'établissement avec un État décideur, pilote et régulateur.

Cela répondrait à la volonté du rapport Thélot d'une politique de différenciation maîtrisée pour favoriser la mixité sociale sur tout le territoire. Tous les éléments du rapport consacrés à cette question devraient d'ailleurs être retenus.

Les moyens en heures d'enseignement doivent être attribués à partir de trois corbeilles : la première pour les enseignements communs, la deuxième pour un libre usage contractualisé et évalué, la troisième pour assurer non seulement le soutien des élèves mais aussi de manière à promouvoir la mixité sociale.

Cela permettrait également de traiter de la réorganisation administrative des établissements qui n'est même pas évoquée dans le rapport annexé alors que c'est un enjeu essentiel du bon fonctionnement du service public de l'éducation.

Comme le préconisait le rapport Thélot, la loi crée un Haut Conseil de l'éducation. Son rôle est très limitatif puisqu'il n'est consulté qu'à la demande du ministre de l'Éducation nationale, ce qui d'ailleurs est beaucoup plus restrictif que les missions assignées par le rapport annexé. Nous regrettons la disparition du Haut Conseil de l'évaluation de l'école (HCÉé) qui constituait une structure sachant associer de manière toujours positive les partenaires du monde éducatif. Cette organisation à l'efficacité reconnue devrait servir de modèle à la composition du Haut Conseil plutôt que celle proposée par le projet de loi, caricature du conseil constitutionnel ou du conseil supérieur de l'audiovisuel.

**Nous contestons la rédaction de l'article 24 II** qui ne fixe pas la responsabilité première de l'État dans le remplacement des personnels pour assurer la continuité du service public et fait porter la responsabilité ultime de la continuité de l'enseignement sur les chefs d'établissement, sans préciser quels sont les moyens pour imposer des remplacements à des enseignants qui les refuseraient. **Cette disposition doit être retirée de la loi.**

**L'article 8 de la loi constitue un véritable tour de passe-passe, puisque deux lignes suffisent pour valider dix objectifs nouveaux, pour lesquels aucun moyen n'est associé, et approuver la politique conjoncturelle de François Fillon pour l'Éducation.**

La représentation parlementaire entérinerait dans ce cas la mise en place de la nouvelle troisième que le SNPDEN a combattue, l'orientation qui est exclusivement envisagée au travers de « la découverte professionnelle ».

Elle ratifierait les incertitudes sur l'évolution du lycée, et notamment l'organisation de la classe de seconde, la suppression des TPE et l'introduction d'une note de vie scolaire au brevet qui mélange des aspects disciplinaires à l'évaluation.

La rentrée s'annonce mal. La baisse démographique qui affecte les collèges et les lycées sert de prétexte à une baisse considérable des moyens qui leurs sont alloués : le reflux des moyens d'enseignement est de moitié supérieur à celui des effectifs.

Au-delà des enseignants, le nombre d'adultes dans les établissements scolaires est en constante diminution : suppression des aides éducateurs, non-remplacement des contrats emploi solidarité, insuffisance des personnels de santé et des assistants de service social.

La programmation pluriannuelle des recrutements n'apparaît pas dans la loi malgré l'engagement du Premier ministre et le rapport annexé n'évoque à ce sujet ni les personnels de direction ni les personnels administratifs

Pour le SNPDEN, **il est nécessaire de voter contre l'article 8 de la loi**, parce que le débat portera sur la politique éducative du ministre de l'Éducation nationale sans que les assemblées puissent amender le rapport annexé, et **il faut amender profondément** le reste du projet de loi en se rapprochant de certaines des conclusions du rapport Thélot.

**Il faut une véritable loi d'orientation et de programmation qui donne à l'École les moyens de son ambition, celle de la réussite de tous les élèves au plus haut niveau de qualification possible.**

# Réforme de la fonction publique : ce dont il faut vraiment

Faudra-t-il remercier Renaud Dutreil ? Sans ses déclarations provocatrices, la mobilisation des fonctionnaires n'aurait peut être pas atteint le niveau qui est le sien aujourd'hui. Grâce à lui, l'humiliation s'ajoute désormais aux pertes de pouvoir d'achat et aux craintes que suscite la déliquescence organisée de l'État. Il faut dire qu'il y va fort : imagine-t-on un ministre de l'Agriculture traitant les agriculteurs de pollueurs et paresseux qui s'engraissent à coup de subventions ou un de la Santé, les médecins d'assassins en puissance taraudés par l'esprit de lucre ? En bien, pourtant, c'est ce à quoi nous avons droit. Que Renaud Dutreil méprise et déteste les fonctionnaires, c'est son droit en tant que citoyen mais, comme ministre, ses agressions ont probablement un autre but : celui de tuer tout débat sur la réforme de la fonction publique qu'il prétend associer à son nom. En effet, au moment même où il défraie la chronique par des provocations bien pensées, il soumet aux organisations syndicales un plan « confidentiel » de réforme de la fonction publique. En prenant en même temps l'initiative de brutaliser des relations sociales déjà tendues, il favorise les positions les plus outrées dans la sphère syndicale pour dire ensuite à l'opinion : « regardez, on ne peut pas discuter avec ces gens-là » et en prendre prétexte pour imposer sa réforme sans le moindre débat. C'est probablement le piège tendu aux personnels, dans lequel certains se sont déjà précipités avec entrain. Mais en quoi consiste cette réforme<sup>1</sup> et que faut-il en craindre ?

## UNE RATIONALISATION RADICALE

Un aspect spectaculaire de ce projet est la réduction

de 900 corps en 28 cadres statutaires. Renaud Dutreil n'a pas manqué de tourner en ridicule la situation actuelle. Sur ce point, ce n'est pas difficile. L'analyse faite est d'ailleurs peu contestable : le cloisonnement actuel est une source de paralysie, il rendra les objectifs de la LOLF difficiles à atteindre, gêne les évolutions, multiplie les inégalités de traitement au sein même de la fonction publique. Les difficultés à mettre en œuvre l'excellente idée de « deuxième carrière » des enseignants en est une illustration concrète.

Le système proposé est assez simple : création de six filières et de cinq niveaux à l'intersection desquels se situent un cadre d'emploi<sup>2</sup>.

Les six filières seraient « administration », « administration financière », « santé et social », « technique », « sécurité » et « formation et culture ». Les cinq niveaux seraient « cadre dirigeant », « cadre supérieur », « cadre », « assistant » et « adjoint ». Tous les fonctionnaires, y compris ceux bénéficiant d'un « statut spécial » ou d'un « statut particulier » seraient concernés<sup>3</sup> : la « spécificité » ne serait plus liée qu'aux conditions d'exercice de la mission.

Le cadre statutaire, au sein duquel il n'y aurait qu'un ou deux grades, garantirait des règles communes de déroulement de carrière et la vocation à occuper un emploi correspondant à son grade. Le recrutement lui-même serait organisé par un concours commun<sup>4</sup> pour un même cadre statutaire mais il pourrait y avoir des options de « spécialité » pour prendre en compte certaines spécificités<sup>5</sup>.

Le système d'avancements différenciés (ancienneté, choix, grand choix) serait maintenu, non plus basé, là où il l'est

encore, sur la notion d'ancienneté, mais sur celle de « succès » et de parcours professionnel. Pour les « cadres dirigeants » et les « cadres supérieurs », l'avancement serait surtout lié à l'occupation d'un emploi. Mais que sont donc déjà, aujourd'hui, la BI et la NBI liées au classement de l'établissement ? Partout, l'avancement serait « clairement » lié à la manière de servir et une évaluation « renforcée » devrait remplacer d'ici cinq ans la note qui disparaîtrait. Là aussi, rien de bien nouveau pour les personnels de direction.

En matière de promotion au sein d'un cadre statutaire, un ratio « promus/promouvables »<sup>6</sup> se substituerait au pyramidage des corps. Sous ces termes barbares, se cache la question du flux des promotions qui a toujours été un axe majeur de notre combat syndical.

La mobilité, on s'en doute, est à l'honneur dans ce projet. Les agents auraient la possibilité d'occuper tous les emplois correspondant à leur cadre statutaire de même niveau ou immédiatement supérieur, y compris de filières différentes sous réserve de la justification de la compétence professionnelle. Ainsi, promotions et mobilité se joindraient elles pour devenir « verticales » dans une même filière, « horizontales » dans un même niveau, et même parfois, « diagonales » en changeant simultanément de filière et de niveau<sup>7</sup>. Ceci serait assuré par des listes d'aptitude établies en fonction de critères comme le « succès » dans les postes occupés au cours de la carrière professionnelle ou la formation<sup>8</sup>. Afin de favoriser la mobilité, trois mesures principales sont prévues : une harmonisation préalable des grilles indiciaires et des régimes indemnitaires entre filières (bon courage !), une politique

indemnitaire nouvelle et identique partout<sup>9</sup> et la publication obligatoire de fiches de poste par l'ensemble des ministères, de manière à permettre à chacun de postuler.

## LES VRAIES MENACES ET LES VRAIS COMBATS

Certains poussent toujours des cris d'orfraie aux mots « mérite » ou « mobilité ». Mais est-t-il scandaleux que l'État attende de ses agents qu'ils répondent à ses besoins et prenne en compte différemment ceux qui le font le mieux ? A qui rendent service la tartufferie généralisée des personnels tous « très bien notés » et le maintien de services devenus inutiles pendant que l'État n'assure pas ou mal des missions plus essentielles aujourd'hui ? Les vraies menaces contre les personnels ne sont pas là. Ce projet en fait planer trois majeures : l'instauration d'un climat d'insécurité généralisée des parcours individuels, la fin du paritarisme et les chausse-trappes des « détails » d'une éventuelle mise en œuvre.

Un exemple de l'instauration d'un climat d'insécurité généralisée des parcours individuels est celle des rémunérations. Celle-ci serait organisée en « trônômes ». Une première partie, fixe, serait la « rémunération indiciaire » liée à l'appartenance à un cadre statutaire, et au sein de celui-ci, à un grade<sup>10</sup>. Une seconde partie serait modulable : ce serait la « rémunération du poste de travail » prenant en compte le niveau de technicité et la localisation géographique du poste occupé. Cela nécessitera une « cotation » de l'ensemble des postes, pouvant être revue annuellement<sup>11</sup>.

# avoir peur

Philippe TOURNIER



Enfin s'ajouterait une troisième partie modulable: la « rémunération personnelle » basée sur la performance « individuelle et collective » ou récompensant une expertise ou un parcours professionnel. Vous vous dites peut-être: « ce qui est anormal, c'est de ne pas le faire aujourd'hui » et d'avoir à l'esprit quelques exemples qui ne font guère honneur à la gratitude de l'État pour ses agents. Certes, il peut y avoir débat sur le fait de savoir si oui ou non une part de la rémunération doit être personnelle mais c'est exactement de cela dont il s'agit. En effet, le financement de ce nouveau régime serait assuré par le « redéploiement des régimes indemnitaires existants »<sup>12</sup>. Cela veut donc dire que les « meilleurs » seront deux fois récompensés (par l'avancement et par la rémunération personnelle), le tout financé par les autres comme ne cesse d'ailleurs de nous le rappeler Renaud Dutreil lui-même en agitant son concept de « montant moyen de la feuille de paie ». Bref: un probable marché de dupes avec quelques gagnants et beaucoup de perdants.

Mais il y a bien pire: la volonté de mettre à mort le paritarisme. Au nom du « dialogue social », évidemment. La volonté expéditive de déstabiliser les syndicats transpire des aspects les plus « dutreillesques » du projet en s'attaquant au paritarisme. Pour le niveau « cadre dirigeant », c'est simple: il n'y a plus de commissions paritaires et les intéressés sont entièrement dans les mains de leurs maîtres. Pour les « cadres supérieurs », survivrait une commission paritaire centralisée cantonnée à l'examen des « politiques de gestion des ressources humaines », à la « réflexion sur le devenir des métiers » mais évincée du suivi des situations individuelles<sup>13</sup>. Les autres catégories feraient

l'objet d'une large déconcentration: il n'y aurait plus rien de national mais uniquement des commissions paritaires déconcentrées<sup>14</sup>. En bref, l'État s'exonérerait d'avoir à s'expliquer sur la gestion des individus surtout quand ils exercent des responsabilités; or, il n'est pas un employeur ordinaire et cela nous placerait dans un climat de profonde insécurité professionnelle. Un pouvoir sans contre-pouvoir est toujours plus ou moins fou et protéger les individus de l'injustice potentielle est un fondement du paritarisme. C'est un choix très idéologique que celui d'affirmer que seule la peur de l'incertitude incite à l'efficacité, ce qui est loin d'être démontré<sup>15</sup>: on peut même penser qu'un engagement positif des fonctionnaires dans une rénovation en profondeur de la fonction publique réclame, au contraire, un fort sentiment de sécurité pour les individus.

Enfin, il ne faut pas mésestimer la menace des « détails » d'une éventuelle mise en œuvre: ce sont eux qui font aujourd'hui la différence entre un bon ou un mauvais projet et non les grandes proclamations de « valeurs » générales toujours plus ou moins convenues pour cause de « bonne gouvernance ». Quelle réalité quotidienne pour les personnels met-on derrière les mots? Voilà qui compte plus que les mots eux-mêmes qui souvent, aujourd'hui, ne veulent plus dire grand chose à force d'avoir été employés pour ne rien dire<sup>16</sup>.

Pourtant, la réforme de la fonction publique est une question qui se pose: certains aspects du projet en cours sont probablement antérieurs à 2002 et, quelle que soit la conjoncture politique, elle se posera encore en 2007. En effet, il est chimérique de pen-

ser que la fonction publique se figera à tout jamais dans ses formes historiques d'après-guerre. Mais quelle stratégie syndicale faut-il développer face à de tels projets? Un dossier de cette ampleur se traite au niveau fédéral, dans le cadre de l'UNSA-Fonctionnaires. Le SNPDEN, en tant que tel, a un rôle à jouer indirectement dans le cadre de sa fédération ou, directement, dans la mise en œuvre du cadre statutaire (ou des cadres statutaires?) où se trouveraient les personnels de direction.

Seules deux stratégies semblent possibles pour les organisations syndicales: la première est de chercher à empêcher le jeu de se dérouler, l'autre de jouer en cherchant à gagner.

La première suppose qu'elles soient assez fortes pour empêcher le jeu de se dérouler. Sont-elles en état aujourd'hui? Peut-être, mais peut-être pas. Or, quand on est impuissant à empêcher le jeu et que la partie a quand même lieu, on est tout simplement hors-jeu. C'est probablement cette hypothèse qui a les faveurs de Renaud Dutreil.

La seconde consiste à accepter la partie pour en obtenir le meilleur. C'est la posture normale d'organisations syndicales réformistes, sauf qu'aujourd'hui, il ne faut pas se cacher que l'arbitre n'est ni toujours fiable, ni parfois très honnête.

Ainsi, au fil des méandres de la prétendue « nouvelle gouvernance », il n'est pas aisé d'être une organisation syndicale réformiste qui cherche à faire avancer les choses. C'est qu'il en va des relations sociales (dans la fonction publique et ailleurs) comme des relations internationales: les fondamentalistes se confortent. Les ultra-libéraux et les archaïsants ont besoin les uns des autres comme repoussoirs pour n'avoir à engager aucun débat sur le bien fondé de leurs postures. Pour, au final, s'ils mènent seuls le jeu, soit la disparition de la fonction publique, soit sa marginalisation par enkystement. Quelle perspective!

Pourtant, il n'est pas sûr que les fonctionnaires auraient forcément à perdre dans une autre organisation de la fonction publique qui réassoirait leur légitimité et pourrait susciter des dynamiques professionnelles nouvelles.

Il n'est pas sûr que les syndicats aient tant à se féliciter d'un statu quo qui leur vaut d'être les plus faibles d'Europe alors que là où des réformes ont été menées à bien, ils sont forts, offensifs et sont en mesure de faire respecter les personnels sans avoir à trépigner pour attendre l'État-marâtre. Chercher une nouvelle donne « gagnant-gagnant » avec les personnels et leurs organisations n'est pas le penchant naturel de Renaud Dutreil. Il n'y a donc pas de secret: seule la conjonction d'un bon rapport de force syndical, de partenaires voulant aboutir à une construction durable et intelligente, de personnels qui ne craignent plus de tout perdre et qui, même, entreverraient une vie meilleure (mais est-ce encore possible de nos jours?) assurera une bonne réforme. Les conditions d'une réforme réussie de la fonction publique ne sont manifestement pas réunies, pourtant elle est indispensable.

- 1 Beaucoup d'éléments d'analyse ci-dessous sont tirés d'une note de Jérôme Darsy, secrétaire national de l'UNSA-Fonctionnaires
- 2 Bien que « six fois cinq trente », cela en ferait vingt-huit: deux croisement étant vides tel, semble-t-il, « adjoint » dans « formation et culture ».
- 3 Les militaires (y compris les gendarmes), les magistrats de l'ordre judiciaire et les fonctionnaires des assemblées parlementaires en seraient cependant exclus.
- 4 Mais, parallèlement, est maintenue la possibilité pour chaque ministère d'organiser des concours spécifiques
- 5 Mais si un lauréat qui aurait concouru dans le cadre d'une spécialité est affecté pour son premier poste sur un emploi relevant de celle-ci pour une durée de 4 ans, il aura vocation à occuper tous les postes du même cadre statutaire que le sien, sans être tenu par sa spécialité passée ce délai.
- 6 Dans un style très « LOLF », il est indiqué que ce nombre constituerait un plafond et pourrait faire l'objet d'arbitrage au sein d'une même masse budgétaire.
- 7 En revanche, la procédure de détachement est supprimée, sauf hors fonction publique d'État vers les collectivités territoriales, les entreprises publiques ou privées, les établissements publics.
- 8 Des examens professionnels sont également envisagés
- 9 Elle a déjà un nom, l'IFR: Indemnité Fonction Résultat
- 10 Il est prévu de rallonger certaines durées d'échelon, et en contrepartie de créer des grades de « fin de parcours ».
- 11 Pour nous, cela signifierait la fin du « classement » actuel.
- 12 Il y aurait des dispositifs transitoires comme le maintien du niveau de rémunération globale actuelle jusque la première mutation ou une procédure de « paquetage indemnitaire » permettant de conserver ce niveau même en cas de mutation
- 13 Sauf, peut-être, des mutations à caractère national.
- 14 Il est projeté la création de commissions paritaires régionales à vocation interministérielle
- 15 Certains psychosociologues affirment le contraire: plus la contrainte est forte, moins l'individu se sent engagé par ce qu'il fait.
- 16 Par exemple, on a vu, lors du « débat » sur les retraites, le sens étrange donné par le gouvernement au mot « équité »

# Brèves...

## ÇA DONNE POUR LES VACANCES!

Pour aider les enfants à partir en vacances, faudra-t-il encore 60 ans ?

La France compte aujourd'hui un million d'enfants pauvres et 3 enfants sur 10 sont encore privés de vacances chaque été. Pourtant, ce droit aux vacances et aux loisirs est inscrit dans la convention des droits de l'enfant... Il reste donc encore beaucoup à faire!

C'est pourquoi l'Association Jeunesse au Plein Air (JPA), dans le cadre de sa 60<sup>e</sup> campagne de solidarité, propose aux enfants de se mobiliser pour aider d'autres enfants à partir en vacances



A travers sa campagne, JPA propose deux axes forts pour s'engager à ses côtés.

D'une part l'éducation à la solidarité et à la citoyenneté, en utilisant les dossiers pédagogiques de réflexion réalisés à cet effet, à destination des écoles, collèges et lycées et téléchargeables sur le site de l'association, ou encore en participant à l'opération BD-Tchôlidaire, soutenue par les éditions Glénat et le Journal des Enfants. Ouverte jusqu'au 11 mars 2005, cette opération qui s'adresse aux élèves de cycle 3 de l'école primaire, aux collégiens, ainsi qu'aux enfants des centres de vacances et de loisirs, consiste en l'écriture d'un scénario de bande dessinée autour du thème de la solidarité pendant les vacances ou les loisirs et inspiré cette année par l'univers de ZAP Collège dessiné par Têhem.

D'autre part une collecte de fonds, qui seront ensuite redistribués sous forme de bourses aux familles, à travers notamment la vente de timbres autocollants ou tout simplement sous la forme d'un don direct à la JPA. Les fonds collectés en 2004 ont permis à 20 000 enfants de découvrir et de donner un sens aux mots vacances et loisirs.

Pour toute information complémentaire, inscriptions au concours de BD, envois de dons : Contacter Jeunesse au Plein Air - 21 rue d'Artois - 75008 Paris

Tél. 01 44 95 81 20 - Fax. 01 45 63 48 09  
ou sur le site [www.jpq.asso.fr](http://www.jpq.asso.fr)

# Tableau

## LE 1<sup>er</sup> TABLEAU D'AVANCEMENT DE « L'APRÈS - PROTOCOLE »

997 promotions au tableau d'avancement pour l'année 2005 réparties en 260 en hors classe (dont 169 au 1<sup>er</sup> janvier 2005 et 91 au 1<sup>er</sup> septembre 2005) et 737 en 1<sup>re</sup> classe (dont 300 au 1<sup>er</sup> janvier 2005 et 437 au 1<sup>er</sup> septembre 2005), tel est le résultat brut de la CAPN du 10 décembre 2004.

L'analyse précise et exhaustive (accompagnée des tableaux et graphiques) effectuée par Jacqueline Vignerou - Vanel doit permettre à chaque collègue, à partir de la photographie générale, non seulement de se situer personnellement dans le cadre de ce tableau d'avancement mais aussi dans sa propre perspective de carrière.

Plus particulièrement, le coordinateur des commissaires paritaires nationaux souhaite insister sur quelques points spécifiques :

- La préparation du tableau d'avancement 2005, des CAPA à la CAPN.
- La tenue et le déroulement de la CAPN du 10 décembre 2004
- Les perspectives à court et moyen terme et les axes prioritaires de l'action syndicale à mener dans la gestion de nos carrières en général et dans le cadre du paritarisme en particulier.

## LA PRÉPARATION DU TABLEAU D'AVANCEMENT 2005

Certes, rappeler le passé ne fait pas forcément avancer le présent, mais il y contribue sans nul doute, aussi convient-il de ne pas oublier

**ASIE DU SUD**

unicef  
www.unicef.fr

MGEN  
www.mgen.fr

Solidarité Laïque  
www.solidarite-laïque.org

**Des écoles pour revivre**

La Mgen, l'Unicef France et les organisations regroupées au sein de Solidarité laïque mettent en œuvre un programme de retour à la scolarisation en Asie du Sud.

**1 500 000 enfants attendent votre aide**

Adressez vos dons à l'ordre de :  
Solidarité laïque  
BP 80200 - 75624  
Paris cedex 13

# d'avancement 2005



Philippe MARIE

que l'existence même d'un tableau d'avancement « conséquent » depuis 2001 est due à la seule action du SNPDEN, que le passage de 8 à 8,5 % en hors classe (soit 70 promotions supplémentaires) résulte également de la seule action du SNPDEN. Aussi, entendre certains - si critiques par ailleurs à l'égard de ce protocole cause de tous les maux - considérer que ce pourcentage est désormais insuffisant et doit être amélioré, est-il tout à la fois bien surprenant mais également réconfortant... à chacun d'en juger le moment venu.

Dans le cadre de la préparation du tableau d'avancement lui-même, la transmission par la Direction de l'Encadrement, des documents suffisamment à l'avance a permis aux commissaires paritaires nationaux d'effectuer normalement leur travail syndical et d'établir une liaison positive avec les commissaires paritaires académiques. Cependant, s'il convient de noter que des progrès ont été réalisés dans la gestion des dossiers - et par conséquent des carrières - des collègues au sein des académies, des erreurs récurrentes subsistent encore (ancienneté de direction et/ou de service, catégories d'établissements successifs...) Aujourd'hui encore, seul le travail de fourmi et l'exigence des commissaires paritaires académiques restent la garantie de l'exactitude et de la fiabilité des dossiers des collègues. L'arrivée promise, du « progiciel gestion Perdi » pour le prochain tableau d'avancement (?) doit absolument être effective pour permettre enfin une homogénéité de la gestion nationale de notre corps.

En outre, si l'harmonisation entre les académies s'améliore, on relève cependant encore des écarts très importants dans la méthode de travail et la tenue des CAPA: entre l'existence

d'un groupe de travail préalable permettant une réflexion commune en amont sur les critères possibles, associant les commissaires paritaires académiques à une vraie recherche de bonne gestion des ressources humaines (sans aucunement tomber dans le piège d'une quelconque cogestion...) et l'arrivée de recteurs (ou rectrices) en séance avec une liste préétablie qu'ils portent à la connaissance des commissaires paritaires en même temps que les critères retenus. Certaines CAPA sont parfois bien courtes et les échanges bien réduits, leurs procès-verbaux se contentent ainsi de rapporter: « après discussion » sans donner la moindre teneur de la discussion et des échanges.

Assez généralement, de façon positive, les recteurs ont tenu compte de « l'effet mémoire » (pratiquement toujours en 1<sup>re</sup> classe mais plus diversement en hors classe) - Ainsi subsiste-t-il une prise en compte très diversifiée, et donc très inégalitaire de l'effet changement d'académie, voire même de département ou d'établissement, d'où la nécessité de bien suivre et donc bien reconstituer la globalité de la carrière de chaque personnel de direction.

Surtout, il faut rappeler, une fois encore, que la vigilance des commissaires paritaires académiques concernant le classement des collègues retraitables en position « utile » (c'est à dire devant être nécessairement promu au 1<sup>er</sup> janvier) dès la CAPA, doit être extrême afin d'éviter certaines remises en cause pouvant être mal vécues, lors de la CAPN.

**Le rôle des commissaires paritaires académiques est donc absolument fondamental et prépondérant de la préparation des tableaux**

**académiques, à leur finalisation en CAPA, et à la rédaction du procès-verbal.** A cet effet le rappel du strict respect de l'article 39 du décret du 28 mai 1982 portant organisation des commissions paritaires nous paraît indispensable.

« Toutes facilités doivent être données aux commissions administratives paritaires par les administrations pour leur permettre de remplir leur attribution.

En outre communication doit leur être donnée de toutes pièces et documents nécessaires à l'accomplissement de leur mission huit jours au moins avant la date de la séance ».

## LA CAPN ET LE CONSTAT DU TABLEAU D'AVANCEMENT

En réponse aux demandes du SNPDEN, le directeur s'engage sur trois points:

- Constitution de groupes de travail préalables favorisant l'homogénéisation académique dans la préparation des CAPA
- Engagement de la DE auprès des recteurs de bien assurer la continuité de carrière d'une académie à l'autre (« pas d'attente indispensable à l'arrivée dans une nouvelle académie »)
- Veiller - par la promotion des agrégés - à l'attractivité du corps des personnels de direction.

Au-delà du constat du tableau d'avancement - 1 000 promotions supplémentaires - pour l'année 2005 il convient de souligner quelques points clés.:

- Sans la récupération de 300 postes gagés en 1<sup>re</sup> classe le nombre de promotions aurait connu une baisse très sensible.
- Le gain de 0,5 % en hors classe a permis une première « bouffée d'oxygène » au-delà des seuls départs en retraite désormais pris en compte.
- L'effet croisé du recul objectif de l'âge de la retraite et de l'abaissement de l'âge moyen des diverses promotions (et par voie de conséquence de la possibilité pour les collègues d'en bénéficier plus longtemps) diminue proportionnellement d'autant le nombre de promotions possibles.

## 2006 ET APRÈS ?

Les interrogations sont nombreuses et d'importances diverses entre le court et le moyen terme et nécessitent des réponses politiques et/ou stratégiques adaptées.

A court terme (2006): dans le cadre du suivi et de l'actualisation du protocole, une révision des pourcentages des différentes classes visant à atteindre 12 % en hors classe et 48 % en 1<sup>re</sup> classe doit être obtenue. Pour mémoire, lors de la signature du protocole (en 2000), le Ministère de l'Éducation Nationale avait proposé 10 % en hors classe, il s'honorait de reprendre ce pourcentage, afin de maintenir d'une part une réelle promotion de carrière et une véritable reconnaissance des personnels de direction en activité et d'autre part de continuer à rendre attractif le « MÉTIER » de personnel de direction dans les prochaines années (au cours desquelles plus de 2/3 du corps sera renouvelé).

# Promotions 2005 : bilan chiffré



Jacqueline VIGNERON-VANEL

Les commissions paritaires nationales se sont déroulées le 10 décembre 2004 pour les tableaux d'avancement à la hors classe et à la 1<sup>re</sup> classe. Elles faisaient suite aux commissions paritaires académiques qui ont étudié les propositions des recteurs.

## RAPPELS

### Sur la définition de promouvable

Un collègue promouvable est un collègue qui remplit les conditions fixées par le statut pour pouvoir bénéficier d'une promotion, c'est à dire un passage dans la classe supérieure.

### Sur l'établissement de la liste des promus

La liste des promouvables proposés pour une promotion (tableau d'avancement) est établie par le recteur et transmise à la CAPA. Après la CAPA, la liste « remonte » au ministère.

La CAPN étudie la liste établie par la Direction de l'Encadrement (DE) en fonction des avis rectoraux et des effectifs attendus. La liste définitive est proposée ensuite au Ministre après la CAPN.

### Sur le nombre de promus

Le « remplissage » de la hors classe et de la 1<sup>re</sup> classe pour atteindre les pourcentages prévus par le statut ayant été obtenu en 2004, le nombre de promotions dans les deux classes promotionnelles risquait de se limiter aux seuls postes laissés par les départs des collègues. Le SNPDEN a

obtenu le passage de 8 à 8,5 % du pourcentage de la hors classe, ce qui a permis d'augmenter d'un peu plus de 70 le nombre de promotions dans cette classe.

## BILAN GLOBAL DES PROMOTIONS

Les promotions de l'année 2005 prononcées au 1<sup>er</sup> janvier 2005 s'inscrivent dans le respect du nouveau statut des personnels de direction, un corps unique à 3 classes avec 8,5 % des effectifs en hors classe, 45 % en 1<sup>re</sup> classe, et 46,5 % en 2<sup>e</sup> classe en janvier 2005.

Le passage obtenu d'un taux de 8 à 8,5 % pour l'effectif de la hors classe a permis une création d'emplois en hors classe de 72.

### Pour respecter cette répartition :

**260 promotions en Hors Classe**  
**737 promotions en 1<sup>re</sup> classe**

Le nombre de promotions en hors classe se calcule à partir :

- de la création d'emplois due au passage de 8 à 8,5 % de l'effectif de la classe
- des postes vacants par les départs à la retraite, les décès, ou tout autre départ
- de l'ajustement entre les effectifs constatés et les chiffres inscrits au projet de la loi de finances 2004.

Le nombre de promotions en 1<sup>re</sup> classe se calcule à partir :

- des postes vacants par les départs à la retraite, les décès, ou tout autre départ,
- de l'ajustement entre les effectifs constatés et les chiffres inscrits au projet de la loi de finances 2004.

A partir de ces éléments, voici les résultats proposés aux CAPN du 10 décembre 2004 :

## EN HORS CLASSE

### 260 promotions

**169 en janvier et 91 en septembre**

Ce nombre de promotions peut être mis en relation avec le nombre de promouvables, 260 promotions sur un effectif de 1 579 promouvables, soit :

**16 % de collègues de 1<sup>re</sup> classe promouvables ont été promus en hors classe**

### Pour se repérer :

1. En 2003 : 386 promotions, 326 en janvier et 60 en septembre pour un total de 1 521 promouvables, soit 25 %.
- en 2004 : 350 promotions, 320 en janvier et 30 en septembre pour un total de 1 474 promouvables, soit 24 %
2. Évolution sur les 9 dernières années :

Nombre de promotions en hors classe



3. Le nombre de promouvables en hors classe a augmenté par rapport à 2004, passant de 1474 à 1579 soit 105 promouvables supplémentaires. C'est une conséquence de l'augmentation des promotions en 1<sup>re</sup> classe depuis 5 ans.

Ainsi :

- soit l'académie a vu son effectif de promouvables diminuer et donc d'autant plus son nombre de promus (11 académies concernées) ;
- soit l'académie a vu son effectif de promouvables augmenter de manière sensible pour voir augmenter également son nombre de promus (1 académie concernée).

- soit l'augmentation du nombre de promouvables n'a pas induit une augmentation du nombre de promus (19 académies concernées).

**27 % de collègues de 2<sup>e</sup> classe promouvables ont été promus en 1<sup>re</sup> classe**

**Pour se repérer :**

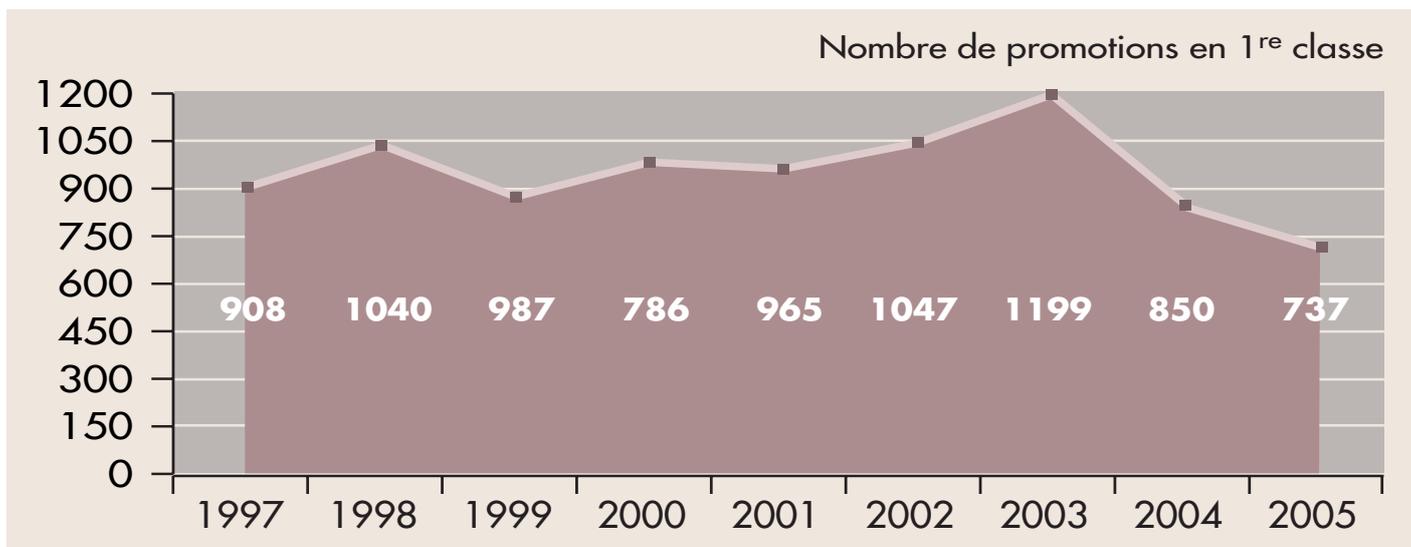
### EN 1<sup>re</sup> CLASSE

**737 promotions**

**300 en janvier et 437 en septembre**

Ce nombre de promotions peut être mis en relation avec le nombre de promouvables, 737 promotions sur un effectif de 2719 promouvables, soit :

1. En 2003: 1199 promotions, 1061 en janvier et 138 en septembre pour un total de 2914 promouvables, soit 41 %.
2. Évolution sur les 9 dernières années :



3. Le nombre de promouvables en 1<sup>re</sup> classe a augmenté de 15 % par rapport à 2004, passant de 2349 à 2719 soit 370 promouvables supplémentaires, le nombre de promotions possible par rapport aux promouvables a diminué de 9 %.

Ainsi :

- soit l'académie a vu son effectif de promouvables augmenter de manière sensible pour voir augmenter également son nombre de promus (3 académies concernées) ;

- soit l'augmentation du nombre de promouvables n'a pas induit une augmentation du nombre de promus (28 académies concernées).

#### En conclusion

Pour cette première partie, voici une vue globale de notre corps par classe en 2005 : (Réf.. : PLF effectifs 2005)

### RÉPARTITION ACADÉMIQUE

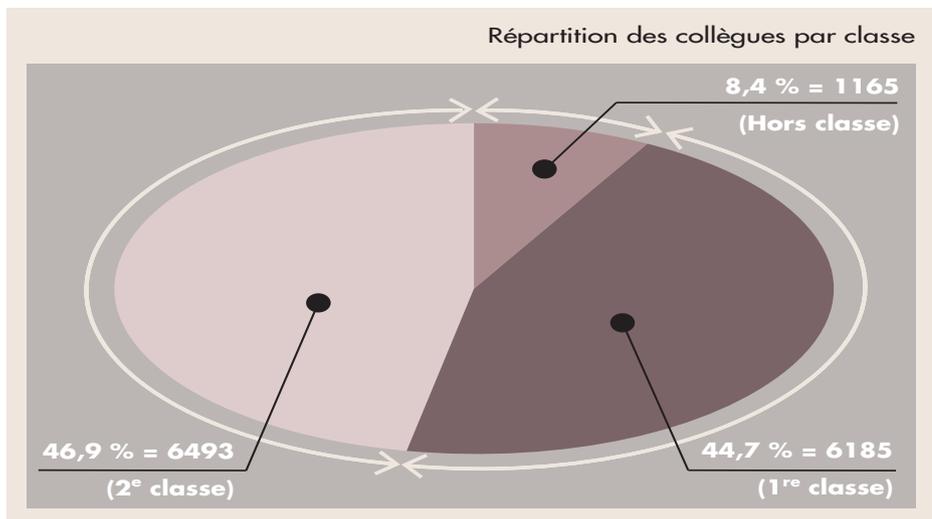
**Principe mis en place pour la répartition académique des promotions.**

Le nombre des promouvables de l'académie par rapport au nombre total des promouvables donne le taux afférent (on dit aussi « le poids ») à l'académie concernée pour son effectif de promotions.

#### Exemple :

- L'académie de NANCY-METZ compte 128 promouvables à la 1<sup>re</sup> classe sur un total national de 2719.
- elle pèse donc pour 4,7 % dans le total des promotions.
- le total des promotions est pour 2005 de 737.
- 4,7 % de 737 égale 34,63 soit 35 promotions.

Pour connaître les chiffres de l'an passé pour une académie précise, se reporter au bilan 2004 paru dans DIRECTION n° 115 page 28. Merci.



## Répartition académique des promotions

ACADÉMIE	EN 1 <sup>RE</sup> CLASSE			EN HORS CLASSE			ACADÉMIE	EN 1 <sup>RE</sup> CLASSE			EN HORS CLASSE		
	TOTAL	EN JAN	EN SEPT	TOTAL	EN JAN	EN SEPT		TOTAL	EN JAN	EN SEPT	TOTAL	EN JAN	EN SEPT
AIX-MARSEILLE	37	15	22	10	6	4	MONTPELLIER	24	10	14	11	7	4
AMIENS	24	10	14	6	4	2	NANCY-METZ	35	14	21	9	6	3
BESANCON	13	5	8	5	3	2	NANTES	34	14	20	11	7	4
BORDEAUX	33	13	20	14	9	5	NICE	21	9	12	8	5	3
CAEN	21	9	12	4	3	1	ORLEANS-TOURS	31	13	18	10	6	4
CLERMONT-FD	19	8	11	6	4	2	PARIS	13	5	8	14	9	5
CORSE	3	1	2	1	1	0	POITIERS	23	9	14	7	5	2
CRETEIL	46	18	28	14	9	5	REIMS	15	6	9	6	4	2
DIJON	18	7	11	6	4	2	RENNES	26	11	15	10	6	4
GRENOBLE	39	16	23	12	8	4	REUNION	10	4	6	4	3	1
GUADELOUPE	10	4	6	3	2	1	ROUEN	20	8	12	5	3	2
GUYANE	3	1	2	1	1	0	STRASBOURG	19	8	11	7	5	2
LILLE	47	19	28	13	8	5	TOULOUSE	27	11	16	11	7	4
LIMOGES	11	5	6	3	2	1	VERSAILLES	51	21	30	19	12	7
LYON	27	11	16	11	7	4	29 <sup>e</sup> base	29	12	17	15	10	5
MARTINIQUE	8	3	5	4	3	1	<b>TOTAUX</b>	<b>737</b>	<b>300</b>	<b>437</b>	<b>260</b>	<b>169</b>	<b>91</b>

(La 29<sup>e</sup> base correspond aux TOM et à l'étranger, et aux postes divers)

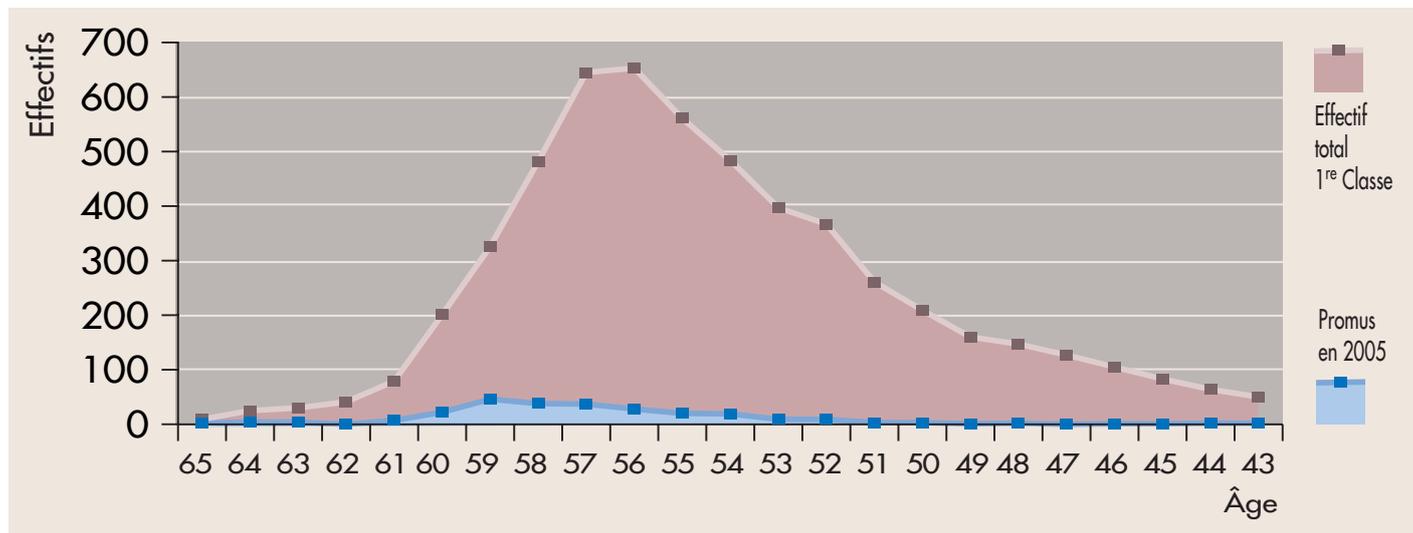
## RÉPARTITION PAR ÂGE

### Répartition des promus hors classe 2005 dans la 1<sup>re</sup> classe 2004

(Réf. : ministère âge 1<sup>re</sup> classe; CAPN âge des promus)

Âge en 2004	65	64	63	62	61	60	59	58	57	56	55	54	53	52	51	50	49	48	47	46	45	44	43
Effectif tot. 1 <sup>re</sup> CL	9	25	30	41	79	201	326	482	645	653	561	484	397	367	261	209	160	147	127	105	83	64	50
Promus en 2005	2	4	4	0	7	22	46	38	37	28	20	19	9	9	3	3	1	2	0	1	1	2	2
En %	22	16	13	0	9	11	14	8	6	4	4	4	2	2	1	1	1	1	0	1	1	3	4

Soit :



Les 3/4 (74 %) des promus en hors classe ont entre 55 et 60 ans en 2004

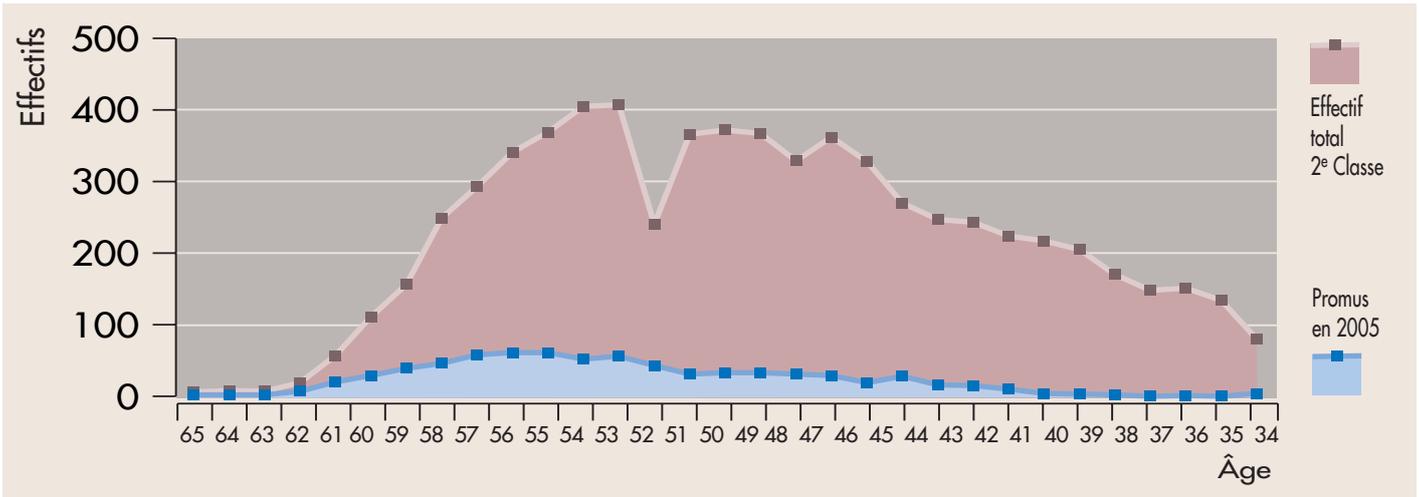
Le plus ancien promu a 65 ans et le plus jeune 43 ans.

### Répartition des promus 1<sup>re</sup> classe 2005 dans la 2<sup>e</sup> classe 2004

(Réf. : ministère âge 2<sup>e</sup> classe; CAPN âge des promus)

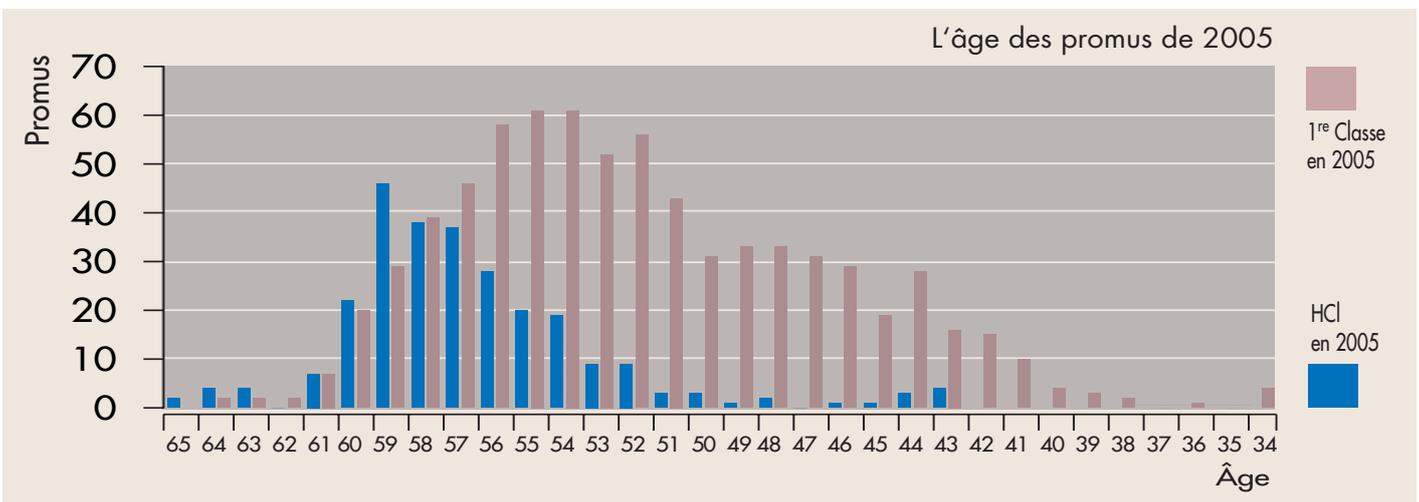
Âge en 2004	64	63	62	61	60	59	58	57	56	55	54	53	52	51	50	49	48	47	46	45	44	43	42	41	40	39	38	37	36	35	34
Effectif tot. 2 <sup>e</sup> CL	6	8	7	19	57	111	156	249	293	341	369	405	407	340	366	372	367	329	362	328	270	247	243	224	217	205	170	148	151	134	80
Promus en 2005	2	2	2	7	20	29	39	46	58	61	61	52	56	43	31	33	33	31	29	19	28	16	15	10	4	3	2	0	1	0	4
En %	33	25	29	37	35	26	25	18	20	18	17	13	14	13	8	9	9	9	8	6	10	6	6	4	2	1	1	0	1	0	5

Soit :



Répartition des promus en 2005 selon l'âge de la classe d'origine

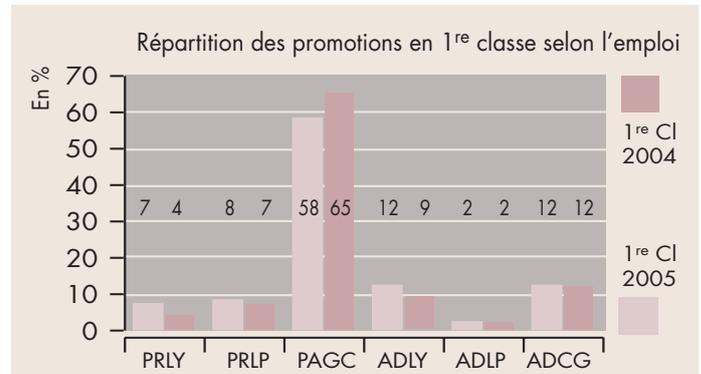
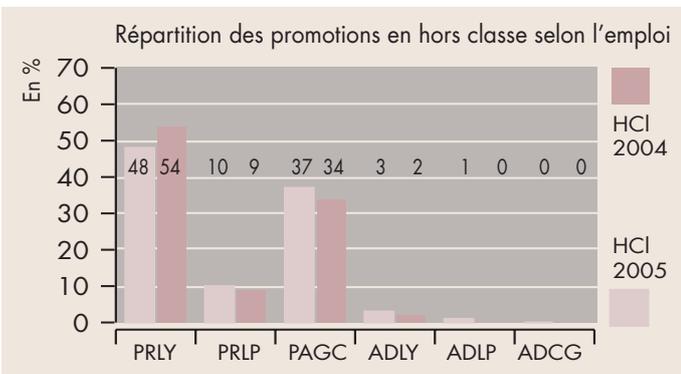
Les 2/3 (67 %) des promus en 1<sup>re</sup> classe ont entre 50 et 60 ans en 2004. Le plus ancien promu a 64 ans et le plus jeune 34 ans.



## RÉPARTITION PAR EMPLOI

**En hors classe**, la moitié des promus concerne les proviseurs de lycée et plus d'un tiers concerne les principaux.

**En 1<sup>re</sup> classe**, plus de la moitié des promus concerne les principaux.



Les taux ci-dessus se réfèrent aux promus ; il serait sans doute intéressant de les comparer au vivier de l'emploi considéré.

### Conclusion

Au nom des commissaires paritaires, je vous souhaite à toutes et à tous, une très bonne année 2005 dans votre vie professionnelle comme pour les vôtres.

# Décentralisation, étapes et embûches

Michel RICHARD

La mise en place de la nouvelle étape de la décentralisation s'effectue selon un rythme et des modalités qui ne manquent pas de générer des interrogations chez les personnels de direction.

En effet, il faut se remémorer le chemin parcouru entre la lettre adressée par le Premier ministre à l'ensemble des ministres de son gouvernement en août 2002 et l'adoption en deuxième lecture par l'assemblée nationale - en ayant recours à l'usage de l'article 49.3 de la constitution - en juillet 2004 du texte de loi définitif.

Parallèlement, nous avons pu observer qu'au travers de deux décrets, l'État renforçait ses attributions et sa compétence.

Premièrement avec le décret n° 2004-74 du 29 avril 2004 relatif aux pouvoirs des préfets à l'organisation et à l'action des services de l'État dans les régions et départements qui stipule dans son article 3 que : « le préfet de région détermine les orientations nécessaires à la mise en œuvre dans la région des politiques nationales et communautaires de sa compétence » dont nous aurions pu mesurer les effets en termes de déconcentration, si l'article 33 de ce même décret n'excluait pas le contenu et l'organisation éducatrice, ainsi que la gestion des personnels et des établissements qui y concourent.

Deuxièmement, le décret 2004-1053 du 5 octobre 2004 relatif aux pôles régionaux de l'État et à l'organisation de l'administration territoriale dans les régions qui précise dans son article 1 que les pôles régionaux de l'État sont au nombre de huit dont un pôle « éducation et formation » dont le responsable est le recteur d'académie et qui comprend l'ensemble des services académiques.

En ce qui concerne la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales il est à constater que l'éducation n'occupe qu'une part limitée.

Quant à l'enseignement proprement dit, il se trouve regroupé dans le Titre IV comprenant les articles 75 à 94 et dont l'article 87 traite plus particulièrement des relations entre l'EPL et sa collectivité territoriale de rattachement.

Les dispositions de la loi du 13 août 2004 sont entrées en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2005 et à la date du 10 janvier 2005, seuls quatre décrets et arrêtés d'application ont été publiés au journal officiel.

Le plus conséquent est le décret 2005-2 du 4 janvier 2005 portant approbation de la convention type de mise à disposition et transfert des services et des agents de l'État.

La publication de ce texte a amené les présidents des conseils régionaux socialistes à décider un refus de signer les conventions de transfert des personnels de l'État notamment celui des personnels TOS. Cette décision de refus est motivée par « les incertitudes juridiques et financières qui pèsent actuellement sur les conditions de ces transferts »

Nous considérons que les personnels de direction n'ont pas à prendre position sur la nature du différend qui oppose l'association des régions de France et le gouvernement, mais qu'ils ne doivent pas être pris entre le marteau et l'enclume, entre les présidents des collectivités territoriales et leur hiérarchie.

En effet, plusieurs projets de conventions relatifs aux modalités d'exercice des compétences respectives des chefs d'établissement et des présidents nous inquiètent tant ils remettent en cause le principe d'autonomie de l'EPL ou le rôle et les missions du chef d'établissement tels qu'ils sont caractérisés dans les articles 7 et 8 du Décret du 30 août 1985, notamment sur les points suivants :

- La présidence par le chef d'établissement du conseil d'administration
- L'absence de lien hiérarchique entre la collectivité territoriale et le chef d'établissement
- L'autorité du chef d'établissement sur l'ensemble des personnels

De plus, nous voulons réaffirmer à cette occasion que dans un état de droit la mise en œuvre de dispositions contenues dans des textes (lois, décrets, arrêtés) ne peut s'opérer qu'après leurs publications au journal officiel, et que toutes formes d'anticipation ne sauraient avoir un caractère exécutoire.

Enfin, nous pensons que la création de cadres d'emplois spécifiques devrait être retenue pour garantir aux personnels leur appartenance à la communauté éducative et leur exercice en EPL car l'accueil dans des cadres d'emplois de droit commun de la fonction publique territoriale ne garantit pas l'exercice des missions des TOS au sein des établissements scolaires.

Les premiers détachements ne s'effectueront qu'après la publication du décret de transfert définitif des services, vraisemblablement après le 1<sup>er</sup> janvier 2006.

Depuis le congrès de Toulon, en mai 2004, et à l'occasion du CSN de novembre 2004, le SNPDEN a souhaité que des groupes de travail, tant au niveau national que local, se mettent en place avec l'association des régions de France et l'association des départements de France afin d'examiner les modalités de la mise en œuvre des dispositions contenues dans la loi du 13 août 2004. En tout état de cause nous réaffirmons notre position qui préconise qu'aucune convention ne devra être signée avant la tenue de ces groupes de concertation et la publication d'une convention type.

[dernière minute : le directeur de cabinet du ministre a précisé au secrétaire général du SNPDEN le 24 janvier qu'il y aurait bien production d'une convention type]



# Quelques informations sur la licence professionnelle

Hélène RABATE

La licence professionnelle a été créée par un arrêté du 17 novembre 1999. Les premières licences professionnelles datent de 2000. Parallèlement à la création de ce nouveau diplôme, la mise en place d'un comité de suivi a été prévue par l'article 15 de l'arrêté. Le comité est composé de représentants des établissements de formation, de représentants des milieux professionnels, et de membres appartenant à des organisations représentées au CNESER.

Il existe de la même façon un comité de suivi de la licence et du master. Ce comité de suivi de la licence professionnelle ne doit pas être confondu avec la commission nationale d'expertise qui se prononce sur les dossiers de demande d'ouverture des formations et sur l'opportunité de les pérenniser. Le comité de suivi quant à lui « est chargé d'examiner les questions soulevées par la mise en œuvre de la licence professionnelle ».

Le SNPDEN s'est vu attribuer un siège au comité de suivi par M. Monteil, directeur de l'enseignement supérieur. La plupart des informations contenues dans cet article ont été communiquées par le ministère de l'éducation nationale aux membres du comité (y compris les tableaux).

## QU'EST-CE QUE LA LICENCE PROFESSIONNELLE ?

Elle répond à de nouveaux besoins de qualification pour des métiers émergents (liés à internet, à l'électronique...) et doit s'appuyer sur des principes innovants :

- La mise en place de partenariats étroits entre université, entreprises et branches professionnelles,
- Une pédagogie du projet et de l'action (stages de 12 à 16 semaines, projets tutorés...),
- L'accueil de publics diversifiés, en formation initiale ou en formation continue,
- Un objectif d'insertion professionnelle. Néanmoins les universités doivent également prévoir les modalités permettant une éventuelle poursuite ultérieure d'études dans le cadre de l'éducation et la formation tout au long de la vie.

C'est donc une formation en alternance, constituée à la fois de périodes de cours et de périodes de stages, 25 % des cours doivent être assurés par des professionnels dont le métier correspond au champ professionnel dans lequel s'inscrit la licence concernée. La licence professionnelle est un grade universitaire qui constitue un niveau d'insertion professionnelle, à la différence de la licence.

Elle accueille des publics de niveau Bac +2, en formation initiale ou en formation continue. On peut intégrer une licence professionnelle après un DEUG, un DUT, un BTS ou par validation des acquis de l'expérience. La diversité des publics est souhaitée, elle n'est pas toujours réalisée ni même possible. 14 772 étudiants étaient inscrits dans les 758 licences professionnelles à la rentrée 2003. 10 % seulement étaient issus des premiers cycles généralistes.

## MISE EN PLACE DES LICENCES PROFESSIONNELLES

Progressivement, la licence professionnelle trouve sa place dans le système universitaire français alors que la question de son intégration dans le système européen (LMD) est ouvertement posée sans que les réponses apportées soient encore bien claires. A la rentrée 2004, 256 habilitations ont été accordées ce qui porte à 1 002 le nombre total de licences professionnelles habilitées depuis la création du diplôme.

Le nombre de dossiers de demande d'ouverture, en baisse depuis 2000, a recommencé à croître en 2004, et les avis défavorables de la commission d'expertise sont moins nombreux, le cahier des charges étant sans doute mieux compris par les organismes de formation.

### Nombre d'habilitations depuis 2000

ANNÉES	FAVORABLES	DÉFAVORABLES	TOTAL	% REJETS
2004	256	180	436	41 %
2003	136	139	275	50 %
2002	233	120	353	34 %
2001	182	240	422	57 %
2000	195	329	524	63 %
<b>TOTAL 5 ANNÉES</b>	<b>1002</b>	<b>1008</b>	<b>2010</b>	<b>50 %</b>



L'habilitation peut être donnée pour une durée limitée, un an ou deux ans par exemple. Certaines habilitations peuvent ne pas être renouvelées (5 en 2004), ce qui minore le chiffre total. D'autre part, les chiffres fournis correspondent aux habilitations et peuvent être un peu différents du nombre de formations réellement ouvertes.

## L'ORGANISATION DES FORMATIONS

Les formations sont organisées par une composante responsable et des composantes associées.

### Les composantes responsables

Elles sont dans la très grande majorité des cas des IUT (53 % pour les licences professionnelles créées en 2004) et des UFR (36 %), quelques écoles d'ingénieurs ou instituts constituant les autres organismes responsables.

La place des IUT est, on le voit, prépondérante, les UFR se sont au départ assez peu mobilisées, situation qui est en pleine évolution. Cette mobilisation est très inégale sur l'ensemble du territoire, les universités parisiennes sont ainsi encore relativement peu impliquées. La répartition varie également selon les dominantes disciplinaires de l'université, les universités pluridisciplinaires étant très largement

majoritaires (64 % des licences habilitées). Viennent ensuite les universités à dominante scientifique (20 %), littéraire et sciences humaines (9 %), juridique et économiques (6 %).

**Les composantes associées**

D'autres composantes sont associées à la formation. Il est intéressant de noter que les universités par le biais des UFR sont de plus en plus parties prenantes, s'associant généralement à une autre UFR ou à un IUT.

**Composantes et établissements associés: LP créées de 2000 à 2004 (plusieurs peuvent être associées pour un même diplôme).**

COMPOSANTES OU ÉTABLISSEMENTS ASSOCIÉS	2000	2001	2002	2003	2004	% 2004
Écoles d'ingénieurs+instituts		34	35	39	31	12 %
Établissements agricoles		5	16	5	11	4 %
IUP		4	6	6	8	3 %
IUT		19	37	12	43	16 %
Lycées	35	29	64	60	53	20 %
Service de formation continue		10	21	7	9	3 %
UFR		60	72	47	84	32 %
Autres	160	36	71	23	22	8 %
<b>TOTAL</b>	<b>195</b>	<b>197</b>	<b>322</b>	<b>199</b>	<b>261</b>	<b>100 %</b>

Remarquons que les lycées ne sont jamais responsables des formations: aucun dossier présenté par un EPLE n'a reçu l'habilitation ce qui est logique puisque la licence professionnelle est un grade universitaire. En revanche, les lycées peuvent être associés aux formations. Mais leur part tend à décroître. En effet, si les plateaux techniques de ces établissements, les relations qu'ils ont nouées avec les entreprises sont appréciés, si le savoir-faire des équipes pédagogiques est reconnu, les problèmes de gestion des personnels apparaissent comme des obstacles considérables. Il n'existe en effet pas de compléments de service possibles entre l'enseignement secondaire et l'enseignement supérieur. Les enseignants des lycées sont rémunérés obligatoirement en HSA mais la délégation des heures s'effectue selon divers arrangements dont la pérennisation n'est pas assurée. L'arrivée de la LOLF qui sépare la mission de l'enseignement secondaire (incluant les classes de l'enseignement supérieur dans les lycées, BTS, CPGE) et celle de l'enseignement supérieur et de la recherche, va encore rendre les échanges plus difficiles.

**LA RÉPARTITION DES LICENCES PROFESSIONNELLES PAR GRANDS SECTEURS PROFESSIONNELS**

Les licences professionnelles sont réparties selon une dénomination nationale qui définit des secteurs professionnels, eux-mêmes subdivisés en plusieurs champs.

Le total est dans ce tableau supérieur au total des formations habilitées. Sont en effet incluses ici 12 LP créées en collaboration avec des établissements agricoles.

**LE RÔLE DU COMITÉ DE SUIVI DE LA LICENCE PROFESSIONNELLE**

Le comité de suivi se réunit plusieurs fois par an: 5 réunions sont programmées pour 2004-2005 dont une réunion

commune avec le comité de suivi de la licence. Chaque année, il décide de ses axes de travail et un rapport est publié. Pour étayer la réflexion, des visites ont lieu: les membres du comité de suivi se rendent sur des sites pour rencontrer les responsables d'une licence professionnelle. La visite est également l'occasion de questionner les formateurs et des étudiants en cours d'études ou déjà diplômés. Chaque groupe rédige ensuite un compte rendu. La synthèse de ces comptes rendus fait partie du rapport annuel du comité.

En 2003-2004, le comité avait décidé de s'intéresser prioritairement aux « processus et méthodes qui permettent aux établissements, et au-delà à la communauté universitaire, de mieux connaître le devenir des titulaires d'une licence professionnelle et d'apprécier leur insertion

professionnelle, tant d'un point de vue quantitatif que qualitatif. » Il avait été décidé que « secondairement, le dialogue avec les responsables et acteurs porter(ait) sur le partenariat avec le monde professionnel, considéré comme élément constitutif essentiel en terme d'insertion professionnelle des diplômés. »

La synthèse des visites pour l'année universitaire 2003-2004 fait apparaître plusieurs points:

- Les effectifs des licences professionnelles semblent en général « raisonnablement adaptés au contexte professionnel local, régional ou national ». Les responsables de ces formations sont conscients des contraintes imposées par le marché de l'emploi.
- Les publics accueillis ne sont pas aussi diversifiés que les responsables le souhaiteraient. La prééminence des BTS est de plus en plus nette. En revanche les étudiants titulaires d'un DEUG sont peu nombreux, peu nombreux à déposer un dossier de candidature, peu nombreux à être recrutés. Il est difficile de leur apporter en un an une formation professionnelle satisfaisante par rapport au niveau d'une licence. Les étudiants sont sélectionnés à l'entrée sur dossier, parfois un entretien a lieu. Mais le nombre de candidatures ne semble pas toujours excéder le nombre de places proposées.
- En ce qui concerne l'insertion professionnelle à l'issue de la formation, des dispositifs de mesure ont été mis en place. Elle semble globalement correcte, mais le recul manque. On observe également des poursuites d'études soit pour acquérir un niveau de formation plus élevé, soit pour obtenir des qualifications complémentaires.
- Le fonctionnement de certaines licences professionnelles suscite l'inquiétude du comité, notamment lorsque les licences professionnelles fonctionnent en étant éloignées des universités au sein desquelles elles sont habilitées (éloignement géographique ou autarcie

SECTEURS	2000	2001	2002	2003
Agriculture, pêche, forêt et espaces verts	2	11	10	3
Génie civil, construction, bois	8	9	7	7
Mécanique, électricité, électronique	7	13	18	12
Production et transformations	55	48	62	37
Communication et information	41	34	24	14
Echange et gestion	56	47	63	39
Services aux personnes	15	18	28	15
Services aux collectivités	17	4	24	10
<b>TOUS SECTEURS</b>	<b>201</b>	<b>184</b>	<b>236</b>	<b>137</b>

de fonctionnement). Autre problème: la faiblesse de certains partenariats avec le monde professionnel induit des doutes quant à la possibilité d'une réelle insertion professionnelle valorisante une fois le diplôme obtenu.

Les problèmes liés à l'intégration de la licence professionnelle dans le système LMD sont à l'étude. Les questions sont communes à plusieurs ministères: éducation nationale et enseignement supérieur bien sûr, mais aussi ministère de l'agriculture, ministère des affaires sociales, ministère de la santé. Pour le ministère des affaires sociales par exemple, il y a parallèlement réflexion sur les formations en 3 ans (assistant social, éducateur spécialisé...) qui sont validées à un niveau Bac +2 seulement, c'est-à-dire moins que la licence professionnelle alors que le concours d'entrée est souvent très sélectif. Réciproquement, un problème se pose pour les responsables de licences professionnelles dans le champ des affaires sociales: celui des conventions collectives qui ne permettent pas l'embauche des titulaires de la licence professionnelle.

En 2004-2005, le comité va continuer à se pencher sur les mêmes questions, en s'intéressant plus spécifiquement à l'insertion professionnelle et au devenir des diplômés 2003 de la licence professionnelle grâce à la diffusion d'un questionnaire très précis.

2004	2004 EN %	TOTAL 5 ANS	TOTAL EN %
8	3%	34	3%
8	3%	39	4%
18	7%	68	7%
49	19%	251	25%
42	16%	155	15%
78	30%	283	28%
27	11%	103	10%
26	10%	81	8%
<b>256</b>	<b>100%</b>	<b>1014</b>	<b>100%</b>

# Enseignement supérieur, LMD, Europe : des principes ... à l'application

Donatelle POINTEREAU

Jean Claude LAFAY

## D'ABORD, QUEL EST L'ENJEU ?

La mise en place de l'espace européen de l'enseignement supérieur (le « processus de Bologne ») s'inscrit dans le cadre plus large des objectifs de Lisbonne, pour faire de l'UE la zone où la civilisation de la connaissance serait la plus attractive et la plus productive dans le monde.

Aujourd'hui en effet, il n'y a pas assez de diplômés de l'enseignement supérieur en Europe, par rapport aux États-Unis et au Japon, et pour un nombre égal d'universités, l'attractivité de l'enseignement aux USA est plus grande.

Il est vrai que l'Union européenne dépense deux fois moins par étudiant que les États-Unis (même si les dépenses publiques sont les mêmes des deux côtés de l'Atlantique: la différence vient du secteur privé: 0,2 % du PIB seulement en Europe contre 1,2 % du PIB aux États-Unis).

Or, au cours des cinq dernières années, 60 % des nouveaux emplois ont été créés dans les secteurs à haut niveau de qualification. De plus, au cours des cinq dernières années, la progression de l'emploi dans les secteurs dits à haute densité de connaissances (secteur employant plus de 40 % de diplômés de l'enseignement supérieur) a été trois fois supérieure à la croissance moyenne de l'emploi tous secteurs confondus.

L'enjeu est donc économique autant que social, et concerne les systèmes d'éducation.

## ON PEUT APPRÉCIER, DANS LA CONSTRUCTION EN COURS DE « L'ESPACE EUROPÉEN DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR », DIVERS ÉLÉMENTS IMPORTANTS :

• Globalement, il concourt à la construction européenne et doit protéger les systèmes éducatifs des dérives commer-

ciales. Sur ce plan, la vigilance s'impose car la pression des États-Unis est grande pour faire libéraliser le secteur éducatif (c'est pourquoi il est important que la culture, l'éducation, la santé soient retirées des offres dans l'AGCS – Accord général sur la culture et les services).

- Il doit permettre à des étudiants européens de construire leur cursus de formation non plus dans le seul cadre national, mais dans le cadre européen, en fréquentant des établissements d'enseignement de plusieurs pays.

- Il donne aux citoyens comme aux décideurs politiques un langage commun en matière de connaissance et d'utilisation des systèmes nationaux.

- Il encourage la démocratisation dans l'accès aux diverses filières en facilitant l'accès à l'information et en rendant plus transparents les différents parcours. Par ailleurs, la construction modulaire qui permet passerelles et reconversions, ainsi que l'intégration de la VAE, est plus favorable à l'acquisition de qualifications que des parcours fermés qui se limitent à l'éducation formelle et devrait favoriser la réussite des étudiants.

- Il oblige l'ensemble des systèmes de formation à préciser et faire évoluer leurs objectifs, leurs méthodes, leurs moyens et leur évaluation.

## LES MOYENS MIS EN ŒUVRE

La construction du système fait appel à 3 éléments qu'il faut considérer comme totalement indissociables, ce qui n'est pas encore le cas en France comme à l'étranger:

- l'architecture commune des diplômes à bac +3, +5, +8 (désormais Licence/Master/Doctorat), ce qui n'exclut pas le maintien local de diplômes intermédiaires, mais leur donne une visibilité générale inférieure;
- le descriptif des contenus de formation, qui permet la rédaction des « compléments au diplôme » et qui autorise véritablement une reconnaissance internationale;

- les ECTS qui permettent de construire des parcours de formation modulaires en relation avec les contenus décrits.

Tout cela suppose l'adhésion des acteurs et des gouvernements, sinon le dispositif grince et personne ne reconnaît personne.

D'ici avril 2005, les États devront avoir mis en place des systèmes d'assurance qualité et d'accréditation. Un réseau européen s'organise.

Nous soutenons les principes et les objectifs du processus. Soutenir ne veut pas dire tout approuver, cela veut dire être exigeant tout en partageant l'objectif.

Nous pensons en effet qu'il est incontournable, mais amendable, intéressant pour les étudiants, mais handicapé dans sa réalisation par des conditions politiques qui font courir le risque de ne pas le voir atteindre ses objectifs.

De nombreux aspects mériteraient d'être éclaircis, et pas seulement la question de l'accréditation et du contrôle de la qualité.

Les systèmes éducatifs doivent avoir réalisé le processus en 2010 et une réunion d'étape est prévue à Bergen en mai 2005. Or, la construction du processus au niveau intergouvernemental depuis 1998, (cf. « *Direction* » n° 115, article de J.-C. Lafay sur « le LMD mode d'emploi »), en l'absence de concertation avec les partenaires sociaux concernés, n'est pas admissible du point de vue de la démocratie.

De fait, la philosophie éducative qui sous-tend aujourd'hui cet objectif est réduite par rapport à la nôtre : du point de vue de l'Union européenne, le processus de Bologne s'inscrit dans le cadre plus large des objectifs de Lisbonne, celui de la compétitivité économique.

Mais il serait dangereux de raisonner dans cette seule perspective : même s'il ne forme pas des purs esprits et que l'insertion professionnelle est l'un de ses objectifs, le système éducatif ne saurait se donner pour seul objectif de répondre aux besoins économiques.

Nous affirmons pour notre part une philosophie éducative fondée sur l'humanisme, la solidarité, l'universalisme, l'émancipation par le savoir, plutôt que sur la compétitivité économique de blocs.

## APPRÉCIATION SUR L'ÉTAT DES LIEUX EN FRANCE

1. On souligne habituellement que la dépense par étudiant est plutôt faible en comparaison avec les autres pays développés, que nous avons un déficit de diplômés dans la santé, l'éducation, l'ingénierie, l'encadrement, l'éducation.

Les perspectives macroéconomiques avec différents taux de croissance montrent également que la situation des moins diplômés sera difficile sur le marché de l'emploi, et que les sorties à bac + 2 seront légèrement inférieures à la demande.

2. C'est une chance pour nous et nos étudiants de clarifier et d'améliorer une offre éclatée.

L'architecture de l'enseignement supérieur français est en effet extrêmement complexe : l'université ne regroupe guère que la moitié des étudiants, les grandes écoles ont une place importante, des structures très variées et différentes selon les formations coexistent, et la complémentarité entre toutes ces formations reste incertaine (par exemple, le recrutement des ingénieurs se fait pour moitié par la filière CPGE - grandes écoles, pour moitié en dehors en particulier par l'université ; des grandes écoles se diversifient dans la recherche et multiplient leurs sources de recrutement en complément des classes préparatoires ; certaines universités créent en leur sein des écoles d'ingénieurs et de management, ou, comme Dauphine, changent de statut pour justifier la sélection à l'entrée...).

L'orientation dans les études supérieures demeure ainsi problématique et peu lisible pour les nouveaux bacheliers.

Le contexte de financement public est plutôt défavorable, comme partout.

Or, on ne peut bâtir une cohérence européenne sans cohérence nationale.

3. Le gouvernement a bien mis en place l'essentiel du cadre législatif et réglementaire (dès 2002), des commissions de suivi (Licence, Master, Licences professionnelles), habilité (ou non) les formations présentées par les Universités ou les Écoles à délivrer diplômes et grades. Mais l'État peut et doit encore jouer davantage son rôle de pilote, prescripteur et régulateur.

Les universités aujourd'hui sont prêtes pour les ¾, la totalité devrait avoir « basculé dans le LMD » très rapidement ; d'autres cursus (grandes écoles, IUT, IUP) s'y rattachent plus ou moins habilement : seules en fait les universités peuvent correspondre actuellement au projet européen, mais cela ne représente guère en France que 64,5 % des étudiants, et encore en comptant les IUT.

La plupart des partisans les plus ardents de l'espace européen se sont investis pour l'instant, université par université, dans la seule réorganisation des parcours internes donc universitaires, et se sont polarisés sur le seul cadrage LMD qui n'est qu'un élément plus ou moins global (ECTS, supplément au diplôme, validation) même si l'ensemble doit permettre d'afficher ce cadrage en fin de compte.

Les autres formations constituent encore un ensemble opaque du point de vue de la reconnaissance commune, par exemple les CPGE (3 % des étudiants) et les STS (11 %), qui pèsent plus en réalité (pas loin de 30 % à elles deux sur les 2 premières années de l'enseignement supérieur - celles qui se présentent d'abord au choix des bacheliers).

La nouvelle architecture LMD rend caduque la référence au DEUG, les ECTS

rendent caduques les équivalences ou dispenses d'examen. Enfin, le complément au diplôme rend nécessaire de déterminer le nombre, la nature et les conditions d'attribution des ECTS correspondant aux enseignements des CPGE et des STS.

Les universités ne peuvent reconnaître les ECTS (autres que les leurs) que de manière externe (c'est d'ailleurs tout le fondement du système). Le ministère, pour des formations qu'il maîtrise entièrement (horaires, programmes, nomination et évaluation des enseignants), devrait donc effectuer le travail que font les CEVU dans les universités : déterminer le nombre, la nature et les conditions d'attribution des ECTS correspondant aux enseignements de CPGE et BTS.

Après un temps d'observation où le ministère a laissé l'initiative au terrain, ce qui a laissé percevoir le morcellement des réponses individuelles et la non équité du cadre de traitement, il faut donner une réponse institutionnelle aux problèmes posés et non une collection de réponses individuelles qui risquent d'aller pour le post-bac à l'encontre des objectifs affichés.

Une réponse institutionnelle est donc en train de se construire.

Le SNPDEN, l'UNSA-Éducation, le SNES, les associations de spécialistes demandent en gros depuis un moment la même chose : il faut garantir à ces classes une place vraiment définie et des parcours d'études très lisibles dans le nouvel espace européen de l'enseignement supérieur en cours de construction.

Au moment où se pose mondialement la question du renouvellement des élites dans des conditions plus démocratiques et où chaque pays avec son histoire et ses structures cherche des solutions, l'outil que représentent ces classes ne doit pas perdre de sa lisibilité et de son accessibilité et au contraire voir ses missions précisées dans le cadre de l'espace européen.

Ceux qui s'arrêteront en chemin, ceux qui partiront à l'étranger, ceux qui changeront de voie, devront comme tous les autres étudiants bénéficier de l'enseignement modulaire avec ECTS et être en possession d'un complément au diplôme détaillé depuis L1.

Les modalités sont à débattre...

Pour les CPGE, l'idée en cours d'attribution des crédits dans un cadre national sur proposition de jurys locaux mixtes : professeurs de CPGE, professeurs d'université sur le modèle des jurys de bac, présidés par un universitaire avec un vice-président proviseur de lycée à classes préparatoires, semble la plus fonctionnelle.

Il faut concevoir la même chose pour les STS.

Nous demandons par ailleurs la création d'un groupe de travail post-bac associé au CNESER.

## QUE SE PASSE-T-IL À L'ÉTRANGER ?

Les problèmes à résoudre se ressemblent : déficit de diplômés, augmentation du nombre d'étudiants, abandons et échec dans les premières années de l'université... et problèmes de financement.

La mise en place du processus de Bologne intéresse les États mais prend du retard dans les universités, et le processus est appliqué avec un enthousiasme et une rigueur très différente en fonction des pays.

Si l'Allemagne s'affaire à rattraper un retard dû à l'incompatibilité du nouveau système avec son propre système, la Grande-Bretagne lance des diplômes de type DUT, peut-être incompatibles avec le LMD, et rechigne à reconnaître les autres formations européennes.

Les plus volontaristes dans la réforme se trouvent essentiellement en Europe de l'Est, pays désormais habitués à se conformer aux critères européens à marche forcée. Et aussi, paradoxalement, dans les pays extra-européens fortement liés à notre continent et qui ne veulent pas être laissés de côté. Même l'Australie n'est pas indifférente, inquiète des répercussions que cela pourrait avoir sur le marché mondial des études supérieures où elle joue un rôle de premier plan.

Surtout, le passage au LMD est l'occasion et un prétexte pour la plupart des pays pour procéder à des réformes longtemps différées de système d'enseignement supérieur. Mieux : le Luxembourg en profite pour créer une université complète alors qu'il n'avait jusqu'à présent que des premiers cycles.

Pour y parvenir les changements à réaliser sont spécifiques à chaque système : refonte de l'architecture (Italie), adaptation d'un système de crédits à un autre et modification des obligations et des méthodes des enseignants (Espagne), intégration des grandes écoles et des classes post-bac (France)... et ont des conséquences qui modifient les systèmes (regroupement d'universités en Belgique). L'Allemagne, enfin, a commencé tard à se préoccuper du LMD : pas tellement par rapport à ses voisins mais surtout parce que son système est sans doute le plus difficilement compatible avec la stratification des diplômes et que les universités sont très autonomes. Enfin, les nouveaux diplômes sont loin de faire l'unanimité auprès des « clients » potentiels, à commencer par les entreprises. Quoiqu'il en soit, une chose est certaine : le niveau bachelor est le grand sacrifié du futur système. Toujours à cause de la tradition des longues études, il est perçu comme un « diplôme d'échec » récompensant ceux qui n'ont pas les moyens d'aller plus loin. Même si le gouvernement estime que la mise en place du LMD permettra de lutter contre l'abandon des études, l'une des

plaies du système actuel, il est loin d'être certain que finir avec un BA ne sera pas considéré comme une forme d'abandon, craint le syndicat enseignant GEW.

Quelle est la position des États-Unis ? Interrogées en octobre 2004, 68 % des facultés américaines de troisième cycle refusent de reconnaître le bachelor comme suffisant pour accéder à un niveau qui demande quatre ans d'études aux États-Unis américains. Les responsables européens mettent l'accent sur le fait que la dernière année de lycée européen est souvent l'équivalent de la première année d'université américaine et que les étudiants en font autant en trois ans que les Américains en quatre. Les responsables américains des admissions estiment que c'est une question d'équité car peu d'universités acceptent des étudiants en trois ans d'autres pays : les Indiens qui ont également des études en trois ans sont refusés s'ils n'ajoutent pas une préparation adéquate. La seule exception est la Grande-Bretagne dont les diplômés de bachelor sont acceptés en « 3<sup>e</sup> cycle », mais parce que les responsables américains des admissions estiment que le système britannique est de grande qualité et comparable au leur. Il n'en reste pas moins que le LMD facilitera la tâche des responsables universitaires américains en leur proposant un standard unique alors qu'ils ont actuellement beaucoup de mal, mis à part avec les Anglais, à déterminer des équivalences avec tous les systèmes européens.

Les Américains craignent la concurrence dans un marché universitaire plus concurrentiel et sur lequel ils perdent du terrain.

## CONCLUSION

Le dispositif ne vaut réellement que s'il joue dans le sens de la convergence et non dans la divergence.

S'il n'y a pas reconnaissance, au mieux rien ne change, au pire on rigidifie le système au lieu de l'assouplir, au risque de diplômes de valeur inégale sur le modèle anglo-saxon en contradiction directe avec les objectifs affichés.

Cela en Europe, certes, mais aussi sur chaque territoire.

En effet, les diplômes européens ne seront pas acceptés dans le monde, s'ils ne sont pas acceptés en Europe, donc si les États ne jouent pas le jeu à l'interne y compris sur la question du maillage de leur territoire.

Les idées qui circulent sur la création de sites, de pôles doivent jouer dans le sens de l'intérêt général, en sachant que la proximité est aussi un atout de la démocratisation.

Sur ces points, l'ensemble des partenaires sociaux du supérieur (enseignants, ingénieurs et techniciens, étudiants...) ont à être davantage entendus dans les États nationaux et sur le plan européen, ce qui n'a pas été le cas dans la préparation du processus.

Le processus de Bologne ne souffre pas pour nous d'un excès d'utopie mais court le risque d'un défaut d'application.

Il faut déterminer syndicalement les moyens d'améliorer sa mise en œuvre. C'est le but que poursuit l'Internationale de l'Éducation en Europe grâce aux travaux conduits dans le cadre du Comité Permanent sur l'enseignement supérieur et la recherche (pour la France UNSA-Éducation, SNES, SGEN, FO). En dépit de notre insistance auprès des ministres, notre comité n'a toujours pas l'assurance d'être invité à la réunion de bilan d'étape à Bergen en mai 2005...

*En 2005 : L et M. doivent être appliqués chez les 4 pays signataires*

**Bachelor/Master** déjà en Autriche, Pays-Bas, 2 communautés belges.

*En voie d'adoption dans les pays nordiques*

*Italie : à sa façon*

*Espagne : master encore à l'étude*

**Supplément au diplôme :**

*Danemark, Italie, Suède, Norvège, Estonie le donnent systématiquement, 13 pays le recommandent*

**Doctorat :**

*A l'étude partout.*

*Les établissements d'enseignement supérieur peuvent désormais avoir recours aux conseils des quinze « promoteurs français du processus de Bologne », indique à l'AEF l'Agence nationale Socrates Leonardo.*

*Ces « promoteurs » sont des professeurs d'universités, directeurs de grandes écoles ou encore responsables des relations internationales. Dans le cadre d'un appel d'offres restreint de la Commission européenne, ils ont été choisis par l'Agence nationale pour leur expertise dans trois domaines prioritaires du processus de Bologne : la réorganisation des cursus autour des trois cycles du LMD (licence, master, doctorat), les systèmes de reconnaissance académique (ECTS et supplément au diplôme) et l'assurance qualité.*

*Ces consultants dont la coordinatrice nationale est Patricia Pol, vice-présidente chargée des relations internationales de l'Université Paris XII - Val de Marne, sont à la disposition de tous les établissements d'enseignement supérieur : ils peuvent répondre à leurs questions par mail et par téléphone, consacrer une journée à des visites sur place, participer à l'animation de réunions. Leurs prestations sont gratuites, les promoteurs étant rémunérés par la Commission européenne.*

*Des équipes de promoteurs ont été mises en place sur tout le territoire de l'Union européenne, en accord avec les ministères chargés de l'enseignement supérieur de chacun des États. L'Agence Socrates-Leonardo da Vinci est chargée de l'animation et de la gestion de l'équipe française.*

# Formation professionnelle la voie de l'apprentis

## LES PRISES DE POSITION SYNDICALES RÉCENTES

Le CSN de novembre 2004 (*Direction* n° 124) a rappelé l'attachement du SNPDEN aux diplômes nationaux dans le cadre de l'éducation nationale en vue de la construction des qualifications, à la définition de la mission de l'apprentissage qui doit donner une véritable formation professionnelle et non se contenter d'une mission d'insertion sociale. Le CSN a aussi demandé la création de CFA publics et redit son exigence d'équité sur le territoire

Les motions adoptées continuent la réflexion syndicale proposée lors du congrès de Toulon, sur la place de la formation professionnelle dans l'EPLÉ (*Direction* n° 119).

Lors du CSN de novembre 2003 (*Direction* n° 114), le SNPDEN a rappelé la reconnaissance de l'égale dignité de toutes les voies de formation (polyvalente, technologique et professionnelle, cette dernière comprenant les formations professionnelles et l'apprentissage). Cette égale dignité se traduit en particulier dans le lycée polyvalent, proposant, à côté des formations générales, tous les modes de formation autour d'un ensemble cohérent de métiers (bâtiment, hôtellerie, métiers de la mer...).

Ce lycée polyvalent accueille: lycéens, apprentis, étudiants, jeunes sous contrat de qualification, salariés en formation continue, adultes souhaitant faire valider les acquis de leur expérience. Il permet la poursuite d'études grâce à une liaison dynamique entre voies professionnelle et technologique.

Cette réflexion s'inscrit évidemment dans une vision européenne (voir *Direction* n° 115).

## LES DÉCISIONS EUROPÉENNES CONCERNANT LA FORMATION PROFESSIONNELLE

A Lisbonne en mars 2000, l'Union Européenne s'est fixé comme objectif la compatibilité des systèmes d'enseignement et d'éducation permettant de passer

d'un pays à un autre, de faire reconnaître les qualifications, compétences et connaissances dans toute l'Union pour que les Européens de tous âges aient accès à l'éducation et à la formation tout au long de la vie. (*Direction* n° 104 et 112).

Le Processus de Bologne pour l'enseignement supérieur reflète et renforce la tendance croissante à une coopération plus étroite des institutions dans les États membres dans le but de créer un « espace européen de l'enseignement supérieur » en 2010. Le Processus de Copenhague, lui, renforce la coopération dans le domaine de l'éducation et de la formation professionnelle.

Pour la formation professionnelle, les Ministres de l'Éducation de 31 pays européens (États membres, pays candidats et pays de l'Espace Économique Européen) ont adopté la Déclaration de Copenhague sur la coopération européenne renforcée en matière d'éducation et de formation professionnelle (30 novembre 2002). La Déclaration de Copenhague survient à un moment où les citoyens connaissent un besoin croissant de suivre des formations personnalisées et des itinéraires de travail susceptibles de les faire évoluer dans différents niveaux d'éducation et de formation, dans différents métiers ou secteurs, aussi bien que dans différents pays.

La déclaration engage à mettre en œuvre des actions concrètes dans les domaines de la transparence, de la reconnaissance et de la qualité dans l'éducation et la formation professionnelle. (Il n'est plus question d'équivalence des diplômes – concept des années soixante-dix- ni de correspondance – années quatre-vingt-). Cette recherche de la transparence, de la reconnaissance et de la qualité avait conduit à la création de l'Europass en 2002. Ce n'est plus l'idée d'une valeur réciproque, mais les compétences, connaissances, apprentissages, formels et informels qui sont explicités. Leur valeur peut être exprimée dans le cadre d'un système d'ECVET<sup>1</sup>.

Le Processus de Bruges-Copenhague remplit le mandat défini à Barcelone de faire de l'éducation et de la formation en Europe une référence mondiale en 2010. Il valorise le développement de la transparence et de la confiance mutuelle dont il fait les

principes fondateurs d'une meilleure reconnaissance des qualifications et des compétences, aussi bien que de la qualité de l'éducation et de la formation professionnelle européenne en termes de niveau et de réputation. Ce processus sera élaboré de la « base au sommet » en bénéficiant de la pleine implication des partenaires sociaux. Il donnera un essor au développement des qualifications et des compétences dans les différents secteurs. Le SNPDEN a sa place dans cette réflexion.

## LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE EN FRANCE

Cette réflexion sur la formation professionnelle initiale s'inscrit aussi dans le paysage législatif français (loi sur la formation tout au long de la vie et le dialogue social, lois de décentralisation, loi de programmation pour la cohésion sociale.)

En France, les personnes tout au long de leur vie peuvent avoir accès à la formation professionnelle dans le cadre de l'éducation permanente, de l'éducation et la formation tout au long de la vie.

L'éducation permanente permet à chacun de bénéficier d'une formation soit au titre de la formation initiale scolaire ou universitaire pour les élèves et étudiants, soit au titre de la formation professionnelle continue pour toute personne, jeune ou adulte, déjà engagée dans la vie active.

La **formation professionnelle initiale** propose un enseignement concret en relation avec l'entreprise et ses métiers afin d'acquérir des connaissances et des savoir-faire dans un domaine professionnel, sanctionnés par un diplôme d'État, validé par l'Éducation Nationale, garant de sa reconnaissance sur l'ensemble du territoire.

Cette formation professionnelle initiale peut se réaliser :

- sous statut scolaire ou universitaire dans le cadre de la voie professionnelle des lycées ou dans le supérieur,
- ou sous statut salarié, par la **voie de l'apprentissage** dans un centre de formation d'apprentis (CFA).

# initiale : sage

Alain VERVAEKE

## LA VOIE DE L'APPRENTISSAGE

A la rentrée 2002, on comptait 695 000 lycéens professionnels (dont 47 % de filles), répartis entre 1 742 lycées professionnels publics et privés. Les apprentis étaient 371 500 (dont 74,6 % de garçons) répartis dans 1 215 centres de formation d'apprentis (CFA). Au 31 décembre 2003, on recensait 361 387 apprentis pour la France entière.

L'apprentissage permet d'accéder à tous les niveaux de qualification professionnelle, du secondaire et du supérieur, grâce à des contrats successifs, ou grâce à des passerelles avec les formations sous statut scolaire. La formation se déroule de façon alternée :

- Au Centre de Formation d'Apprentis (CFA) pour la partie générale et théorique,
  - En entreprise pour la partie pratique.
- La durée de formation en CFA est au minimum de 400 heures par an.

Tout au long du contrat, l'apprenti est guidé par un maître d'apprentissage pour l'acquisition des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou diplôme préparé, en liaison avec le CFA. Le maître d'apprentissage est soit le chef d'entreprise, soit l'un des salariés de l'entreprise.

Au sein de chaque rectorat existe un SAIA (service académique de l'inspection de l'apprentissage).

La création des CFA fait l'objet de conventions conclues avec l'état ou avec le conseil régional et des organismes professionnels, des collectivités territoriales, des chambres consulaires : de commerce et d'industrie, de métiers, d'agriculture. La répartition des apprentis selon l'organisme



gestionnaire du CFA se fait de la manière suivante, suivant les chiffres du CNRAA<sup>2</sup> :

- CFA gérés par des chambres consulaires : 35 %
- CFA gérés par des organismes privés : 48,4 %
- **CFA/SA<sup>3</sup> gérés par des EPLE : 6,1 % (CFA « publics »)**
- CFA relevant des collectivités territoriales 2,4 %
- CFA à recrutement national 0,7 %
- CFA relevant du ministère de l'agriculture et de la pêche 7,4 %.

La part de l'éducation nationale est donc très minoritaire.

Selon les structures d'accueil et la part de chacune d'elles dans le réseau apprentissage de l'éducation nationale, la répartition des apprentis s'effectue de la manière suivante :

- Dans les 91 CFA : 20 480 apprentis
- Dans les 79 SA : 2 435 apprentis
- Dans les 115 UFA<sup>4</sup> : 1 100 apprentis.

Mais actuellement, les pouvoirs publics à travers le plan de cohésion sociale de Jean Louis Borloo, considèrent le développement de l'apprentissage comme un moyen de lutte contre le chômage des jeunes et comme un moyen de faire face à la pénurie de qualifications dans certains métiers. C'est dans cette perspective qu'un plan de relance et de modernisation de l'apprentissage a été initié, qui vise à augmenter le nombre de jeunes apprentis, pour arriver à 500 000 apprentis formés chaque année à partir de 2009.

Le salaire des apprentis doit notamment être exonéré d'impôt, de même que les « jobs d'été ». La taxe d'apprentissage payée par les entreprises devrait augmenter de 0,06 % afin d'alimenter un « fond de modernisation »

des conditions d'hébergement et de transport des apprentis. En échange, les entreprises bénéficieraient d'un nouveau crédit d'impôt de 1 600 euros par apprenti et par an.

Les mesures fiscales ainsi que l'accent mis sur la valorisation de l'apprentissage ont pour objectif d'augmenter de 40 % le nombre des apprentis.

Le plan Borloo privilégie exclusivement l'apprentissage comme moyen d'insertion, bien qu'il existe d'autres voies pour accéder à une qualification professionnelle reconnue. Mais la réforme proposée de la taxe d'apprentissage, visant à financer le développement de l'apprentissage, laisse quant à elle craindre pour le financement des établissements d'enseignement dispensant des formations professionnelles et technologiques. A la lecture de l'ensemble des modifications apportées au Code du travail, le Conseil économique et social (CES) s'étonne d'ailleurs « de ce que le contrat d'apprentissage, préparant à un diplôme, tende, au travers du nouveau dispositif, à devenir un outil d'insertion au même titre que le contrat de professionnalisation ».

Ceci est d'autant plus inquiétant que nous ignorons tout de la place de l'apprentissage public dans la future loi d'orientation issue du rapport Thélot.

Par ailleurs, le Sénat, dans son analyse de la loi de finance pour 2004<sup>5</sup> dénonce les dérives du système : flou dans les responsabilités, et place importante des régions :

« Bien que l'État ait en charge le contrôle de la formation professionnelle et en fixe les normes légales et réglementaires, **le responsable en charge du système de formation professionnelle n'est toujours pas clairement identifié.** Par conséquent, quelle que soit la formation, les compétences demeurent partagées.

S'agissant de la formation des jeunes par l'apprentissage, **ce sont les régions qui détiennent l'essentiel de la compétence.** Elles peuvent ainsi créer, par voie de convention, des centres de formation d'apprentis (CFA). En outre, elles jouent un rôle de programmation en élaborant des schémas prévisionnels de l'apprentissage intégrés dans le plan régional de développement des formations professionnelles des jeunes (PRDFP) et précisés par des cartes de l'apprentissage qui définissent le nombre, la taille et la composition des centres ».

## LOI DE PROGRAMMATION POUR LA COHÉSION SOCIALE

Les députés ont adopté définitivement lundi 20 décembre 2004 la loi de programmation pour la cohésion sociale présenté par Jean-Louis Borloo, le ministre de la Cohésion sociale.

L'ensemble des mesures développées autour de trois thèmes « l'emploi, le logement et l'égalité des chances » forment un plan de 12,8 milliards d'euros sur cinq ans à partir de 2005.

Cette loi traduit les principales mesures du plan de cohésion sociale présenté lors du conseil des ministres du 30 juin 2004. Selon les termes du ministre, il « procède d'une démarche inédite consistant à traiter ensemble les grands problèmes qui mettent en péril la cohésion de notre pays ».

La loi s'articule autour de vingt programmes d'action et de trois piliers : l'emploi, le logement et l'égalité des chances.

Le volet Emploi prévoit :

- la création ou la labellisation de 300 « maisons de l'emploi » regroupant les acteurs de l'emploi au niveau local ;
- un accompagnement « renforcé » vers l'emploi pour 800 000 jeunes en difficulté : incitations fiscales pour les employeurs et amélioration de la rémunération et du statut de l'apprenti ;
- la création d'un « contrat d'avenir » destiné aux allocataires des minima sociaux, conjuguant temps de travail et temps de formation ;
- des aides à la création de micro-entreprises par les chômeurs ;

- des mesures (incluses dans la lettre rectificative présentée en Conseil des ministres le 20 octobre 2004) portant sur la prévision des mutations économiques et restructurations et sur les garanties de reclassement pour les salariés.

Le volet Logement vise la réalisation d'un programme de 500 000 logements sociaux locatifs en 5 ans, la remise sur le marché de 100 000 logements vacants du parc privé et le renforcement du dispositif d'accueil et d'hébergement d'urgence. Le projet prévoit par ailleurs la création d'établissements publics permettant à l'État de maîtriser le coût et la disponibilité du foncier.

Les différentes mesures contenues dans le 3<sup>e</sup> volet sur l'égalité des chances concernent :

- le renforcement de la dotation de solidarité urbaine (120 millions d'euros supplémentaires, redistribution en fonction du pourcentage de population en zone urbaine sensible sur la commune) ;
- la création de 750 « équipes de réussite éducative » en école primaire et de 150 en collèges, ainsi que la création d'internats pour les collégiens en difficulté ;
- des dispositions favorisant un meilleur retour à l'emploi des femmes après un congé de maternité (prise en compte de ce congé au titre du droit individuel à la formation) ;
- la création d'une agence de l'accueil des étrangers et des migrations ainsi que la généralisation du contrat d'accueil et d'intégration.

## COMMENTAIRES

L'UNSA-Education s'est exprimée sur le volet emploi, en en dénonçant les risques : « En matière d'emploi, le retour à « l'activité, aussi modeste soit-elle » est présenté comme la priorité absolue. Le risque est grand d'ouvrir ainsi la voie à l'extension d'un sous-emploi déréglé ainsi que de la catégorie de « travailleurs pauvres ». L'UNSA, comme la plupart des

organisations siégeant au CES, a bien signifié que la priorité doit être le retour à un emploi stable et de qualité. Le plan met l'accent sur le développement de l'apprentissage avec l'objectif de 500 000 « étudiants des métiers » en 2009, sans faire allusion aux lycées professionnels et à l'alternance sous statut scolaire. »

Depuis la loi de modernisation sociale de 2002, la loi Borloo est le 6<sup>e</sup> texte de loi qui modifie le statut de l'apprentissage : il y a eu la loi de démocratie et proximité (2002), la loi sur la formation tout au long de la vie du 4 mai 2004, les lois de finance 2004 et 2005, et la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales. Si une clarification du statut de l'apprentissage, en particulier dans les interventions des différents acteurs est certes nécessaire, la valse entre centralisation et décentralisation rend la politique du gouvernement difficilement compréhensible dans ce domaine.

Et ce n'est pas fini : Christian Jacob, ministre des PME, du commerce et de l'artisanat (successeur de Renaud Dutreil depuis avril 2004), annonce qu'il présentera une nouvelle loi sur les entreprises, début 2005. Lors d'une intervention devant le groupe de travail<sup>6</sup>, le 23 juin 2004, et qui ne comprend qu'un représentant du ministère de l'Éducation nationale sur les 28 membres (Christian PATOZ, conseiller technique au cabinet), il a précisé que le 3<sup>e</sup> volet de sa future loi concerne la « revalorisation de l'apprentissage » (!) alors que la loi Borloo n'était pas encore votée ni d'ailleurs la loi d'orientation sur l'éducation !

Le SNPDEN continuera, en particulier avec les mandats donnés par le CSN de novembre 2004, à défendre l'égalité de dignité de toutes les voies de formation, et donc de l'apprentissage, qui constitue une voie et une modalité de formation qui doit avoir complètement sa place dans le dispositif de formation professionnelle de l'enseignement public. Cette voie contribue à la diversification des dispositifs de formation permettant d'élargir le champ de réussite des jeunes en formation.

1 Le développement d'un système européen de transfert de crédits dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels (ECVET) vise à promouvoir la transparence, la comparabilité, la transférabilité et la reconnaissance des compétences et/ou des qualifications entre différents pays et à différents niveaux. Le système ECVET a pour objectif de combiner des unités et/ou des modules de formation acquis au sein de différents contextes nationaux et/ou sectoriels.

2 Le CNRAA (centre national de ressources pour l'alternance en apprentissage) est créé en 1995 par le Ministère français de l'Éducation nationale, en accompagnement du plan de rénovation des Centres de Formation d'Apprentis gérés par un Etablissement Public Local d'Enseignement (CFA «publics»).

3 Section d'apprentissage, créée par une convention tripartite : EPLE, Conseil Régional et personne morale (branche professionnelle, entreprise, groupe d'entreprises). L'EPLE a la direction pédagogique et administrative

4 L'Unité de Formation par l'Apprentissage est conventionnée avec un CFA régional. Le CFA détient la responsabilité administrative, coordonne la formation assurée en EPLE et en entreprise. L'EPLE a la direction pédagogique des enseignements

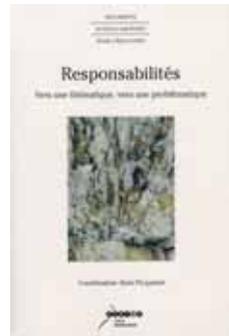
5 <http://www.senat.fr/rap/a03-077-5/a03-077-5.htm>

6 Le rapport du groupe de travail est consultable sur le site de la Documentation Française, à l'adresse : <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/044000596/0000.pdf>

# Deux ouv

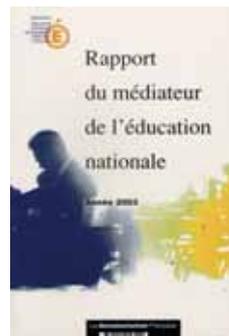
## RESPONSABILITÉS, VERS UNE THÉMATIQUE, VERS UNE PROBLÉMATIQUE

Documents, actes et rapports pour l'éducation - Scéren - CRDP Bourgogne  
Avril 2004 - 222 pages - 17 €



## RAPPORT DU MÉDIATEUR DE L'ÉDUCATION NATIONALE 2003

La documentation Française  
juin 2004 - 136 pages - 12 €

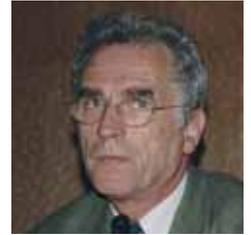


« La lecture en parallèle des deux ouvrages ci-dessus parus au cours de l'année 2004 est tout à fait intéressante car, au fond, elle permet d'aborder des questions identiques à travers plusieurs regards.

Face à la notion de crise qu'accréditent ou précipitent les usagers du système éducatif et les médias, les différents partenaires cherchent à mieux comprendre les (r) évolutions en cours, sinon les enjeux, à se forger des moyens d'analyse, à en mieux cerner les implications et les conséquences pour chacun. Les enseignants et les responsables - en tout premier lieu les personnels de direction - doivent constamment se remettre en question.

Car, jadis, tout était plus simple. Au sein du système éducatif, la responsabilité des uns et des autres était bien définie. L'État traçait la route, donnait des directives, et couvrait ses agents. Les élèves et leurs parents

# rages... Un regard



Jean-Michel BORDES

faisaient confiance à l'école et croyaient en ses vertus promotionnelles. Le système avait sa cohérence, sinon sa cohésion, et la devise républicaine, inscrite en bonne place "Liberté, Égalité, Fraternité" ne souffrait guère de discussion. Depuis une vingtaine d'années, tous les cadres jusque là solidement définis éclatent les uns après les autres. La responsabilité quasi unique de l'école, et donc des enseignants, était de promouvoir, dans un élan collectif, les élèves les plus méritants. Dans le cadre républicain strict et hiérarchisé, le savoir devait permettre le règne de la raison et donc la liberté de l'homme et du citoyen. L'école savait reconnaître le mérite des élèves et développait l'égalité en son sein. Par conséquence, dans la société, la fraternité devait couronner l'ensemble. Aujourd'hui, la tension entre liberté et égalité, longtemps refoulée, apparaît au grand jour; l'égalité limite de la liberté individuelle, tend à perdre de son sens républicain au profit de la notion d'équité. Il faut en effet donner plus à ceux qui ont moins. L'école passe de l'obligation de moyens à l'obligation de résultats dans un contexte où la limitation, sinon la diminution des moyens substitue à la notion d'efficacité celle d'efficience, donc de rendement: il faut en effet mieux gérer les deniers publics. Chacun, à son niveau, doit procéder à des choix qui l'engagent. A la notion de responsabilité énoncée comme unique selon des définitions fixées par l'État, se substitue celle beaucoup plus vaste, plus vague et beaucoup plus difficile à appréhender de responsabilités multiples qui oblige à une remise en question permanente ».

• C'est pourquoi le premier ouvrage étudié porte un titre un peu énigmatique: « **Responsabilités, vers une thématique, vers une problématique** » Responsabilités et non plus responsabilité, disions-nous, à saisir dans des définitions qui font appel aux domaines philosophique, religieux, politique, juridique, sociologique, psychanalytique, scientifique, éducatif.

Responsabilités à définir face aux transformations de notre société, aux aspirations et aux évolutions qu'elles entraînent, aux contradictions qu'elles génèrent, notamment face à l'exacerbation du moi. Individualisme revendiqué et reconnu malgré l'obligation qui est encore faite de maintenir la cohésion de groupes jugée nécessaire à l'apprentissage de savoirs et à l'affirmation des pratiques démocratiques. C'est donc dans un contexte nouveau et en perpétuelle transformation que les personnels de notre système éducatif doivent se situer et œuvrer. L'enseignant jusque là soucieux de sa liberté pédagogique – et de sa liberté tout court d'ailleurs! – et au service d'une mission, libre mais responsable dans un champ strictement défini par des textes et par les pratiques de la profession, se voit maintenant dans l'obli-

gation de rendre des comptes. Les personnels de direction, acteurs essentiels, doivent certes et toujours, insérer leur mission dans le cadre réglementaire fixé par l'État mais avec une marge de manœuvre élargie dans les cadres déconcentrés et décentralisés qui obligent à des choix, alors même que les revendications de type sociétal se font de plus en plus vives. Aussi ces responsabilités ne sont-elles plus des certitudes mais bien des incertitudes et des questionnements qui justifient l'intitulé de l'ouvrage. Rien n'est plus assuré désormais, tout est mouvant et les questions doivent être traitées dans le cadre de "thématiques" remises en question et de « **problématiques** » tributaires des conjonctures. « *L'univers politique et le programme institutionnel, nous disent les auteurs, sur lesquels se fondait la profession d'enseignant sont, pour le moins, mis en question. Des notions-clefs définissaient les missions des enseignants. En même temps, elles garantissaient, délimitaient et protégeaient l'autonomie des acteurs. Elles deviennent problématiques. Elles fédéraient les débats, elles sont devenues sources de débats. Autrement dit, les finalités de l'institution ne sont plus claires, l'institution cesse d'en être une pour devenir une organisation ou un ensemble d'organisations qui, en outre, introduit de nouveaux acteurs. Dans ces conditions, l'autonomie de l'enseignant a perdu ses sources de légitimité, l'enseignant doit à la fois la mettre en œuvre et la justifier.* » Dans cet ouvrage collectif donc, des analyses riches de sens et de réflexions par des enseignants, des inspecteurs généraux ou proviseurs, des chercheurs en sciences de l'éducation, des administrateurs, un sociologue.

• **Le rapport du médiateur de l'Éducation Nationale, Jacky Simon, pour l'année 2003**, illustre tout à fait bien un certain nombre de thèmes abordés dans l'ouvrage analysé précédemment. Jacky Simon déclare, dans son avant-propos, que le médiateur s'il « *ne doit pas déborder de son rôle... doit être persévérant voire parfois dérangeant... et qu'il a en quelque sorte un devoir d'impertinence maîtrisée* ». Une « *impertinence maîtrisée* » jolie formule que je ferais volontiers mienne, afin de garder le recul nécessaire aux fonctions de médiateur qui a « *un rôle d'entraînement, d'incitation et de pacification lors des conflits ou désaccords qui peuvent dégénérer... invitent et incitent à la recherche d'un terrain d'entente* »... et sont « *un pont entre deux rives parfois opposées et qui, sans l'intervention de ce tiers relativement neutre, resteraient définitivement éloignées* ». Car le médiateur souhaite aider les décideurs à trouver des solutions plus justes et plus équitables, à faire évoluer la culture quasi régaliennne des décideurs de l'Éducation nationale vers une culture tournée vers la qualité du service rendu, la prise en compte

des spécificités de chacun au sein d'un service public respectueux de ses propres règles. Pour l'année 2003, le médiateur met en exergue les points suivants: - une plus grande attention semble apportée aux situations difficiles tant sur le plan technique que sur celui de ses conséquences humaines. La gestion par « *lot* », à l'aune du nombre, cède un peu le pas à une approche plus personnalisée; - le souci du dialogue et de l'explication semble être plus présent. Les services (déconcentrés) considèrent moins souvent que les choses et les décisions « *vont de soi* ». Ceci étant dû à la pression des usagers, à la prise de conscience du fait que nos concitoyens veulent comprendre ce qui leur arrive, non pas nécessairement pour en contester le bien-fondé mais plutôt pour être considérés.

Les domaines de tension les plus significatifs sont:

- La « *réglementation logiciel* »: le logiciel prend souvent le pas sur le bon sens et empêche de réfléchir, le logiciel ne permettant pas, trop souvent, une souplesse de traitement;
- Un écart entre le discours général et la réalité constatée sur le terrain (cas des problèmes des handicapés).
- La gestion centrale de la motivation « *tant des élèves que des personnels* ». Les personnels se confient volontiers aux médiateurs pour leur parler moins de leurs conditions de travail au sens habituel que de leurs états d'âme, bref une certaine forme de lassitude et de désintérêt pour ce qu'ils font ou voudraient faire. Ils sont touchés par ce mal particulièrement pernicieux et sont blasés, la forme la plus grave qui soit dans un milieu où la formule de Diderot est particulièrement valable: « *il faut être enthousiaste de son métier pour y exceller* ». Il est donc souhaitable, ajoute le médiateur, de redonner sens aux missions des différents acteurs et surtout de montrer la cohérence et le volontarisme des démarches. « *Ce même souci de relations fondées sur la confiance et la responsabilité devrait aussi s'appliquer à mieux situer la place d'acteurs essentiels au sein du système éducatif. Ainsi devraient être précisées les lignes de force d'une déontologie de l'enseignant et du chef d'établissement* ».

Les personnels de direction, bien représentés au sein du collège des médiateurs académiques et correspondants puisqu'ils sont 15 sur 39 membres, ne peuvent qu'approuver nombre des observations faites par le médiateur national. Un rapport à lire donc et à méditer qui cherche à placer chacun devant ses responsabilités et devant les évolutions nécessaires pour que le système évolue. Il faut prendre des initiatives « *généreuses et justes* » et des responsabilités, insiste encore le médiateur, tout en gardant en tête cette belle formule de Démocrite: « *Tu supportes des injustices; console-toi, le vrai malheur, c'est d'en faire* ».

# Derniers ouvrages reçus...

## COLLÈGE ET LYCÉE PUBLICS

**Le chef d'établissement dans l'institution**

**Étienne Lefebvre, Daniel Mallet, Pierre Vandevorde**  
Éditions Berger Levrault  
Collection Les indispensables - 4<sup>e</sup> édition  
592 pages - 60 €



Conçu comme un guide d'action, cet ouvrage, à jour des évolutions les plus récentes, a pour objectif d'aider tous les membres de la communauté éducative, et notamment les chefs d'établissement, à répondre aux premières questions qu'ils se posent dans l'exercice quotidien de leur mission de service public. Il aborde ainsi le statut de l'établissement, son organisation et son fonctionnement, les compétences pédagogiques et éducatives, administratives et financières, le déroulement des enseignements et le contrôle des connaissances, la laïcité et le règlement intérieur, la sécurité, les responsabilités, le projet d'établissement... Cette nouvelle édition réunit en fait deux ouvrages « le nouveau chef d'établissement » et « Lycées et collèges-recueil de textes de référence ».

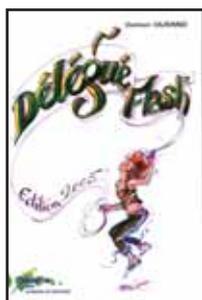
### Les auteurs

Étienne Lefebvre, qui a notamment exercé les fonctions de directeur des services départementaux de l'Éducation nationale dans différents départements, est inspecteur d'académie honoraire. Ancien élève de l'ENA, Daniel Mallet est ins-

pecteur général honoraire de l'Éducation nationale. Il a plus spécialement travaillé sur le développement de l'autonomie des établissements et la décentralisation. Pierre Vandevorde, qui exerce des responsabilités dans plusieurs associations consacrées à l'éducation, est inspecteur général honoraire de l'Éducation nationale.

## DÉLÉGUÉ FLASH

**Damien DURAND**  
CRDP de l'Académie de Grenoble  
496 pages - 9 €



La 26<sup>e</sup> édition de Délégué Flash, est parue, revue, augmentée et mise à jour, comme chaque nouvelle édition.

Écrit par un ancien chef d'établissement, actuellement directeur adjoint de l'IUFM de l'académie de Grenoble, cet ouvrage, format livre de poche, constitue un manuel de référence pour tout élève souhaitant comprendre le fonctionnement de son établissement. Il permet de découvrir la vie d'un établissement scolaire, ses structures, ses acteurs, aborde différents thèmes d'actualité et propose également un certain nombre de documents pour la réflexion.

Ce mémento guide d'aide, de conseils et d'informations, qui s'adresse plus particulièrement à tous les lycéens et collégiens souhaitant s'investir, ou s'investissant déjà, dans l'activité de représentation démocratique au sein des établissements scolaires, devrait

les aider à assurer leur rôle dans les diverses instances et à faire vivre le système représentatif dans les lycées et collèges.

Pour plus d'informations : [www.crdp.ac-grenoble.fr/dfplus](http://www.crdp.ac-grenoble.fr/dfplus)

## LES OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES

**Pierre BANDET**  
Éditions Berger Levrault  
Collection « Le point sur »  
214 pages - 33 €



Le statut général des fonctionnaires impose aux agents des trois fonctions publiques de nombreuses obligations. Quelles sont la nature et l'étendue de ces obligations ? Quelles sont les règles qui s'appliquent, notamment en matière de discrétion professionnelle, de désintéressement, de cumul d'emploi, d'obéissance et d'exécution des fonctions ?

A travers des thèmes aussi variés que l'exécution des fonctions, les rapports avec les collègues ou les administrés, le droit de grève, l'obligation de loyalisme, l'obligation de neutralité, l'obligation de réserve..., c'est tout le régime des obligations des fonctionnaires qui se dessine.

Très concret, cet ouvrage s'appuie avant tout sur la jurisprudence du Conseil d'État et offre ainsi une vision précise des manquements constatés et des sanctions applicables.

*L'auteur : Pierre Bandet est conseiller d'État honoraire.*

## DIPLÔMES ET EXAMENS DE L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE

**Revue internationale d'éducation de Sèvres n° 37 - Centre international d'études pédagogiques (CIEP)**  
Édition Didier  
124 pages - 12,20 €

La Revue internationale d'éducation propose, dans sa livraison de décembre 2004, un dossier sur les diplômes et examens de l'enseignement secondaire, à travers des exemples choisis en Afrique, en Amérique, en Asie et en Europe.

La certification occupe en effet une place essentielle dans les systèmes scolaires par la finalité qu'elle donne à l'enseignement, par les limites qu'elle fixe pour la formation, par la reconnaissance sociale qu'elle apporte à l'action éducative et à ceux qui en bénéficient.

Toutefois l'État, les familles, les médias accordent-ils une égale dignité aux différents examens terminaux ?

Se pose également le rôle évaluateur de l'examen. En fait, qu'évalue-t-on ? Les objectifs de l'examen, les intentions des examinateurs, oscillent souvent entre la certification des compétences et des acquis scolaires présents et les aptitudes futures ». Ces différentes questions sont abordées par les auteurs qui soulignent tous la difficulté de faire évoluer ce type d'examen conclusif.

L'ouvrage apporte ainsi un éclairage intéressant au moment même où le projet de loi d'orientation annonce des mesures de modernisation du baccalauréat prévues pour la session 2007.

# Prévoyance — Secours décès

Une aide financière immédiate pour vos proches



GROUPE CAISSE DES DÉPÔTS

Depuis plusieurs années, une caisse de secours décès est constituée au sein du syndicat. Cette caisse assure, en cas de décès, le versement d'un capital de secours aux proches de l'adhérent. Aujourd'hui, le SNPDEN s'associe à la CNP, premier assureur de personnes en France, pour garantir la pérennité de ce service.

## FAIRE FACE AUX PREMIERS FRAIS FINANCIERS

Envisager l'avenir sereinement, c'est aussi prévoir les risques. Le décès d'un proche met souvent la famille dans une situation délicate. C'est pourquoi le syndicat propose à ses **adhérents une solution simple, accessible et sûre**: la garantie Secours Décès. En choisissant ce service, vous assurez à vos proches, en cas de décès, le versement d'un **capital secours de 1067,14 €, dans un délai de trois jours**. Cette aide financière immédiate libère vos proches des premiers frais financiers.

## UNE SOLUTION POUR TOUS

L'adhésion à la garantie Secours Décès est **ouverte à tous les adhérents du SNPDEN**, actifs ou retraités. Le bureau national a fixé le montant de l'adhésion à la garantie Secours Décès à 12,96 € par an. Il s'agit d'un tarif unique pour tous les adhérents quel que soit leur âge.

## UNE ADHÉSION SIMPLE ET IMMÉDIATE

Vous êtes déjà adhérent au SNPDEN ou vous allez le devenir cette année, vous avez moins de 50 ans : **il vous suffit de remplir la rubrique "Secours Décès" de votre fiche d'adhésion au syndicat**. Si vous avez plus de 50 ans, la garantie Secours Décès vous est également destinée. Vous allez simplement devoir effectuer un rachat de cotisations. Un exemple : vous avez 53 ans, au moment de l'adhésion à la garantie, vous allez racheter 3 années de cotisations (53 ans — 50 ans d'âge limite pour l'adhésion à la garantie).

Sachez que vous n'avez **aucun questionnaire médical** à remplir. L'adhésion est immédiate.

De plus, vous pouvez désigner **la personne de votre choix en tant que bénéficiaire** du capital secours. Vous indiquez ses coordonnées sur la fiche d'adhésion. Vous pourrez en changer en cours d'adhésion, si vous le souhaitez.

## UN PARTENAIRE DE RENOM

Le SNPDEN a confié la gestion de la garantie Secours Décès à la CNP. Premier assureur de personnes en France, avec 14 millions d'assurés, la CNP est filiale du groupe Caisse des dépôts et consignations. L'expérience et le savoir-faire de la CNP sont pour nos adhérents une garantie de sécurité.

## Notice d'information Caisse de Secours Décès du SNPDEN - À conserver

### I – Les adhérents

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

### II – Garantie du secours

Le Congrès fixe le montant du secours qui, en cas de décès d'un adhérent, est envoyé d'urgence à son bénéficiaire. Actuellement, le capital de secours est de 1067,14 €.

La garantie n'est accordée que si l'assuré est à jour de sa cotisation annuelle. La garantie prend effet à la date du versement à la caisse de la cotisation annuelle fixée par année civile.

### III – Cotisation annuelle

Le Bureau National fixe le montant de la cotisation en fonction des dépenses effectuées à ce titre pendant les trois dernières années, soit à ce jour : 12,96 € par an, quel que soit l'âge de l'assuré.

### IV – Gestion

La Caisse vérifie les droits et constitue les dossiers de demandes de prestation avec les pièces justificatives suivantes :

- un extrait d'acte de décès de l'adhérent,
- un RIB, RIP ou RCE du bénéficiaire.

Le centre de gestion procède à la liquidation de la demande de prestation sous trois jours ouvrables et en effectue le règlement directement au bénéficiaire.

# Pour bien remplir la fiche d'adhésion

## 1 LE NUMÉRO D'ADHÉRENT

- Ne concerne que les adhérents du SNPDEN en 2003-2004.
- Il s'agit du numéro d'adhérent (4 chiffres) figurant sur la carte 2003-2004 en dessous de l'Académie.

## 2 CLASSE, ÉTABLISSEMENT EMPLOI

- Cocher les cases correspondant à votre situation, y compris les indices. L'indice total vous permet de calculer le montant de votre cotisation (point 5).

## 3 LE NUMÉRO D'IMMATRICULATION DE L'ÉTABLISSEMENT

- Sept chiffres et une lettre Rubrique à remplir avec une grande attention.

## 4 LA COTISATION À LA CAISSE DE SECOURS DÉCÈS (SD) Article S50 des statuts

- La caisse remet sans formalité et sans délai une somme de 1 067,14 € à l'ayant droit désigné de tout adhérent décédé (voir précisions dans l'article secours/décès dans ce numéro).

Adressez la fiche d'adhésion complétée à :

**SNPDEN - ADHÉSIONS, 21 Rue Béranger - 75003 PARIS**

### Paiement par chèque :

Le paiement en deux fois est possible. Dans ce cas, adressez les deux chèques en même temps en précisant la date de mise en recouvrement du 2<sup>e</sup> chèque, cette date ne devant pas dépasser le 1<sup>er</sup> mars. Le montant du 1<sup>er</sup> chèque doit être au moins égal à la moitié de la cotisation totale due.

### Prélèvement bancaire :

Nous vous proposons une possibilité de prélèvement automatique de la cotisation en

trois fois. (voir fiche de demande et d'autorisation de prélèvement bancaire au verso).

En cas de choix de ce mode de paiement, faire parvenir l'adhésion et l'autorisation de prélèvement au siège. Le premier prélèvement sera effectué le 5 du mois suivant l'adhésion et sera majoré de 1,52 € pour frais de dossier bancaire.

Il est possible de régler sa cotisation ainsi **jusqu'au 31 mars inclus. Après cette date, nous vous prions de bien vouloir régler par chèque.**

## 5 LES COTISATIONS

**Pour les actifs, l'indice à prendre en compte est l'indice total qui figure dans le cadre 3 de la fiche d'adhésion et pour les retraités l'indice brut (titre de pension).**

Actifs INM	Cotisation	ou 3 prélèvements automatiques de	Cotisation avec secours/décès (+ 12,96 €)	ou 3 prélèvements automatiques de
Inférieur à 551	121,35 €	40,96 €	134,31 €	45,28 €
de 551 à 650	142,45 €	47,99 €	155,41 €	52,31 €
de 651 à 719	163,56 €	55,03 €	176,52 €	59,35 €
de 720 à 800	174,11 €	58,55 €	187,07 €	62,87 €
de 801 à 880	182,02 €	61,18 €	194,98 €	65,50 €
de 881 à 940	197,85 €	66,46 €	210,81 €	70,78 €
de 941 à 1 020	213,68 €	71,74 €	226,64 €	76,06 €
au-dessus de 1 020	232,14 €	77,89 €	245,10 €	82,21 €

Pensionnés (Indice Brut)	en CFA (INM)	Cotisation	ou 3 prélèvements automatiques de	Cotisation avec secours/décès (+ 12,96 €)	ou 3 prélèvements automatiques de
inf. à 661	inf. à 551	80,90 €	27,48 €	93,86 €	31,80 €
de 661 à 792	de 551 à 650	94,97 €	32,17 €	107,93 €	36,49 €
de 793 à 883	de 651 à 719	109,04 €	36,86 €	122,00 €	41,18 €
de 884 à 989	de 720 à 800	116,07 €	39,20 €	129,03 €	43,52 €
de 990 à 1 105	de 801 à 880	121,35 €	40,96 €	134,31 €	45,28 €
de 1 106 à 1 188	de 881 à 940	131,90 €	44,48 €	144,86 €	48,80 €
sup. à 1 188	sup. à 940	142,45 €	47,99 €	155,41 €	52,31 €

# Fiche d'adhésion 2004/05

À retourner à : SNPDEN - Adhésion • 21, rue Béranger • 75003 Paris

**ATTENTION, la gestion informatisée nous oblige à une prise en compte de données rigoureusement exactes.**

**AIDEZ-NOUS et facilitez le travail du secrétariat en remplissant très complètement cette fiche d'adhésion.**

**LISEZ BIEN les instructions jointes.**

**MERCI de nous renouveler votre confiance.**

**Actif**

RENOUVELLEMENT  NOUVEL ADHÉRENT

CHANGEMENT D'ADRESSE ? Oui  Non

FAISANT FONCTION  DÉTACHEMENT  LISTE D'APTITUDE  LAURÉAT DU CONCOURS

ANNÉE D'ENTRÉE DANS LA FONCTION:

Autorisation de communiquer les renseignements ci-dessous (dans le cadre de la loi du CNIL):  
(Merci de bien vouloir cocher les cases) Oui  Non

N° ADHÉRENT  DÉPARTEMENT  ACADÉMIE

(4 chiffres)

M.  M<sup>me</sup>  M<sup>lle</sup>  Date de naissance:

NOM: ..... PRÉNOM: .....

Classe: HC  1<sup>re</sup>  2<sup>e</sup>  Échelon:   Indice:    } Total figurant sur la feuille de paye :  
Établissement: 1<sup>er</sup>  2<sup>e</sup>  3<sup>e</sup>  4<sup>e</sup>  4<sup>e</sup> ex.  BI:    }      
Chef:  → NBI:    
Adjoint:

Indice total:

Établissement: LYCÉE  COLLÈGE  LYCÉE PROFESSIONNEL  EREA  SEGPA   
AUTRES  Préciser dans ce cas: .....

Établissement: N° d'immatriculation (7 CHIFFRES ET UNE LETTRE):

Nom de l'établissement: .....

ADRESSE: .....

CODE POSTAL:  VILLE: .....

Tél. établissement  Fax établissement  Tél. direct  Tél. personnel  Portable

Mèl:  @

Secours décès (12,96 €): Oui  Non

Si oui: renseignements concernant le bénéficiaire:

Nom: ..... Prénom: .....

Adresse: .....

Code postal:  Ville: .....

Montant de la cotisation SNPDEN .....

Secours Décès (éventuellement: 12,96 €) .....

Montant total du chèque                     

Règlement: CCP  BANCAIRE  PRÉLÈVEMENT

à: ..... le: .....

Signature de l'adhérent:

## Fiche d'adhésion 2004/05

À retourner à: SNPDEN - Adhésion • 21, rue Béranger • 75003 Paris

**ATTENTION, la gestion informatisée nous oblige à une prise en compte de données rigoureusement exactes.****LISEZ BIEN les instructions jointes.****AIDEZ-NOUS et facilitez le travail du secrétariat en remplissant très complètement cette fiche d'adhésion.****MERCI de nous renouveler votre confiance.**

RENOUVELLEMENT	<input type="checkbox"/>	NOUVEL ADHÉRENT	<input type="checkbox"/>
CHANGEMENT D'ADRESSE ?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>	CFA (2003-2004)	<input type="checkbox"/>

Autorisation de communiquer les renseignements ci-dessous (dans le cadre de la loi du CNIL):  
(Merci de bien vouloir cocher les cases) Oui  Non

N° ADHÉRENT **R**  DÉPARTEMENT  ACADÉMIE   
(4 chiffres) (1) (1)

M.  M<sup>me</sup>  M<sup>lle</sup>  Date de naissance:

NOM: ..... PRÉNOM: .....

ADRESSE TRÈS PRÉCISE: .....

CODE POSTAL:  VILLE: ..... TÉLÉPHONE:

Mèl:  @

(1) Préciser l'académie de votre résidence de retraite **OU** l'académie de votre dernier poste si vous souhaitez y être rattaché.

TRÈS IMPORTANT: Indiquer avec précision votre situation dans le statut actuel (décret n° 2001-1 174 du 11 décembre 2001):

Classe: HC  1<sup>er</sup>  2<sup>e</sup>

Dernière fonction active { LYCÉE  COLLÈGE  LYCÉE PROFESSIONNEL  EREA  SEGPA   
CHEF D'ÉTABLISSEMENT  ADJOINT   
DERNIER ÉTABLISSEMENT: ..... CATÉGORIE   
AUTRES  Préciser dans ce cas: .....

INDICE BRUT: B  ou HA3

Secours décès (12,96 €): Oui  Non

Si oui: renseignements concernant le bénéficiaire:  
Nom: ..... Prénom: .....  
Adresse: .....  
Code postal:  Ville: .....

Montant de la cotisation SNPDEN .....  
Secours Décès (éventuellement: 12,96 €) .....  
Montant total du chèque .....  
Règlement: CCP  BANCAIRE  PRÉLÈVEMENT   
à: ..... le: .....  
Signature de l'adhérent: .....

Remarques ou suggestions...



# Questions des parlementaires

# Réponses des ministres

## 20 PARENTS D'ÉLÈVES

**AN (Q) n° 49236 du 26 octobre 2004 (M. Francis Falala): revendications des parents d'élèves; droit de choisir le collège de leur enfant**

**Réponse (JO du 11 janvier 2005 page 341):** l'éducation ne serait pas « nationale », si elle n'assurait pas sa mission de la même façon sur l'ensemble du territoire, ni ne répondait à l'impératif de mixité sociale qui fonde l'existence même de notre communauté nationale. Dans cette perspective, la sectorisation des établissements publics et notamment des collèges doit être maintenue. La loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales prévoit, dans son article 81 qui a modifié l'article L. 213-1 du code de l'éducation, le transfert au département de la définition du ressort des collèges publics. Ainsi, le conseil général qui fixait déjà la localisation des collèges et leur capacité d'accueil détermine désormais après avis du conseil départemental de l'éducation nationale, leur secteur de recrutement. Pour cela, il tient compte des critères d'équilibre démographique, économique et social. L'affectation des élèves dans les collèges publics continuera toutefois d'être assurée par les autorités compétentes de l'État.

**AN (Q) n° 49237 du 26 octobre 2004 (M. Francis Falala): revendications des parents d'élèves; droit d'être informés de l'évaluation des EPLE en matière de sécurité et d'absentéisme des professeurs**

**Réponse (JO du 11 janvier 2004 page 341):** les parents d'élèves souhaitent, à juste titre, disposer d'informations sur les

conditions dans lesquelles l'enseignement est dispensé à leurs enfants et, en particulier, sur la manière dont la sécurité est assurée dans les établissements ainsi que sur les absences des professeurs. Les conditions et modalités de l'information des parents sont définies par le conseil d'administration à l'article 16 du décret 85-924 du 30 août 1985 relatif aux établissements publics locaux d'enseignement. Dans le cadre de ce conseil, les représentants des parents d'élèves ont pour mission de se faire les porte-parole des attentes des parents. Les associations de parents d'élèves peuvent également exercer une fonction de relais entre l'établissement et les parents en facilitant l'accès de ceux-ci à certaines informations. Il convient de souligner en outre le rôle du comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté qui associe des membres de la communauté éducative à des partenaires extérieurs afin de contribuer à des initiatives visant notamment à lutter contre l'échec scolaire, améliorer les relations avec les familles et prévenir la violence scolaire. La place des parents est essentielle dans cette instance pour proposer, à partir des informations recueillies, des mesures visant à améliorer la réussite des élèves et à lutter contre l'insécurité. De plus, le conseil d'administration établit chaque année un rapport sur le fonctionnement pédagogique de l'établissement et ses conditions matérielles de fonctionnement. Ce rapport rend compte notamment de la mise en œuvre du projet d'établissement, des objectifs à atteindre et des résultats obtenus. Dans ce cadre, les représentants des parents d'élèves élus au conseil d'administration disposent d'éléments « d'évaluation » du fonctionnement pédagogique et matériel de l'établissement, qu'ils peuvent communiquer aux autres parents d'élèves de l'établissement. Enfin, il convient de noter que le projet de loi d'orien-

tation pour l'avenir de l'école qui sera débattu au Parlement au début de l'année 2005, prendra en compte ces attentes tout à fait légitimes des parents.

**AN (Q) n° 49239 du 26 octobre 2004 (M. Francis Falala): revendications des parents d'élèves; attentes des parents concernant les systèmes d'alternance**

**Réponse (JO du 11 janvier 2005 page 342):** le recours à l'alternance en 4<sup>e</sup> s'inscrit dans une démarche d'individualisation proposée à des élèves volontaires d'au moins quatorze ans présentant une accumulation de retards et de lacunes que les différentes mesures d'aide mises en œuvre n'ont pas permis de surmonter. Il s'agit de redonner du sens aux enseignements de collège par l'intermédiaire de situations d'apprentissage concrètes et valorisantes, en relation avec le monde professionnel. En favorisant la découverte de pratiques professionnelles et des conditions dans lesquelles elles sont exercées, l'alternance a également pour but de permettre à l'élève de s'inscrire ou de se réinscrire dans un projet de formation. A l'issue de cette classe de 4<sup>e</sup> en alternance, les élèves concernés pourront choisir le module de découverte professionnelle de six heures introduit dès la rentrée 2005 dans la nouvelle classe de 3<sup>e</sup> et qui s'inscrit également dans une logique de construction d'un projet d'insertion professionnelle.

## 31 STATISTIQUES DIVERSES

**AN (Q) n° 41803 du 22 juin 2004 (M. Marc Le Fur): surface et coût des locaux occupés par les services administratifs de l'administration centrale de l'Éducation nationale**

**Réponse (JO du 12 octobre 2004 page 7947):** l'administration centrale est établie sur vingt-trois sites, dont vingt et un à Paris et en proche banlieue, ainsi que deux en province, à La Baule où est installé le service des pensions et à Chasseneuil-du-Poitou où est située l'École supérieure de l'éducation nationale (ESEN). Les services administratifs de l'administration centrale regroupent 3652 agents qui occupent une surface utile qui totalise 83656 mètres carrés. Chaque agent occupe donc une surface moyenne égale à 22,90 mètres carrés. L'évaluation du coût par agent des loyers et charges de ces locaux administratifs est de 2266 euros TTC.

**AN (Q) n° 45612 du 10 août 2004 (M. Marc Le Fur): statistiques des révocations de personnels en 2002 et 2003**

**Réponse (JO du 30 novembre 2004 page 9458):** s'agissant de l'année 2002, parmi les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers, sociaux, de santé, des bibliothèques et des musées, 17 fonctionnaires titulaires ont fait l'objet d'une révocation pour détournements de fonds (6), abandon de fonctions (1), indiscipline (1), mœurs (2), condamnations pénales (7) et 4 fonctionnaires titulaires ont été licenciés pour insuffisance professionnelle. S'agissant de l'année 2003, 18 fonctionnaires titulaires ont été révoqués pour détournements de fonds (4), indiscipline (1), vol de matériel de l'administration (1), mœurs (2), condamnations pénales (8), incorrections, violences, insultes (2) et 5 fonctionnaires titulaires ont été licenciés pour insuffisance professionnelle. Ces mesures représentent un pourcentage de 0,1 % par an (en 2002 et 2003) par rapport aux effectifs des personnels considérés pour les mêmes périodes.

À suivre...

# Chronique juridique

Des questions simples et précises,  
des réponses qui le sont moins



Bernard VIEILLEDENT

## PROCÉDURES DISCIPLINAIRES DANS LES EPLE :

La cellule juridique était saisie le 13 janvier 2005 de nombreuses questions portant notamment sur les procédures disciplinaires dans les EPLE.

### Consultation du dossier de l'élève traduit en Conseil de Discipline

L'élève cité à comparaître, son représentant légal et la personne éventuellement chargée de l'assister pour présenter sa défense peuvent prendre connaissance du dossier auprès du chef d'établissement (article 6 Décret 85-1348 du 18 décembre 1985 modifié).

Précision : toutes les pièces constitutives du dossier présenté en Conseil de discipline peuvent être consultées par ces différentes personnes. Tout ajout ou retrait de pièce impose de les en aviser.

### Notification de la décision

Le résultat détaillé des votes sur la décision du Conseil de discipline est-il à préciser dans la lettre de notification de la décision ?

Précision : le procès-verbal de la séance mentionne bien évidemment le résultat des votes (à bulletins secrets). Il est transmis (article 7 du décret du 18 décembre 1985 précité) au Recteur dans les cinq jours suivant la séance, un exemplaire est conservé aux archives.

Le résultat des votes n'a pas à être notifié à l'élève, sa famille ou son défenseur.

### Délais de convocation et de notification

L'article 6 du décret du 18 décembre 1985 modifié par le décret du 6 juillet 2000 dispose :

*"Le chef d'établissement convoque par pli recommandé les membres du conseil de discipline au moins huit jours avant la séance. Il convoque également dans les mêmes formes, l'élève en cause."*

Précision : sont déduits du délai (convocation et notification : le jour de la date de réception du pli recommandé, les dimanches et jours fériés...)

Un rectorat spécifie qu'un recours peut être formé (élève/famille/défenseur) dans un délai de huit jours à compter de la notification de la décision, déduction faite du jour de la date de réception du pli recommandé indiqué sur l'accusé de réception signé par le destinataire.

Cette dernière définition ne semble pas correspondre à l'état actuel de la jurisprudence, notamment en cas d'absence du destinataire.

Les modalités d'organisation de la délivrance des plis recommandés correspondent aux instructions de la Poste des 6 septembre et 15 octobre 1990. Les préposés doivent indiquer sur le feuillet « preuve de la distribution » de la liasse annexée au pli, la date de présentation de ce pli, déposer l'avis de passage dans la boîte aux lettres du destinataire après l'avoir complété (motif de non-remise, adresse du bureau de poste dépositaire où le pli est à disposition du destinataire).

La jurisprudence abondante sur ce point semble aujourd'hui stabilisée, en l'attente d'une

confirmation du Conseil d'État, particulièrement sur l'absence de la mention du « motif de non-remise » qui n'apparaît pas actuellement comme un manquement.

La cellule juridique poursuit l'étude des délais réglementaires dont dispose le destinataire pour retirer le pli recommandé et les incidences qui pourraient en découler en matière de preuve et de délais pour la notification d'une convocation ou d'une décision d'un EPLE.

### Commission académique d'appel : la convocation du chef d'établissement, président du Conseil de discipline est-elle une obligation ou une aide ?

L'article 8 du décret du 18 décembre 1985 modifié dispose que la Commission académique « comprend outre le Recteur ou son représentant, un inspecteur d'Académie, un chef d'établissement, un professeur et deux représentants de parents d'élèves, nommés pour deux ans par le Recteur. »

S'il est également précisé que les modalités prévues pour le Conseil de discipline en matière d'exercice des droits de la défense sont applicables à la Commission académique d'appel, ni la liste des personnes convoquées ni les modalités de déroulement ne sont spécifiées.

Nous observons une évolution récente qui, de la convocation du chef d'établissement pour exposer à la Commission les éléments du procès-verbal, éclairer sur la nature des débats, aboutit aujourd'hui à la convocation conjointe du chef d'établissement et de l'élève-parent-défenseur pour un débat contradictoire avec ces derniers qui tourne souvent à la confu-

sion et à la polémique. La mise en cause du chef d'établissement devient une détestable habitude aux motifs les plus divers : élément contesté de la procédure, capacité à conduire les débats du Conseil de discipline... pourtant les pièces écrites existent et devraient suffire à la Commission d'appel.

Cette pratique qui ne repose sur aucun texte réglementaire est révélatrice d'une juridiciarisation mal comprise, d'une définition des modalités de l'organisation des procédures insuffisamment réfléchie. À vouloir se conformer aux pratiques judiciaires, autant le faire jusqu'au bout : non seulement il conviendrait de calquer la procédure d'appel, sur la procédure de « première instance », mais il faudrait également renoncer à convoquer le chef d'établissement devant la commission académique tant il est vrai qu'un président d'un tribunal n'est jamais convoqué devant une cour d'appel...

Cette manière peu élégante d'exposer une nouvelle fois le chef d'établissement semble méconnaître les difficultés du terrain : instruction détaillée, vérification des assertions des témoins, désaveu, parfois, de la décision du chef d'établissement de convoquer le Conseil de discipline - et de la décision proposée - par ceux là même qui le poussent en ce sens.

### Perspectives

Nous nous interrogeons sur le balisage sans cesse débordé par des arguties, qui sont aux antipodes des préoccupations éducatives et qui conduisent à une fuite en avant pour colmater les brèches. Dans ce contexte, nombre de rectorats, dans un souci d'anticipation, produisent des recommandations et des consignes qui

n'ont rien de réglementaire. Le pire n'est-il pas à venir ?

La question mérite d'être posée à l'étude des dernières productions qui abordent les sanctions que le chef d'établissement prend seul en sa qualité d'autorité disciplinaire de l'EPL, la sanction d'exclusion temporaire de huit jours ou plus, de l'établissement ou de l'un de ses services annexes (article 8 2<sup>e</sup> du décret 85-924 de 30 août 1985 modifié).

Faut-il aller jusqu'à conclure, comme le spécifie le rectorat de Lyon, que les sanctions d'exclusion temporaire parce qu'elles sont susceptibles d'être déférées au Juge administratif, relèveraient de la loi du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans les relations avec l'Administration dont l'article 24 dispose :

*« La sanction ne peut légalement intervenir qu'après que l'intéressé a été mis à même de présenter des observations écrites et, le cas échéant, sur sa demande, des observations orales. Cette personne peut se faire assister par un conseil ou représenter par un mandataire de son choix. »*

Faut-il aller encore, toujours plus loin et considérer que l'article 4 de la même loi imposerait une notification par courrier sous pli recommandé et l'indication des voies et délais de recours administratif et/ou contentieux ?

On respire (pour combien de temps encore...) au vu de l'état actuel de la jurisprudence administrative qui considère l'avertissement et le blâme comme des mesures d'ordre intérieur dont la légalité ne peut être engagée devant le Juge administratif !

La procédure contradictoire est une pratique éducative que les personnels de direction conduisent avec le doigté nécessaire, et il n'est pas imaginable de prendre une mesure d'exclusion temporaire sans s'être préalablement entretenu avec l'élève et ses parents, pour donner toute la dimension éducative à la sanction.

Le nouveau risque de juridiciarisation nécessite des précisions du législateur, dans la

lignée de la jurisprudence de la Cour Européenne des droits de l'homme (affaire Le Compte, van Leuven et de Meyere c. Belgique du 23 juin 1981) qui tend à faire application en matière disciplinaire des droits et principes fondamentaux régissant les procédures judiciaires. En l'occurrence il s'agissait de l'applicabilité de l'article 6 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales (droit à un procès équitable) à certaines procédures disciplinaires...

S'ils ne sont pas négociables, ces principes peuvent-ils connaître une déclinaison différenciée selon le lieu où ils s'exercent, notamment à l'École, terrain de l'éducation aux règles conduites selon des procédures simples et claires ?

## DISPOSITIONS RELATIVES À LA REPRÉSENTATION DES ÉLÈVES : LES COLLÉGIENS, UN OUBLI ?

A la section IV, article 29, du Décret 85-924 du 30 août 1985 modifié, il est indiqué : « Dans les lycées, l'ensemble des délégués est réuni en Assemblée Générale sous la présidence du chef d'établissement au moins 2 fois par an... »

On cherche toute référence à la constitution d'une Assemblée des délégués élèves en collège. La circulaire n° 2004-114 du 15 juillet 2004 rappelle pourtant au 6-2.b « avant la fin de la 7<sup>e</sup> semaine de l'année scolaire, les délégués d'élèves sont convoqués par le chef d'établissement afin d'élire en leur sein leurs représentants au Conseil d'Administration, après avoir reçu une information sur le rôle et les attributions des différentes instances dans lesquelles siègent un ou des représentants des élèves ».

N'est-il pas regrettable qu'il n'existe plus, réglementairement, d'instance collective des délégués élèves de collège ?

## Jean Racine (1914-2004)

L'une des dernières fois où je l'avais au bout du fil – c'était l'été dernier - et que je le félicitais, et, en même temps, lui disais ma joie à la lecture du n° 120 de *Direction*, relatant l'hommage qui lui avait été rendu à la mairie de Dijon, il m'avait répondu « oh mon vieux, ce genre de cérémonie tardive, ça sent le sapin ». Et comme je lui faisais remarquer que plus tôt, c'eût été avec un chanoine ou son interminable successeur, et n'aurait pas eu la même saveur, un « ah, ça tu peux le dire » jaillit comme un cri du cœur. Il nous a quittés, presque subrepticement, la veille de Noël.

Dans notre monde syndical, notre camarade Racine, occupe une place de grand ancien ; il restera de la lignée des pères fondateurs qui furent les moteurs de la réunion progressive de tous les syndicats de personnels de direction, dont le SNPDEN est aujourd'hui l'héritier. Il eut pendant un quart de siècle, de 1963 à 1988, des responsabilités au plan national ; c'est dans ce cadre que j'eus, durant 8 ans, le privilège d'écouter ses leçons, de bénéficier de ses conseils amicaux et de militer à ses côtés, avec la certitude, partagée par tous ceux qui l'ont connu, qu'au-delà du militant, il y avait un maître. Membre suppléant puis titulaire de la Commission Administrative nationale du syndicat des principaux de collège dès 1955 (et bien sûr secrétaire académique de Dijon), actif protagoniste de la fusion de syndicats existants dont naît, en 1962 le SNPDL où il entre, dès l'année suivante, au BN ; il en devient le secrétaire général adjoint en 1967, rôle qu'il conservera (après une autre fusion) au SNDPES. Il a en charge, successivement les responsabilités de la commission gestion équipement (de nos jours la commission Métier) qu'il met sur les rails, puis de la vie syndicale (on lui doit le principe des congrès en province) ; en même temps il revivifie notre rôle dans les commissions paritaires nationales où il est élu de 1967 à 1976 et prend une part déterminante dans la réflexion et la revendication pour un nouveau statut (obtenu



Commission d'administration nationale du SNPDES, au premier rang, à gauche, Jean Racine

en 1969) puis à la négociation de son amélioration : citons sa lutte pour une meilleure prise en compte et une progression de nos bonifications indiciaires ainsi que pour l'extension aux retraités des bénéfices de ce statut de 1969, laquelle est acquise, fait unique pour cette catégorie, en 1978, date à laquelle, succédant à Boraly et Profit, Jean prend leur suite au BN qu'il avait quitté à sa retraite, deux ans plus tôt. Dans toutes ces responsabilités, Jean savait être capitaine de route avisé et d'avant-garde, « l'âme de l'action et un des plus actifs », comme l'écrivent Charpentier et Pétillet, dans le bulletin syndical de Dijon, mais il excellait aussi à mouiller le maillot, à redevenir équipier (en 1976 ou en 1993, lorsque des crises menaçaient l'unité de notre mouvement syndical, par exemple) à privilégier « la doctrine, mes camarades, la doctrine... », à s'intéresser, comme je l'ai vu constamment faire au BN, aux problèmes des retraités et des retraités, mais aussi à toutes les questions abordées et qui, bien sûr, touchaient davantage les actifs.

Sa carrière est quasi exclusivement bourguignonne, du jeune universitaire brillant, professeur d'histoire et géographie, à moins de 22 ans, en avril 1936 (encore un symbole), au lycée de Sens; lycée du Castel à Dijon dont il fut proviseur de 1971 à 1976; il y multiplie transformations, ouvertures et diversifications de sections et, en même temps formation de cadres, parmi lesquels il n'est pas possible de ne pas mentionner nos camarades, Yvette Cluzel et Marcel Dunoyer. Comme il est impossible de dissocier Jean de la joyeuse équipe dijonnaise que constituaient Audigier, Caseau, Parent, Rebière, Rochefort... et d'autres qui voudront bien pardonner à ma mémoire défaillante.

Jean était aussi la gouaille, la joie de vivre, la recherche de l'ambiance et de la convivialité fraternelle. Aussi, parce que je crois qu'il n'aurait pas voulu que l'on terminât par une note triste, quelques anecdotes.

Dijon nous rassembla, en mars 1980, pour le congrès du SNPDES, André Rochefort à la baguette nous souhaitant

« bon séjour au pays du téméraire et du bien vivre ». Jean avait, au sein d'une équipe dont la qualité de l'accueil nous émeut encore, la double responsabilité, comme doyen du BN sortant, d'assurer la transition et la mémoire, à la suite de la disparition brutale de notre secrétaire général Gilbert Michard en janvier, en tant que vieux bourguignon d'être un peu l'âme de cet accueil. Il s'en acquitta avec autant de pudeur que de générosité communicative. Au clos de Vougeot, lors du banquet, il rayonnait dans un rôle naturel de coryphée; il était profondément heureux, comblé. Revers de la médaille, le lendemain matin, il devait à l'aube de la plénière, rapporter les travaux de la sous-commission des retraités; est-ce le caractère clairsemé de l'assistance qui avait obéré ses moyens vocaux : une élocution un brin hésitante, une voix cassée (il n'avait pourtant - je puis en témoigner n'étant pas loin de lui aux agapes - pas beaucoup chanté...). Heureusement, l'accent demeurait aussi rocailleux que bien timbré, inimitable.

L'année suivante, notre congrès climatiquement frigorifique, fin février 1981, se tenait dans l'académie de Créteil. L'ambiance n'était pas forcément à l'allégresse et aux lendemains qui chantent; le thème central était (déjà) « les établissements secondaires publics sont-ils en danger? ». A la tribune, un intervenant se posait la question « avec ce que nous connaissons de la situation actuelle et des perspectives et échéances, du budget de 1981, comment envisager une amélioration?... » ; une voix surgit reconnaissable entre toutes, sinon des coulisses, du moins des travées d'accès « faut que ça change en mai », il y eut un rire feutré, dubitatif... et pourtant! Adieu camarade, adieu grand frère. Merci l'ami.

Claude Poggi, ancien secrétaire général adjoint du SNDPES puis du SNDPEN

Avec les contributions de Pascal Charpentier, secrétaire académique de Dijon, Michel Pétillet et Michel Rougerie, anciens secrétaires académiques de Dijon et Lyon.

## Nos peines

Nous avons appris avec peine le décès de,

- Jean PENNANEAC'H, principal honoraire du collège Chateaubriand, GOURIN
- Jean RACINE, proviseur honoraire du lycée le Castel, DIJON
- René ROUX, principal honoraire du collège Pays d'Aigues, PERTUIS
- Pierre SCHOTT, principal honoraire du collège de DRUSENHEIM
- Armand FAILLARD, proviseur du lycée Jean Marie Le Bris, DOUARNENEZ
- Richard KOCH, principal adjoint du collège Paul Langevin, DECHY
- Annie ÉTIEVANT, proviseure honoraire du lycée Claude Nicolas Ledoux, BESANÇON

Nous nous associons au deuil des familles éprouvées.