

- **L'autonomie de l'EPL
est nécessaire, elle passe
par un engagement
fort de l'état**

Éditorial du secrétaire général

Direction



**Lycée professionnel Chardeuil
de Coulaure en Dordogne :
centre pédagogique de sécurité
des travaux en hauteur**

L'autonomie de l'EPL est nécessaire, elle passe par un engagement fort de l'état

Après la publication du rapport Thélot, dont nous avons souligné tout l'intérêt et les limites, nous avons dit avec 14 autres organisations syndicales et associations (cf. p. 12) que le projet de loi Fillon « pour l'avenir de l'École » manquait d'ambition et ne répondait pas aux défis que les citoyens du XXI^e siècle vont devoir affronter. De plus, les quelques éléments chiffrés associés à la loi d'orientation n'en font pas une vraie loi de programmation, malgré l'engagement sur ce point du Premier ministre.



Nous avons combattu la loi de 2003 « sur les libertés locales », parce qu'aucun bilan n'avait été tiré de la décentralisation précédente, parce qu'à aucun moment nous n'avons pu débattre des missions et des objectifs de l'École et de l'intérêt ou non pour le service public du transfert de personnels vers les collectivités territoriales.

Mais le SNPDEN récuse la position conservatrice de ceux qui font de la défense des acquis leur seul leitmotiv, ou de ceux qui refusent toute évolution au nom « du toujours plus ». Les uns et les autres y trouvent argument de leur refus du contexte libéral à l'échelle mondiale, européenne et nationale. Tout est dénoncé comme un système à rejeter par le syndicat majoritaire des enseignants et son appendice de personnels de direction : politique gouvernementale, désengagement de l'État, décentralisation, LOLF, autonomie des établissements, renforcement des hiérarchies locales – il faut comprendre pour eux personnels de direction -.

Et pourtant l'EPL, autonome depuis les lois de décentralisation de 1982-1985, n'est-il pas l'outil de pilotage le mieux adapté pour traduire les orientations de la loi, en tenant compte des contraintes locales, géographiques, sociales dans lesquelles elles se mettent en œuvre ? Cela implique bien sûr que l'État assume ses responsabilités, son rôle de pilote et de régulateur du service public national d'éducation, que les objectifs assignés aux EPL soient clairs et réalistes dans le respect de leur autonomie. L'ensemble des objectifs et des missions fixés aux établissements doit relever de cahiers des charges, de normes de qualité, d'une contractualisation pluriannuelle et d'une évaluation. Il faut mettre en face de chaque mission les moyens qui permettent de les réaliser effectivement. C'est l'engagement du gouvernement dans ce dossier qui est en cause, et non pas l'intérêt de l'autonomie.

De même, la mise en place du conseil pédagogique est essentielle, car elle permettra de faire évoluer les pratiques pédagogiques et l'évaluation, et donc de contribuer à la réussite des élèves. Elle confortera la liberté pédagogique des enseignants dans la classe. Elle redonnera du sens à la mission première des personnels de direction, celle d'impulser le projet pédagogique.

Le nouveau rôle opérationnel donné à la commission permanente permettra au conseil d'administration de se recentrer sur la politique générale et l'évaluation des objectifs. L'enjeu n'est ni celui d'une gestion managériale, ni celui d'une gestion collégiale comme le pensent certains, il est celui d'une meilleure qualité pour le service public d'éducation.

Philippe GUITTET

Éditorial

3

6

Agenda
Décisions du BN

Actualités

9

16

Le SNPDEN
rencontre

**Tableau
d'avancement**

26

30

Évaluation des
enseignants

International

35

Pages centrales :
Mémento Retraite

Index des annonceurs

ALISE	2
INDEX EDUCATION	4, 5
AVENANCE	10, 11
OMT	17
ARD	19
SCOLA CONCEPT	25
INCB	15, 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 6-5294

Commission paritaire de publications

et agence de presse

1 798 D 73 S du 11 mars 1993

Direction n° 126

Mis sous presse le 28 février 2005

Abonnements : 35 € (10 numéros)

Prix du numéro : 3,80 €

Agenda

Mardi 1^{er} mars

Rencontre avec le groupe socialiste du Sénat: Loi d'orientation sur l'école

Mercredi 2 mars

Commission des affaires culturelles du Sénat: Loi d'orientation

Mardi 8 et mercredi 9 mars

Bureau national à Bordeaux

Du lundi 14 au vendredi 18 mars

Congrès de l'UNSA-Éducation à Nantes

Lundi 21 mars

Rencontre avec Mme Philippe, Enseignement supérieur

Mercredi 23 mars

Commission pédagogie
Commission laïcité

Mercredi 30 mars

Classement des établissements à la DESCO

Mercredi 30, jeudi 31 et vendredi 1^{er} avril

Mutations sur postes de chef d'établissement

Mardi 5 et mercredi 6 avril

Bureau national

Bureau national du 17 janvier 2005

Après une rapide introduction du secrétaire général, et le rappel des diverses audiences et réunions, les commissions présentent leur rapport:

COMMISSION CARRIÈRE

- présentation des récents décrets sur les retraites et rappel du mode de calcul du régime additionnel. Les amendements à la loi sur les retraites portent sur l'article 136 pour les pères de trois enfants, sur les carrières longues, et sur l'adoption. La commission dénonce également la base de calcul de retraite utilisée pour les chefs d'établissement de cité scolaire (établissement d'affectation et non établissement le mieux classé). Ces divers points feront l'objet d'un article dans *Direction*.
- sont examinées ensuite: la hausse des salaires pour 2005, la mesure annoncée par R. Dutreil relative à l'indemnité de 1,2 % compensant pour les fonctionnaires bloqués dans leur carrière l'impossibilité d'une amélioration du salaire. La DAF sera questionnée quant à l'application aux personnels de direction de cette décision.
- travail sur documents (distribués aux SA/SD le 18 janvier) représentant les pyramides des âges des collègues dans les différentes classes et réflexion sur le mode de promotion dans le cadre de la LOLF et de la réforme de la fonction publique.

COMMISSION PÉDAGOGIE

Le travail porte sur le projet de loi pour l'école: étude des diverses mesures, positionnement du SNPDEN dans le déroulement de l'élaboration de la loi, le vote au CSE et jusqu'à l'adoption finale: l'importance de notre rôle auprès des parlementaires.

COMMISSION MÉTIER

En concertation avec A & I, le SNPDEN doit ralentir la procédure d'évaluation des TOS. Un point est fait sur le transfert de ces personnels aux collectivités territoriales et sur les relations avec ces dernières (vœu d'une convention type régissant ces rapports). La mise en place en lycée des épreuves d'ASSR sera dénoncée à la DESCO.

COMMISSION VIE SYNDICALE

La commission présente les évolutions concernant la communication et le site internet, la publication d'un « 4 pages » à destination des non adhérents. Un point est fait sur la trésorerie ainsi que sur le suivi du dossier laïcité.

THÈMES DE TRAVAIL RETENUS POUR LE BN DÉCENTRALISÉ DE MARS: LOLF; composantes des salaires de la fonction publique (commission carrière); prise en charge des élèves en difficulté (commission pédagogie); fonctions et missions des personnels de direction à l'horizon 2010 (commission métier); élections professionnelles, projet de réglementation statutaire (commission vie syndicale).

Bureau national élargi aux SA/SD du 18 janvier 2005

Point politique du secrétaire général sur la situation nationale et internationale, sur le projet de loi pour l'école.

Les dossiers traités lors du bureau national de la veille sont présentés par les secrétaires nationaux aux secrétaires académiques et départementaux et permettent des échanges.

Donatelle Pointereau fait un exposé sur l'Europe et les services publics (fonction publique, services publics et déconcentration).

Philippe Tournier propose une analyse du projet de réforme de la fonction publique.

Sont arrêtées les décisions suivantes: retour au siège des pétitions pour le 5 février prochain (journée d'action); réunion de la commission pédagogie le 23 mars; bilan de la décentralisation et du transfert des personnels TOS dans les académies par la commission métier; l'ordre du jour du CSN de mai 2005 sera fixé en BN le 2 février.

Bureau national des 1^{er} et 2 février 2005

Thèmes du CSN des 18 et 19 mai 2005

COMPTE RENDU DES RENCONTRES :

- à la DESCO le 27 janvier (cf. p. 16)
- avec les parlementaires UDF, UMP, et PS dans le cadre du projet de loi d'orientation
- avec le SNAEN en congrès extraordinaire
- avec l'UNSA Éducation lors d'un EFN : Pierre Raffestin est mandaté pour y représenter les intérêts du SNPDEN.

COMMISSION CARRIÈRE :

- Préparation d'un texte consacré au pouvoir d'achat et à la réforme de la fonction publique (cf. p. 33)
- Préparation de la réunion à la DAF du 02 février.

COMMISSION MÉTIER :

- Rédaction d'une note d'information aux SA/SD, relative à l'évaluation des IATOSS
- Préparation de la réunion à la DPMA du 7 février
- Rédaction d'un courrier à la DESCO concernant l'ASSR en lycée.

COMMISSION VIE SYNDICALE :

- Point sur la syndicalisation et la trésorerie : proposition d'un mode de calcul du reversement aux académies : un bilan sera fait après un an de fonctionnement pour mesurer les éventuels écarts.
- Évolution du site national ; le BN adopte l'ensemble des propositions et leur coût financier.
- Propositions de contenus pour le « 4 pages » *Direction*

COMMISSION PÉDAGOGIE

- Point sur la commission de réforme du baccalauréat, le comité de suivi des licences professionnelles (cf. *Direction* n° 125)
- Préparation de la rencontre avec les inspecteurs généraux en charge du dossier orientation
- Dans le cadre du plan Borloo de cohésion sociale, réflexion sur les incidences du programme de « réussite éducative »

AUTRES POINTS ABORDÉS :

- Agenda des diverses audiences et réunions
- Bilan de la collecte des lettres pétitions concernant le compte épargne temps
- Préparation du BN décentralisé à Bordeaux : organisation pratique et thèmes de travail sont définis.
- Proposition des thèmes retenus pour le CSN par les commissions (cf. ci-contre)
- Commission paritaire disciplinaire : étude d'un dossier, démonstration d'une dérive.

COMMISSION MÉTIER

Diriger un établissement public d'enseignement :

Quelles missions, quelles fonctions, aujourd'hui et demain ?

1. Quel métier de personnels de direction demain entre autonomie et décentralisation ?
2. Quels rôles et quelles attributions pour les personnels de direction dans le cadre d'une autonomie accrue ?
3. Quelles activités, quelles attributions, quelles compétences pour un pôle administratif rénové de l'EPL ?

COMMISSION PÉDAGOGIE

- La place de l'EPL dans le dispositif prévu par la loi de programmation pour la cohésion sociale
- La loi d'orientation sur l'école
- Questions d'actualité : les examens, la réforme des STG, l'enseignement adapté

COMMISSION VIE SYNDICALE

- Accueil des nouveaux personnels
- Élection aux CAPA, CAPN : affirmer notre identité syndicale et professionnelle, organiser la campagne électorale

COMMISSION CARRIÈRE

- Point d'actualité : ARTT, classement des établissements, promotions, retraite
- Réflexion sur la modernisation de l'État et la réforme de la Fonction publique

Le centre pédagogique de sécurité des travaux en hauteur au lycée professionnel Chardeuil de Coulaure en Dordogne

Le lycée professionnel Chardeuil de Coulaure en Dordogne, situé à 25 km à l'Est de Périgueux, est un petit établissement de 225 élèves et 18 apprentis (SA) dont les 2/3 sont internes du fait de sa situation géographique rurale. Il assure des formations de niveaux IV et V dans les métiers du bâtiment.

UNE PREMIÈRE DANS LE DOMAINE DES FORMATIONS DU BTP

En 2002, un projet de création d'un Centre Pédagogique de Sécurité des Travaux en Hauteur a été élaboré en partenariat avec la CRAM Aquitaine dans un premier temps, puis avec la Région Aquitaine et le Rectorat de l'Académie de Bordeaux dans un second temps.



Dès la rentrée scolaire 2004, le centre ouvrait ses portes avec une première formation destinée aux élèves du lycée professionnel Chardeuil. Au cours de cette première année de fonctionnement, 60 professeurs de lycées professionnels de l'académie, 24 formateurs de CFA de l'Aquitaine ont suivi 2 modules de formation de 2 jours chacun. En 2005-2006, des élèves de toute l'académie seront formés par 3 professeurs du lycée Chardeuil bénéficiant d'une décharge partielle de service.

A terme, ce centre accueillera des professeurs des académies limitrophes et des modules spécifiques seront mis en place à destination des artisans et ouvriers dans le cadre de la formation continue afin d'assurer la continuité entre l'école et le monde de l'entreprise. Ces derniers trouveront ici un parc de matériels performants et récents, des techniques innovantes dans le domaine de la sécurité d'où la nécessité de partenariats avec les fournisseurs et la profession du BTP.

L'objectif premier est de mettre les élèves dans une situation de travail proche de la réalité afin de mieux les former à la prévention des accidents. Ils apprennent à mesurer les risques potentiels d'un chantier et à définir les équipements individuels et les protections générales nécessaires à la sécurisation du poste de travail.

Selon les statistiques de la CNAMTS, en 2003, 20 % des accidents du travail sont dus à des chutes de hauteur. C'est donc toute une « culture de la sécurité » qui doit être dispensée dans ce centre, culture dont les élèves seront porteurs lors de leur passage en entreprise au cours des PFE et plus tard, lorsqu'ils entreront dans la vie active.

LA SÉCURITÉ DANS LE BÂTIMENT

Le centre pédagogique de Sécurité du Travail en Hauteur est installé sur 600 m², dans un bâtiment de 6 à 7 m sous plafond, avec différents équipements collectifs et individuels : échafaudages fixes ou roulants multidirectionnels, échelles, plate-forme individuelle fixe ou roulante, nacelle, filets, cordes, harnais, lignes de vie, casques avec jugulaire... Il permet de présenter 21 situations de travail en hauteur représentatives des différentes spécialités du bâtiment : gros œuvre, métallerie, équipement thermique, charpente couverture, menuiserie, finitions. Son financement a été assuré par la CRAM pour ce qui concerne les équipements de travail et de sécurité et la formation des professeurs ressources pour un montant de 85 000 € et par le conseil général pour les travaux de réhabilitation des locaux pour 72 000 €. Le rectorat a fourni un poste d'enseignement et a assuré la rénovation des référentiels sur le travail en hauteur en sécurité; enfin, le lycée a en charge le fonctionnement et l'entretien du site.

Merci à **Pascal Gehan**, Proviseur du LP Chardeuil pour la présentation du centre Pédagogique de Sécurité des Travaux en Hauteur et le crédit photo.



Actualités

Valérie FAURE

PÉRIPIÉTIES DU GROUPE DE TRAVAIL SUR LA RÉFORME DU BAC

Le 17 janvier dernier, François Fillon procédait à l'installation du groupe de travail sur la modernisation du baccalauréat, présidé par Pierre Brunel, professeur à l'Université de Paris VI. Ce groupe, composé de 39 membres représentant les personnels, les usagers et l'administration, était censé faire d'ici le 15 avril, des propositions sur la limitation des épreuves finales de l'examen et l'introduction d'autres modalités d'évaluation, pour une entrée en application de la réforme à la session 2007.

Or, aussitôt ce groupe installé, des participants quittent les travaux, critiquant le calendrier du groupe et jugeant notamment son cadre de travail trop rigide. C'est ainsi que dès le 21 janvier, les syndicats de la FSU - le SNUEP, le SNEP et le SNES - refusant de « *participer à un travail ayant pour objet la mise en place d'une réforme que la profession a encore largement rejetée le 20 janvier* », ont annoncé leur départ. L'UNSEN-CGT fait de même, et le 1^{er} février, c'est au tour du SGEN-CFDT de quitter la table des discussions, suivi de très près par la FIDL.

De leurs côtés, les organisations restantes ont posé les conditions de leur participation. C'est ainsi que l'UNSA Éducation (avec le SE et le SNPDEN), la FCPE et l'UNL, estimant que le groupe fonctionnait « *dans la précipitation* », ont exigé dans une déclaration commune en date du 7 février que les méthodes de travail soient clairement définies « *par les participants eux-mêmes* », que des auditions d'experts soient conduites, que le calendrier soit revu

pour que « *la mise en œuvre des éventuelles modifications* » n'interviennent qu'à la session 2008... Le jour même, le ministre répondait en donnant satisfaction sur la quasi-totalité des points soulevés, il prolongeait notamment les travaux du groupe de 2 mois, mais ne disait rien sur la date d'application de la réforme.

Jugeant ces réponses « *rasurantes* », mais pas suffisantes, les syndicats maintiennent leur participation au groupe, sans pour autant accorder de « *blanc-seing* » au ministère.

En pleine vague de contestations lycéennes, c'est au tour de l'UNL de suspendre le 11 février sa participation, tant que ses revendications ne sont pas entendues (maintien des TPE, moyens supplémentaires pour les établissements les plus en difficultés, remise en place de tous les postes d'enseignants et de personnels supprimés et retrait du projet de loi d'orientation). Le SE-UNSA lui emboîte le pas.

Face au développement de la mobilisation lycéenne, François Fillon multiplie alors les annonces et il devient difficile de suivre les intentions ministérielles quant au sort de la réforme du bac. Sont successivement évoqués une suspension du projet de réforme, une pause, une remise à plat, un abandon, le retrait, le report... la multiplication des déclarations, tantôt du ministre lui-même, tantôt de son cabinet, ou encore du gouvernement, tourne alors à la confusion.

Sans renoncer véritablement, tout en reculant, François Fillon se place ainsi dans une situation difficile dont il espère sortir en annonçant le 13 février sur les ondes, qu'il déposera un amendement gouvernemental supprimant la référence à la réforme du bac dans le rapport annexé du projet de loi d'orientation : « *On repart de zéro* »... Une application de la réforme en 2008 est alors envisagée. Le

groupe de travail n'est pas « *dissous* » mais « *suspendu* », « *en attendant que la sérénité revienne* »... Deux jours après, il précise que ce groupe se réunira « *dès que les participants accepteront de revenir* ».

Cette dernière volte face ministérielle va-t-elle suffire à désamorcer une crise déjà bien installée? Certains syndicats y voient une « *tactique gouvernementale* » pour « *gagner du temps* », et consistant à repousser la réforme du bac pour tenter de sauver le reste du projet de loi.

Pour ce qui est des lycéens, les deux principales organisations représentatives, l'UNL et la FIDL, maintiennent leurs appels à la mobilisation et exigent le retrait de l'ensemble du projet de loi d'orientation.

Au moment où ces lignes sont bouclées, tout porte à croire que la mobilisation est loin de faiblir, le retour des vacances scolaires le dira.

TOUS DANS L'ACTION

Pour faire suite à la mobilisation du 20 janvier dernier (cf. *Direction* 125 page 7 et 9), qui a rassemblé plus de 300 000 personnes, et faute de réponse satisfaisante du gouvernement, les fédérations syndicales de l'Éducation nationale (FAEN, FERC-CGT, FSU, SGEN-CFDT et UNSA Éducation) ont appelé l'ensemble des personnels à poursuivre leur action et à participer massivement à la journée de manifestations interprofessionnelles du 5 février, pour la défense des 35 heures, des salaires, de l'emploi et du code du travail.



Aux côtés de l'UNSA, avec les salariés du privé et les fonctionnaires, le SNPDEN a lui aussi appelé l'ensemble de ses adhérents à participer aux manifestations prévues à cette date, « *pour défendre le service public d'éducation face à toute réduction comptable des moyens au nom du 'retour à l'équilibre' [et] dénoncer d'inadmissibles mesures de cartes scolaires...* », mais aussi pour défendre la revendication d'un aménagement du temps de travail pour les personnels de direction, incluant l'ouverture d'un compte épargne temps prenant en compte les spécificités du métier.

Cette journée d'action interprofessionnelle a enregistré un véritable succès puisque les cortèges ont ainsi rassemblé, à l'appel des syndicats, plus de 400 000 personnes, avec une « *bonne présence des personnels de l'éducation* ».

Les fédérations de l'Éducation nationale ont appelé à prolonger la mobilisation du 20 janvier dernier contre les suppressions de postes, pour l'emploi et les salaires et pour un service public d'éducation assurant véritablement la réussite de tous et ont décidé dans un communiqué commun en date du 8 février de préparer ensemble une journée d'action comprenant une ou des manifestations à caractère national courant mars. De leur côté, les fédérations de fonctionnaires FO, CGT, FSU, UNSA, CFTC, faisant le constat que le gouvernement et le ministre de la Fonction publique n'ont pas entendu les revendications salariales exprimées par les personnels, ont décidé, avec l'annonce d'une nouvelle journée interprofessionnelle prévue le 10 mars 2005, de tout mettre en œuvre pour que l'ensemble des fonctionnaires et agents publics participent activement, en convergence avec les salariés du privé, ce jour-là, à la grève et aux manifestations.

Au moment où ces lignes sont bouclées, l'Intersyndicale

de l'Éducation, FAEN, Ferc-CGT, FSU, Sgen-CFDT, Unsa Éducation vient de choisir d'engager son action le même jour que celle des fédérations de fonctionnaires.

POUR UNE AUTRE RÉFORME DE L'ÉCOLE

Alors que le gouvernement vient de déclarer l'urgence sur le « très contesté » projet de loi d'orientation pour l'avenir de l'École, 15 organisations syndicales et associations*, dont le SNPDEN, ont diffusé le 15 février un communiqué commun pour une autre réforme de l'École.

Les organisations signataires de ce texte y dénoncent notamment « l'incapacité de l'actuel projet à transformer l'École, à lui donner une ambition à la hauteur des défis éducatifs, politiques, économiques, écologiques et sociaux que les citoyens du XXI^e siècle vont devoir affronter. Les mesures annoncées sont passéistes et conservatrices, sans perspective pour l'avenir ». Elles exigent « le maintien d'une scolarité commune de la maternelle à la 3^e », « de faire vivre l'organisation scolaire par cycles permettant la différenciation des interventions pédagogiques et l'accès aux connaissances et compétences selon le rythme de chacun »; elles exigent que les contenus des connaissances et des compétences soient réactualisés, que les formes d'évaluation soient diversifiées, y compris pour le baccalauréat, et que les missions et la formation des enseignants soient redéfinies, favorisant en particulier le travail de groupe et l'accompagnement individualisé des élèves dans leur processus d'apprentissage. Pour ces organisations, le projet de loi d'orientation actuel « ne trace aucune perspective d'avenir pour l'École du XXI^e siècle » et « ne crée pas les conditions de la réussite de tous les élèves. » En revanche, « une École qui se soucie de chacun, qui l'accompagne au plus haut niveau possible, qui participe à la construc-

tion du futur citoyen, qui fait travailler ensemble tous les acteurs de la communauté éducative, c'est possible! » et « c'est cette École-là » qui est revendiquée.

* CEMEA, CRAP-Cahiers pédagogiques, ÉDUCATION & DEVENIR, FCPE, FOEVEN, FRANCAS, GFEN, ICEM-Pédagogie Freinet, LA LIGUE DE L'ENSEIGNEMENT, OCCE, PEEP, SE-UNSA, SGEN-CFDT, SNPDEN, UNSA Éducation

LA RETRAITE ANTICIPÉE DES PÈRES DE TROIS ENFANTS SÉRIEUSEMENT COMPROMISE

Dans les actualités du mois précédent (cf. *Direction* 125 pages 10 et 11), était évoquée la délicate question du dispositif de retraite anticipée pour les fonctionnaires parents de 3 enfants après 15 ans de services effectifs, qui a été étendu aux pères par la jurisprudence européenne, et dont l'application est à présent définie par l'article 136 de la loi de finances rectificatives pour 2004, venu conditionner ce droit à « une interruption de l'activité pour chacun des enfants, dans des conditions à fixer par décret ». Un article de loi qui a d'ailleurs aussitôt provoqué l'inquiétude des syndicats, craignant que les conditions de cette interruption soient très restrictives, et surtout, ne remettent en cause un droit justement acquis de longue date pour les femmes fonctionnaires.

Aujourd'hui, la teneur du projet de décret qui doit être soumis prochainement au Conseil d'État est à présent connu.

Le projet de texte prévoit ainsi que l'interruption requise soit d'une « durée continue au moins égale à deux mois » et effectuée alors que le fonctionnaire était affilié à un régime de retraite obligatoire (y compris du secteur privé), « pendant la période comprise entre le premier jour de la quatrième semaine précédant la naissance ou l'adoption et le dernier jour de la

seizième semaine suivant la naissance ou l'adoption ». Cette interruption collant ainsi au congé de maternité, les femmes voient leur droit préservé, et le projet de décret assimilant aux périodes d'interruption prises en compte, celles « n'ayant pas donné lieu à cotisation de l'intéressé et pendant lesquelles celui-ci n'exerçait aucune activité professionnelle », devrait permettre également de prendre en compte le congé maternité même si la mère n'était pas fonctionnaire lorsqu'elle en a bénéficié.

La réalité est tout autre pour les pères de 3 enfants dont la plupart ne répondent pas à l'obligation d'interruption d'activité fixée par le texte. Ainsi, seuls les pères fonctionnaires ayant obtenu une décision de justice définitive pourront bénéficier du dispositif de retraite anticipée. La Direction générale de l'administration de la Fonction publique a en effet précisé, à l'occasion d'une réunion sur le sujet avec les sept fédérations de fonctionnaires, qu'elle « ne ferait pas appel des décisions des tribunaux qui ont conduit à la mise à la retraite des pères de famille ».

En revanche, ceux dont le jugement est en cours tomberont sous le coup de la nouvelle loi!

RETRAITE ET BONIFICATIONS POUR ENFANTS ÉLEVÉS

Autre mauvaise nouvelle pour les hommes...

Le Conseil d'État a rejeté fin décembre la requête présentée conjointement par plusieurs hommes demandant l'annulation de l'article 6 du décret 2003-1305 pris en application de la loi portant réforme des retraites. S'appuyant sur le traité instituant la communauté européenne, les requérants avaient jugé discriminatoire ce texte en ce qu'il accorde des avantages aux femmes, en conditionnant l'attribution des bonifications pour les enfants élevés à une interruption d'ac-

tivité pendant « 2 mois dans le cadre d'un congé pour maternité, d'un congé pour adoption, d'un congé parental ou d'un congé de présence parentale ».

Cependant, le conseil d'État a estimé que ce traité n'empêchait pas « un état membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par les femmes ou à prévenir ou compenser des désavantages dans leur carrière professionnelle ».

LE COÛT DE L'ÉDUCATION EN 2003

Selon la Direction de l'Évaluation et de la Prospective du ministère de l'Éducation nationale (DEP) qui a publié récemment une note d'étude sur le sujet, la France a consacré en 2003 111,3 milliards d'euros à son système éducatif, soit 7,1 % du produit intérieur brut et 1810 euros par habitant, une dépense quasiment stable par rapport à 2002.

Sur ces 111,3 milliards d'euros dépensés, 90,2 milliards l'ont été pour des activités d'enseignement, les 21,1 milliards restants ayant permis de financer l'organisation du système d'enseignement : à savoir 4,3 milliards d'euros pour l'administration générale et l'orientation, 10,9 milliards pour les activités d'accompagnement (cantines et internats, médecine et transport scolaires), 3,9 milliards pour le matériel scolaire (livres, fournitures, vêtements spécifiques) et 2 milliards d'euros pour la rémunération des personnels de l'éducation en formation.

D'après cette étude, la dépense moyenne par élève serait de 6600 euros, soit 4530 euros pour un élève du premier degré, 8210 euros pour un élève du second degré et 8370 euros pour un étudiant. La DEP estime ainsi qu'une « scolarité valorisée aux coûts et prix 2003, menant sans redoublement de la maternelle à un bac général et technologique est de 93270 euros ». Une sco-

larité commencée à 3 ans et menant à un BEP, sans redoublement, aurait elle un coût de 85 000 euros, plus de 113 000 euros si elle mène à une licence, plus de 117 000 euros jusqu'à un BTS.

Pour ces dépenses, la part du ministère de l'Éducation nationale est de 57,5 %, celle des autres ministères de 7,3 %, celle des collectivités territoriales de 19,4 %. Les ménages contribuent au financement initial du système éducatif à hauteur de 8 % et les entreprises, par le biais du financement de la formation continue et de la taxe d'apprentissage à hauteur de 5,8 %. A cela, s'ajoutent 1,4 % émanant des caisses d'allocations familiales (allocation de rentrée scolaire) et 0,6 % relevant d'autres administrations.

L'intégralité de cette note d'information n° 05.05, est téléchargeable sur www.education.gouv.fr/stateval/ni.listni2005.html

UN SITE SUR LES DROITS DES JOURNAUX LYCÉENS

Depuis le 3 février dernier, a été mis en ligne un site internet consacré aux droits, à la déontologie et aux responsabilités des journaux lycéens, créé à l'initiative de l'observatoire des pratiques de la presse lycéenne.

Ce site, www.obs-presse-lyceenne.org, constitue un portail d'informations pour les lycéens. Il doit être, selon les membres de l'observatoire, « l'occasion de rappeler à toute la communauté éducative que les journaux lycéens sont essentiels pour exprimer et développer la citoyenneté des jeunes ».

Constatant la baisse constante du nombre des titres de journaux lycéens, (le Clemi a recensé, en 2003-2004, 127 titres de presse lycéenne contre 480 en 2001-2002), l'Observatoire des pratiques de la presse lycéenne mène chaque année une campagne d'informations sur le sujet, qui repose plus particulièrement

cette année sur la création du site et sur la réalisation d'une brochure « Droits et déontologie des journaux lycéens » présentant et explicitant la circulaire du 6 mars 1991 modifiée sur les conditions dans lesquelles peut s'exercer la presse lycéenne dans les établissements scolaires publics. Les membres de la communauté éducative sont également invités à participer, dans leur établissement, à cette campagne de sensibilisation en téléchargeant l'affiche disponible sur le site.



Rappelons au passage que l'Observatoire, animé par l'association *Jets d'encre* et composé de journalistes lycéens, d'organisations issues de la communauté scolaire (dont le SNPDEN) ainsi que d'associations d'éducation populaire, de défense des droits de l'homme ou de la liberté de la presse concernées par les questions liées aux journaux lycéens, a été créé à la suite du 1^{er} forum des journaux lycéens en 1998, avec pour principal objectif de favoriser le développement de la presse lycéenne.

UNE CHARTE POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES DANS L'ACCÈS AUX FORMATIONS D'EXCELLENCE

François Fillon, ministre de l'Éducation nationale, Jean-Louis Borloo, ministre de l'Emploi, du Travail et de la

Cohésion sociale, et Nelly Olin, ministre déléguée à l'Intégration, à l'Égalité des chances et à la Lutte contre l'exclusion, ont signé le 17 janvier dernier, avec les représentants de la Conférence des présidents d'université, de la Conférence des grandes écoles et la Conférence des directeurs d'école et de formations d'ingénieurs, « une charte pour l'égalité des chances dans l'accès aux formations d'excellence ».

Cette charte vise à encourager les lycéens scolarisés en zone d'éducation prioritaire à poursuivre et réussir des études supérieures ambitieuses, à travers différents partenariats, des échanges concrets entre enseignants, étudiants et professionnels ainsi qu'une meilleure sensibilisation aux métiers et aux débouchés qu'offrent les études longues. Elle devrait ainsi permettre de favoriser une plus grande mixité sociale de l'enseignement supérieur de haut niveau.

La charte fixe « un cadre » pour la mise en place de ces partenariats avec « des lycées volontaires notamment situés en zone urbaine sensible et/ou accueillant au moins 60 % d'élèves issus des zones et réseaux d'éducation prioritaire ».

Elle s'appuie en outre sur le dispositif mis en place par l'ESSEC depuis l'année scolaire 2002-2003 « Une prépa, une Grande école : pourquoi pas moi ? » qui repose notamment sur la mise en place d'un tutorat assuré par des enseignants et étudiants de l'École auprès de lycéens, « afin de leur donner les clés de réussite auxquelles leur environnement familial et social ne donne pas accès ».

Aujourd'hui encore, souligne le ministère, « à plus de 80 %, la trajectoire scolaire, professionnelle ou salariale des enfants issus de milieux ouvrier ou employé reste identique à celle de leurs parents ».

En présentant le dispositif, le ministre de l'éducation nationale a souligné que cette charte marquait « le refus du fatalisme social, mais aussi des blocages culturels et psychologiques qui conduisent des jeunes à se détourner de filières ou de grandes écoles parce qu'ils considèrent qu'elles ne sont

pas pour eux » ; il a par ailleurs annoncé « un engagement exceptionnel au profit des élèves boursiers ayant manifesté par leur travail une volonté de progresser et de réussir », en multipliant par trois les bourses au mérite attribuées sur critères sociaux.

L'intégralité de cette charte et le programme de l'ESSEC se trouvent sur le site du ministère de l'Éducation nationale : www.education.gouv.fr/actu/element.php?itemID=2005117131.

SÉCURITÉ EN MILIEU SCOLAIRE

« L'école est un lieu sûr, mais peut mieux faire », selon l'Observatoire national de la sécurité des établissements scolaires dont le 9^e rapport annuel, remis au Ministre de l'éducation nationale en décembre, a été rendu public le 12 janvier dernier.

Le document recense ainsi, pour l'année 2003-2004, 58 271 accidents en milieu scolaire. Sur ces accidents, 2 % sont considérés comme graves, c'est-à-dire nécessitant une hospitalisation d'au moins 48 heures, et 14 ont été mortels, sur un total de 12,5 millions d'élèves scolarisés. Le bilan fait apparaître 24 879 accidents dans le primaire dont 1 % d'accidents graves. En collège, ont été recensés 16 203 accidents dont 2,1 % d'accidents graves ; ils surviennent majoritairement en cours de sport (61 %) et plus souvent en 6^e qu'en 3^e avec cependant plus de gravité en 3^e. La fréquence y est de 1 accident pour 207 élèves.

En lycée, 12 507 accidents ont été répertoriés (1,7 % d'accidents graves, comme l'an passé), survenant le plus fréquemment en EPS. Mais c'est toujours la filière professionnelle qui est la plus touchée (57 % des élèves accidentés viennent du professionnel), avec notamment un pic en CAP, surtout en atelier, avec 1 accident pour 73 élèves. Pour améliorer cette situation, l'observatoire préconise d'ailleurs d'aller vers une visite médicale annuelle pour tous et, en premier lieu, la mise en place

d'une visite obligatoire par cycle. Il rappelle également « la nécessité absolue » d'une formation aux gestes de premiers secours pour les personnels et les élèves.

Le rapport dénombre également 4 682 accidents dans l'enseignement agricole, principalement pendant les activités hippiques (1 accident pour près de 9 élèves en BEP).

Au-delà de ces données chiffrées, le rapport mentionne des insuffisances au niveau de la prévention.

Certaines carences sont ainsi relevées concernant les exercices obligatoires d'évacuation, dont la moitié des établissements ne respectent pas la fréquence de 2 par an : 43 % n'en font qu'un et 7 % aucun.

Il est par ailleurs souligné « une présence conséquente » de produits dangereux dans les collèges et des carences en matière de stockage de ces produits et des déchets.

Concernant les équipements sportifs, certaines insuffisances sont constatées, notamment sur le contrôle réglementaire des buts de sports collectifs (8 % des établissements affichent une ignorance à ce sujet), sur la présence de sécurité de proximité (gardienage, téléphone) et en ce qui concerne la surveillance des piscines.

À propos des risques majeurs, « près d'un tiers des établissements ne savent pas s'ils sont situés à proximité d'installations classées risques technologiques et soumises à autorisation » et « ils ne connaissent pas davantage les documents d'information sur les risques ». Sur la question, l'observatoire a notamment été amené « à constater l'insuffisante mise en relation avec le milieu scolaire des principaux dépositaires des sources d'informations que sont les communes ».

D'une manière générale c'est la question du plan d'organisation de la sécurité en situation particulière ou exceptionnelle qui est posée et dont la réglementation demeure insuffisamment appliquée.

L'intégralité du rapport 2004 de l'Observatoire est consultable sur le site du ministère, à l'adresse suivante : <http://www.education.gouv.fr/syst/ons/actualites.htm>.

L'ABSENTÉISME SCOLAIRE ATTEINDRAIT 5 % EN 2003-2004

« Pour l'année scolaire 2003-2004, la proportion moyenne d'élèves « absents non régularisés » quatre demi-journées ou plus par mois dans le second degré public, oscille autour de 5 % », une proportion tendant à croître de la rentrée scolaire à décembre et se stabilisant ensuite sur le reste de l'année. Tel est un des constats effectués par la direction de l'évaluation et de la prospective du Ministère (DEP) dans une étude menée en 2004 et rendue publique en février dernier. Ce taux apparaît ainsi plus élevé que les estimations qui étaient jusque là disponibles, évoquant des taux de l'ordre de 1 à 2 %.

La DEP relève cependant que cette proportion moyenne « reflète mal la réalité » puisqu'elle touche très inégalement les établissements. C'est ainsi qu'en décembre par exemple, un établissement sur 5 environ ne connaît pas d'absentéisme non régularisé alors que pour 1 sur 10 les taux atteints sont de 15 % ou plus. La moitié des établissements qui ont participé à l'étude comptabilise en moyenne 2 % d'élèves absents.

Alors que les collèges sont moins concernés par le phénomène, à l'exception des établissements situés en ZEP, les lycées professionnels sont eux les plus touchés (10 %) ; « la proportion de lycéens absents faisant l'objet d'un suivi concerté y étant 2 fois plus importante qu'en lycée général et technologique », le taux d'absentéisme étant aussi fréquemment 4 à 5 fois supérieur à celui des collèges.

Selon la DEP, l'absentéisme « lourd » (seuil déterminé dans l'étude à partir de 10 demi-journées par mois d'absence) ne concerne qu'1 % des jeunes scolarisés et moins d'un quart des établissements dépassent cette moyenne, les lycées professionnels étant là encore les plus touchés.

Parmi les autres éléments différenciant les établissements face à l'absentéisme,

l'étude mentionne un effet « taille », « en raison du comportement des élèves mais aussi de la gestion des absences ». D'autres facteurs, tels que le milieu familial, entrent aussi en ligne de compte.

L'étude indique également qu'en collège, ce sont les élèves de 4^e et 3^e qui sont le plus fréquemment absents (3,1 % des élèves contre 1,5 % en 6^e et 1,9 % en 5^e) et qu'en lycée, les élèves de l'enseignement général sont moins absents (2,8 %) que ceux de l'enseignement technologique et professionnel (6,5 %).

L'étude précise qu'en raison de leurs absences (régularisées ou non), les élèves perdraient en moyenne de l'ordre de 6,5 % de leur temps d'enseignement. Elle souligne par ailleurs que la moitié des élèves signalés aux inspections académiques sont des récidivistes.

Pour consulter l'intégralité de cette note d'information (n° 05.04), www.education.gouv.fr/stateval/nilistni2005.html

VOYAGE SUR LE NET

■ Dans le cadre de la commémoration de la loi de 1905, la Ligue de l'enseignement a souhaité nourrir la réflexion à ce sujet en dédiant un site à la laïcité : www.laicite-laligue.org. Il est ainsi composé de quatre entrées thématiques « La laïcité en questions », « Mieux comprendre la laïcité », « La loi de 1905 » et « La Ligue de l'enseignement et la laïcité » et d'une partie débats et forum permettant à tous de dialoguer et de contribuer à la réflexion sur les questions de laïcité.

De nombreuses contributions, des textes d'époque et d'actualité, des ressources documentaires et éléments bibliographiques y sont proposés.

EN BREF

► L'Internationale de l'Éducation et ses partenaires de la campagne mondiale pour l'éducation organiseront leur 6^e semaine mondiale d'action du

24 au 30 avril « pour soutenir la cause de millions d'enfants du monde entier dans leur revendication de leur droit à l'éducation ». Cette semaine a pour but de mobiliser l'opinion publique afin de faire pression sur les gouvernements et agences intergouvernementales en faveur d'une éducation pour tous gratuite et de qualité. Pour tout savoir sur cette semaine : <http://www.ei-ie.org/globalactionweek>

► La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées est parue au JO du 12 février 2005. Concernant l'éducation, cette loi prévoit dans son article 19 que les enfants et adolescents handicapés seront désormais inscrits de droit dans l'établissement de leur quartier tout en permettant, le cas échéant, une inscription simultanée dans un établissement spécialisé.

► La MGEN et la section française de l'UNICEF s'associent avec Solidarité Laïque pour la mise en œuvre d'un programme d'action solidaire en faveur des enfants et enseignants d'Asie du Sud-Est, victimes du Tsunami. Ce programme « Des écoles pour revivre en Asie du Sud », prévu pour trois ans au moins, comporte trois volets : la reconstruction ou la réhabilitation d'écoles et la fourniture de matériel scolaire, la formation d'enseignants et le jumelage de classes et d'établissements.

Solidarité Laïque a par ailleurs annoncé que 675 000 euros, dont 275 000 euros pour la seule Ile-de-France, ont déjà été collectés à la mi-février dans les établissements scolaires par ses diverses associations. Cette collecte, coordonnée par les Pupilles de l'Enseignement Public (PEP), se poursuit.

► Jean Louis Borloo a indiqué que les « 23 premières équipes de réussite éducative » créées par la loi de programmation pour la cohésion sociale, devraient être installées à la fin du 1^{er} trimestre 2005.

► L'association Éducation & Devenir organise, les 1^{er}, 2 et 3 avril prochains son colloque annuel sur le thème de l'autonomie des acteurs du système éducatif, notamment des enseignants. Pour en savoir plus : <http://education.devenir.free.fr/Colloque2005.htm>.

Le SNPDEN rencontre...

Patrick Gérard, directeur de la DESCO - le 27 janvier 2005

Patrick FALCONNIER

DESCO: P. Gérard (directeur), R. Chudeau (chargé de mission) et M. Coudroy (pour le classement) SNPDEN: Ph. Guittet, Ph. Tournier et P. Falconnier.

En introduction, le SNPDEN regrette de n'être pas suffisamment consulté par la DESCO sur des sujets « en amont », ce qui provoque soit des textes « usines à gaz » (la DESCO cite elle-même le texte sur la natation...), soit des textes difficiles à appliquer: l'exemple développé est celui de l'ASSR (attestation scolaire de sécurité routière) qui entraîne de nombreux problèmes dans les lycées. Or, nous n'avons pas été consultés, alors que nous aurions pu amener des solutions (exemple: un regroupement par département, ou bassin...).

Le Secrétaire général développe ensuite des exemples liés au calendrier

du baccalauréat (pourquoi des jours « perdus » lors des écrits? Pas de réponse), à la formation continue (les personnels de direction, grâce aux GRETA, peuvent apporter leur expérience) etc.

Le SNPDEN regrette la suppression des TPE en terminale, autant sur le fond que dans la forme, d'autant que les heures TPE sont supprimées dès la rentrée 2005, alors que le ministre a annoncé que cela servirait à travailler en plus petits groupes en langues, mais en... 2006!

La DESCO n'est pas hostile à l'idée d'une évaluation des TPE à la fin de la classe de première... si cela est demandé.

De façon générale, le SNPDEN développe ses positions sur la loi d'orientation et sur le rapport annexé, en regrettant de ne pas retrouver certaines des idées essentielles du rapport Thélot.

La DESCO conserve la mise en œuvre du classement des établissements. Après avoir rappelé que les classements précédents avaient été réalisés dans un bon état d'esprit, le SNPDEN précise ses positions syndicales sur le sujet, c'est-à-dire avec un classement qui reste national, dans le respect des pourcentages nationaux. La DESCO précise que la LOLF n'aura pas d'incidence sur le prochain classement 2007-2010; en revanche, la DESCO partage notre souci du risque de déclassements en grand nombre dans certaines académies ayant perdu beaucoup d'élèves. Nous devons être vigilants sur ce point tout en conservant une vision nationale.

Au total, une réunion courtoise pendant laquelle nous avons été écoutés, sans pour autant avoir obtenu beaucoup de réponses précises, sauf sur le classement des établissements.

Michel Dellacasagrande, directeur de la DAF - le 2 février 2005

Anne BERGER

La délégation du SNPDEN est composée de Philippe Guittet, Philippe Marie, Patrick Falconnier, Anne Berger.

Cette rencontre permet un échange entre le SNPDEN et le directeur de la DAF sur des points précis et importants dans le contexte actuel de restriction budgétaire et de mise en œuvre de la LOLF.

Ph. Guittet s'étonne de la non parution des décrets permettant une évolution favorable de notre statut, annoncés et actés depuis plusieurs mois, lors de la réunion du groupe permanent. Il semble que le blocage actuel vienne du ministère de la fonction publique.

Le SNPDEN attire l'attention du directeur de la DAF sur le traitement particulier des personnels de direction de cités scolaires lors de leur départ en retraite; en activité, la bonification indiciaire (BI) est celle de l'établissement le mieux classé, quel que soit l'établissement sur lequel est prononcée l'affectation; pour le calcul de leur

retraite, La Baule retient en revanche la BI de l'établissement sur lequel est affecté le personnel de direction partant en retraite. M. Dellacasagrande indique qu'il s'occupera de régler cette situation particulièrement injuste. Le SNPDEN souhaite avoir plus d'information sur l'indemnité de 1,2 % annoncée par le ministre de la fonction publique, destinée aux fonctionnaires étant dans le dernier échelon de leur grade depuis au moins 3 ans. Le SNPDEN demande son application aux personnels de direction, y compris aux collègues mutés dans un établissement de catégorie supérieure, les personnels de direction étant soumis à la mobilité de par leur statut. Pour le directeur de la DAF, la référence devrait être la rémunération principale, il questionnera à ce sujet.

Qu'en sera-t-il du classement des établissements pour la période 2007-2010? Avec la mise en œuvre de la LOLF, les critères actuels seront-ils toujours retenus?

M. Dellacasagrande indique que la LOLF aura des répercussions importan-

tes pour les personnels de direction sur les carrières, les promotions. La gestion des corps de fonctionnaires sera nécessairement modifiée avec davantage de souplesse sur l'affectation de la masse salariale. Mais le statut des personnels de direction ne sera pas remis en cause.

Pour les EPLE, les crédits d'état seront globalisés, le fléchage ne pourra être qu'indicatif: des stratégies seront à définir et les chefs d'établissement, avec les conseils d'administration, auront un rôle essentiel. Le directeur rappelle que la mise en place se fera pour le budget 2006, il insiste sur la nécessité de communiquer et d'informer, d'échanger avec les personnels de direction et notre syndicat sur ce sujet majeur.

Philippe Guittet rappelle combien est d'actualité, dans un tel contexte, la contractualisation des objectifs et des moyens; il regrette que le projet de loi sur l'École ne la prenne pas en compte.

Paul Desneuf, directeur de la DE - le 2 février 2005

AB

Pour la direction de l'encadrement: P. Desneuf, P. Dion, C. Lecomte, C. Biot. Pour le SNPDEN: Ph. Guittet, Ph. Marie, M. Richard, A. Berger.

Dépôt, par le Secrétaire général, des pétitions envoyées par les personnels de direction, pour demander l'ouverture d'un compte épargne spécifique.

Ph. Guittet dépose 4200 lettres de pétitions de personnels de direction demandant l'ouverture d'un CET et rappelle les arguments du SNPDEN justifiant la revendication d'ARTT et d'ouverture d'un CET spécifique aux personnels de direction, compte tenu de la durée annuelle de leur temps de travail.

P. Desneuf dit toute sa satisfaction à rencontrer le SNPDEN dans un contexte qui n'est pas facile pour les personnels de direction, au moment de l'attribution de la DHG et de la mise en place de la décentralisation des TOS.

Les personnels de direction, personnels d'encadrement, sont les représentants de l'État, et n'ont qu'une tutelle, le MEN. Avec les collectivités territoriales, les rapports ne peuvent être que conventionnels. Ph. Guittet redit que le SNPDEN souhaite que, dans ce contexte, soit établi un modèle de convention type qui pourrait être utilisée par les collectivités territoriales, ceci afin d'éviter les risques de dérives et de mettre en difficulté les chefs d'établissement. Le SNPDEN en a déjà formulé la demande au directeur de cabinet du ministre.

Le point sur les mutations.

Ph. Guittet souhaite que la DE fasse le point sur les mutations. P. Desneuf informe qu'il a fait le tour de toutes les académies. Le nombre de demandes de mutation au plan national est relativement identique à celui de 2004 : environ 4500 demandes, soit le tiers des personnels de direction. Toutefois le mouvement risque d'être réduit du fait du nombre restreint de demandes de départs en retraite (environ 700 et seulement 40 postes de proviseurs). Les effets de la nouvelle loi sur les retraites jouent à plein. Le souci de la DE est de favoriser les mutations inter académiques et de faire pression pour que des académies ne bloquent pas le système en fermant le mouvement. La DE sera très attentive aux cas de mobilité obligatoire (64 environ). Globalement, le dialogue entre la Direction et les académies s'est déroulé dans de bonnes conditions pour cette étape qui ne concerne que la phase 1, celle de la mutation sur des postes de chefs ; il a porté sur l'examen des profils de postes, des compétences personnelles, de l'ancienneté. La proportion des appréciations « exceptionnel » est équilibrée et il n'a pas été constaté de dérives et divergences

entre académies comme cela avait pu être le cas les années passées.

P. Desneuf nous informe que la DE sera vigilante lors de la première CAPN à une démarche de progression de carrière pour les personnels de direction. Le SNPDEN n'est pas en désaccord avec cette analyse.

Ph. Marie attire l'attention sur la situation particulière de certaines académies et notamment sur les DOM TOM. Les collègues issus de concours de ces territoires ont souvent leur première nomination en France métropolitaine et doivent laisser leur famille au pays. P. Desneuf se dit très sensible à ces situations, il paraît normal qu'ils soient prioritaires pour y retourner.

L'évaluation des adjoints

Lors du tour des académies, la DE a souhaité faire le point avec les recteurs sur la formation : formation intra-académique et dans le cadre de l'ESEN. L'évaluation des adjoints pose problème et ne donne pas satisfaction ; il existe des divergences importantes entre les académies, ce qui risque à terme de remettre en cause l'évaluation : souvent, on constate, pour l'adjoint, une simple délégation de tâches, ce qui est contraire à l'esprit de notre statut. La DE fait remarquer que l'évaluation des adjoints est un enjeu capital pour l'avenir étant donné le contexte et la pyramide des âges. Dans quelques années, dans certaines académies 50 à 70 % des chefs vont partir en retraite et seront donc remplacés par les actuels adjoints : il faut donc que l'évaluation de ceux-ci soit pertinente, d'où la nécessité d'avoir un outil fiable et utilisable pour les opérations de nomination. Il apparaît indispensable de réfléchir rapidement à une bonne information et formation des personnels de direction sur ce thème.

La perception des corps d'inspection

Autre point soulevé par la DE lors de son tour des académies et pour lequel P. Desneuf souhaite avoir le sentiment du SNPDEN : la perception des corps d'inspection. De plus en plus, les IPR-IA se voient confier par les recteurs, en plus de leurs tâches normales d'inspection, des missions qui sont autant de tâches nouvelles. Il est clair que pour nous, ces tâches - aussi intéressantes et utiles soient-elles - nuisent aux inspections des enseignants et éloignent les inspecteurs de leurs missions premières, à des degrés divers, en fonction des disciplines et du nombre d'enseignants à inspecter.

Le vivier de recrutement des personnels de direction

Autre thème abordé et préoccupant la DE : le vivier de recrutement des personnels de direction. Le constat est fait que le nombre de candidats diminue et

que leur origine se diversifie : le nombre des personnels enseignants du second degré diminue au profit des personnels du premier degré, des Copsy, des CPE, des PLP. P. Desneuf se dit préoccupé et rappelle le rôle pédagogique des personnels de direction au sein de l'EPLE, il leur faut une légitimité reconnue en salle des professeurs. Cette année, 20 postes supplémentaires ont été mis au concours du C1-candidats agrégés - (soit 90 postes au C1, et 700 postes au C2). La DE souhaite qu'un nombre plus important d'agrégés soient candidats, ceux-ci ayant pour la DE vocation à être nommés dans les grands lycées notamment ceux ayant des classes préparatoires. Ph. Guittet fait remarquer que, certes, notre métier doit être attractif et attirer les agrégés, mais que dans un métier nouveau, les compétences doivent être appréciées dans le cadre du référentiel de ce nouveau métier. Il rappelle que le SNPDEN est favorable à l'ouverture du vivier au delà des enseignants et à une mobilité réciproque. A la demande du SNPDEN, la DE nous indique qu'actuellement le nombre de faisant fonction est d'environ 200 et le nombre de détachés aurait tendance à diminuer. L'inquiétude pour l'année prochaine en raison du nombre réduit de départs en retraite est que les sortants de concours (en relation avec le nombre de postes mis aux concours) occupent le plus grand nombre des postes restés vacants et qu'il y ait de ce fait beaucoup moins de faisant fonction. Le SNPDEN insiste sur la nécessité de préserver des détachements (toujours dans la perspective de détachements réciproques offerts aux personnels de direction).

Le concours de recrutement

Les concours de recrutement ont commencé. La DE constate que les épreuves sous leur forme actuelle ne donnent pas satisfaction. L'admissibilité sur dossier est mal vécue et ne permet pas d'avoir une idée précise et réelle du candidat (sincérité du CV, authenticité du travail personnel...). La DE envisagerait de rétablir une épreuve écrite pour la phase d'admissibilité : étude de cas, où il serait demandé au candidat sa réaction immédiate et la rédaction du rapport qu'il ferait à l'inspecteur d'académie, la finalité de cette épreuve étant d'apprécier sa réaction à piloter. Après admissibilité, le candidat retenu aurait à présenter et à défendre un dossier qu'il aurait constitué en amont. Philippe Guittet fait remarquer que cette organisation du concours a déjà existé dans une formule assez proche, qu'il faut faire attention à ne pas demander à des candidats d'être uniquement des spécialistes des textes. Michel Richard fait part de ses inquiétudes sur l'équité entre les candidats, selon les académies et les formations aux con-

cours mises en place, les candidats ne seront pas égaux devant les jurys. La DE dit vouloir ouvrir avec le SNPDEN une réflexion sur cette question et partage notre remarque sur la nécessité de mettre en place dans toutes les académies des formations de qualité aux concours.

Une véritable culture de l'encadrement

Le SNPDEN souhaite la mise en œuvre d'une véritable culture de l'encadrement. P. Desneuf regrette que trop peu de personnels de direction ne deviennent IPR-IA et notamment IPR-IAVS. Philippe Guittet fait remarquer que l'attractivité n'est pas telle qu'elle donne envie à des personnels de direction de passer à nouveau un concours pour bien peu d'avantages, voire pour perdre certains avantages. De plus, la fonction d'IPR-IAVS, est souvent mal reconnue et encore moins attractive que celle d'IPR-IA-DSDEN. Les IA-DSDEN et leurs adjoints, encore trop souvent, imposent une relation hiérarchique, ce qui ne favorise pas une culture d'encadrement. Une formation commune aux personnels de direction et aux personnels d'inspection doit être développée.

Quelques points techniques abordés :

- La sortie des décrets concernant la carrière et la mobilité, annoncée lors des réunions du groupe permanent (question déjà évoquée lors de l'audience avec le directeur de la DAF) est retardée par la Fonction publique, les diverses directions concernées du ministère suivent le dossier avec attention.
- Classement des établissements: la DE travaille avec la DESCO sur ce sujet; un état des lieux et une analyse des conséquences des évolutions démographiques sur le classement sont en cours afin de mesurer leur impact sur le prochain classement. Le SNPDEN est très vigilant et travaille aussi avec la DESCO sur cette question. Une première réunion est programmée.
- L'EPLÉ se voit confier de plus en plus de tâches diverses, de service public certes, mais sans relation immédiate avec ses missions, devenant ainsi une sorte de guichet unique. Le SNPDEN craint qu'avec la décentralisation, les établissements soient sollicités de tous cotés. D'où le malaise des personnels de direction qui ont signé massivement la pétition relative au CET. Les personnels de direction se voient confier des tâches éloignées de leur mission

première qui se rajoutent sans cesse, sans personnel supplémentaire, sans reconnaissance, ni compensation d'aucune sorte. Il est nécessaire que le MEN prenne en compte ces revendications et reconnaisse enfin la légitimité des demandes exprimées. P. Desneuf s'est engagé à aborder cette question avec le ministre. Par ailleurs, à la DPMA, sous la présidence de Dominique Antoine, un groupe de travail réfléchit sur activités et compétences de la fonction administrative dans les EPLE. Le SNPDEN est associé aux discussions.

- Fonctionnement des CAPN: Ph. Marie fait part de son inquiétude suite au déroulement de la dernière CAPN concernant les tableaux d'avancement: tous les personnels ayant vocation à être inscrits sur les TA ont dû quitter la salle. Cette situation pourrait remettre en cause le principe des CAPN les vidant d'une grande partie des représentants élus des personnels. Le directeur s'appuie sur un texte qui, comme le rappelle M. Dion, avait été appliqué une seule fois par B. Gilles, abandonné par accord tacite. Le SNPDEN estime qu'il serait possible de se limiter à ne demander aux représentants élus de quitter la salle que lorsqu'ils sont eux-mêmes directement concernés. P. Desneuf veut bien réfléchir à cette proposition. Ph. Marie questionne sur la pertinence de certaines CAPN disciplinaires, concernant des collègues en fin de carrière n'ayant jamais fait l'objet jusque là de quelque sanction que ce soit. P. Desneuf signale que souvent des observations ont été dites, mais pas écrites, des insuffisances professionnelles constatées. Il rappelle que dans le cas d'une CAPN disciplinaire, on est dans le contradictoire et qu'il est nécessaire que les faits reprochés soient écrits et signés. Il donnera des instructions dans ce sens.

- Concernant les possibilités de 2^e carrière pour les personnels de direction, Ph. Guittet réclame une vraie réflexion sur ce sujet. Nous avons été favorables à l'ouverture du vivier de recrutement aux cadres de la fonction publique avec réciprocité pour les personnels de direction.

- Enfin, le SNPDEN alerte la DE sur la situation des collègues en poste à l'étranger, n'exerçant pas dans un établissement en gestion directe qui ne peuvent être éligibles à une promotion. Le directeur s'est dit sensible à ce problème et s'en préoccupe. Une issue favorable pourrait être trouvée.

Mémento Retraite

La commission carrière du bureau national a réalisé ce mémento « retraite » pour informer tous les collègues sur les nouvelles dispositions issues de la loi du 21 août 2003. Ce travail a été coordonné par Françoise Charillon. La commission répond ainsi à une motion du congrès de Toulon qui demandait de sensibiliser et d'apporter toute l'information nécessaire, sur ce sujet, aux actifs et aux retraités. *Direction* publiera, à partir de ce numéro, le mémento sous forme d'un cahier spécial de 4 pages.

Vos remarques ou questions permettront d'améliorer ce document avant une publication définitive sous forme d'un fascicule.

Petit lexique à propos des retraites

ÂGE LÉGAL OU AOD :

(L. 24 ART. 42 ART. 53) :

L'âge légal ou l'âge d'ouverture des droits de départ à la retraite demeure à **60 ans pour les sédentaires**.

Toutefois l'on ne peut percevoir sa retraite à taux plein que si l'on a atteint la durée de cotisation nécessaire en vigueur au moment du départ.

VOUS ÊTES NÉ EN	VOUS AVEZ 60 ANS EN	VOUS DEVEZ AVOIR COTISÉ
1944	2004	152 trimestres
1945	2005	154 trimestres
1946	2006	156 trimestres
1947	2007	158 trimestres
1948	2008	160 trimestres
1949	2009	161 trimestres
1950	2010	162 trimestres
1951	2011	163 trimestres
1952	2012	164 trimestres

ÂGE LIMITE: (ART. 69)

Dépassement autorisé au-delà de 65 ans dans la limite de 10 trimestres (+ 2,5 ans soit 67,5 ans) sur demande de l'agent et dans l'intérêt du service **pour permettre d'obtenir les annuités manquantes, pas pour maintenir le fonctionnaire concerné en activité au-delà de la durée des services liquidables**.

Par ailleurs, la loi du 18 août 1936 n'est pas modifiée: elle prévoit que les limites d'âges sont reculées d'une année par enfant à charge, sans que la prolongation d'activité puisse être supérieure à 3 ans. Les limites d'âge seront également reculées d'une année pour tout fonctionnaire qui à, 50 ans, était parent d'au moins 3 enfants vivants. Cet avantage ne peut se cumuler avec le précédent que si l'un des enfants à charge est atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 % ou ouvre droit au versement de l'allocation aux adultes handicapés.

ANNUITÉS (L. 13 ART. 51)

Exprimées en trimestres, elles représentent « ce qui se liquide » c'est à dire en général les services effectifs + les bonifications.

Ex: une mère de famille de 3 enfants qui a travaillé 15 ans à mi-temps (50 %) bénéficie de l'ouverture de ses droits à retraite mais n'aura que 7,5 annuités liquidables + 3 ans de bonifications soit 42 trimestres.

La valeur de l'annuité baisse parallèlement à l'allongement de la durée de cotisation.

ANNÉE OUVERTURE DROIT À LIQUIDATION	DURÉE ASSURANCE EN TRIMESTRES	DURÉE ASSURANCE EN ANNUITÉS	COEFFICIENT 75/DATR	VALEUR DE L'ANNUITÉ
2003	150	37,5	75/150	2,000 %
2004	152	38	75/152	1,974 %
2005	154	38,5	75/154	1,948 %
2006	156	39	75/156	1,923 %
2007	158	39,5	75/158	1,899 %
2008	160	40	75/160	1,875 %
2009	161	40,25	75/161	1,863 %
2010	162	40,5	75/162	1,852 %
2011	163	40,75	75/163	1,840 %
2012	164	41	75/164	1,829 %

ARRÉRAGES

Montant de la somme due au titre d'une pension pour une période écoulée.

AYANT CAUSE

Personne ayant acquis un droit d'une personne décédée (conjoint survivant ou divorcé, orphelin).

AYANT DROIT

Personne possédant un droit du fait de son activité professionnelle.

BASE DE LIQUIDATION DE PENSION (L. 15 ART. 51)

La pension est calculée sur l'indice brut correspondant à l'emploi, grade, échelon détenu depuis 6 mois au moins au moment de la cessation des services valables pour la retraite ou bien sur la base des émoluments soumis à retenue afférents, à un grade détenu pendant 4 ans au moins au cours des 15 dernières années d'activité lorsqu'ils sont supérieurs à ceux visés au premier alinéa. Cette disposition s'applique aussi bien dans le cas de déclassement que dans le cas de mutation vers un établissement de catégorie inférieure. Il est nécessaire de déposer une demande auprès des services assurant les traitements pour en bénéficier (malgré la clause de sauvegarde qui permet le maintien de l'ancienne rémunération pendant 3 ans). Requête à formuler dans les 12 mois.

NB: l'emploi supérieur doit avoir été détenu de manière continue durant 4 ans au moins au cours des 15 dernières années d'activité, la retraite doit donc être demandée au plus tard 11 ans après la cessation de fonction dans l'emploi supérieur.

BONIFICATIONS (L. 12, 12 bis ART. 49)

Périodes fictives de services qui s'ajoutent aux services effectifs.

1. Enfants nés avant le 1^{er} janvier 2004

	Enfants légitimes, naturels ou adoptifs nés avant le 1^{er} janvier 2004 et nés ou adoptifs avant l' entrée dans la Fonction publique	Enfants légitimes, naturels ou adoptifs nés avant le 1^{er} janvier 2004 et nés ou adoptifs depuis l'entrée dans la Fonction publique
Hommes	Pas de bonification	Bonification d'un an de services Si interruption pour naissance ou adoption supérieure ou égale à 2 mois. Applicable à compter du 28 mai 2003 pas de rétroactivité avant
Femmes	1 an de bonification si accouchement au cours des années d'études, antérieurement au recrutement dès lors que ce recrutement est intervenu dans 1 délai de 2 ans après l'obtention du diplôme nécessaire pour se présenter au concours	1 an de bonification

NB L'enfant doit avoir été élevé pendant 9 ans au moins avant son 21^e anniversaire.

2. Enfants nés après le 1^{er} janvier 2004

Attention, les enfants nés après le 1^{er} janvier 2004 n'ouvrent pas droit à bonifications.

Ils peuvent donner droit à la prise en compte de la durée d'inactivité dans les services admissibles en liquidation ou à une majoration de la durée d'assurance.

Lorsque le père **et/ou** la mère a bénéficié :

- D'un temps partiel de droit pour élever un enfant,
- D'un congé parental,
- D'un congé de présence parentale,
- D'une disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans,

La période correspondante est prise en compte dans la pension mais limitée à 3 ans par enfant.

NB : En cas de naissance multiple, la disposition ne s'applique qu'une seule fois.

	INTERRUPTION D'ACTIVITÉ SUITE À LA NAISSANCE	PAS D'INTERRUPTION
Hommes	Prise en compte du temps non travaillé dans la limite de 3 ans/enfant	Néant
Femmes	Prise en compte du temps non travaillé dans la limite de 3 ans/enfant	Bonification de 2 trimestres si accouchement après recrutement

3. Dans le cas d'un enfant handicapé de moins de 20 ans, quelle que soit la date de naissance de l'enfant et si son taux d'invalidité est supérieur ou égal à 80 % le père et/ou la mère bénéficie d'un trimestre par période d'éducation de 30 mois limité à 4 trimestres.

4. Bonification de dépaysement

Elle est égale selon le territoire d'exercice, au quart, au tiers ou à la moitié des services civils rendus hors d'Europe (congés passés hors du territoire d'exercice déduits).

5. Bonification de campagnes militaires et services commandés

Les bénéficiaires en sont inchangés. La valeur de ces campagnes figure sur l'état signalétique des services militaires (campagne double, campagne simple, demi-campagne).

6. Bonifications pour les professeurs de l'enseignement technique, au titre du stage professionnel exigé pour avoir le droit de se présenter au concours de recrutement.

Ces bonifications permettent de porter le taux de liquidation de la pension à 80 % du traitement indiciaire au lieu de 75 %.

BONIFICATION INDICIAIRE

A ne pas confondre avec les précédentes, la BI fait partie intégrante de notre TIB (traitement indiciaire brut). La BI dépend uniquement du classement de l'établissement et de l'emploi occupé (chef ou adjoint).

ÉTABLISSEMENT	CHEF D'ÉTABLISSEMENT	ADJOINT
1 ^{re} catégorie	80	50
2 ^e catégorie	100	55
3 ^e catégorie	130	70
4 ^e catégorie	150	80

CALCUL

Au cas par cas, un simulateur de calcul est disponible sur le site : <http://retraite.gouv.fr>

PRINCIPE DE CALCUL

Dans un premier temps pour calculer « P » votre pension de retraite vous procédez en 3 étapes

- Vous calculez d'abord le nombre de trimestres liquidables « N » que vous avez acquis.
- Vous divisez le nombre obtenu par le nombre de trimestres requis l'année d'ouverture de vos droits « DSB » et vous multipliez par 75 %.
- Vous multipliez le résultat obtenu par le montant de votre traitement indiciaire brut mensuel « TB »

$$P = (N/DSB \times 75 \%) \times TB$$

Ce calcul ne tient pas compte de la décote.

La décote s'applique à la pension telle qu'elle a été calculée ci dessus si le nombre de trimestres d'assurance est inférieur à la durée requise pour avoir le taux maximal de 75 %.

Vous multipliez le nombre de trimestres manquants « d » par le taux de décote par trimestre « Co % ».

Le mode de calcul est le suivant : **1 - (Co % x d)**

Le montant de la pension après décote est donc :

$$P = (N/DSB \times 75 \%) \times (1 - (Co \% \times d)) \times TB$$

Le principe de calcul est le même en cas de surcote.

Le montant de la pension après surcote est donc :

$$P = (N/DSB \times 75 \%) \times (1 + (Co \% \times d)) \times TB$$

CLAUDE DE PÉNIBILITÉ

Les chefs d'établissement en fonction en cette qualité depuis 3 ans au moins dans un établissement classé en 3^e ou 4^e catégorie mutés sur leur demande dans un établissement d'une catégorie inférieure bénéficient du maintien de leur bonification antérieure. Il faut être âgé de 55 ans à la date de la mutation, justifié de 15 ans de services effectifs dans un emploi de direction. Le maintien de la bonification indiciaire antérieure est limité à 5 ans à compter de la date de mutation. Les chefs d'établissement doivent en faire la demande expressément dès leur nomination.

COEFFICIENT DE MINORATION OU DÉCOTE (L. 14 ART. 51 ART. 66)

Disposition applicable à compter du 1^{er} janvier 2006.

Si vous n'avez pas atteint la durée d'assurance requise (tous régimes confondus) au moment où vous ferez valoir vos droits à la retraite, une décote sera appliquée au calcul de votre pension.

Elle sera progressive pour atteindre 1,25 % par trimestre manquant en 2015. Pour y échapper il faut avoir lors du départ la durée d'assurance exigée ou l'âge exigé. Ex : en 2011, il faudra 163 trimestres ou 62 ans et 9 mois. Le nombre de trimestres manquants est plafonné à 20. La solution la moins défavorable pour l'intéressé sera retenue.

Étant précisé que la décote s'annule :

- En cas de départ à la limite d'âge du grade,
- En cas de départ pour invalidité,
- Pour les fonctionnaires handicapés à 80 % et plus

- Pendant la phase de transition (de 2006 à 2020) à un âge butoir, inférieur à la limite d'âge du grade.

C'est l'âge et l'année d'ouverture des droits qui déterminent l'âge butoir de chacun.

Progressivité de l'âge butoir et du taux de décote.

ANNÉE OUVERTURE DROIT	GÉNÉRATION AOD À 60 ANS	ÂGE ANNULATION DÉCOTE	NOMBRE DE TRIMESTRES SUR LESQUELS LA DÉCOTE S'APPLIQUE	COEFFICIENT DE MINORATION PAR TRIMESTRE EN %	COEFFICIENT DE MINORATION PAR ANNUITÉ EN %
2006	1946	61 ans	4	0,125	0,5
2007	1947	61 ans ½	6	0,25	1
2008	1948	62 ans	8	0,375	1,5
2009	1949	62 ans 3 mois	9	0,5	2
2010	1950	62 ans ½	10	0,625	2,5
2011	1951	62 ans 9 mois	11	0,75	3
2012	1952	63 ans	12	0,875	3,5
2013	1953	63 ans 3 mois	13	1	4
2014	1954	63 ans ½	14	1,125	4,5
2015	1955	63 ans 9 mois	15	1,25	5
2016	1956	64 ans	16	1,25	5
2017	1957	64 ans 3 mois	17	1,25	5
2018	1958	64 ans ½	18	1,25	5
2019	1959	64 ans 9 mois	19	1,25	5
2020	1960	65 ans	20	1,25	5

NB : La décote n'est pas applicable aux pensions de réversion lorsque le fonctionnaire décède avant la liquidation de sa pension

COEFFICIENT DE MAJORATION OU SURCOTE (L. 14 ART. 51)

Disposition applicable à compter du 1^{er} janvier 2004.

Ce dispositif majore la pension du fonctionnaire si celui-ci dépasse 60 ans ET compte une durée d'assurance supérieure au nombre de trimestres permettant d'obtenir le taux maximum.

Le coefficient de majoration est de 0,75 % par trimestre (3 % par an) avec un maximum de 20 trimestres (soit 5 ans donc 15 %).

Ex : en 2006, 156 trimestres sont nécessaires pour obtenir le taux maximum. Si le fonctionnaire totalise 160 trimestres et a 61 ans, il bénéficiera d'une surcote de 3 % (4 trimestres à 0,75 %) appliquée au montant de la pension liquidée.

CONSTITUTION DU DROIT À PENSION (L. 4, L. 5, L. 9, ART. 42, 43, 44...)

Principe général :

Pour ouvrir droit à pension de l'État, le fonctionnaire doit totaliser 15 ans de services effectifs sauf en cas de départ pour invalidité.

Si le fonctionnaire n'a pas 15 ans de services, il est automatiquement affilié au régime général de la sécurité sociale.

Services pris en compte dans la constitution du droit à pension :

- Services civils de stagiaire et de titulaire, services auxiliaires ou contractuels s'ils ont été validés (les services accomplis à temps partiels sont comptés pour leur totalité)
- Les années d'école normale, les années d'IPES effectuées depuis le 1^{er} octobre 1960 (celles effectuées avant doivent avoir été validées), les années en centre de formation PEGC, PT, PTA et CO-Psy s'il y a eu prélèvement de cotisation pour pension

- Les congés de maladie, maternité, CLD, CLM, congés de formation professionnelle
- Les congés parentaux, de présence parentale, la disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans
- Services militaires pris en compte même dans le cas où ils sont rémunérés par une pension militaire

NB : Dans la Fonction publique, les pensions d'invalidité sont accordées à titre définitif.

CFA (ART. 74)

Dispositif en « phase terminale ». Seuls les fonctionnaires nés avant le 31 décembre 1946 peuvent encore en bénéficier sous des conditions restreintes. Toutefois ceux qui en relèvent actuellement verront leur pension liquidée dans les conditions en vigueur à la date de l'entrée dans le congé de fin d'activité.

CPA (ART. 73)

Les personnels de direction en sont aujourd'hui exclus. Dans sa forme actuelle le texte est inapplicable tant aux chefs d'établissement qu'aux agents comptables (rappelons qu'il s'agit d'un de nos mandats syndicaux dans le cadre de la RTT). Pour les autres professions, en 2008 : Dans l'intérêt du service, en tenant compte des effectifs, peuvent être admis au plus tôt au 1^{er} jour du mois suivant leur 57^e anniversaire, les fonctionnaires justifiant de 33 ans de cotisations et 25 ans de services effectifs. Ils s'engagent à demeurer en CPA jusqu'à l'ouverture des droits à la retraite (60 ans). La CPA cesse donc sur demande au 60^e anniversaire, au plus tôt. Elle peut se poursuivre au-delà mais cessera lorsque l'agent atteindra la durée de service nécessaire à l'obtention d'une pension à taux maximal de 75 % et au plus tard à 65 ans (limite d'âge).

QUOTITÉ DE TEMPS	SERVICE	RÉMUNÉRATION
DÉGRESSIVE	<input type="checkbox"/> 80 % pendant 2 ans	6 ^e /7 ^e (85,7 %) du traitement
	<input type="checkbox"/> 60 % après	70 % du traitement
FIXE	<input type="checkbox"/> 50 %	60 % du traitement

Le temps passé en CPA est pris en compte comme les périodes de service à temps complet pour la constitution du droit à pension et pour le calcul de la durée d'assurance. Pour la liquidation, il est pris en compte au prorata de la durée des services effectués sauf si l'intéressé a demandé à cotiser à taux plein (une fois exprimée l'option est irrévocable).

La condition d'âge d'entrée dans le dispositif est progressive :

- 2004 ---> 55 ans et demi
- 2005 ---> 56 ans
- 2006 ---> 56 ans et trois mois
- 2007 ---> 56 ans et demi.

NB: Les agents en CPA pourront à leur entrée dans ce régime travailler plus que le temps partiel initialement prévu afin d'épargner du temps. Ils pourront ainsi cesser plus tôt leur activité. Le temps « libéré » sera d'une année scolaire pour les enseignants et de 6 mois pour les autres professions.

CUMUL (L. 84 À L. 88 ART. 64)

En cas de reprise d'activité au sein des 3 Fonctions publiques, le cumul pension/revenu d'activité est autorisé tant que le revenu n'excède pas 1/3 de la pension. Au-delà, la pension est écartée mais non suspendue. Il n'y a pas de limitation en cas de reprise d'activité dans le privé.

DEMANDE D'ADMISSION À LA RETRAITE

Les délais de dépôt des demandes d'admission à la retraite diffèrent d'une académie à l'autre. Il convient de **se renseigner au moins 1 an et demi avant le départ prévu**, auprès du service gestionnaire, sur la date à respecter pour éviter une interruption entre le versement du dernier traitement d'activité et le premier versement de la pension.

Le fonctionnaire doit déposer à la fois :

- Une demande d'admission à la retraite
- Une demande de pension (formulaire EPR 10)

A réception du dossier, l'administration adresse un arrêté de radiation des cadres. Une circulaire annuelle fixe habituellement un **délai de 2 mois** après la réception de cet arrêté pour qu'un fonctionnaire puisse revenir sur sa demande.

DÉPART POUR CONJOINT INFIRME OU ATTEINT D'UNE MALADIE INCURABLE (L. 24 ART. 53)

Le départ est possible avec jouissance immédiate de la pension si le fonctionnaire homme ou femme a effectué au moins 15 ans de services et si son conjoint est atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable le plaçant dans l'impossibilité d'exercer une quelconque profession.

DEPD

« Dossier d'examen des droits à pension »

Document communiqué par les services du rectorat au 58^e anniversaire. Il comporte tous les renseignements nécessaires pour établir les futurs droits à pension du fonctionnaire. Une estimation des droits et du montant de la pension à l'âge auquel on peut en obtenir le paiement est adressée en même temps.

Pour établir ce document, l'administration peut demander de lui fournir des informations ou des pièces ne figurant pas dans le dossier administratif :

Pièces le plus souvent demandées :

- Extrait d'acte de naissance
- Extrait d'acte de mariage pour les femmes
- État signalétique et des services militaires
- Justification de la validation des services auxiliaires

DURÉE D'ASSURANCE (L. 14 ART. 51)

Elle est égale à l'ensemble des services pris en compte dans la constitution du droit auquel s'ajoutent dorénavant les bonifications ainsi que les services validés dans un autre régime.

C'est celle qui détermine le déclenchement et le niveau de la décote ou de la surcote.

Ex. : Mme Bovary née en 1952 a été recrutée à 23 ans en 1975. Elle souhaite partir à 60 ans en 2012. Ses états de services se décomposent comme suit :

CARACTÉRISATION DE LA PÉRIODE	DURÉE D'ASSURANCE À 60 ANS EN TRIMESTRES	DURÉE LIQUIDABLE À 60 ANS EN TRIMESTRES
2 années à mi-temps de droit	8	4
33 ans à temps plein	132	132
Bonifications pour enfants nés avant 2004	8	8
TOTAL	148	144

Or en 2012, il faut 164 trimestres pour partir à taux plein, il lui manque 16 trimestres mais en 2012 la décote s'annule à 63 ans : on retiendra donc cet âge butoir pour comptabiliser les trimestres manquants (12 trimestres), situation moins défavorable pour l'intéressée. A cette date la décote est de 0,875 % par trimestre manquant (3,5 %/an). Madame Bovary subira une décote de 10,5 % sur sa pension.

Par ailleurs, en 2012, la valeur de l'annuité sera de 1,829 donc 144 trimestres soit 36 ans seront liquidés à ce taux.

INDEXATION DES PENSIONS (L. 16 ART. 51)

Désormais, les pensions ne seront plus revalorisées en fonction du barème de traitement des fonctionnaires et ne pourront plus bénéficier des avancées statutaires de leur corps d'origine. Elles seront indexées au 1^{er} janvier de chaque année par décret en Conseil d'État en fonction de l'indice des prix hors tabac.

INVALIDITÉ

Elle supprime toutes les limites restrictives.

Le droit à obtenir la pension d'invalidité est apprécié par la commission de réforme selon des modalités fixées en Conseil d'État. Mais le pouvoir de décision appartient, dans tous les cas, au ministre dont relève l'agent et au ministre des finances. Dans la Fonction publique, les pensions d'invalidité sont accordées à titre définitif.

Pensions et rentes viagères sont maintenant cessibles et saisissables.

...suite dans Direction 127

Lauréats concours 2004, les affectations

Sylvie REICH

A l'issue de l'affectation des lauréats concours, un sondage a été effectué parmi eux, concernant les modalités d'affectation; un tiers des nouveaux collègues entrant dans le corps des personnels de direction en septembre 2004 a répondu à cette enquête: qu'ils en soient vivement remerciés!

Les réponses apportées permettent de dégager quelques points:

L'affectation en académie correspond largement au premier vœu formulé par le postulant, mais si certaines académies affichent 100 % de lauréats satisfaits dans leur premier vœu, d'autres ne semblent pas avoir été réellement choisies: ainsi seulement 37 % des candidats affectés à Poitiers l'ont été sur leur 1^{er} vœu, 50 % pour Dijon, ou 62 % pour Clermont. En revanche, pour de nombreuses académies, on observe que les vœux des lauréats aboutissent positivement: 100 % de 1^{er} vœu satisfaits pour Amiens, Bordeaux, Caen, Lille, Limoges, Lyon, Montpellier, Nancy, Paris, Reims, Rennes, ou Rouen.

On remarque que deux tiers des lauréats demeurent dans leur académie d'origine, et que lorsqu'ils sont affectés en dehors de celle-ci, ils sont affectés dans une académie limitrophe (environ un tiers). Pour le tiers restant, les lauréats comblent les académies déficitaires, ou choisissent parce qu'ils sont en position de pouvoir le faire, de par leur rang de classement, une académie géographiquement attrayante (majoritairement celles du sud, de Grenoble, ou de Paris).

Le rang de classement au concours est décisif: les lauréats affectés sur leur deuxième vœu sont classés dans la deuxième moitié du tableau (au-delà du 630^e lauréat pour Poitiers, ou sur la liste complémentaire pour Besançon ou Créteil). Quatre collègues déclarent cependant avoir été affectés en dehors de leurs vœux (sans doute issus de la liste complémentaire).

Le rang de classement est aussi important pour l'affectation dans les académies, mais se combine souvent avec

d'autres mesures (de l'entretien individuel effectué par le rectorat, à la sollicitation personnelle exercée par les postulants auprès des services rectoraux). Les pratiques sont diverses, tout comme les résultats: Limoges, Paris ou Rennes donnent satisfaction à l'ensemble des postulants sur leur premier vœu; en revanche Poitiers ne répond positivement qu'à 13 % des postulants, Caen à 25 %, Lille à 26 %, Amiens et Clermont autour de 60 %, et Nancy à 85 %. On peut se poser la question de l'adéquation du profil du lauréat au poste proposé par le recteur. Il est à noter que toutes les catégories d'établissement sont concernées (de 1 à 4 exceptionnelle) par les affectations des lauréats concours.

En matière de formation, les propositions sont diverses: des premiers regroupements ont eu lieu en juin, mais quelquefois seulement en septembre... Le nombre de jours dédiés à la formation pour 2004-2005 varie entre 30 et 40, avec des variations entre champ obligatoire et optionnel.

Tableau d'avancement 2005 et ancienneté de direction



Les tableaux d'avancement 2005 vous ont été présentés dans le n° 125 de Direction (analyse politique par Philippe Marie, bilan chiffré, répartition par âge et par emploi). Nous vous présentons ici les promotions en 2005 au regard de l'ancienneté de direction.

Jacqueline VIGNERON – VANEL

LE TABLEAU D'AVANCEMENT EN HORS CLASSE

Tableau des données par académie

ANNÉES DE DIRECTION	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Total	Anc moyen entre 12 et 30 ans		
AIX MARSEILLE													1	1	2	1	1	3				1					10	21,5	
AMIENS												1	2			1	2											6	19,7
BESANÇON				1								1		2	1													5	19,0
BORDEAUX									1			2	1	2	1	1	2	2	1	1								14	20,3
CAEN									1					1	1		1											4	18,8
CLERMONT-FD									1		1				1		1	1		1								6	20,0
CORSE												1																1	17,0
CRETEIL								1	1	1	1		2			1	2	2	3									14	19,8
DIJON												1		1	1	2			1									6	20,3
GRENOBLE					1	1					2	3	2	1	1											1		12	18,8
GUADELOUPE															1		1	1										3	21,7
GUYANE																1												1	21,0
LILLE									1					2	2		1	2	2	1			1		1			13	22,3
LIMOGES												1		1								1						3	20,3
LYON		2									1	2	1	1					1					2	1			11	21,8
MARTINIQUE										1						1	1				1							4	20,8
MONTPELLIER									1			2			1	1	1		1	2	2							11	21,6
NANCY METZ								1						2	1	2	1	1	1									9	20,2
NANTES		1									1			1	1	1	4	1	1									11	21,1
NICE			1												1				1	2	2		1					8	24,9
ORLÉANS TOURS									1		1		2			2	2		1	1								10	20,1
PARIS										1	1		2	3	4		1	1		1								14	19,6
POITIERS		1												1			2	2	1									7	22,2
REIMS									1				2				1		1		1							6	20,3
RENNES												2	1		2				1	1		1				2		10	22,5
RÉUNION										1	1						1		1									4	19,3
ROUEN													1	2		1		1										5	20,0
STRASBOURG										1				1			1	1		1				1	1			7	23,0
TOULOUSE					1						1	2		2	1	1	1			1			1			1		11	20,3
VERSAILLES		1		2					1		2		2	2		1	2			1	2			1	1	1		19	21,8
29° académie	1		1		1		2			2	1		4	2	1													15	16,7
TOTAL	2	4	2	3	3	1	2	2	9	7	13	18	23	28	22	18	29	19	17	14	9	2	5	3	5		260	20,6	

La 29° académie rassemble les promotions des TOM (6), de l'AEFE (8) et divers (1)

- Les collègues issus du concours C1 :

On notera que les 15 collègues sur les 260 promus qui ont moins de 12 ans d'ancienneté de direction sont issus du **concours C1**.

Ce nombre représente **6 % des promus**.

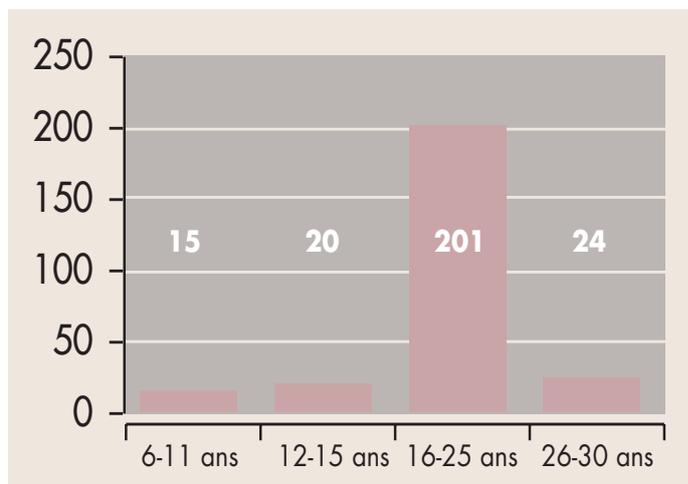
Pour se repérer, on rappellera que le concours de recrutement prévoyait 60 admis pour le concours C1 et 800 pour le concours C2, ce qui donne un taux C1/C2 égal à 7,5 %. On terminera ce commentaire en ajoutant que tous les collègues en C1 ne sont pas promouvables (5 ans dans la classe et deux postes.), ce qui peut autoriser à penser que les collègues du concours C1 promouvables ont été promus en hors classe.

- Les collègues issus du concours C2 :

82 % des promus ont entre 16 et 25 ans d'ancienneté.

- L'ancienneté de direction moyenne pour qu'un collègue promouvable accède à la hors classe est de :

8 ans pour un collègue issu du concours C1.
21 ans pour un collègue issu du concours C2.



...effectif de promus en hors classe selon l'ancienneté de direction

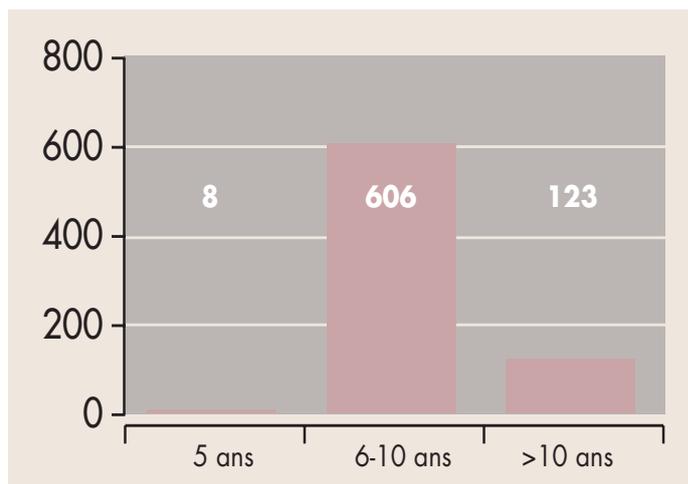
LE TABLEAU D'AVANCEMENT EN 1^{re} CLASSE

Nombre de promotions par académie en fonction de l'ancienneté de direction

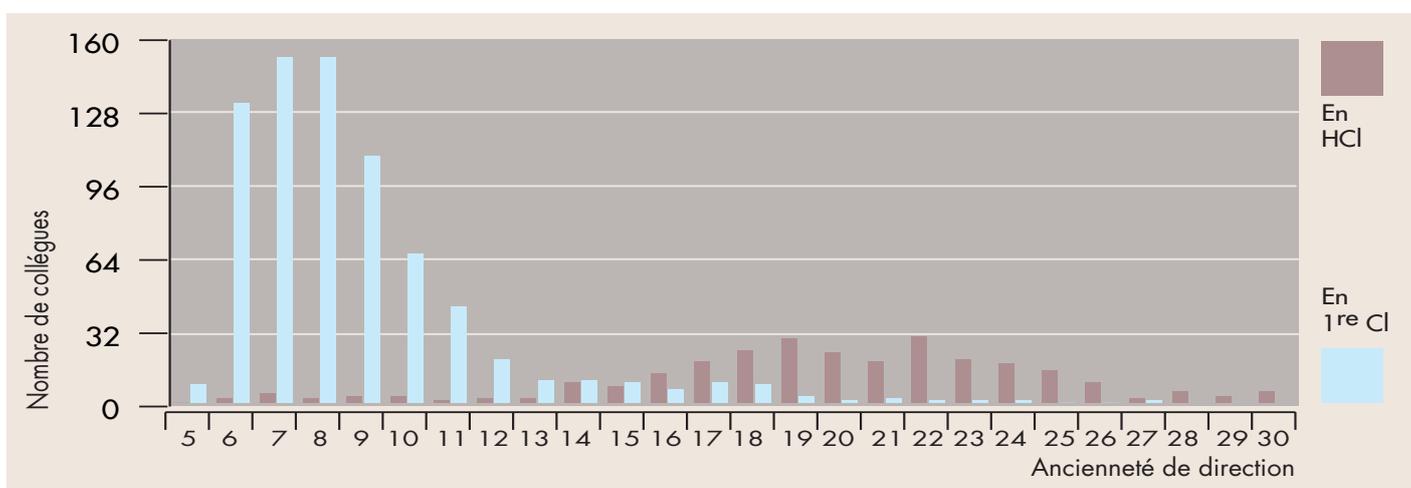
ANNÉES DE DIRECTION	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	Total	Anc moyen entre 6 et 10 ans	
AIX MARSEILLE		1	6	15	8	2	1	2					1			1								37	8,1	
AMIENS	3	7	8	2	1	1	1					1												24	7,0	
BESANÇON		1	3	3	2			1					1	1			1							13	7,7	
BORDEAUX			3	19	7	3		1																33	8,3	
CAEN		6	9	4		1		1																21	7,1	
CLERMONT-FD		3	8	2	2	2	1		1															19	7,5	
CORSE		2			1																			3	7,0	
CRETEIL		6	11	13	4	2	3	1	1		2		1		1				1					46	7,6	
DIJON		1	2		8	3		1				2	1											18	8,7	
GRENOBLE		3	5	14	8	5	2				1				1									39	8,2	
GUADELOUPE		5	2	1		1												1						10	6,9	
GUYANE			1	0	1												1							3	8,0	
LILLE			5	8	14	5	4	1	1	2	2	2	1	2										47	8,6	
LIMOGES		2	4	1	3	1																		11	7,7	
LYON		8	7	3	1	1	3		1	1			2											27	7,0	
MARTINIQUE		1	2	4			1																	8	7,4	
MONTPELLIER		6	6	6	3	3																		24	7,6	
NANCY METZ		9	10	5	4	3	3			1														35	7,4	
NANTES		5	7	5	5	3	2	2	1	2	1			1										34	7,8	
NICE		4	5	2	4	2		1		1				2										21	7,7	
ORLÉANS TOURS		13	2	4	3	3	2		1	2				1										31	7,2	
PARIS		4	5		1			1	1						1									13	6,8	
POITIERS		4	6	4	1	6	1						1											23	8,0	
REIMS			3	4		2	1	2	2											1				15	8,1	
RENNES		5	4	4	6	3	2					1	1											26	7,9	
RÉUNION				4	4	1	1																	10	8,7	
ROUEN		10	3	2	2		1	1			1													20	6,8	
STRASBOURG		3	4	3		4	3				1			1										19	7,9	
TOULOUSE		2	4	7	8	4	1				1													27	8,3	
VERSAILLES		9	10	11	6	2	7	4	1													1		51	7,5	
29 ^e académie	5	11	6	1	1	2	2			1														29	6,9	
TOTAL	8	131	151	151	108	65	42	19	10	10	9	6	9	8	3	1	2	1	1	1	1	0	0	1	737	7,7

La 29^e académie rassemble les promotions des TOM (12), du MAE (1) de l'AEFE (14) et divers (2)

- 82 % des collègues promus ont entre 6 et 10 ans d'ancienneté.
- Au sein de ce contingent représentatif, l'ancienneté de direction moyenne pour accéder à la 1^{re} classe est de 8 ans.



...effectif des promus en 1^{re} classe selon l'ancienneté de direction



...Ancienneté de direction et accès à la classe promotionnelle selon la classe d'origine

EN CONCLUSION :

EN 2005, L'ACCÈS À LA CLASSE PROMOTIONNELLE SOIT HORS CLASSE, SOIT 1^{re} CLASSE, EST RÉALISÉ APRÈS 8 ANS D'ANCIENNETÉ DE DIRECTION.*

* Remarque :

La classe promotionnelle des candidats C1 est la hors classe, celle des candidats C2 est la 1^{re} classe. Il s'agit de considérer les effectifs significatifs ainsi qu'une moyenne afférente à ces effectifs.

LE RECLASSEMENT LORS D'UNE PROMOTION

Les collègues promus au 1^{er} janvier ou au 1^{er} septembre seront à cette date reclassés en 1^{re} classe ou en hors classe.

LE RECLASSEMENT EN 1^{re} CLASSE

Dès leur nomination à la 1^{re} classe, les intéressés sont classés conformément au tableau ci-après (article 18 du statut, cf. encart *Direction* n° 96 page VII).

SITUATION ANCIENNE (dans le grade de personnel de direction de 2 ^e classe)		
INM	ÉCHELON	ANCIENNETÉ
538	6	inférieure ou égale à 8 mois
	6	supérieure à 8 mois
566	7	inférieure ou égale à 1 an 3 mois
	7	supérieure à 1 an 3 mois
616	8	inférieure ou égale à 1 an 4 mois
	8	supérieure à 1 an 4 mois
661	9	inférieure ou égale à 2 ans 1 mois
	9	supérieure à 2 ans 1 mois
695	10	inférieure ou égale à 5 ans 4 mois
	10	supérieure à 5 ans 4 mois

SITUATION NOUVELLE (dans le grade de personnel de direction de 1 ^{re} classe)		
INM	ÉCHELON	ANCIENNETÉ
592	6	3/4 de l'ancienneté acquise majorés de 1 an 6 mois
634	7	3/4 de l'ancienneté acquise au-delà de 8 mois
	7	4/5 de l'ancienneté acquise majorés de 1 an
683	8	11/9 de l'ancienneté acquise au delà de 1 an 3 mois
	8	13/16 de l'ancienneté acquise majorés de 11 mois
733	9	5/7 de l'ancienneté acquise au-delà de 1 an 4 mois
	9	4/5 de l'ancienneté acquise majorés de 10 mois
782	10	4/5 de l'ancienneté acquise au-delà de 2 ans 1 mois
	10	13/32 de l'ancienneté acquise majorés de 4 mois
820	11	3/4 de l'ancienneté acquise au-delà de 5 ans 4 mois dans la limite de 3 ans

EXEMPLES

A. est au 10^e échelon (INM 695) de la 2^e classe avec une ancienneté de 4 ans 3 mois au 1^{er} janvier 2005, date à laquelle il est promu en 1^{re} classe.

Il est classé au 10^e échelon (INM 782) son ancienneté est égale aux 13/32 de 4 ans 3 mois majorés de 4 mois, soit 20 mois 22 jours majorés de 4 mois soit 24 mois 22 jours

A sera promu au 11^e échelon lorsque son ancienneté dans le 10^e sera de 2 ans 6 mois, soit en juin 2005.

B. est au 10^e échelon (INM 695) de la 2^e classe avec une ancienneté de 8 ans au 1^{er} septembre 2005, date à laquelle il est promu en 1^{re} classe.

Il est classé au 11^e échelon (INM 820) avec une ancienneté égale aux trois quarts de (10 ans – 5 ans 4 mois) soit trois quarts de 4 ans 8 mois soit 3 ans et 6 mois, mais cette ancienneté est limitée à 3 ans.

B est donc reclassé au 1^{er} septembre 2005 au 11^e échelon avec une ancienneté de 3 ans.

LE RECLASSEMENT EN HORS CLASSE

« Dès leur nomination, les intéressés sont classés à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à l'indice qu'ils détenaient dans leur ancien grade.

Dans la limite de l'ancienneté exigée à l'article 16 ci-dessus pour une promotion à l'échelon supérieur, ils conservent l'ancienneté qu'ils avaient acquise dans l'échelon de leur ancien grade lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle que leur aurait procurée un avancement d'échelon dans leur ancien grade. Les personnels de direction de 1^{re} classe, ayant atteint le onzième échelon de ce grade, conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes conditions et limites, lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle que leur avait procurée leur nomination audit échelon » (article 19 du statut, cf. encart Direction n° 96 p. VIII).

Echelonnement indiciaire de la 1^{re} classe

ÉCHELON	INM	DURÉE DANS L'ÉCHELON
1	399	1 an
2	435	1 an
3	477	1 an
4	517	2 ans
5	553	2 ans
6	592	2 ans
7	634	2 ans
8	683	2 ans
9	733	2 ans 6 mois
10	782	2 ans 6 mois
11	820	

Echelonnement indiciaire de la hors classe

ÉCHELON	INM	DURÉE DANS L'ÉCHELON
1	657	1 an 6 mois
2	695	1 an 6 mois
3	734	2 ans
4	775	2 ans
5	820	3 ans
6 A1	880	
6 A2	915	
6 A3	962	

EXEMPLES

C. est au 8^e échelon (INM 683) de la 1^{re} classe avec une ancienneté de 1 an 8 mois, au 1^{er} janvier 2005, date à laquelle il est promu en hors classe. Il est reclassé au 2^e échelon (INM 695)

Gain 695 – 683 = 12 points

Un avancement d'échelon en 1^{re} classe aurait procuré 733 – 683 soit 50 points donc conservation de l'ancienneté dans la limite de 1 an 6 mois.

Passage immédiat au 3^e échelon (INM 734)

C est reclassé au 1^{er} janvier 2005 au 3^e échelon de la HC sans ancienneté.

D. est au 11^e échelon (INM 820) de la 1^{re} classe avec une ancienneté de 8 ans au 1^{er} septembre 2005 date à laquelle il est promu en hors classe .

Il est reclassé au 5^e échelon (INM 820) et conserve 3 ans d'ancienneté. Il est donc immédiatement promu au 6^e échelon, échelle lettre A, 1er chevron.

Il sera promu au 2^e chevron le 1^{er} septembre 2006.

Il sera promu au 3^e chevron le 1^{er} septembre 2007.

L'évaluation des enseignants : les sages préconisations du Hcéé

Philippe TOURNIER

Le projet de loi d'orientation présente cette particularité qu'il dit fort peu de choses sur les missions des enseignants. Leur rôle n'est caractérisé que par les outils mis à leur disposition : l'autorité sur le travail des élèves et la liberté pédagogique. « Libertas auctoritasque ». Cela ressemble plus à la devise de quelque ombrageuse république aristocratique qu'à la réponse aux questions que les professeurs eux-mêmes posent quant à la définition de ce qui est attendu d'eux. Certains, bien sûr, se régalaient de cette exaltation de leur liberté et de leur autorité sauf qu'ils ne semblent pas avoir bien compris qu'en définissant uniquement leur rôle par ces outils puissants qu'on leur confirme, on leur rejette par la même occasion l'entière responsabilité de l'échec. « Ils ne savent pas lire ? Mais qu'avez vous fait de la liberté pédagogique dont vous disposiez pour qu'ils sachent » ; « ils vous insultent ? Mais qu'avez vous fait de l'autorité que la loi vous confiait » : voilà le piège dans lequel ce projet de loi d'orientation enferme les enseignants. Il faut dire que définir les missions des professeurs est une tâche qui glace n'importe quel responsable soucieux d'une survie politique minimale. Ce sujet est devenu tabou jusqu'à l'absurde. Quand la commission présidée par Claude Thélot a « osé » dire que les enseignants faisaient aujourd'hui d'autres choses que simplement leurs cours, qu'il fallait en prendre acte, modifier leurs services en conséquence pour que ces tâches soient reconnues et rémunérées, n'a-t-on pas vu l'étonnant spectacle de responsables de la FSU s'insurger contre le fait que les professeurs soient payés d'un travail que beaucoup d'entre eux font déjà ! « Ça ne va pas mais il ne faut surtout rien changer » : c'est ainsi que les statuts sont figés et que donc les enseignants n'ont rien obtenu depuis quinze ans en matière d'avancées professionnelles¹.

Pourtant, il existe un point sur lequel des évolutions sont possibles car elles avaient rencontré un consensus au sein du Haut conseil de l'évaluation de l'école : il s'agit de l'évaluation des professeurs et de l'articulation entre évaluation et carrière.

Créé en 2000, le Haut conseil de l'évaluation de l'école (Hcéé) est un organisme qui réunit une trentaine de membres, experts nationaux et étrangers, représentants des fédérations syndicales et des différents acteurs de l'école dont les personnels de direction qui y ont un siège es qualité². Il émet des avis après avoir commandé des rapports. Présidé par Claude Thélot puis, actuellement, Christian Forestier, le Hcéé a cette caractéristique qu'il est un des rares lieux de débat constructif dans notre institution : ainsi tous les avis ont été adoptés par consensus sans être des textes tiédasses. C'est sans doute le fait qu'il soit un lieu de travail efficace qui rendait indispensable sa suppression envisagée par la loi d'orientation...

En février 2003, le Hcéé rendait unanimement son avis n° 6 sur l'évaluation des enseignants³. Il avançait une analyse mais surtout des préconisations qui rencontraient l'accord de l'UNSA, du SGEN, de la FSU et de la FAEN (signe que tout n'est pas désespéré...). Le SNPDEN a apporté un appui constant à cet avis et pour sa mise en œuvre. Que disait-il ?

« FORMALISER LES FONCTIONS ENSEIGNANTES »

Le Hcéé constatait d'abord le caractère infantilisant, inefficace et, surtout injuste du système actuel. Il n'y a pas de critères explicites, les conditions des inspections sont différentes selon les lieux, les corps, les inspecteurs, leur rythme est très variable et la prise en compte des tâches autres que l'enseignement individuel devant élèves n'a pas de statut très clair. Le Hcéé insistait sur le fait que « ces différences et ce flou se traduisent par des injustices, car le dispositif de notation a des conséquences non négligeables sur la carrière et les rémunérations ». Il soulignait aussi que ce

système entraînait un nombre impressionnant de frustrations, parfois de souffrances chez les évalués et les évaluateurs, dues à « la rareté des inspections qui en font des événements d'exception qui peuvent être difficiles à vivre et se traduire par une infantilisation des personnels » qui « peuvent se sentir personnellement remis en cause et n'y trouvent souvent, ni la reconnaissance de leur travail, ni l'aide qu'ils pourraient attendre d'une évaluation ». Il ajoutait que « l'évaluation annuelle par le chef d'établissement, plus proche des évalués que l'inspecteur, ne compense pas ces impressions ; le fait que cette évaluation soit parallèle à celle de l'inspection ne facilite pas la perception d'une identité professionnelle globale et cohérente ».

A quoi peut bien servir l'évaluation des enseignants hors la gestion de « flux » de promotions d'échelon ? Le Hcéé commençait par rappeler une idée qui lui est évidemment chère : « l'évaluation doit être considérée comme une pratique normale » et d'ajouter : « elle est un élément constitutif du métier et sa qualité est un facteur important de la régulation du système. Elle doit tenir compte de la subjectivité des évalués comme des évaluateurs ». Selon lui, l'évaluation des enseignants devait viser quatre objectifs : « Contrôler la qualité du système éducatif », « Conseiller, guider, aider », « Encourager et faciliter des parcours » et « Reconnaître et valoriser l'effort et la réussite ». Il estimait qu'il était nécessaire de poursuivre en même temps ces quatre objectifs « même si leur combinaison ne saurait être permanente ». De plus, il lui semblait plus sage que plusieurs évaluateurs interviennent mais « leurs interventions doivent être coordonnées et les résultats doivent en être synthétisés ». Mais il pensait surtout très fort que l'évaluation devait avoir « une base plus objective ». Pour cela, les outils et les procédures d'évaluation devaient être plus explicites et tenir compte « des identités professionnelles des évalués et des évaluateurs, ce qui suppose que les unes et les autres soient reconnues, donc connues ». Cela passe par la nécessité de « formaliser ce que sont



aujourd'hui les fonctions enseignantes » ce dont on reste loin comme en témoigne, par exemple, la reconnaissance du travail hors du face à face en cours avec ses propres élèves, toujours vanté, jamais valorisé: il faut le préciser « et en définir éventuellement le degré d'obligation » afin qu'il soit, enfin, pris en compte dans l'évaluation.

« ARTICULER L'ÉVALUATION DES PERSONNELS ET CELLE DE LEUR ÉTABLISSEMENT »

Autre aspect, le Hcéé insistait sur la nécessité d'articuler « l'évaluation des personnels et celle de leur établissement d'exercice » et ajoutait: « c'est certainement le moyen de bien prendre en compte – et de le faire de façon juste – toutes les dimensions individuelles et collectives des fonctions enseignantes, en situant l'évaluation de chacun dans le contexte de la mise en œuvre du projet, du « programme d'actions » d'une école ou d'un établissement⁴ et de ses résultats, qui ne peuvent, en règle générale, être attribués à l'action d'un seul individu ». Pour cela, il préconisait quatre axes:

- « L'évaluation des personnels doit, sans s'y limiter, garder une finalité individuelle, mais celle-ci ne doit pas se traduire uniquement par des conséquences statutaires. Elle doit déboucher sur une véritable gestion des ressources humaines comprenant des préconisations en matière de formation, de mode d'exercice des fonctions enseignantes, et d'éventuelles évolutions vers d'autres fonctions au sein du service public d'éducation ».
- « Il faut combiner des appréciations fondées sur des regards proches et des appréciations fondées sur des regards plus distanciés, ainsi que des appréciations relatives aux diverses activités

exercées dans le cadre de la fonction enseignante. La visite d'inspection doit rester un élément central » mais il est indispensable de préciser, d'homogénéiser et de rendre publics les critères sur lesquels elle repose. Mais d'autres regards doivent compléter celui de l'inspecteur, notamment celui du chef d'établissement, voire celui de l'enseignant lui-même. Il pourrait également être utile que des regards croisés de collègues incitent à des échanges et à un retour critique sur les pratiques individuelles et collectives ». Le Hcéé préconisait également que les critères de l'appréciation des enseignants par le chef d'établissement soient également précisés et qu'un entretien systématique ait lieu tous les deux ou trois ans devant déboucher sur des recommandations.

- « L'inspecteur serait chargé de synthétiser tous les trois ou quatre ans sa propre évaluation, celle du chef d'établissement et les autres éléments d'appréciation, en un rapport de synthèse qui ne se limiterait pas à une appréciation de l'activité professionnelle et à une note, mais devrait aussi comprendre des conseils en matière d'évolution des pratiques, de formation et d'évolution professionnelle ».
- « Toute cette procédure doit être publique et le rapport de synthèse – qui doit, lui, rester confidentiel – devrait faire l'objet d'un droit à réaction contradictoire de l'enseignant, pouvant déboucher sur un entretien avec l'inspecteur et le cas échéant avec tout ou partie des autres évaluateurs, entretien à l'issue duquel le rapport, éventuellement amendé, deviendrait définitif et serait versé au dossier de l'enseignant conformément aux procédures statutaires ».

Le Hcéé terminait son avis en rappelant que « l'évaluation des personnels a aussi une finalité de pilotage, d'impulsion et de régulation » des établissements comme du système éducatif dans son ensemble. Pour cela, il suggérait qu'un élément contribuant à l'évaluation et à l'auto-évaluation de l'établissement soit « un rapport sur les activités et les pratiques d'enseignement » établi « à partir d'une synthèse anonyme d'évaluations individuelles et de données de contexte ». Il pourrait également permettre « de déterminer des besoins de formation prioritaires ». Une mission toute trouvée pour le nouveau Conseil pédagogique.

Le Haut conseil terminait son avis par ces mots: « il devient indispensable aujourd'hui de dégager les conditions nécessaires à l'instauration d'une vraie politique de gestion des ressources humaines dans notre système éducatif ». Pourtant ni ce ministère, ni celui d'avant n'ont esquissé le moindre mouvement dans ce sens alors même qu'un consensus existait pour avancer⁵. En attendant, puisque c'est justement la saison, nous continuons à entendre GEP couiner: « note hors fourchette ».

Brève...

UNE ÉTUDE EUROPÉENNE SUR LA CULTURE NUMÉRIQUE ET L'IMMIGRATION

Dans le cadre d'un programme européen sur la culture numérique et l'immigration, avec des partenaires allemands et espagnols, la Ligue de l'Enseignement recense l'ensemble des pratiques et des expériences de e-learning et d'accès à la culture numérique pour les personnes immigrées (notamment les primo-arrivants).

« Cette étude fait suite au constat et au questionnement sur l'existence d'une fracture numérique dans la pratique formative ou éducative, qui touche, peut-être de manière plus aiguë les populations fragilisées, et notamment les immigrés, parce qu'éloignés de leurs repères habituels et de leur possibilité immédiate d'insertion sociale et ou professionnelle.

Suite à ce recueil d'informations, une analyse sera faite avec des acteurs de terrains, un guide de bonnes pratiques et la dissémination de l'information seront diffusés en Europe, via internet et sur papier, dès le mois de mars 2006 ».

La phase de travail et de collecte d'informations, menée de février à juin 2005, a ainsi pour objectif de recueillir tout compte rendu d'expériences, tout projet dans ce champ d'activités.

Pour toute demande d'informations complémentaires ou pour adresser toute information utile, contacter les chargés du projet à la Ligue de l'Enseignement: Thomas ISAAK: tisaak@laligue.org (01 43 58 97 94) ou David LOPEZ: dlopez@laligue.org (01 43 58 97 94).

- 1 Sauf les PLP sous le ministère de Claude Allègre, mais contre leur gré! La comparaison avec ce qu'ont obtenu les personnels de direction en matière de carrière ces quinze dernières années grâce à un choix stratégique totalement différent du SNPDEN est frappante.
- 2 Le représentant des personnels de direction est désigné par le SNPDEN. Se sont succédés Jean-Philippe Decroux de 2000 à 2002 puis Philippe Tournier depuis 2002.
- 3 Cet avis du Haut conseil s'appuyait sur deux rapports: celui de Yves CHASSARD et Christian JEANBRAU sur « l'appréciation des enseignants des premier et second degrés » et d'Alain ATTALI et Pascal BRESSOUX sur « l'évaluation des pratiques enseignantes dans les premier et second degrés ». Ces deux rapports, comme tous les rapports commandés par le Haut Conseil, peuvent être consultés sur le site du Haut Conseil: <http://cisad.adc.education.fr/hcee> à la rubrique « publications ».
- 4 La proposition d'un tel programme d'actions a été faite par le Haut Conseil de l'évaluation de l'école, dans son avis n° 4 sur l'évaluation des lycées.
- 5 Alors même qu'on assiste à un forcing pour transformer l'évaluation des ATOSS sans qu'un semblable consensus ait été préparé.

Un ouvrage... un regard

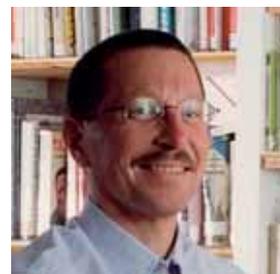
Philippe VINCENT

DIRIGER UN ÉTABLISSEMENT SCOLAIRE – L'EXIGENCE DU POSSIBLE

José Fouque, en collaboration avec
Isabelle Klepal et Florence Castincaud
Hachette Éducation - Collection
« Management & Éducation »
256 pages – 21,80 €

Il place cet ouvrage sous l'optique de l'évolution des pratiques d'encadrement et cherche à présenter les marges de manœuvre qui s'offrent à nous sous la forme d'illustrations des possibles à réaliser en établissement.

Après avoir analysé les mutations fortes constatées depuis vingt ans pour ce qui concerne l'autonomie des EPLE et des missions confiées aux personnels de direction, José FOUQUE ouvre de nombreuses pistes pour oser le changement à l'interne à l'aide du pilotage d'une démarche réfléchie de progrès.



la pratique étendue des entretiens individuels ou au développement de la participation des élèves et des parents, s'appuie sur quelques idées fortes.

Sur les bases de la construction d'une vision commune dans un espace démocratique, dans une temporalité ouverte et à l'intérieur d'un cadre de confrontations et de négociations constructives, l'auteur croit qu'une équipe peut tenir la direction au sens où le capitaine du navire tient le cap sans pour autant n'utiliser que la ligne droite. Bref, un cabotage (encore qu'il paraisse s'agir en l'occurrence plutôt de louvoyage) à la charge de pilotes qui doivent sans doute éviter le cabotage.

Dans un deuxième temps, José FOUQUE pose les questions récurrentes des notions d'autorité, de responsabilités pédagogiques et d'évaluation au regard des nouvelles responsabilités dont les personnels de direction sont investis peu à peu.

Cette partie plus réflexive permet de s'interroger sur des aspects de notre métier qui posent régulièrement problème. Elle ouvre des pistes de questionnement sur nos pratiques, propose de nouvelles entrées sur différents thèmes qui peuvent parfois crisper dans les EPLE. Elle a le mérite de nous soumettre des exemples vécus et mis en place par des collègues pour dépasser certains blocages qui peuvent se présenter à nous au quotidien, verrous sur lesquels beaucoup butent mais que certains ont su trouver les moyens de dépasser avec bonheur et réussite.

Au final, une boîte à outils garnie de réflexions pertinentes, une caisse à clous d'évolutions pratiquées avec succès, qui incite à l'optimisme. Le chapitre conclusif sur la responsabilité et l'éthique associées à nos fonctions insiste sur la nécessité d'avoir de la « suite dans les idées », à condition bien entendu d'en avoir quelques unes, et de s'engager pour les incarner et les faire vivre en donnant « du corps à la direction ». Bref, un ouvrage clair, riche, plaisant, qui pourra constituer, selon vos besoins, une source d'interrogations ou d'inspirations dont nous vous recommandons la lecture.



José FOUQUE, chef d'établissement et président de l'association ÉDUCATION et DEVENIR, présente *Diriger un établissement scolaire*, avec en sous titre « l'exigence du possible » chez HACHETTE ÉDUCATION.

L'essentiel des propositions, qu'elles renvoient au renforcement du rôle des projets d'établissement, aux nouvelles missions possiblement attribuées aux enseignants (professeurs principaux, coordonnateurs, chefs de projets, etc.), à

Pour tous, actifs et retraités, une baisse du pouvoir d'achat. Une période décisive dans la fonction publique.

Michel ROUGERIE

La réforme des retraites a mis fin, pour les pensionnés de la Fonction Publique, à la continuité de principe de leur carrière de fonctionnaires, et organisé un décrochage important avec la situation antérieure, accentué par la réforme de l'assurance maladie, et l'augmentation de leur CSG. Pour les fonctionnaires en activité, l'absence de négociation et de rattrapage salarial en 2005 (le +1 % annoncé se réduit par effet de calendrier à 0,54 % sur l'année!) inquiète d'autant plus que les annonces et la communication organisée du ministre Renaud Dutreil en matière de réforme de la Fonction Publique sont à rapprocher de la notion nouvelle de « revenu moyen des personnes physiques » : cette présentation tendancieuse justifie l'absence de revalorisation du point indiciaire, en même temps qu'elle remet en cause, cette fois pour les fonctionnaires en activité eux-mêmes, la notion même de carrière...

L'année 2004 est la première année de mise en œuvre de la réforme des retraites. Une réforme qui détache les pensions de la fonction publique des traitements, une réforme qui remet en cause des droits, une réforme qui suscite inquiétude et amertume. Alors que le pouvoir veut imposer à tous la devise : chacun pour soi, la mobilisation récente des fonctionnaires est une réponse au ministre de la fonction publique, sourd aux demandes des personnels, un ministre qui ne montre que mépris à l'égard des retraités. Un ministre porteur actif et zélé d'une politique de régression qui s'attaque à la carrière du fonctionnaire, notion propre à la fonction publique française.

LE CHEMINEMENT D'UNE RÉFORME

Déjà en 1983, Jean Racine, rapporteur de la commission retraites au Congrès du SNPDES tirait la sonnette d'alarme. Il soulignait que « le texte débattu au parlement sur la modification du statut de la fonction publique reprend en son article 10 l'énumération des conditions entraî-

nant la perte de qualité de fonctionnaire. Presque toutes sont infamantes, mais on y trouve curieusement mêlée, l'admission à la retraite. Faut-il redouter, si les retraités ne sont plus fonctionnaires, qu'ils soient englobés dans un régime général ? »

En 1993, la réforme Balladur réglait à sa manière le déséquilibre – dû au chômage – des caisses de retraite du secteur privé : elle allongeait les carrières, portait de 10 à 25 ans la période de référence, détachait les retraites du salaire moyen de la branche pour les indexer sur les prix. Un système qui planifiait dans le temps le décrochage relatif des retraites par rapport aux salaires, décrochage évalué à 10 % en dix ans. La même année, la circulaire Sarkozy visait nos pensions : elle vidait de tout sens l'assimilation prévue à l'article L. 16 du code des pensions et annonçait la fin de la péréquation.

La bataille va continuer en droit. Après plusieurs arrêts en Conseil d'État, la FGR conviendra que « les retraités n'ont plus de carrière, en vertu de l'article 24 du Statut général qui précise que la cessation définitive de fonction entraîne la radiation des cadres et la perte de qualité de fonctionnaire et de l'article 32 qui ne reprend que six positions statutaires : manque en effet la septième position (retraite) et ce malgré la jurisprudence du Conseil d'État qui veut que la pension du fonctionnaire soit un traitement continué ». Les retraités n'ont plus de carrière ? Renaud Dutreil voudrait qu'il en soit de même pour les actifs.

DÉFENDRE NOS PENSIONS

Malgré l'opposition des salariés, la réforme des retraites a été adoptée. Le nouvel article L. 16 du Code des pensions prévoit que « les pensions sont revalorisées chaque année par décret conformément à l'évolution prévisionnelle des prix hors tabac. Si l'évolution constatée est différente de celle qui avait été initialement prévue, il est procédé à un ajustement destiné à assurer une revalorisation conforme à ce constat ».

Les pensions 2004 avaient été majorées de 1,5 %, sans que soit effacé le contentieux 2000-2004 évalué à 3,7 %.



Les pensions 2005 sont majorées de 2 %, soit 1,8 % au titre de l'évolution prévisionnelle des prix et 0,2 % au titre de rattrapage. Cette augmentation de 1,8 % ne masquera pas une baisse du pouvoir d'achat : elle doit être amputée de 0,4 % avec la hausse de la CSG des retraités (qui passe de 6,2 % à 6,6 %) et de 0,25 % avec la hausse de la cotisation mutualiste. De toute évidence, la réforme de l'assurance maladie complète l'objectif de la réforme des retraites : planifier la baisse relative des retraites par rapport aux salaires. Notre devoir est fixé : il faut expliquer, mobiliser sans cesse les futurs retraités, exploiter les pistes de réflexion évoquées dans le rapport du COR (conseil d'orientation des retraites). Un rapport qui souligne que l'importance sociale de la revalorisation des retraites est d'autant plus grande que la durée des retraites s'allonge.

NÉGOCIATIONS SALARIALES : UN DIALOGUE DE SOURD

Les négociations salariales n'ont jamais été exemptes de difficultés. Ainsi, faisant un bilan sur 15 ans, de 1986 à 2000, la FGR répertoriait 2 années blanches, 5 années marquées par des mesures unilatérales, 8 années avec un accord salarial, dont 5 comportant un gain et concluait, au total, l'État nous doit de l'argent. On le voit, le décrochage des pensions ne date pas d'hier...

En novembre/décembre 2004 se tiennent les négociations salariales. Le ministre de la fonction publique refuse encore de prendre en compte le contentieux qui, pour la période 2000-2004, se traduit pour les actifs (et les pensionnés) par une perte de pouvoir d'achat de - 5 %. Il mêle à la discussion les engagements antérieurs (Durafour, revalorisation des enseignants) qui n'ont rien à voir avec la négociation. Il pratique le chantage à l'emploi et ne manque pas de se répandre sur les contraintes des finances publiques et sur le coût qu'aurait pour tous, la satisfaction des revendications des personnels. Il tente de mettre un coin entre la population et les agents de la Fonction publique et parle d'une augmentation de 14 à 20 % des impôts. Il compare fallacieusement l'évolution des revenus des secteurs publics et privés, se gardant de dire que la fonction publique d'État comprend une proportion plus grande d'emplois de cadres.

Outre ces manœuvres classiques, Renaud Dutreil innove en refusant de discuter de la situation de l'ensemble des personnels et donc d'une évolution correcte de la valeur du point d'indice. Il prétend différencier en effet les personnels qui ont connu une amélioration de leur sort par un changement d'échelon ou une promotion, et ceux dont la situation constante mériterait « un coup de pouce ». Il renie toute progression de carrière et, par là même, la notion de carrière propre à la fonction publique.

A cet effet, pour mener les discussions, le ministre évoque « une feuille de paie moyenne » dont le pouvoir d'achat ne cesserait d'augmenter. Pour les syndicats, la rémunération moyenne des personnels en place (RMPP) n'est pas un indicateur pertinent : elle augmente actuellement automatiquement et permet d'afficher un « plus » même en l'absence d'augmentation de la valeur du point puisqu'elle inclut l'effet des mesures catégorielles très souvent sectorielles, les effets des déroulements de carrière dus au vieillissement des personnels, les effets de structures intégrant l'évolution du poids des différentes catégories.

A l'issue d'un dialogue de sourd, le ministre a, pour finir, arrêté une augmentation générale de 1 % en 2005 du point indiciaire. Un chiffre en trompe l'œil puisque la revalorisation interviendra en deux temps : + 0,5 % en février et + 0,5 % en novembre, soit une augmentation réelle de 0,54 % sur l'année. Par ailleurs, il a confirmé deux mesures : une prime de 1,2 % du traitement annuel de base, versée au cours du premier semestre 2005 pour les fonctionnaires n'ayant plus de perspectives d'avancement automatique et une refonte du bas de la grille de rémunération, qui se traduit par une augmentation de près de 5 % de la rémunération en fin de carrière des bas salaires.

Tous les syndicats ont claqué la porte et mènent la bataille, le 20 janvier, tant pour la défense du pouvoir d'achat que pour le rôle que l'on veut accorder à la fonction publique. Unanimes, les organisations syn-

dicales (CGT, CFDT, FO, UNSA, FSU, CFTC, CGC) demandent à parler vrai et déclarent : « Pour tenter de discréditer les personnels de la FP aux yeux de la population, le ministre oppose à leurs revendications légitimes une campagne de désinformation et un chantage entre emplois et salaires. Les fédérations syndicales entendent mettre en évidence les manipulations, exposer la situation salariale réelle, montrer qu'il est possible et utile d'augmenter les salaires dans la fonction publique ». Mais le ministre est content de lui ; mieux, il provoque la polémique...

DÉFENDRE LA FONCTION PUBLIQUE ET SES PERSONNELS

Le 20 octobre, selon le journal Charlie Hebdo, Renaud Dutreil* aurait tenu des propos indignes à l'égard de ceux qui ont consacré leur vie au service de l'État, affirmant que « les retraités de la fonction publique ne rendent plus service à la Nation. Ces gens-là sont inutiles, mais continuent de peser très lourdement. La pension d'un retraité, c'est presque 75 % du coût d'un fonctionnaire présent. Il faudra résoudre ce problème ». Résoudre ce problème... en rognant encore plus sur les pensions des futurs retraités ? En agissant sur les dépenses de santé ? En sortant les pensions du budget de l'état et en créant des caisses de retraite, comme le voulait Alain Juppé en 1995 ? De toute évidence, nous devons être vigilants et nous apprêter à la riposte.

A l'issue des négociations salariales de décembre, marquées par un blocage total, Renaud Dutreil était satisfait. Il déclarait « que par rapport aux situations de blocage du passé, il y a un progrès car la discussion existe. L'exercice n'a pas été vain sur le plan pédagogique : nous avons débattu du constat, du coût et des inégalités dans la fonction publique ». Il annonçait dans le même temps son intention de s'attaquer à un travail de fond sur l'ensemble de la grille de la fonction publique, dans le cadre de la réforme du statut de la fonction publique, qu'il souhaite engager dès 2005. Une nouvelle réforme avec quelle vision, alors même que le pouvoir est partagé entre l'Europe et la décentralisation... pour aller vers un rétrécissement des missions de la FP ? Pour abandonner le système français de carrière, qui assure aux fonctionnaires la sécurité de leur emploi et leur indépendance par rapport au pouvoir politique ? Pour aller vers le « système des dépouilles » anglo-saxon ?

De toute évidence, c'est l'avenir de la fonction publique et de ses personnels qui va se jouer dans les semaines qui viennent. Il appartient à tous ceux qui veulent défendre le service public - qu'ils soient actifs ou pensionnés - de se retrouver ensemble dans les syndicats pour défendre leur niveau de vie, pour créer patiemment les conditions d'une prise en compte de leurs aspirations, pour expliquer dans le même temps à nos concitoyens les enjeux des réformes qui se profilent.

* Il a, depuis, démenti oralement, et par écrit à J. Maurice, SG de la FGRFP.

Brève...

LA MAIF PRÉSENTE L'ÉCONOMIE SOCIALE



La MAIF organise, pour la 2^e année consécutive, 6 conférences débat à Bordeaux (30 mars), Limoges (27 avril), Lyon (25 mai), Montpellier (6 octobre), Angers (26 octobre) et Lille (23 novembre). Ouverts à tous, ces colloques ont pour objectifs de présenter et d'expliquer les principes de l'économie sociale et ses spécificités.

Ces colloques ont été conçus pour apporter des réponses concrètes en expliquant les fondements de l'économie sociale, ses principes et les enjeux qui en découlent. Une présentation théorique en 3 parties (historique, philosophique et économique) sera proposée, illustrée de témoignages de conseillers régionaux et de dirigeants d'entreprises représentatives de ce secteur.

L'économie sociale, depuis 1995, s'appuie sur des critères juridiques et sur des principes :

- **liberté d'adhésion.** Comme dans une association, nul ne peut être contraint d'adhérer ou de rester adhérent d'une mutuelle ou coopérative
- « **une personne = une voix**, pour une gestion démocratique
- **absence de profit individuel,**
- **indépendance à l'égard des pouvoirs publics** et ce, même si la structure est financée en partie par l'état qui a reconnu son caractère d'utilité publique.

Elle regroupe 1,9 millions de salariés, soit 10 % des salariés français, avec une croissance annuelle de 4 %. Ses ressources sont supérieures à 150 milliards d'euros. Elle rassemble 780 000 structures.

La coopération au développement : un aspect méconnu de la démarche syndicale

Interview d'Agnès BREDA, secrétaire nationale,
responsable des relations internationales de l'UNSA-Éducation

L'action syndicale est un facteur de développement. Enjeux de croissance et d'emploi au Nord, enjeux de développement durable des pays au Sud : les organisations syndicales, dont l'UNSA-Éducation, ont fait le choix de la solidarité et de la coopération contre celui de l'égoïsme territorial ou économique.

Le syndicalisme du SNPDEN, affilié à l'UNSA-Éducation, est aussi un choix de société. Notre présence es qualité au sein de l'Internationale de l'Éducation, notre partenariat avec l'AFIDES, doivent être complétés par notre action dans le cadre de la coopération au développement, afin d'atteindre la forme la plus aboutie d'une démarche syndicale au service de la démocratisation de l'éducation, et couvrir ainsi tous les champs d'intervention propres à un syndicalisme progressiste, de cadres de l'éducation.

Donatelle POINTEREAU

Pour nous syndicalistes qu'est ce que la coopération pour le développement ?

C'est la prise de conscience qu'entre les enjeux de croissance et d'emploi au Nord et les enjeux de développement durable des pays du Sud, existent des liens sur lesquels le syndicalisme doit peser. Notre syndicalisme doit être conscient qu'aucune région du Monde ne peut se développer dans la continuité au détriment d'une autre et qu'au bout du compte, c'est l'équilibre de la Paix qui est en jeu.

En quoi la FEN puis l'UNSA ont-elles été impliquées jusqu'à présent ?

Depuis toujours la FEN s'est mobilisée sur les questions internationales ; durant la guerre froide elle s'est efforcée d'entretenir des relations avec les syndicats de l'enseignement de la recherche et de la culture de l'Ouest comme de l'Est, du Nord comme du Sud. Nous avons maintenu le dialogue même si nous savions que les syndicats du bloc communiste étaient plus des représentants de leurs gouvernements que des représentants des personnels qu'ils étaient censés représenter. Mais nous avons semé quelques graines, et après les années quatre-vingt-dix et la rupture des blocs, nous avons voulu participer à l'exigence d'une régulation au niveau mondial. La FEN a contribué de manière importante à la création de l'Internationale de l'Éducation qui est le secteur professionnel le plus important de la CISL et qui nous représente au niveau de toutes les instances internationales (ONU et ses agences comme l'UNESCO, le BIT, l'OMS, la Banque Mondiale, la FMI, l'OMC...)

Il semble qu'actuellement les enjeux prennent une dimension de choix de

société et que notre fédération cherche à être en capacité de s'impliquer davantage. Quelles seront les prochaines interventions ?

Oui, aujourd'hui les enjeux de la coopération constituent un véritable choix de société. Durant toute la période coloniale, et post-coloniale de la guerre froide, la coopération fut un enjeu dans la politique de blocs. Elle fut donc organisée d'État à État.

Les évolutions des années quatre-vingt-dix, l'émergence d'organisations non gouvernementales (ONG), la naissance du mouvement altermondialiste, la réflexion suscitée par la fin du XX^e siècle et les objectifs du nouveau millénaire (lutte contre la pauvreté, accès à l'eau, à l'éducation pour tous, au logement...) tout cela a conduit à



une transformation radicale de la politique de coopération et l'idée de la nécessité d'une coopération de société civile à société civile est en train de s'imposer progressivement.

C'est dans ce cadre là que la coopération internationale de l'UNSA Éducation s'inscrit délibérément.

Tout le monde souhaite que les pays du Sud empruntent la voie démocratique. Pour cela il faut une société susceptible de s'organiser, de s'exprimer, de débattre, de choisir, de contracter. Il faut aider nos partenaires du Sud à exister véritablement. Avec eux, nous choisissons les terrains d'interventions :





rents et à l'opinion publique la nécessité de ce travail, dimension importante de la politique syndicale et choix de société.

Nous allons intervenir au Maroc, à la demande du gouvernement marocain pour aider les syndicats de ce pays, au Niger, au Mali, au Burkina-Faso,

défense des droits de l'Homme et des libertés notamment syndicales, amélioration des conditions de travail, négociation collective, dialogue social, outils de communication...

Dans le même temps, ici en France, il nous faut faire comprendre à nos adhé-

en Centre-Afrique, au Rwanda, au Burundi, au Congo-Brazzaville, en Europe orientale et en Moldavie.

Nous agissons avec la coopération de syndicats de l'Internationale de l'Éducation et l'aide des pouvoirs publics.

Pour nous, la formation de l'encadrement est un enjeu important pour l'avenir car défendre notre conception du métier à l'extérieur c'est contribuer à la protéger à l'intérieur de nos frontières. Avons-nous notre place dans ces actions ?

Bien sûr que le SNPDEN a sa place dans cette coopération de l'UNSA-Éducation !

Nous avons une certaine idée des rôles des uns et des autres dans le système éducatif.

Cette idée est fondée sur notre conception commune de la démocratie. Dans trop de pays qui accèdent à cette démocratie, on a trop longtemps obéi sans réfléchir, sans s'exprimer, sans dialoguer... Leur montrer que l'on peut être chef d'établissement reconnu tout en mettant en œuvre un mode de fonctionnement participatif est d'une importance primordiale. Je compte sur vous pour travailler avec nous, d'ailleurs on vous le demande.

Le Haut Conseil de la Coopération Internationale rencontre Philippe Guittet et Donatelle Pointereau le 06 avril 2004.

Présentez brièvement vos différents types d'activité qui relèvent de la sensibilisation de l'opinion publique aux enjeux de la coopération internationale pour le développement.

Le SNPDEN est affilié à l'UNSA-Éducation, elle-même affiliée à l'Internationale de l'Éducation pour les actions à l'international. Le SNPDEN est donc le relais auprès des chefs d'établissement des actions de l'UNSA et de celles de l'Internationale de l'Éducation.

Les personnels de direction, chefs et adjoints, membres du SNPDEN exercent aussi bien en France que dans les lycées français ou parfois même dans les Alliances françaises, à l'étranger. L'action du syndicat le porte donc naturellement à s'intéresser à l'International.

Le SNPDEN est ponctuellement appelé à participer à l'organisation de stages de formation des personnels de direction sur les questions internationales. Les thèmes traités sont les systèmes éducatifs étrangers, le suivi de la politique de l'Union européenne en matière d'éducation, la vie syndicale internationale dans le domaine éducatif et les activités des organisations internationales dans le domaine de l'éducation (Unesco, OCDE...).

Le SNPDEN cherche à prendre une plus forte dimension internationale en mettant en place des réseaux de relations entre proviseurs européens et en développant des actions dans le domaine du management éducatif international.

Le SNPDEN dispose d'un très bon moyen de diffusion de son action grâce à un journal mensuel, *Direction*, tiré à 16 000 exemplaires et diffusé auprès de ses membres et des professionnels de l'éducation. Chaque mois, une rubrique Europe/International jette un regard sur le management éducatif international.

Le SNPDEN participe aussi à des campagnes conjointes avec d'autres organisations comme l'UNESCO ou la Ligue de l'enseignement, comme ce fut le cas pour la campagne « *Éducation pour tous* ».

Lorsque vous menez ces actions de sensibilisation de l'opinion publique aux enjeux de la coopération internationale pour le développement, quels sont vos objectifs ?

Promouvoir les valeurs qui sont à la base de l'engagement syndical du SNPDEN, de l'UNSA-Éducation et de l'Internationale de l'Éducation.

L'activité du SNPDEN s'inscrivant dans un cadre syndical, ses alliances, ses partenariats, interventions et soutiens sont fonction de ses mandats dans ces divers domaines ainsi la résolution générale du congrès de l'UNSA à Pau en décembre 2002 concernant « *l'action et la coopération internationales* ».

L'accélération des phénomènes de mondialisation oblige les organisations syndicales à intégrer les données de ce champ dans leur réflexion et prises de décision. L'action et la coopération internationales doivent se fonder sur les orientations suivantes : libertés syndicales comme élément constitutif de la démocratie ; la fédération doit aider à leur réalisation dans le cadre international ; l'éducation pour tous est un des moyens essentiels pour réduire les inégalités et assurer une paix juste. La fédération doit contribuer à favoriser les collaborations et les cofinancements avec les pouvoirs publics, les organisations syndicales et les partenaires de terrain.

Faites-vous une différence entre « communiquer », « informer », « sensibiliser aux enjeux de la coopération internationale pour le développement » et s'engager dans une action d'éducation au développement ? Si oui, précisez.

Oui, s'engager correspond à une action de mise en œuvre, à l'exemplarité d'une pratique et relève du militantisme.

Quelle place ces différentes activités de sensibilisation de l'opinion publique occupent-elles dans vos activités ?

Très occasionnelle, selon les campagnes de solidarité auxquelles participe l'UNSA.

Dans ces actions de sensibilisation de l'opinion publique, vous adressez-vous à un public spécifique ? Si oui, lequel (public scolaire, étudiants, consommateurs...)?

L'action de communication du SNPDEN s'adresse aux personnels de direction (actifs et retraités), chefs et adjoints, et autres lecteurs de notre presse (rectorats, inspections académiques, collectivités territoriales, ministères et autres syndicats).

Dans ces actions de sensibilisation de l'opinion publique, compte tenu des différents publics auxquels vous vous adressez, quel doit être le message prioritaire ?

Promouvoir les valeurs du SNPDEN et de l'UNSA-Éducation.

Quels sont vos partenaires (autres acteurs privés, État, collectivités territoriales, médias...) dans la conduite de ces actions ?

L'école est au centre de la société ; notre profession est au cœur de l'école. Nous interpellons tous les acteurs sociaux dans le cadre de notre profession : entreprises, parents, jeunes... l'État et les collectivités dans le cadre de la négociation syndicale, les associations, les fédérations, les ONG et les autres syndicats dans le cadre de notre activité syndicale. Les médias nous sollicitent beaucoup, et nous avons une politique de communication active à ce sujet.

Épingle !

LE PROGRES du 26 janvier 2005 publiait une interview du recteur de Lyon Alain Morvan sous un titre reprenant une citation du recteur : « On ne peut accepter une France éducative à deux vitesses » et un sous titre qui informe que dans cet entretien le recteur n'hésite pas à aborder les « sujets qui fâchent ».

Une question lui est posée sur le remplacement des professeurs absents :

EN CETTE PÉRIODE DE L'ANNÉE, LES CONGÉS MALADIE AUGMENTENT. ASSUREZ-VOUS QUE TOUTES LES ABSENCES SERONT REMPLACÉES ?

« Je peux m'engager sur le fait que les enseignants soient remplacés, mais pas sur les délais. Le rectorat ne peut intervenir qu'à partir de 15 jours d'absence. Pour certaines disciplines, nous pouvons difficilement répondre, et le délai peut s'allonger à trois, voire quatre semaines. En deçà des 15 jours, nous comptons sur ce que le ministre souhaite mettre en œuvre avec la loi d'orientation, c'est à dire une solution en interne, avec un enseignant de l'établissement. Ce sera difficile, je ne méconnais pas, notamment en lycée, la charge des enseignants, mais je crois que dans un système bien équilibré, on peut trouver en interne des solutions qui permettent aux élèves de ne pas perdre leur temps. On pourrait même ajouter un codicille à l'intention ministérielle en indiquant que les chefs d'établissement, qui sont eux-mêmes d'anciens professeurs, peuvent de temps en temps assurer un remplacement ».

Une telle réponse justifie totalement la position du SNPDEN sur la disposition figurant dans le projet de loi sur l'école concernant les remplacements :

Nous contestons le deuxième alinéa de l'article 24-II et nous demandons son retrait parce qu'il ne fixe pas la responsabilité première de l'Etat dans le remplacement des personnels pour assurer la continuité du service public, parce qu'il évoque la continuité pédagogique, alors que cela ne peut résulter que d'un projet collectif au niveau de la classe ou de l'établissement, parce qu'en définitive il fait porter la responsabilité ultime sur les chefs d'établissement, sans préciser quels sont les moyens pour imposer des remplacements à des enseignants qui les refuseraient. Il ne s'agit donc que d'un transfert de responsabilité de l'Etat vers les chefs d'établissement face à d'éventuels recours d'élèves ou de parents.

En effet, le recteur ne peut s'engager à assurer le remplacement d'une absence inférieure à un mois. Pour les absences dites de courte durée, soit, éventuellement jusqu'à un mois, il faut demander aux enseignants de l'établissement d'assurer la continuité pédagogique, et puisque ces enseignants peuvent faire valoir leur charge de travail, sujet qui fâche, eh bien, ce sont les personnels de direction qui assureront les remplacements. Voilà donc un recteur qui ne connaît ni le mode de recrutement des personnels de direction ni leurs missions ni leur

travail au quotidien. Le bureau académique du SNPDEN a réagi à cette déclaration en faisant parvenir au recteur le courrier suivant :

« En un moment difficile où ils ont à affronter les Conseils d'Administration crispés sur les fermetures de sections, la baisse des dotations, la suppression de postes, où ils assurent leurs tâches quotidiennes (notation, évaluation des ATOSS, préparation de rentrée) malgré des moyens techniques défaillants, où ils surveillent la température des publics lycéens prompts à s'enflammer à toute rumeur bien orchestrée, en bref où ils remplissent avec loyauté leurs missions de responsables du service public, les personnels de direction ont été étonnés et même blessés par vos propos rapportés par le Progrès de Lyon.

Laisser entendre que les chefs d'établissement pourraient ponctuellement remplacer des enseignants absents, fait fi de la réalité de leur travail et discrédite leur mission de personnels d'encadrement.

L'autorité des personnels de direction est souvent mise à mal à l'intérieur et à l'extérieur des établissements et de tels propos risquent de l'affaiblir encore davantage alors que nous aurions besoin d'être confortés par notre hiérarchie ».

Brève...

LE RÉSEAU DES PEP S'ENGAGE POUR FAIRE VIVRE LA LAÏCITÉ

Les PEP souhaitent allier leur militantisme pour la laïcité à leur engagement social et éducatif de solidarité.

« Face aux atteintes au principe de laïcité, face à la montée des



La solidarité en action

intégrismes et des nationalismes, face aux reculs des Droits de l'Homme en de nombreux points du monde, face aux communautarismes qui isolent et opposent, et qui atteignent aujourd'hui l'école, la Fédération générale des associations départementales des Pupilles de l'enseignement public (les PEP) exprime l'urgence d'un besoin de laïcité partout et pour tous. La médiatisation du récent débat conclu par la loi encadrant le port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse dans les écoles, les collèges et lycées publics a limité de façon caricaturale l'ampleur et la profondeur des enjeux... Mieux et plus encore que par le passé, il nous faut faire vivre la laïcité concrètement. ».

Cet extrait est issu de la déclaration, « Pour faire vivre la laïcité », adoptée par l'assemblée générale de la fédération des PEP en juin dernier.

A travers cette déclaration diffusée auprès des partenaires du réseau, les PEP s'engagent ainsi à faire vivre la laïcité concrètement : « le choix de nos organisations partenaires, nos projets d'établissements, nos projets éducatifs et pédagogiques, nos relations avec les familles, nos partenariats avec les collectivités publiques, notre soutien aux plus défavorisés, nos appels à la générosité et à la solidarité... sont la mise en œuvre effective de la laïcité ».

Dans ce texte, les PEP rappellent que la laïcité est un principe de concorde et de liberté. C'est à la fois un principe constitutionnel de notre République, une morale collective des libertés individuelles, qui ne se réduit ni à la tolérance ni à la neutralité ni même à la liberté religieuse. Pour être mise en œuvre, la laïcité suppose deux conditions indispensables : la justice sociale et la démocratie.

Faisant de la laïcité un de ses engagements militants, les PEP souhaitent ainsi contribuer à rendre plus cohérente et plus lisible l'action coordonnée des associations qui partagent les mêmes valeurs et à promouvoir dans l'espace européen le principe de laïcité dans toutes ses composantes.

L'intégralité de la déclaration est consultable sur le site de la fédération à l'adresse suivante : www.lespep.org/ewb_pages/actualite_1481.php.

Chronique juridique

La cellule juridique s'est réunie le 13 janvier 2005, en présence de Bernard Vieilledent, Christine Legay, Marcel Peschire et Pascal Bolloré. Nous avons rendu compte dans le précédent numéro, sous la plume de Bernard Vieilledent, des questions relatives à la procédure disciplinaire et au conseil de discipline.

Pascal BOLLORÉ

QUESTIONS DES ADHÉRENTS

SUITE...

LOGEMENTS DE FONCTION :

OBLIGATIONS LIÉES À L'UTILISATION D'UN LOGEMENT DE FONCTION CONCÉDÉ :

Un collègue nous communique la réponse écrite du président de la collectivité, adressée à un agent de l'établissement.

Le premier argument sur la justification du refus de la nécessité absolue de service manque un peu de consistance juridique, voire même constitue une extrapolation sinon fallacieuse, du moins très audacieuse des articles cités en référence : « *Votre chef d'établissement a informé mes services de l'absence d'astreintes dans l'accomplissement de vos fonctions. Selon les articles R. 94 et R. 95 du Code des Domaines de l'État : « il y a nécessité absolue de service lorsque l'agent ne peut accomplir normalement son service sans être logé dans les bâtiments où il doit exercer ses fonctions. Il y a utilité de service lorsque, sans être absolument nécessaire à l'exercice de la fonction, le logement présente un intérêt certain pour la bonne marche du service » ; en conséquence, vous ne pourrez bénéficier que d'une concession par utilité de service et je vous précise que la gratuité de votre logement ne devrait plus s'appliquer ».*

En revanche le paragraphe suivant est, dans l'esprit, un rappel de la nécessité d'user du logement concédé en « *bon père de famille* », selon l'expression consacrée («... les bénéficiaires des logements de fonction sont tenus à une certaine réserve sur l'emploi de l'appartement qui leur est concédé. Il apparaît qu'outre le fait que

vous hébergez sans autorisation préalable une parente, des personnes étrangères au collège ont pénétré dans l'établissement et occupé à diverses reprises votre logement en votre absence. Ces faits constituent un usage abusif d'un logement de fonction »).

AFFECTATION DES LOGEMENTS DE FONCTION :

Une collègue nous interroge sur la demande formulée par le gestionnaire de l'établissement d'occuper un logement plus grand (F5 au lieu de F4). Il s'agirait de celui du principal adjoint qui serait susceptible d'être vacant, le titulaire ayant demandé une mutation.

Le gestionnaire, nous informe la collègue, a été nommé en septembre 2002, et savait que sa femme attendait un troisième enfant au moment où il établissait sa propre demande de mutation. Il envisagerait de saisir le conseil d'administration au titre des questions diverses.

A noter tout d'abord que l'ordre du jour du conseil d'administration est de l'autorité du chef d'établissement, son président, et qu'ensuite la question est quelque peu prématurée, le mouvement des personnels de direction n'ayant pas encore eu lieu !

Sur le fond il faut rappeler que l'existence d'un ordre d'attribution est à ce jour purement indicatif, puisque le décret du 14 mars 1986 relatif aux concessions de logement ne précise pas d'ordre d'attribution, et qu'un jugement de tribunal administratif avait rejeté l'application d'un ordre d'attribution antérieur au décret de 1986¹. Face à ce vide juridique, certaines collectivités territoriales ont d'ailleurs repris – dans des délibérations – les dispositions antérieures d'une circulaire de décembre 1970².

En terme de procédure, c'est d'abord le conseil d'administration de l'établissement qui propose - sur rapport du chef

d'établissement – la liste des emplois dont les titulaires bénéficient d'une concession de logement, qu'elle soit par nécessité absolue ou par utilité de service - ou d'une convention d'occupation précaire - ainsi que la consistance des locaux et des conditions financières concernant chaque concession³.

Dans le jugement, évoqué ci-dessus, le tribunal avait retenu que « *le département ne peut arrêter ou modifier la liste des bénéficiaires d'une concession de logement par nécessité absolue ou par utilité de service que sur proposition du conseil d'administration* ».

La compétence de décision de la collectivité est une compétence liée, puisqu'elle doit obligatoirement s'appuyer sur la proposition du conseil d'administration, dont la compétence est ici consultative.

C'est ce qu'a rappelé un autre tribunal administratif dans une affaire de « *changement* » de logement tout à fait similaire à la question posée ici par la collègue.

Ainsi, par une délibération du 7 mars 1988, le conseil d'administration d'un lycée proposait que le proviseur adjoint de l'établissement bénéficie, à l'occasion du départ de la gestionnaire – agent comptable, du logement attribué à cette dernière, cette opération permettant au proviseur adjoint de bénéficier d'un logement plus grand (115 m² au lieu de 103) et mieux entretenu.

Le conseil régional avait rejeté cette demande en opposant les arguments suivants :

- Non-respect de la procédure réglementaire (absence de consultation du service des domaines)
- Remise en cause de l'ordre d'attribution des concessions pratiqué – et avalisé - jusqu'alors dans l'établissement. Cette modification risquant de créer un précédent conduisant à des demandes identiques sur l'ensemble de l'académie.



- Cette demande remettrait en cause la nomination, dans l'établissement, d'un nouveau gestionnaire – agent comptable qui se prévaut, au titre de son statut, du logement de fonction affecté non pas individuellement et nominativement, mais en raison de la fonction exercée.

Le tribunal administratif a rejeté le moyen soulevé par le proviseur adjoint, pour lequel le conseil d'administration du lycée M. avait, dans une délibération du 7 mars 1988 déterminé l'ordre d'attribution des concessions de logement dans l'établissement et qu'il n'appartenait pas au conseil régional de remettre en cause cette décision. Il s'appuie pour justifier son rejet sur l'article 14 du décret du 14 mars 1986 qui fixe les conditions d'attribution des concessions de logement en vertu des dispositions de l'article 14-3 de la loi du 22 juillet 1983 : *Le chef d'établissement, avant de transmettre les propositions du conseil d'administration à la collectivité de rattachement en vue d'attribuer des logements soit par voie de concession, soit par voie de convention d'occupation précaire, recueille l'avis du service des domaines sur leur nature et leurs conditions financières. Il soumet ensuite ces propositions, assorties de l'avis du service des domaines, à la collectivité de rattachement et en informe l'autorité académique ou l'autorité en tenant lieu.*

La collectivité de rattachement délibère sur ces propositions. Le président du conseil régional, le président du conseil général, le maire ou le président du groupement de communes compétent accorde par arrêté, les concessions de logement telles qu'elles ont été fixées par la délibération de la collectivité de rattachement. Il signe également les conventions d'occupation précaire », et conclut : **qu'il résulte clairement de ces dispositions réglementaires que le pouvoir de décision en matière d'ordre des concessions appartient aux autorités régionales, le conseil d'établissement ne disposant que d'un rôle consultatif...**⁴

■ SIGNATURE DES CONTRATS DE VACATAIRES :

Un collègue nous fait part de sa surprise de devoir signer, en sa qualité de chef d'établissement, un contrat de recrutement d'agents publics.

La note rectorale précisant « lorsqu'il n'y a pas de TZR disponible, vous pouvez faire appel, pour la suppléance, à des personnels non titulaires recrutés en qualité d'agent vacataire temporaire. Un modèle du contrat de travail que vous signerez avec ces personnels figure en annexe. Il est exclusif de tout autre type de contrat. Il stipule que la personne est recrutée pour assurer un service de documentation de 400 heures équivalant à 200 heures d'enseignement ».

Et le document joint précise effectivement que le contrat de travail est établi entre les soussignés chef d'établissement et la personne recrutée. Nulle part est évoqué dans le document que le chef d'établissement signe par délégation du recteur (encore faudrait-il qu'une réglementation autorise celui-ci à déléguer cette attribution).

La procédure – et le contrat qui en est l'aboutissement – est, pour le moins, à la limite de l'irrégularité...

■ ASSISTANTS D'ÉDUCATION DANS UNE CITÉ SCOLAIRE :

Un chef d'établissement nous avait fait part de ses interrogations quant au recrutement, au titre de l'un des établissements d'une cité scolaire, d'assistants d'éducation amenés à intervenir sur les autres établissements de la cité, placés sous son autorité, et sur les conséquences en terme de responsabilité liée à d'éventuels accidents. Que se passerait-il en effet dans ce cadre, si un élève connaissait un accident à l'internat alors qu'il était sous la surveillance d'un assistant d'éducation de l'un des autres établissements de la cité ?

Si effectivement la situation des personnels d'une cité scolaire n'est pas toujours d'une grande limpidité, s'agissant de la « surveillance », elle ne peut être considérée comme nouvelle. La situation existait préalablement à la création du corps des assistants d'éducation. Les surveillants d'externat et plus encore les maîtres d'internat, mais aussi les CPE, pouvaient – et peuvent – aussi être amenés à intervenir sur les différentes structures d'une même cité scolaire...

L'exemple que prend le collègue est le moins susceptible de risque, puisqu'en l'occurrence, le défaut de surveillance ne pourrait être invoqué. C'est plutôt pour le personnel devant exercer dans une structure où il n'a pas été affecté que se poserait alors le problème.

Au travers de cet exemple apparaît une fois encore la nécessité de clarifier la situation juridique des « cités scolaires ».

■ DÉNONCIATION CALOMNIEUSE :

Un lecteur attentif des chroniques juridiques nous écrit pour rappeler un cas de jurisprudence de la Cour de Cassation concernant une affaire de dénonciation calomnieuse⁵. La Chambre Criminelle de la Cour de Cassation, dans une décision du 24 avril 2001, a en effet rejeté le pourvoi dirigé contre un arrêt de la Cour d'Appel de Poitiers qui, cassant le jugement de première instance, avait relevé « qu'il n'était pas établi que les intéressés connaissaient la fausseté des faits dénoncés et que, dès lors, l'élément intentionnel de l'infraction⁶ n'est pas caractérisé ».

Nous ne pouvons que nous associer à ce qu'écrivait le collègue, dans un article de presse sur cette affaire⁷ : *le contentieux s'est donc achevé par ce point d'orgue de cassation qui ne peut manquer de susciter la réflexion.*

1 Tribunal administratif de Dijon - 10 décembre 1991 – M. V. Lycée Mathias.

2 Circulaire n° 70- 495 du 28 décembre 1970 complétant la circulaire n°VI-69-34 du 23 janvier 1969 concernant l'application du décret n° 62-1 477 du 27 novembre 1962 relatif au régime d'occupation des logements par les personnels civils et militaires de l'État dans les immeubles appartenant aux établissements publics nationaux ou détenus par eux à un titre quelconque.

3 Décret 86-428 du 14 mars 1986 – Article 13

4 Source : Petite Histoire des logements de fonction - Pascal Bolloré, 2003.

5 Cour de Cassation, Chambre Criminelle – 24 avril 2001.

6 La dénonciation calomnieuse.

7 Le Monde – 20 juillet 2004.

Derniers ouvrages reçus...

LA GESTION FINANCIÈRE DES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES LOCAUX DU SECOND DEGRÉ

Jean Gavard
Éditions Berger-Levrault
540 pages - 80 €



Édité depuis 1981, cet ouvrage de référence est devenu, à la faveur d'une exigence de qualité, un outil indispensable à tous les acteurs de la vie des collèges et lycées et se révélera notamment utile pour les débutants dans la fonction de gestionnaire, de comptable ou de chef d'établissement.

Il en est aujourd'hui à sa 11^e édition, entièrement renouvelée et enrichie, et intègre notamment les nouvelles procédures relatives aux actes administratifs, les dernières modalités relatives à l'achat public pour les EPLE, la mise à jour des pièces justificatives exigées ainsi que tous les textes sur les frais de déplacement...

L'intérêt du document est de partir de la pratique concrète et quotidienne des gestionnaires, tout en s'attachant à relier chaque acte aux principes fondamentaux de la comptabilité publique ainsi qu'aux missions des établissements du second degré. Sont ainsi analysées les différentes règles du fonctionnement financier et comptable des EPLE: cadre général de la comptabilité publique, définition et exécution du budget, fonction de caissier, documents de synthèse, contrôles...

Cet ouvrage à la fois théorique et pratique comporte des tableaux, des graphiques, des extraits de pièces comptables,

le détail des règles budgétaires et comptables des EPLE et tous documents sur lesquels s'appuient les procédures réelles. Un index détaillé permet de trouver immédiatement l'information recherchée.

ÉCOLE, VERS LE DÉCLIN ?

Arnaud Brunet
Éditions Little Big Man
208 pages - 19 €



L'école est-elle en déclin? Peut-elle relever le défi de l'efficacité?

Arnaud Brunet, journaliste économique, a recueilli les avis de 11 dirigeants de grandes entreprises sur la question. Il les a ainsi interrogés sur des sujets tels que l'exclusion scolaire, les « nouvelles technologies de l'information et de la connaissance », la discrimination positive, la décentralisation, le statut des enseignants, la notation, l'évolution du niveau général des connaissances...

Ces grands patrons qui s'expriment tour à tour sur l'école semblent « lui porter un regard plutôt positif... mais déplorent qu'elle soit déconnectée de la réalité économique, stigmatisent l'élitisme à la française et « l'esprit de monopole qui a envahi le débat d'idées ».

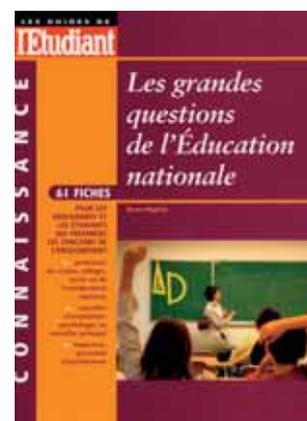
Les entretiens réalisés sont commentés, en fin d'ouvrage, par Gérard Aschieri, secrétaire général de la FSU, Denis Kambouchner, professeur de philosophie à Paris I et auteur de *Une école contre l'autre*, et Philippe Raynaud, professeur de sciences politiques à Paris II et auteur, avec Paul Thibaut, de *La Fin de l'école républicaine*.

Au moment où débutent les travaux parlementaires devant aboutir au vote de la loi d'orientation sur l'avenir de l'école,

cet ouvrage constitue une contribution supplémentaire au débat.

LES GRANDES QUESTIONS DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Bruno Magliulo - L'Étudiant
168 pages - 12,90 €



Qu'apprend-t-on à l'école? Quels sont les parcours scolaires et les paliers d'orientation? Quel est le niveau des élèves? Comment sont recrutés les enseignants?...

Autant de questions auxquelles tente de répondre ce livre qui offre, à travers 61 fiches, un panorama du système éducatif français et des repères pour comprendre le fonctionnement de l'Éducation nationale et les grands débats qui l'agitent. Y sont ainsi abordés son histoire, son organisation administrative, les missions et carrières de ses personnels, les diplômes...

L'ouvrage se termine par une partie intitulée « *Quinze questions qui font débat* », qui reprend des interrogations récurrentes des acteurs du système éducatif et de ses usagers, une partie largement alimentée par les réflexions qui ont animé le débat national sur l'avenir de l'École mené l'année dernière.

L'auteur: Expert des problématiques éducatives, Bruno Magliulo est IA-IPR au rectorat de Paris, responsable du service de formation continue des personnels. Il est l'auteur de nombreux ouvrages sur les études et l'orientation.

Questions des parlementaires

Réponses des ministres

1 VIE PROFESSIONNELLE

S (Q) n° 14011 du 7 octobre 2004 (M. Bernard Fournier): conditions d'exercice du métier de personnel de direction de l'éducation nationale

Réponse (JO du 6 janvier 2005 page 25): le décret 2001-1174 du 11 décembre 2001 portant statut des personnels de direction a permis la mise en œuvre des dispositions prévues dans le protocole d'accord signé le 16 novembre 2000 par le ministre de l'éducation nationale et le SNPDEN, syndicat majoritaire des personnels de direction. Il s'agit notamment de définir les conditions d'un pilotage et d'un fonctionnement collectif plus efficaces des établissements; reconnaître le rôle et la place des chefs d'établissement et les accompagner au plus près de leur action; organiser une gestion plus moderne et plus harmonieuse des carrières; revaloriser la carrière des personnels de direction. La plupart des dispositions sont d'ores et déjà mises en œuvre. Ainsi: 1. Des relations plus claires et plus confiantes sont établies entre les personnels de direction et les autorités académiques par la mise en place des lettres de missions adressées à chaque personnel de direction; les nouvelles procédures, mises en œuvre dès le printemps 2001, sont en cours d'achèvement et les premières évaluations seront prochainement réalisées. 2. Les résultats de cette évaluation permettront aussi de conduire avec plus de clarté et d'objectivité les grandes opérations de carrière, de promotions et de mutations. 3. Les nouvelles conditions du recrutement permettent depuis quatre ans de redonner un dynamisme nouveau au corps des personnels de direction;

en effet, d'une part, l'ouverture du recrutement à des personnels administratifs a permis d'accueillir des personnels de direction aux parcours très diversifiés, d'autre part, la limite d'âge, progressivement amenée à cinquante ans, participe également de cet objectif. 4. La situation des proviseurs vie scolaire a été améliorée puisque ces personnels bénéficient d'une bonification indiciaire de 3^e ou 4^e catégorie selon le classement du poste et des IFTS de la 1^{re} catégorie comme les chefs de division des rectorats. Un corps unique à trois grades a été créé; un pyramidage nouveau porte à 8,5 % et 45 % respectivement les effectifs de la hors classe et de la 1^{re} classe. Ainsi, sur les 13 000 personnels de direction en fonction, plus de 5 000 d'entre eux ont bénéficié d'une promotion à l'issue des quatre années de mise en œuvre de cette mesure; en outre, une amélioration du classement des établissements réalisée en 2001 contribue à la reconnaissance des charges et difficultés des personnels de direction. Ces mesures très positives sont manifestement attractives puisque le nombre de candidatures aux concours de recrutement a sensiblement augmenté. Alors qu'il était en moyenne de 2 500 candidats, il a augmenté de 500 candidatures en 2004. Par ailleurs, les créations de postes de personnels de direction (40 en 2004) ont permis soit de créer de nouveaux établissements, soit de consolider les équipes de direction. Outre les ajustements accompagnant la carte des établissements, une attention particulière est portée aux établissements aux très faibles effectifs pour remédier à l'isolement des chefs d'établissement. Enfin, certaines académies mettent en réseau les plus petites structures afin d'offrir des conditions plus rationnelles d'exercice aux personnels de direction;

4 VIE DES ÉTABLISSEMENTS

AN (Q) n° 17856 du 12 mai 2003 (M. Bruno Bourg-Broc): célébration de la journée franco allemande

Réponse (JO du 28 décembre 2004 page 10462): à l'occasion de l'anniversaire du traité de l'Élysée, le 22 janvier 2003, le président de la République française et le chancelier de la République fédérale d'Allemagne ont voulu que le 22 janvier soit, chaque année, la journée « franco-allemande ». Cet événement doit être l'occasion de mobiliser l'ensemble des systèmes éducatifs des deux pays pour promouvoir une meilleure connaissance de la culture et de la langue du pays partenaire, dans un esprit de découverte et d'échange. Le thème de la journée est fixé chaque année par le conseil des ministres franco-allemand du printemps. En 2004, il portait sur l'élargissement de l'Europe. En 2005, il concernera le français et l'allemand considérés comme « des atouts pour des métiers et des carrières en Europe ». Un groupe de travail franco-allemand s'est réuni à plusieurs reprises pour préparer cet événement. Une note de service (n° 2004-152 du 21 septembre 2004) a été publiée au *BOEN* du 7 octobre 2004. Des documents d'accompagnement, intitulés « fiches-actions », proposant des pistes de travail et des ressources pédagogiques destinées aux enseignants, ont été élaborés et sont disponibles depuis octobre 2004 sur le site Internet EduScol du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche. Cette journée sera, le plus souvent, préparée en amont, dans un cadre pluridisciplinaire et avec la participation de la société

civile et du monde économique. Dans le contexte actuel d'intense coopération éducative avec l'Allemagne et de promotion de l'apprentissage de l'allemand, les recteurs ont été invités à tout mettre en œuvre pour assurer à l'événement le retentissement le plus large possible. Un questionnaire d'impact a été adressé aux délégués académiques aux relations internationales et à la coopération.

AN (Q) n° 48655 du 19 octobre 2004 (M. Jean-Marc Nesme): réglementation de l'accès des aumôniers aux lycées

Réponse (JO du 8 février 2005 page 1374): la loi n° 2004-228 du 15 mars 2004, relative à l'application du principe de laïcité dans les établissements scolaires, ne vise que le port, par les élèves, de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse dans les écoles, les collèges et lycées publics, et ne comporte aucune disposition concernant les aumôneries. Les services d'aumônerie dans les établissements scolaires sont prévus par la loi de 1905 sur la séparation de l'Église et de l'État; leur organisation est précisée notamment par les articles R. 141-4 et R. 141-5 du code de l'éducation et par la circulaire n° 88-112 du 22 avril 1988. Les aumôneries peuvent être instituées à la demande des parents d'élèves et toutes les religions peuvent en bénéficier. Elles fonctionnent « aux heures laissées libres par l'horaire des cours et des leçons, suivant un emploi du temps dressé par le chef d'établissement ». L'organisation éventuelle de ces services à l'intérieur de l'établissement est laissée à l'appréciation du recteur, après avis du chef d'établissement. Il n'est pas envisagé de remettre en cause ces dispositions.

AN (Q) n° 47549 du 28 septembre 2004 (M. Jean-Marc Nesme), n° 47711 du 28 septembre 2004 (M. Daniel Fidelin), n° 48641 du 12 octobre 2004 (M. Jean-Christophe Lagarde), n° 49202 du 19 octobre 2004 (M. Patrick Roy), n° 49582 du 26 octobre 2004: modalités de suppression d'un jour férié:

Réponse (JO du 8 février 2005 page 1373): l'article 6 de la loi relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées, telle qu'elle a été définitivement adoptée par le Parlement, prévoit notamment que, pour les fonctionnaires et agents non titulaires relevant de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, la journée de solidarité prévue à l'article L. 212-16 du code du travail prend la forme d'une journée fixée par arrêté du ministre compétent, après avis du comité technique paritaire ministériel concerné. A défaut, la journée de solidarité est fixée au lundi de Pentecôte. Le ministre a décidé que cette journée de solidarité serait définitivement arrêtée au terme de consultations et après analyse des considérations propres à chaque académie. A la suite de la concertation menée par les recteurs avec l'ensemble des acteurs locaux, pour les services et les établissements de leur académie, il a été décidé que la journée de solidarité serait fixée au lundi de Pentecôte. Les recteurs pourront toutefois modifier cette date, dans les limites fixées par le décret n° 90-236 du 14 mars 1990, pour prendre en compte certaines situations locales.

12 QUESTIONS PÉDAGOGIQUES

AN (Q) n° 45199 du 3 août 2004 (Mme Chantal Robin-Rodrigo): réforme de la classe de 3° des collèges

Réponse (JO du 2 novembre 2004 page 8652): la nouvelle classe de troisième représente une évolution plutôt qu'une réforme et substitue une seule classe de troisième aux

actuelles troisièmes à option langue vivante, troisièmes à option technologique, troisièmes technologiques ainsi qu'aux diverses formes de troisièmes préparatoires à voie professionnelle développées ces dernières années. La diversité accrue et plus explicite des enseignements proposés permet de mieux répondre à la diversité des élèves et de leurs attentes. Cette évolution permet ainsi de composer efficacement l'ambition d'une culture commune offerte à tous les élèves et la nécessaire diversité des parcours pour y parvenir. Elle constitue par là même un levier important pour préparer les élèves à construire leur orientation au lycée en seconde générale, technologique ou professionnelle. Le diplôme national du brevet demeure pour l'instant inchangé. Il fera l'objet d'une redéfinition dans le cadre de la future loi d'orientation. L'introduction de la découverte professionnelle ne signifie pas la mise en place d'un palier d'orientation mais vise plutôt à intégrer la dimension professionnelle comme composante de la culture scolaire et à éclairer les élèves et leurs familles dans l'élaboration de leur choix de fin d'année, soit pour une orientation plus positive vers la voie professionnelle ou pour une remobilisation vers la voie générale et technologique. L'option de trois heures, proposée à tous les élèves, favorisera une prise de conscience de la réalité et de la diversité de la voie professionnelle et, au delà, des métiers et des professions. Le module de six heures contribuera à prévenir l'échec scolaire et éviter les sorties sans qualification. Il offrira à des élèves en grande difficulté une perspective plus précisément liée à la voie professionnelle, voire une poursuite possible de l'alternance proposée dès la classe de quatrième. S'agissant des dispositifs en alternance au collège, leur mise en œuvre s'appuie toujours sur les circulaires de préparation des rentrées 2003 et 2004.

30 PERSONNELS À L'ÉTRANGER

AN (Q) n° 50724 du 9 novembre 2004 (M. Jérôme Rivière): aides de l'État aux établissements français à l'étranger

Réponse (JO du 15 février 2005 page 1602): Sur les 410 écoles homologuées par l'éducation nationale, 273 dépendent plus directement de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE), établissement public sous tutelle du ministère des affaires étrangères, qui est en charge du suivi et de l'animation de ce réseau d'établissements en gestion directe ou qui ont passé une convention avec elle. C'est donc principalement sur ce réseau qu'une réflexion a été engagée. Elle s'est traduite par l'adoption, en décembre 2003, d'un plan d'orientation stratégique. Ce plan engage l'action de l'AEFE jusqu'en 2007 et fixe les objectifs à atteindre en vue de renforcer l'attractivité de nos établissements à programme français, partout dans le monde. Le ministre délégué à la coopération, au développement et à la francophonie, dans la communication qu'il a faite le 3 novembre en conseil des ministres sur l'enseignement français à l'étranger, a marqué la volonté politique d'appuyer les actions en cours en renforçant notamment la capacité de l'agence à aider aux investissements immobiliers des établissements. Les 273 établissements du réseau de l'agence accueillent un total de 156 951 élèves dans 125 pays. L'effectif total est en progression de près de 9 % depuis 1990, année de création de l'AEFE. Cette progression est plus nette encore si l'on ne tient compte que des élèves français scolarisés puisqu'elle est de l'ordre de 22 % pour cette même période. Ces données tendent à démontrer que l'attractivité des écoles et lycées français à l'étranger reste forte et se développe grâce à la politique de suivi attentif des établissements et d'animation du réseau de l'AEFE. Afin de renforcer l'attractivité de cette offre scolaire française, des actions concrètes dans le domaine pédagogique ont été engagées, en application du plan d'orientation stratégique de 2007. Une circulaire sur l'apprentissage des langues vivantes dans les classes du primaire a été élaborée en 2004 et l'agence travaille à l'élaboration d'une circulaire similaire pour les autres niveaux d'enseignement. Dans une optique d'ouverture de nos établissements aux pays dans lesquels ils sont implantés, il a été décidé de mettre en œuvre un enseignement du français répondant

aux besoins d'intégration des élèves nationaux, de dispenser un enseignement de la langue du pays d'accueil pour les élèves français et nationaux et de promouvoir de façon systématique l'enseignement de l'anglais dans un contexte international. L'ensemble de ces orientations se traduit par des projets spécifiques dans chaque établissement et des actions de formation continue. Ces dernières sont un élément central de la qualité de l'enseignement dispensé dans les établissements. Dans le domaine de l'immobilier, l'agence développe ses instruments d'intervention et accroît les crédits à l'appui aux investissements. Le renforcement de l'attractivité de nombre de ceux-ci passe en effet par des travaux de réfection, d'aménagement, d'extension ou même de relocalisation. L'AEFE s'attache à veiller à la diversification de ses sources de financement en impliquant les collectivités territoriales, les entreprises et les associations afin que le double financement, primordial pour le fonctionnement des établissements français à l'étranger, puisse être complété, comme le préconise le rapport du sénateur Ferrand, par d'autres contributions. La proposition de création d'une fondation destinée à recevoir des dons des anciens élèves et facilitée par la loi sur le mécénat d'août 2003 est ainsi actuellement à l'étude. Dans cette même perspective de diversification des sources de financement, le dynamisme des établissements se traduit par une augmentation de la contribution des États qui accueillent les établissements d'enseignement français. Celle-ci est passée de 10 millions d'euros pour l'année scolaire 2002-2003 (soit 1,3 % de l'ensemble du budget de l'enseignement français à l'étranger) à plus de 13 millions (soit 1,8 % de ce budget). Cette augmentation est la conséquence de la collaboration entre l'AEFE, les postes diplomatiques et les états d'accueil; le renforcement de cette collaboration était l'une des priorités du plan d'orientation stratégique 2007 de l'agence. Enfin, un travail de fond a été entrepris en vue de la prochaine création d'une fédération des associations d'anciens élèves des lycées français à l'étranger dont le nombre et les activités témoignent de la vigueur de ce réseau.

À suivre...

Ouvrage d'un collègue

LE VOLEUR DE CATHÉDRALE

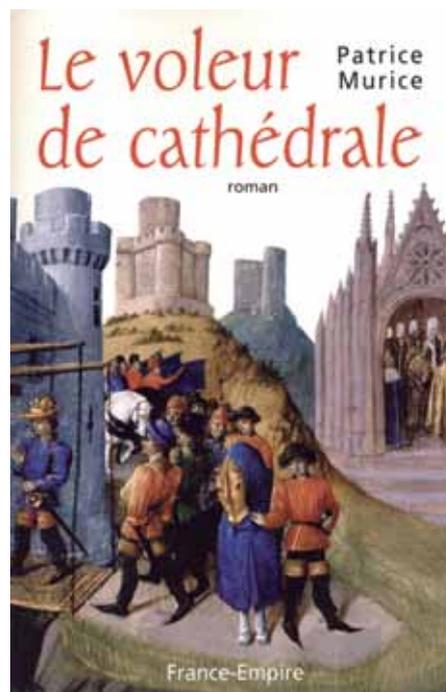
Patrice Murice - Éditions France Empire
342 pages - 19 €

« Laon, par une nuit de septembre 1111. Gobert le Cœur, chevalier de la confrérie Notre-Dame, est de garde à la cathédrale avec deux compagnons. Au petit matin, les chanoines découvrent les trois hommes endormis sur le sol, tandis que sous la voûte de l'autel pend le cadavre d'un prêtre atrocement mutilé. Horreur ! De plus, les reliques exposées pour la fête de la Vierge ont été dérobées... »

C'est autour de cette intrigue que s'ouvre ce roman, qui mêle histoire et fiction. S'en suivront une série de malheurs qui entraîneront le héros, Gobert, dans une aventure pleine de péripéties au terme de laquelle il prouvera son innocence.

Ce roman aide ainsi à comprendre l'histoire sanglante de la révolte de Laon en 1112 contre le prince évêque Gaudry, qui s'acheva par la mort du prélat, la destruction de la cathédrale et les rivalités féodales du royaume de France... « un fait sans précédent et qui contient déjà tous les ferments des raisons conduisant à la Révolution française, six siècles plus tard ».

L'auteur : Patrice Murice est actuellement principal de collège dans l'académie de Lille. Littéraire de formation, il a suivi des études de Lettres à l'Université Lille III où il s'est spécialisé dans les auteurs du XIX^e siècle. *Le voleur de cathédrale* est son premier roman.



Nos peines

Nous avons appris avec peine le décès de :

- Guy BATTINI, principal adjoint honoraire, MARSEILLE ;
- Gérard MENOT, principal honoraire du collège Hutinel, GRETZ ARMAINVILLIERS ;
- Jean Claude MINET, principal adjoint du collège Côte Radieuse, CANET EN ROUSSILLON ;
- Alain RENAUD, proviseur adjoint du lycée Prieur, AUXONNE ;
- Jean Noël PELLEGRINI, Principal du collège Vallès, NIMES ;
- Michel VILLECHANOU, Principal honoraire du collège les Châtenades, MUSSIDAN.

Nous nous associons au deuil des familles éprouvées.