

**snp**  
**den**

Syndicat National des  
Personnels de Direction  
de l'Éducation Nationale

numéro **128**

- Une action continue  
fondée sur des valeurs  
affirmées  
Éditorial du secrétaire général
- En pages centrales : spécial  
'entrée dans la fonction  
de direction 2005'

# Direction



La plate forme d'Usinage Grande Vitesse  
au lycée Alphonse Heinrich à HAGUENAU,  
académie de Strasbourg

# Une action continue fondée sur des valeurs affirmées

Dans six mois, nous allons voter pour les élections aux commissions paritaires académiques et nationales des personnels de direction. Elles permettent de désigner nos représentants chargés de contrôler la mise en œuvre des droits acquis en matière de promotions et de mutations, et d'en garantir l'application équitable. Comme l'a toujours conçu le SNPDEN, ce rôle relève d'une véritable éthique syndicale.



Mais l'enjeu de ces élections est aussi de déterminer la représentativité des organisations syndicales. Elles constituent donc un enjeu majeur pour l'action dans un contexte où les pouvoirs publics sont peu disposés au dialogue social.

Parce que le SNPDEN constitue une exception en matière de syndicalisation et de représentativité, nous avons pu démontrer lors du mouvement de « résistance professionnelle », organisé en mai 2004, que les demandes et les revendications, que nous exprimions au nom des personnels, reposaient sur une réalité, et que le mécontentement voire l'exaspération dont nous faisons état devaient être pris au sérieux.

La place essentielle, mais difficile, que nous occupons a été particulièrement mise en évidence, lors de la radicalisation du mouvement lycéen. Dans ce contexte, François Fillon s'est d'ailleurs engagé devant le SNPDEN à ouvrir de nouvelles discussions sur le métier.

Le rassemblement d'une très grande majorité des 13 000 personnels de direction derrière le SNPDEN est donc bien un atout essentiel pour faire avancer les revendications.

Notre syndicalisme repose sur une conception élevée du métier et sur des valeurs affirmées.

Avec l'Internationale de l'Éducation, nous combattons pour que l'éducation et les autres services à vocation sociale soient exclus de l'Accord Général sur le Commerce des Services (AGCS). Nous défendons l'autonomie des établissements, associée à une vraie politique des territoires, car sans mixité sociale, il n'y aura pas de mixité scolaire; sans mixité scolaire l'égalité de tous devant l'école restera un vain mot. Mais nous souhaitons que la politique éducative soit pilotée nationalement, c'est également pourquoi il est impératif que les chefs d'établissement, représentants de l'État, restent présidents de leurs conseils d'administration.

... suite de l'édito page 6

Éditorial

3

6

Agenda  
Décisions du BNActualités  
Rencontres

8

17 Dossier spécial :  
Mémento refraite (3)

LOLF

21

26

International

Chronique  
juridique...

28

**Hors série 1/2005  
en pages centrales,  
numérotées de I à  
XXXII, spécial 'entrée  
dans la fonction de  
direction 2005'**

## Index des annonceurs

ALISE	2
INDEX ÉDUCTION	4, 5
OMT	9
PROMETHEAN	11
INCB	13, 36
MICROSOFT	15
MAIF	35

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° 128

Mis sous presse le 5 mai 2005

Abonnements : 35 € (10 numéros)

Prix du numéro : 3,80 €

# Agenda

## Jeudi 21 avril

Rencontre avec Paul Desneuf, directeur de l'Encadrement sur le projet de modification du décret statutaire et l'arrêté sur le concours de personnel de direction.

## Du jeudi 5 au samedi 7 mai

Congrès PEEP à Gujan Mestras.

## Lundi 9 mai

Rencontre avec Didier Jayle, Président du Comité Interministériel de Lutte contre la Drogue et la Toxicomanie.

## Mercredi 11 mai

Philippe Guittet à l'AGA d'Amiens.

## Jeudi 12 mai

Rencontre à la DESCO sur les projets de décrets, loi d'orientation.  
Conseil Supérieur de l'Éducation (CSE).

## Du vendredi 13 au lundi 16 mai

Congrès de la FCPE

## Vendredi 13 mai

Conseil National de Vie Lycéenne (CNVL).  
Rencontre à la direction de l'Encadrement sur l'évaluation des personnels de direction adjoints.

## Lundi 16 mai

Réunion des commissions du BN à 17 heures.

## Mardi 17 mai

BN.  
Réunion des retraités/CFA du CSN au lycée Turgot.

## Mercredi 18 et jeudi 19 mai

CSN à la MGEN (Paris).

## Vendredi 27 et samedi 28 mai

L'Internationale de l'Éducation (IE) rencontre le SNPDEN.

## Lundi 30, mardi 31 mai et mercredi 1er juin

CAPN sur postes adjoints (+ « queue de mouvement » chefs).

## Mardi 31 mai

Rencontre avec M. Lebreton, Président de l'Assemblée des Départements de France (ADF).

## Vendredi 3 juin

CAPN des EREA.

*suite de l'édito...*

Nous ne transigeons pas sur les valeurs républicaines et démocratiques.

Nous avons porté le débat lors de l'élaboration de la loi sur les signes religieux à l'école parce que nous avons une conception exigeante de la laïcité, de la mixité et de l'intégration par l'école.

Lors de l'élaboration de la loi Fillon, nous avons défendu sans relâche, face au ministre puis devant les commissions parlementaires, une conception ambitieuse du service public d'éducation, pour une école de la réussite pour tous.

Mais après le vote définitif de la loi, nous ne nous sommes pas associés aux apprentis sorciers qui ont soutenu la rébellion des lycéens (FCPE Paris), les actions de blocage et d'occupation (SNES-FSU, CGT) ; le jeu dangereux, voire irresponsable de ces éducateurs, le retard pris par le gouvernement à recevoir les organisations représentatives de lycéens ont facilité les actions minoritaires et antidémocratiques. Lorsque des personnels sont blessés, des exactions commises, il est trop tard alors pour reprocher aux forces de l'ordre et à la justice de faire leur travail face à des groupes activistes qui n'ont plus grand chose à voir avec le mouvement lycéen.

De trop nombreuses organisations, des élus de gauche, ont fait preuve d'un mutisme assourdissant. Ce n'est pas en laissant croire qu'une loi peut être abrogée quelques jours après son vote, ce n'est pas en se taisant sur les modes d'action employés, que l'on forme des citoyens responsables, que l'on donne du sens à la démocratie, et que l'on construit un mouvement syndical responsable.

Je voudrais rendre hommage aux personnels de direction, aux agents d'accueil, aux CPE, aux surveillants et à ceux des enseignants qui ont permis dans ces conditions, et malgré les prises de positions syndicales, d'assurer la sécurité des personnes et des biens, et de maintenir le dialogue avec les lycéens qui le souhaitent.

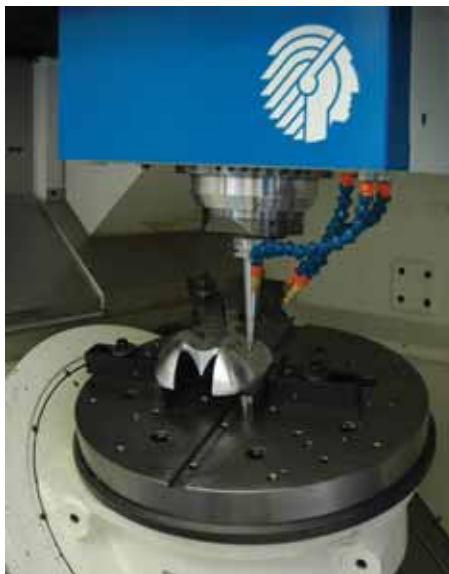
Ce n'est pas la rue mais le Conseil Constitutionnel qui a décidé que le rapport annexé à la loi d'orientation et de programme, qui tenait en un seul article de la loi, n'avait pas de valeur législative. De ce fait, la montagne a donc accouché d'une souris. Nous rappelons notre volonté d'être associés à la réflexion sur les décrets d'application mais aussi sur les éventuels textes réglementaires qui risquent de se multiplier du fait de cette décision.

Le retrait des éléments de programme de la loi rend nécessaire plus que jamais un collectif budgétaire pour l'éducation. Le SNPDEN sera de ce combat.

**Philippe GUITTET**



# La plate forme d'Usinage Grande Vitesse au lycée Alphonse Heinrich à HAGUENAU, académie de Strasbourg



« Pôle d'excellence de la Mécanique en Alsace du Nord », le Lycée Heinrich accueille chaque année environ 800 élèves et étudiants pour la préparation des baccalauréats scientifique (sciences de l'ingénieur), génie électrotechnique et génie mécanique, des BTS productique mécanique, informatique et réseaux pour l'industrie et les services techniques, mécanique et automatismes industriels, et électrotechnique

Afin de répondre à la demande locale, et en liaison avec le lycée technique de Bühl en Allemagne, une section Génie Mécanique Européenne a été créée il y a 2 ans, développant comme DNL (Discipline Non Linguistique), la construction mécanique (8 heures de cours et d'atelier en langue allemande).

La plate forme d'Usinage Grande Vitesse est née il y a 4 ans, d'un partenariat Etat – Région et de la volonté des acteurs locaux de concrétiser un partenariat de longue date entre les industriels et le lycée, la plate forme technologique joue aujourd'hui pleinement son rôle. Elle permet, d'une part, d'offrir à tous les étudiants en BTS des métiers de la Mécanique, une première approche de l'Usinage Grande Vitesse. Elle offre, ensuite, aux industriels du grand Est un outil pour leurs essais.

La fonction technologique de la plate forme vise à réaliser des actions de promotion de l'UGV, de démonstration et d'essais de coupe, de formation de personnels des entreprises, de conseils dans le domaine de l'UGV.

Les équipements (coût de l'investissement ~ 750 000 € !) permettent une synergie importante entre le monde industriel et l'enseignement.

Trois professeurs du lycée, spécialistes reconnus dans le domaine de l'Usinage Grande Vitesse, apportent leurs compé-

tences pour l'enseignement initial, à la formation des Adultes par le biais du GRETA et au transfert de technologie vers les entreprises.

Enfin, la Licence Professionnelle (Ingénierie Simultanée – Option Usinage Grande Vitesse) mise en place avec l'université de Haute Alsace à Mulhouse, permet à une douzaine d'étudiants, de parfaire leurs connaissances dans le domaine.

Merci à **Michel Gasperment**, proviseur, pour le crédit photos et la présentation de son établissement.



# Actualités

Valérie FAURE

## LOI D'ORIENTATION : LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL CENSURE 2 ARTICLES

Le Conseil Constitutionnel a rendu le vendredi 22 avril sa décision relative à la loi d'orientation et de programme sur l'avenir de l'école, en rejetant l'article 7 définissant les missions de l'École et l'article 12 approuvant « les objectifs et orientations » du rapport annexé.

Concernant le premier article rejeté, il précisait notamment que « l'objectif de l'école [était] la réussite de tous les élèves », le conseil constitutionnel a estimé qu'il était « dépourvu de toute portée normative en raison de l'évidence de son contenu ». Pour l'article 12, il a jugé que le rapport annexé pouvait trouver sa place dans la catégorie des « lois de programme à caractère économique et social », aurait dû être soumis à l'avis du conseil économique et social, et pour cette raison, a conclu que son adoption comportait un « important vice de procédure ».

Le SNPDEN note que cette décision retire au rapport annexé toute valeur législative. Il n'aura « si le gouvernement le maintient, qu'un caractère réglementaire ». Dès le Conseil supérieur de l'éducation du 16 décembre 2004, le syndicat avait d'ailleurs demandé « le retrait de cet article qui faisait avaliser de manière législative, par un seul article, la politique éducative de François Fillon ».

Les autres syndicats se sont également réjouis de cette censure constitutionnelle.

Pour l'Unsa Éducation, cette décision « a court-circuité François Fillon et a évidé la loi [...] » ; la FSU y voit un « échec cuisant pour le ministre », un « véritable camouflet pour le gouvernement... » selon la FCPE ». Le SGEN-CFDT juge que la loi est ainsi « quasiment devenue une coquille vide », « preuve [pour la FIDL] que

cette loi sans ambition pour l'éducation a véritablement été bâclée ; l'UNL pense qu'il s'agit là « d'une réponse cinglante à l'arrogance du Ministre » et « une leçon bien méritée ».

Il est nécessaire à présent que le ministre entame dans les prochaines semaines avec les organisations syndicales de véritables négociations sur les projets de décrets d'application. La suppression des mesures de programme nécessite que le ministre propose au parlement un collectif budgétaire pour l'éducation.

Le texte de la décision du conseil constitutionnel, paru au JO du 24 avril, est consultable à l'adresse suivante [www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2005/2005512/index.htm](http://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2005/2005512/index.htm).

## LA LOI EST PUBLIÉE, LES DÉCRETS D'APPLICATION EN DISCUSSION

Dès le 24 avril, la loi est promulguée au journal officiel ; le ministre assure deux jours plus tard sur les ondes, que l'invalidation des deux articles n'aurait « aucun impact sur la réforme de l'école », que ce n'était « qu'un problème de forme » et que la partie invalidée serait « mise en œuvre de manière réglementaire », et précise à une autre occasion que le budget 2006 respecterait les engagements financiers figurant dans le rapport annexé et que le calendrier serait respecté. « Le rapport annexé a été disjoint pour une raison de procédure, sans que son contenu soit remis en cause sur le fond ».

Nous sommes à présent entrés dans la phase de consultation sur les textes d'application reprenant le contenu du rapport annexé invalidé ; plus d'une trentaine de décrets et arrêtés devraient ainsi être

soumis à la discussion jusqu'au mois de juin.

Les réunions bilatérales avec les organisations syndicales ont donc commencé début mai autour d'une première série de projets de décrets, abordant notamment la création du Haut Conseil de l'Éducation, les modalités d'attribution des bourses, l'organisation de la formation au collège, l'orientation et l'affectation des élèves...

Reçu en délégation le 2 mai, (cf. page 16) « le SNPDEN est particulièrement intervenu sur les textes concernant l'orientation et l'affectation des élèves, le collège et l'accès des bacheliers professionnels aux STS » et « a insisté sur la nécessité que soient bannies de ces textes les formulations porteuses d'ambiguïté », mettant en difficulté les personnels de direction dans l'exercice de leurs missions. Il a par ailleurs indiqué son souhait « que soient correctement mesurées toutes les conséquences juridiques » de certaines dispositions des textes, notamment « ceux concernant les procédures d'orientation et l'organisation des conseils de classe ».

Le syndicat a demandé à être particulièrement « associé aux textes à paraître accompagnant l'évolution des EPLE » et il a une nouvelle fois insisté sur la nécessité d'ouvrir les négociations sur les conditions d'exercice du métier de personnel de direction annoncées par le ministre lors d'une rencontre le 5 avril dernier.

Le SNPDEN restera vigilant quant aux conditions de la mise en œuvre de la loi d'orientation et de programme pour l'école.

## LYCÉENS : LE TEMPS DE LA CONCERTATION EST VENU

Trois mois après le début de la mobilisation lycéenne, le

ministre semble enfin avoir pris la mesure du malaise exprimé. En témoignent les premiers signes d'ouverture issus de la réunion du Conseil national de la vie lycéenne des 7 et 8 avril dernier, la première depuis l'adoption par l'Assemblée nationale de la loi d'orientation.

Cette réunion a ainsi permis au ministre d'annoncer son intention de renforcer l'accompagnement des élèves dans les lycées, avec la mise en place, notamment dans les 300 établissements les plus sensibles, d'assistants pédagogiques, « des étudiants se destinant aux métiers de l'enseignement », « chargés d'accompagnement méthodologique et de soutien scolaire, en lien avec les professeurs et le conseil pédagogique ».

François Fillon a également évoqué quelques pistes de réflexion pour intensifier la démocratie lycéenne telles que l'élargissement du champ de travail du CNVL au fonctionnement de la scolarité au lycée, au déroulement des études et des examens, le renforcement éventuel du fonctionnement de la vie lycéenne dans les académies avec la nomination d'un délégué de la vie lycéenne auprès de chaque recteur, l'éventualité que le vice-président du CVL soit membre de droit du conseil d'administration de l'établissement...

Lors d'une deuxième rencontre le 15 avril, les membres du CNVL ont obtenu un calendrier et les thèmes précis des prochaines rencontres, à savoir les assistants pédagogiques, les options, la démocratie et la vie lycéenne, l'interdisciplinarité, et le dédoublement des langues.

Le 18 avril, le SNPDEN s'est félicité de voir « qu'après de longues semaines de mutisme », le ministre décide « d'engager une discussion avec les organisations représentatives du mouvement lycéen UNL et FIDL », ce qu'il demandait depuis longtemps, et souhaite que sur les questions abordées, « qui con-



cernent l'ensemble des partenaires de l'Éducation, aucune décision définitive ne soit prise sans que chacun ait été entendu ». « Il ne faudrait pas que du fait de son incapacité à gérer le mouvement lycéen, le gouvernement ne choisisse comme seuls partenaires les syndicats lycéens ».

Il a indiqué d'ailleurs son souhait d'être partie prenante de ce débat tant sur la pédagogie que sur l'organisation du lycée.

## DES DÉBOURDEMENTS INACCEPTABLES CONTINUENT

Si à la mi-avril, le calme semblait revenir dans la quasi-totalité des lycées, quelques points de fixation d'une certaine violence engendrée par une minorité radicale de lycéens continuaient cependant d'entraver fortement le fonctionnement de certains lycées, exigeant parfois encore des fermetures d'établissements.

Pour exemple, le 14 avril, le SNPDEN déplorait dans un communiqué l'hospitalisation de la proviseure du lycée Balzac à Paris, à la suite d'une violente bousculade lors de l'accueil des élèves le matin, et le syndicat tenait à témoigner son total soutien à toute l'équipe éducative qui continuait « de pâtir des agissements de certains élèves qui ont perdu toute légitimité, dès lors que le Ministre a reçu les organisations lycéennes représentatives et a fait des propositions concrètes ». Quelques jours après, s'en suivaient dans ce même établissement, intrusion, occupation et dégradations nocturnes, obligeant la proviseure à porter plainte.

A deux jours des vacances de l'Île de France, la coordination nationale lycéenne appelait toujours à poursuivre l'action et quelques lycées ici ou là étaient encore le théâtre de blocages.

Le 18 avril, le SNPDEN se devait de dénoncer, une nouvelle fois, l'attitude paradoxale « de certaines organisations syndicales d'enseignants continuant à soutenir une coordination nationale lycéenne non représentative aux modes

d'action minoritaires et antidémocratiques », et ce, « alors que les organisations représentatives de lycéens ont décidé d'engager des discussions avec le ministère de l'éducation nationale et d'arrêter le mouvement ». Dans un communiqué en date du 28 avril, l'UNL déclarait en effet accepter le calendrier de travail proposé par le ministère, se montrant ouverte aux négociations et prête à faire des propositions.

Le 29 avril, c'est le personnel du lycée Fénelon à Lille qui a été victime d'actes de violence, à la suite de l'intrusion d'une quinzaine de lycéens extérieurs au lycée, qui « armés de bornes anti-stationnement en fonte » ont forcé la porte d'entrée et bousculé le personnel tentant de s'interposer, dont le proviseur et une CPE, obligeant le chef d'établissement à déposer là encore une plainte pour intrusion et dégradations.

La section du SNPDEN de Lille, dans l'édition *Lille.net* du 2 mai, a réagi à cette action inacceptable : « Quelles que soient ses insuffisances, la loi Fillon a été votée, elle devient donc une loi de la République que nous devons appliquer.

Nous ne pouvons pas accepter que le SNES cautionne ces violences et apporte de façon démagogique son soutien à ces jeunes. Voici ce qu'écrivait ce syndicat : « L'information selon laquelle des plaintes auraient été déposées par des membres de l'Éducation nationale indique que tous les moyens de pression sont utilisés pour imposer le silence aux lycéens ». Ces propos sont inacceptables ! Parmi le personnel malmené se trouvait une conseillère principale d'éducation, ce que ce syndicat semble ignorer. Ceci est pour le moins surprenant. Le SNPDEN apporte son soutien à l'ensemble du personnel de l'Éducation nationale qui a dû faire face à cette agression et dénonce ces actes de violence ».

## EN BAISSÉ : LE NOUVEL OBS PARIS ILE-DE-FRANCE

Après les mouvements lycéens récents au lycée Turgot

à Paris au cours desquels une agent de service a été blessée, la proviseure de l'établissement a fait les frais de cet hebdomadaire en étant à deux reprises, dans le supplément Île de France du Nouvel Observateur - semaine du 14 au 20 avril 2005- largement et injustement pointée du doigt par une journaliste.

L'encart titré « En baisse : la proviseur du lycée Turgot » dans la rubrique « Ici et là » de l'Hebdomadaire est notamment particulièrement scandaleux. On peut y lire : « les lycéens faisaient une chaîne humaine devant la porte pour bloquer l'accès au lycée. Thérèse Duplaix, perdant toute mesure, aurait distribué des gifles à la volée puis elle a fait appel aux élèves de prépa et BTS pour forcer l'accès. A une élue qui avait suscité un débat en mairie, elle a annoncé : « je veux constituer une milice de prépas ».

Cette description, certes un conditionnel, mais si précisément relatée et si diffamatoire, eût méritée, avant publication, une vérification des sources. De tels écrits ne peuvent que desservir le support qui les rapporte et lui faire perdre de sa crédibilité.

La proviseure du lycée, avec le total appui du SNPDEN, a écrit au directeur de la publication du Nouvel Observateur, pour exiger un droit de réponse dont vous trouverez le texte ci-après :

« Proche de la fin d'une carrière de proviseur et du haut de mon 1,60 m, j'aurais, face à 250 adolescents armés de 20 containers-poubelles et de grilles de chantier, distribué des gifles à la volée : l'affabulation grossière de cette affirmation rapportée au conditionnel par une journaliste ne peut être que criante pour tout lecteur de bon sens.

En conversation téléphonique avec la maire adjointe du 3<sup>e</sup> arrondissement, je lui ai décrit l'affrontement verbal et physique qui avait opposé, sur le trottoir devant le lycée, des élèves manifestants et des élèves voulant aller en cours et la cassure se trouvait être, en effet, entre élèves de prébac et élèves post-bac. Je lui ai également fait part de mon inquiétude lorsque, le lendemain, ces adolescents se retrouveraient tous dans la même cour de

récréation. L'idée de création de milice relève de l'imaginaire d'un pouvoir fantasmé des chefs d'établissement qui n'ont pas vocation à être des chefs de bandes. Il me semblait que la mission d'un journaliste était de ne jamais rien publier sans vérifier les sources et sans céder à la tentation du sensationnalisme. Mais tout le monde peut se tromper ».

La demande de publication de ce droit de réponse n'est que justice.

Soulignons au passage que ce n'est pas la première fois que des chefs d'établissement sont injustement épinglés dans les colonnes de cet hebdomadaire !

## LES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT FÉLICITÉS POUR LEUR ATTITUDE PENDANT LE MOUVEMENT LYCÉEN

Dans une lettre en date du 18 avril dernier, adressée à l'ensemble des proviseurs et proviseurs adjoints, le ministre de l'Éducation nationale a tenu à remercier personnellement les chefs d'établissement et à leur exprimer toute sa « reconnaissance » pour leur rôle et leur prise de responsabilité lors des récentes mobilisations lycéennes.

« Un certain nombre d'établissements dont vous avez la charge ont été confrontés ces dernières semaines à des situations difficiles et à des incidents répétés, parfois graves au point de menacer la sécurité des élèves ou celle des membres de l'équipe éducative. [...] Dans ce contexte, je sais que vous avez tenu votre rôle et pris vos responsabilités. Certains d'entre vous ont été physiquement bousculés, voire blessés. Avec vos collègues et collaborateurs, vous avez incarné courageusement une volonté au nom de l'État : celle d'assurer la permanence des enseignements, la dignité de la mission éducative, et, comme, priorité absolue, la sécurité des personnes.

Vous avez justifié la confiance que la Nation porte à l'Éduca-

tion nationale. Je tiens à vous en remercier personnellement » [...].

Des félicitations qui ont également eu un écho en région : le Recteur de l'académie de Rennes, suite à certaines demandes faites en groupe « Blanchet », a lui aussi tenu à adresser un courrier de vifs remerciements à l'ensemble des proviseurs de son académie pour leurs actions et leur mobilisation. « *Pendant plusieurs semaines, nos lycées et lycées professionnels ont été le cadre de manifestations diverses et variées, plus ou moins perturbantes selon les lieux et les moments...* ». « *Représentant de l'État dans l'établissement, vous avez veillé personnellement à assurer la sécurité des personnes et des biens ainsi que l'indispensable continuité du service public [...]* ». « *Pendant cette période, vous avez su faire front. Vous avez tout tenté pour assurer nos missions. Certains d'entre vous ont dû faire face à des coalitions hétéroclites et traiter des situations complexes, parfois intolérables. Vous avez pu compter sur vos adjoints. Je vous demande de leur transmettre tous mes remerciements. Ceux-ci vont aussi aux membres de la communauté éducative qui se sont mobilisés dans le même sens...*

Des hommages mérités et qui méritaient donc d'être soulignés.

## LES BLOGS S'INSTALLENT EN MILIEU SCOLAIRE

Depuis le début du mois de mars, une dizaine d'exclusions définitives ont été prononcées à l'encontre de lycéens ayant diffusé sur leurs blogs (chronique ou journal intime sur internet), des propos injurieux ou diffamatoires mettant directement en cause des personnels ou des camarades, illustrés dans certains cas par des photos ou dessins caricaturaux aux commentaires plus ou moins calomnieux.

Tel a été le cas dernièrement au collège Teilhard de Chardin à Chamalières, au collège Henri Matisse de Garges lès Gonesse (Val d'Oise) ou

encore au collège privé Saint-Martin à Amiens.

Ce nouveau type de publications qui tend à se développer dans le milieu scolaire depuis la rentrée de septembre, et qui concernerait selon les estimations de la délégation interministérielle aux usages de l'Internet plus d'un collégien ou lycéen sur deux, a aussitôt provoqué la polémique et l'indignation de certains parents d'élèves, et de la FIDL notamment, qui ont jugé « *disproportionnées par rapport à la faute commise* ». La FCPE a ainsi interpellé le ministère de l'Éducation nationale, en estimant qu'une réflexion devait être ouverte d'urgence pour former les élèves à l'usage de ces pages internet et les sensibiliser aux questions du droit à l'image.

Interrogé sur le sujet par l'Agence Éducation et Formation, Pascal Bolloré, principal du Collège Courbet à Pierrefitte (Seine St Denis), et responsable de la cellule juridique du SNPDEN, indique que ces « *chroniques électroniques* » qu'il rapproche des journaux lycéens sont publiques (même si elles sont vouées, de par leur caractère de cahier intime, à ne pas être diffusées largement : N.D.L.R.) et peuvent par conséquent « *donner lieu à des poursuites si elles contiennent des propos injurieux ou calomnieux* ». Les élèves s'exposent dans ce cas à deux types de sanctions : sanction pénale puisque la diffamation relève du code pénal, et sanction disciplinaire interne à l'établissement, conseil de discipline et exclusion éventuelle. De plus, la loi Informatique et Libertés du 15 juillet 2004 permet désormais au parquet, ajoute-t-il, d'obliger l'hébergeur du blog à transmettre les coordonnées des auteurs en cas de dépôt de plaintes.

Pascal Bolloré regrette par ailleurs que les élèves ne se rendent pas compte des risques encourus en alimentant ces blogs, « *d'autant plus que les logiciels sont très faciles à utiliser* » et que paradoxalement les élèves y sont très bien formés « *dans le cadre de la préparation du brevet informatique* ».

Heureusement, indique Benoît Sillard, délégué interministériel aux usages d'Internet, « *dans 99 % des cas, les problèmes rencontrés ont été*

*réglés en interne par des discussions entre enseignants et élèves* », tout en précisant pour les cas d'exclusion que « *les chefs d'établissement sont dans une situation délicate car il faut qu'ils arrêtent la vague... et sont un peu obligés de faire des exemples* ».

L'ampleur du phénomène très en vogue semble-t-il, mérite de s'interroger sur cette problématique de l'usage des nouvelles technologies et sur ses dérives éventuelles.

## LA JUSTICE ADMINISTRATIVE CONFIRME L'EXCLUSION DE TROIS ÉLÈVES SIKHS

Le port par un élève de confession sikhe d'un sous-turban est considéré comme un signe manifestant ostensiblement une appartenance religieuse et peut donc légalement être interdit.

Telle est en substance la conclusion du tribunal administratif de Melun, qui par un jugement en date du 19 avril, est venu confirmer l'exclusion prononcée le 5 novembre dernier par le conseil de discipline du lycée Louise-Michel de Bobigny, de 3 élèves sikhs qui refusaient, depuis la rentrée de septembre, de retirer leurs sous-turbans, décision qui avait d'ailleurs été confirmée un mois plus tard par le recteur de l'académie de Créteil.

En rejetant la requête des familles demandant la réintégration des élèves au sein de l'établissement, le tribunal a ainsi estimé qu'en « *persistant à porter le sous-turban (keski sikh), [l'élève] adoptait une tenue le faisant reconnaître immédiatement comme appartenant à la religion sikhe, et cela sans que l'administration n'ait à s'interroger sur la volonté de l'intéressé d'adopter une attitude de revendication de sa croyance ou de prosélytisme, ni à établir que l'attitude du requérant était de nature à troubler l'ordre public* ».

Le tribunal administratif a également précisé que « *la*

*mesure d'exclusion en litige [...]* [était] la réponse ultime prévue en cas de non-respect de la loi sur la laïcité », ajoutant « *qu'au cours de la phase de concertation qui l'a précédée, l'Éducation nationale a proposé au requérant d'abandonner le sous-turban pour porter un filet de protection afin de protéger et de maintenir l'intégrité absolue de sa chevelure, tout en respectant les règles d'hygiène et de sécurité* ».

Pour les avocats des lycéens, « *le tribunal a retenu [dans ce jugement] le critère de visibilité au lieu du caractère ostensible du signe religieux, contrairement à la volonté du législateur et à la constitution* ». Insistant sur l'absence « *d'intention prosélyte* », ces derniers ont précisé qu'ils entendaient faire appel auprès de la cour administrative d'appel de Paris, et à terme, en cas de rejet, déposer un recours devant le Conseil d'État, voire la Cour européenne des droits de l'Homme.

À suivre...

## UN APPUI À LA FORMATION DES PERSONNELS DE DIRECTION

En application de l'accord-cadre conclu le 30 juin 2003 entre le Ministère de l'Éducation nationale et la MGEN (cf. Actualités page 10 *Direction* 113), prévoyant la conduite sur 5 ans d'une série d'actions communes relatives à l'accompagnement professionnel des personnels dans la diversité de leurs métiers et dans leurs difficultés personnelles, le Ministère et la Mutuelle générale de l'Éducation nationale ont signé le 20 avril dernier une convention portant sur la formation des personnels de direction et d'inspection à la prévention du risque.

Réalisée en partenariat avec l'ESEN (École Supérieure de l'Éducation nationale), cette convention, la 3<sup>e</sup> signée dans le cadre de cet accord, couvre trois axes de formation : la promotion de la santé, la prévention des risques professionnels et la prévention des risques encourus par les élèves.



Lire à ce sujet, page 25, l'interview de Georges Fotinos, conseiller du Président de la MGEN, sur les actions de la mutuelle en faveur des personnels de direction.

La formation prévue prend une résonance particulière dans le contexte actuel de mobilisation lycéenne et de situations de conflit que certains chefs d'établissement doivent surmonter

Bernard Dizembourg, directeur de l'ESEN, souligne d'ailleurs dans une dépêche de l'AEF « une demande croissante de formation continue en matière juridique », en particulier de la part des chefs d'établissement ainsi que des demandes importantes en matière de management d'équipe, de communication interne et éventuellement externe. Il ajoute que « d'une manière générale, beaucoup de formations [proposées par l'ESEN] comprennent une part de formation à la communication, et notamment à la communication de crise, afin que les cadres apprennent comment réagir dans des situations difficiles ».

## LE CASSE TÊTE DU LUNDI DE PENTECÔTE

Plus le lundi de Pentecôte approche et plus la pression monte dans les rangs syndicaux : la multiplication des appels à la grève et des mouvements de contestation contre la suppression de ce jour férié.

Et, le Premier ministre a beau multiplier les interventions pour convaincre de l'utilité et de l'incontournable nécessité de cette journée nationale de solidarité pour répondre à l'augmentation des « nouveaux besoins liés au problème du vieillissement de la population... », rien n'y fait ! Le message ne parvient pas à apaiser tous ceux, qui depuis plusieurs semaines, n'ont cessé de dénoncer de plus en plus fortement la mesure.

Ainsi, les 6 fédérations de fonctionnaires (CGT, CFDT, FO, UNSA, FSU et CFTC) ont, dans un communiqué commun, appelé à faire de ce lundi de Pentecôte une journée de mobilisation « sous les formes

les plus diverses y compris la grève », déplorant le maintien d'une mesure « profondément inéquitable, ne visant que les salariés et n'apportant pas de véritable solution [...] ».

A l'Éducation nationale, l'hostilité est également montée d'un cran.

Si la PEEP s'est montré relativement modérée, en indiquant que les enfants, puisque le gouvernement en avait décidé ainsi, étaient tenus d'être présents en classe, la FCPE a elle appelé à ne pas envoyer les enfants à l'école.

De leurs côtés, les syndicats enseignants ont appelé à la grève ; dès le 13 avril pour la FSU qui souhaite faire du 16 mai « une journée d'actions » autour notamment de « la réduction du temps de travail, l'emploi, les salaires, la défense des services publics... et contre la loi Fillon... ». L'Unsa Éducation a elle aussi annoncé le 21 avril son appel à la grève, avec la volonté de borner cette journée de mobilisation à « un temps de débat interprofessionnel autour du combat pour une protection sociale solidaire ». Le Sgen-CFDT leur a emboîté le pas le 22 avril « afin de dénoncer cette pseudo-journée de solidarité ».

Au moment où ces lignes sont bouclées, les fédérations de l'Éducation (Ferc-CGT, Unsa Éducation, FSU, Sgen-CFDT) appellent dans un communiqué commun « l'ensemble des personnels [...] à faire du 16 mai une journée de grève et d'initiatives multiples, pour une véritable politique de solidarité et pour leurs revendications en matière de services publics, d'école, d'emploi, de salaires et de protection sociale ».

## « UN FÂCHEUX ACCROC DE PLUS »

Puis, comme si les raisons de la colère ne suffisaient pas sur la suppression du lundi de pentecôte, l'annonce par la presse de la décision dans l'académie de Toulouse de convoquer ce jour là des lycéens du Tarn et de l'Aveyron à des épreuves facultatives du

baccalauréat est venue jeter de l'huile sur le feu, provoquant localement l'indignation du SE-Unsa.

Au niveau national, la réaction de la fédération ne s'est pas fait attendre : Patrick Gonthier, a déclaré que l'annonce constituait un « fâcheux accroc de plus », jugeant le fait de « faire passer un examen important ce jour là » comme « un peu aventureux » et « pas très respectueux pour les élèves ». Le SNPDEN a estimé lui aussi l'idée fâcheuse. Certes, « les établissements seront ouverts puisque c'est réglementaire, mais c'est un choix qui n'est pas très judicieux et même un peu provocateur ! ». Le secrétaire général de la FSU a qualifié de « lamentable » le procédé et a demandé au cabinet du ministre de l'Éducation une modification du calendrier.

## VOYAGE SUR LE NET

■ La Fédération des Auberges de Jeunesse, association à but non lucratif agréée par le Ministère de la Jeunesse, des Sports et de la vie associative et le Ministère du Tourisme aide les professeurs à organiser des séjours scolaires en France et à l'étranger. Certaines Auberges, agréées par notre ministère, proposent notamment des classes de découverte en harmonie avec leur environnement proche et en partenariat avec des intervenants locaux compétents. Pour consulter les fiches techniques des classes de découverte et séjours scolaires proposés, rendez-vous sur le site <http://www.fuaj.org/fra/activites/classes/classes.php>.

■ En association avec des spécialistes de l'orientation scolaire, France 5 Éducation, chaîne du groupe France télévisions, propose un site internet dédié à l'orientation scolaire. Ce site, composé d'un espace « élèves » et d'un espace « parents », propose ainsi tous les mois une série d'informations pratiques, des dossiers, articles et brèves d'actualité. Rendez-vous sur <http://education.france5.fr/orientation>.

## EN BREF

► Selon l'Association des Régions de France (ARF), 20 régions avaient refusé début avril de signer avec l'État les conventions de transferts des personnels TOS. Pour leurs présidents, de trop nombreuses questions restent en suspens : effectifs exacts des transferts, évaluation des coûts annexes de la gestion des TOS et compensation financière... Mais, pour Maignon, « le processus n'est pas bloqué », puisque en application de l'article 104 de la loi relative aux libertés et responsabilités locales du 13 août 2004, ce refus des collectivités peut être contourné par arrêté conjoint des ministres de l'Intérieur et de l'Éducation nationale.

► Un accord cadre permettant aux établissements scolaires de bénéficier de logiciels de filtrage adaptés à des tarifs préférentiels a été signé le 31 mars entre le ministère de l'éducation nationale et la Société Optenet. Le document est librement consultable sur Educnet : [www.educnet.education.fr/plan/fiches/optenet.htm](http://www.educnet.education.fr/plan/fiches/optenet.htm).

► Des organisations de personnels de l'Éducation nationale (dont l'Unsa Éducation), de lycéens, d'étudiants, de parents ont conçu un document destiné à combattre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre. Le document est téléchargeable à l'adresse suivante : <http://www.unsa-education.org/telechargement/societe/discrimination.pdf>. Un colloque sur l'application de ce thème en milieu scolaire est organisé le 17 mai à la MGEN.

► Sur l'exemple des conventions d'éducation prioritaire de l'IEP de Paris ou encore de l'opération « Une grande école, pourquoi pas moi ? » conduite par l'Essec, le ministère de l'Éducation nationale et le groupe SFR Cegetel ont lancé le 21 avril un programme « Passeport Ingénieur Télécoms » avec pour objectif de faire accéder des jeunes issus de quartiers sensibles aux formations d'ingénieurs Télécoms.



# Le SNPDEN rencontre...

## Concours de recrutement des personnels de direction : vers une modification des épreuves

Sylvie REICH

Le 21 avril dernier, un groupe de travail a été réuni au ministère sous la présidence de P. DESNEUF, directeur de l'encadrement. L'objectif était de mener une réflexion sur une proposition de modification du statut concernant une modification des épreuves du concours.

La raison invoquée à cette modification réside principalement dans le fait que le jury qui admet définitivement le candidat éprouve une difficulté d'appréciation : un dossier et un entretien ne permettent pas à coup sûr de porter un regard complet sur la personne. Le ministère propose donc la réintroduction d'une épreuve écrite qui déciderait,

avec le dossier tel qu'il existe actuellement, de l'admissibilité du candidat. Elle préserverait en outre l'anonymat indispensable à tout concours, et faciliterait la mise en évidence des qualités d'expression écrite indispensables à l'exercice de notre métier. Cette épreuve écrite prendrait « appui sur un cas concret relatif au système éducatif du second degré aux niveaux local, régional et national ».

Le directeur de l'encadrement a proposé que les coefficients de l'écrit et de l'oral s'équilibrent : dossier = 1 ; étude de cas écrite = 2 ; épreuve d'admission = 3. Cette proposition de coefficients n'a pas fait l'unanimité des représentants

syndicaux présents (ID et SGEN préférant réduire la portée de l'épreuve écrite).

Enfin, la fiche d'avis sur la candidature formulé par le recteur et complétée préalablement par le chef d'établissement a été amendée (le SNPDEN a demandé le retrait d'une rubrique portant sur la santé et la résistance du candidat).

Ces modifications entreraient en vigueur pour la prochaine session. On notera que l'âge limite pour se présenter au concours reste celui du décret statutaire de 2001, c'est-à-dire 50 ans, avec les dispositions transitoires prévues à l'article 30 du décret qui ne feront entrer réellement cette limite dans les faits qu'en 2009.

## Le SNPDEN veut des décrets clairs et sans formulations ambiguës

Philippe TOURNIER

Le 2 mai, une délégation du SNPDEN composée de Philippe Guittet, Philippe Tournier et Hélène Rabaté, a rencontré Roland Jouve, conseiller du Ministre, et Patrick Gérard, directeur de la DESCO sur les projets de décrets.

D'emblée, le SNPDEN a souligné l'urgence à clarifier la situation des élèves actuellement en classe de première au regard des TPE et a vivement regretté l'absence du Ministère de l'Éducation nationale de l'accord-cadre sur le développement de l'apprentissage.

Sur les projets de décrets, le SNPDEN

est particulièrement intervenu sur ceux concernant l'orientation et l'affectation des élèves, le collège et l'accès des bacheliers professionnels aux STS. Les observations portaient essentiellement sur des aspects techniques mais le SNPDEN a insisté sur la nécessité, en cette période de développement de contentieux, que soient bannies de ces textes les formulations porteuses d'ambiguïté. Ces dernières mettent en difficulté les personnels de direction dans l'exercice des missions qui leur sont confiées. Il a aussi souhaité que

mesurées toutes les conséquences juridiques de quelques dispositions de certains de ces projets, en particulier ceux concernant les procédures d'orientation et l'organisation des conseils de classe. Le SNPDEN veut et doit être particulièrement associé aux textes à paraître accompagnant l'évolution des EPLE.

Enfin, le SNPDEN a insisté sur la nécessité que s'ouvrent rapidement les négociations sur les conditions d'exercice du métier des personnels de direction annoncées par Monsieur le Ministre lors d'une rencontre avec lui le 5 avril dernier.

# Mémento Retraite (3)

La commission carrière du bureau nationale 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* poursuit la publication du mémento retraite, sous forme d'un cahier spécial de 4 pages.

Faites nous part des remarques ou interrogations suscitées par la lecture de ce document.

Vos réactions à la première partie publiée dans *Direction n° 126 et 127* ont été nombreuses. Nous souhaitons que cet échange se poursuive afin que la publication définitive du mémento retraite, qui prendra en compte vos remarques, réponde au mieux aux questions des syndiqués.

## FICHE N° 4

## TABLEAU RECAPITULATIF DES DONNEES ESSENTIELLES

Ce tableau est nécessaire pour le calcul de votre pension.

ANNÉE DE RÉFÉRENCE	DSB DURÉE SERVICES & BONIFICATIONS REQUIS POUR 75 %	VALEUR ANNÉE ET TRIMESTRE EN %	ÂGE BUTOIR SÉDENTAIRE POUR CALCUL DÉCOTE. PLAFONNEMENT EN TRIMESTRES	MINORATION TAUX TRIMESTRIEL (%), TAUX MINORATION MAXIMUM (%)	MAJORATION TAUX TRIMESTRIEL (%), TAUX MAJORATION MAXIMUM (%)
2003	37,5 a = 150 T	2,00000	-	-	-
		0,50000	-	-	-
2004	38 a = 152 T	1,97400	-	-	0,75
		0,49342	-	-	3,00
2005	38,5 a = 154 T	1,94800	-	-	0,75
		0,48701	-	-	6,00
2006	39 a = 156 T	1,92300	61,00 ans	0,125	0,75
		0,48075	4 trimestres	0,500	9,00
2007	39,5 a = 158 T	1,89900	61,50 ans	0,250	0,75
		0,47468	6 trimestres	1,500	12,00
2008	40 a = 160 T	1,87500	62,00 ans	0,375	0,75
		0,46875	8 trimestres	3,000	15,00
2009	40,25 a = 161 T	1,86300	62,25 ans	0,500	0,75
		0,46583	9 trimestres	4,500	15,00
2010	40,5 a = 162 T	1,85200	62,50 ans	0,625	0,75
		0,46296	10 trimestres	6,250	15,00
2011	40,75 a = 163 T	1,84000	62,75 ans	0,750	0,75
		0,46012	11 trimestres	8,250	15,00
2012	41 a = 164 T	1,82900	63,00 ans	0,875	0,75
		0,45731	12 trimestres	10,500	15,00
2013	41 a = 164 T	1,82900	63,25 ans	1,000	0,75
		0,45731	13 trimestres	13,000	15,00
2014	41,25 = 165 T	1,81800	63,50 ans	1,1250	0,75
		0,45454	14 trimestres	15,7500	15,00
2015	41,5 = 166 T	1,80700	63,75 ans	1,2500	0,75
		0,45180	15 trimestres	18,7500	15,00
2020	41,75 = 167 T	1,79600	65,00 ans	1,2500	0,75
		0,44910	20 trimestres	25,0000	15,00



## FICHE N° 5

## CALCULEZ VOTRE PENSION

$$P = [(N/DSB \times 75 \%) \times TIB]$$

- N** = nombre de trimestres acquis.  
**DSB** = durée du nombre de trimestres requis pour obtenir le % de pension l'année d'ouverture de vos droits. (cf. tableau)  
**TIB** = traitement brut détenu pendant les 6 derniers mois. Le traitement indiciaire brut est égal à la valeur du point INM x par le nombre de points.  
*Nb: la valeur annuelle du point d'indice étant au 1<sup>er</sup> janvier 2004 de 52,75 € soit 4,396 € par mois.*

**PREMIÈRE ÉTAPE**

Calculez d'abord le nombre « **N** » de trimestres liquidables : durée des services + bonifications

- Durée de service militaire légal
- Durée des services de non-titulaire validés
- Durée des services à mi-temps ou à temps partiels
- Durée des services de stagiaire et titulaire à temps complet
- Durée des autres services civils (ex : temps de formation à l'École Normale après 18 ans)
- Rachat des années d'études (à compter de 2004)
- Vos bonifications : - pour enfant(s)  
- pour services hors d'Europe par exemple.

**DEUXIÈME ÉTAPE**

Vous divisez le nombre obtenu par le nombre de trimestres requis l'année d'ouverture de vos droits « **DSB** » (durée des services & bonifications) et vous multipliez par 75 %.

VOUS ÊTES NÉ EN	VOUS AUREZ 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

**TROISIÈME ÉTAPE**

Vous multipliez le résultat obtenu par le montant de votre traitement indiciaire brut mensuel « **TIB** », à condition de l'avoir détenu pendant 6 mois au moins.

**EXEMPLE CAS SIMPLE :**

Vous êtes une fonctionnaire sédentaire née en août 1946, entrée dans l'Éducation Nationale en 1969, mère de 2 enfants nés en 1974 et 1976 et vous avez toujours travaillé à temps complet. Vous comptez partir au 1<sup>er</sup> septembre 2006.

**N** = 37 ans de services effectifs + 2 ans de bonifications pour enfants = 39 annuités soit 156 trimestres.

Or en 2006, il faut 156 trimestres pour obtenir le pourcentage maximum. Vous avez donc juste le nombre de trimestres requis.

$P = (156/156 \times 75 \%) \times TIB$ .

Si vous êtes à l'indice 900, vous percevrez (si l'on considère la valeur du point d'indice 1<sup>er</sup> janvier 2005), hors retenues,  $900 \times 4,396 \times 75 \% = 2967,30 \text{ €}$ .

Il faut ensuite retrancher les retenues :

- CSG non déductible : 2,40 %
- CSG déductible : 3,80 % soit total CSG = 6,2 % = 183,97 €
- RDS : 0,50 % = 14,83 €
- MGEN : 2,75 % (elle sera de 2,90 % en 2005 pour les retraités) = 86,05 €
- Il vous restera** :  $2967,3 - (183,97 + 14,83 + 86,05) = 2682,45 \text{ €}$

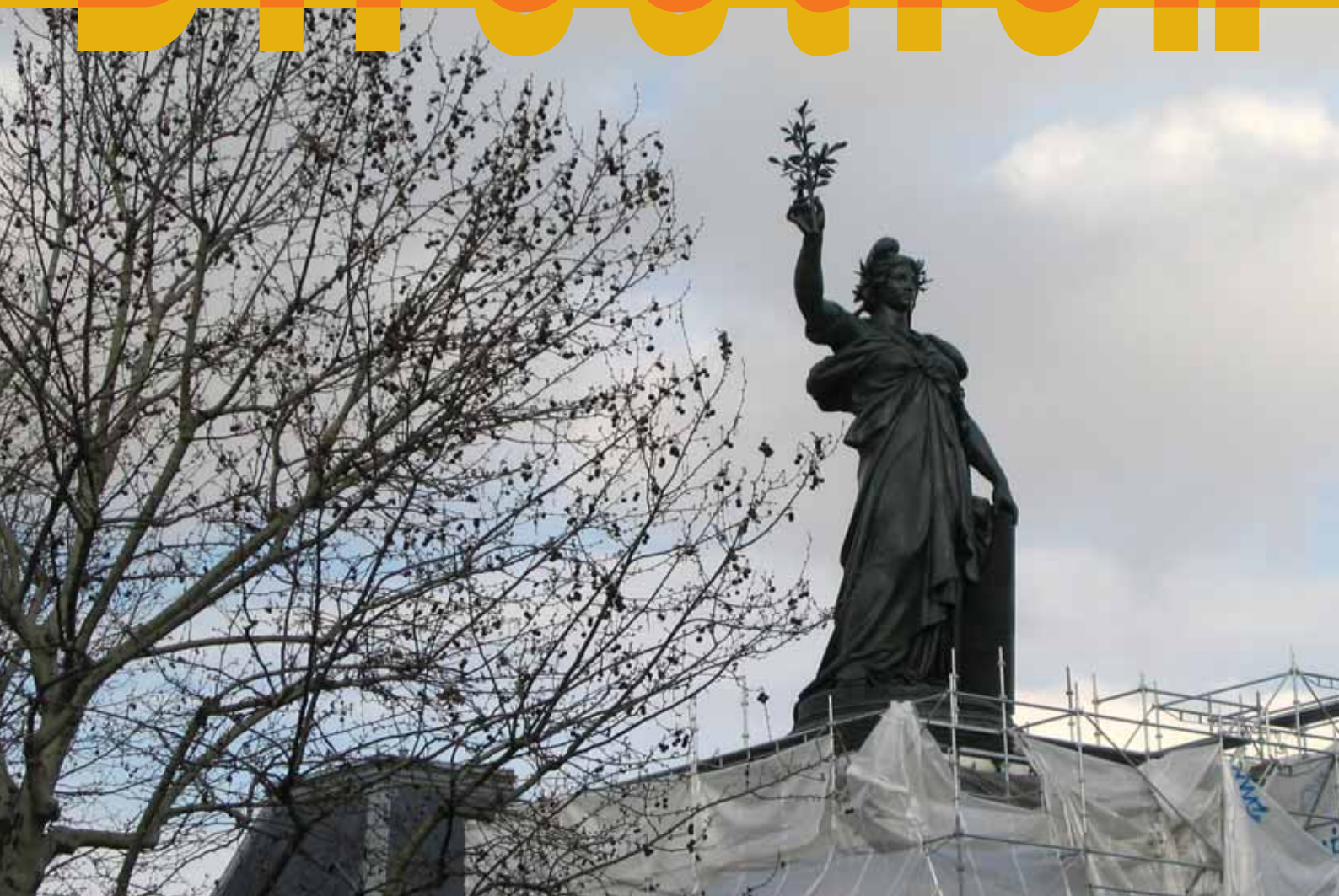
**snp**  
**den**

Syndicat National des  
Personnels de Direction  
de l'Éducation Nationale

Hors  
série **1/2005**

- **SPÉCIAL**  
**'entrée dans la fonction**  
**de direction 2005'**

# Direction





# Ouvrages utiles

**Colette Woycikowska**  
Hachette Education  
Juillet 2005  
222 pages - 39,64 €



**Yves Grellier - Edition ESF**  
Collection « Pratiques et enjeux pédagogiques »  
126 pages - 14,94 €



**Marie-Martine Boissinot**  
Scéren CRDP Auvergne  
Collection Direction Établissement  
Octobre 2003  
160 pages - 14 €



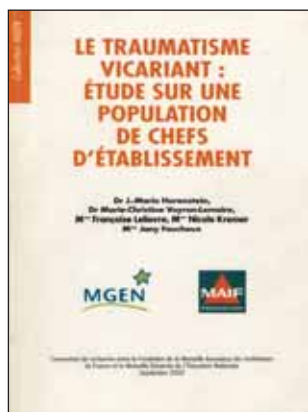
**Colette Woycikowska**  
Hachette Education  
Août 2003  
224 pages - 21,80 €



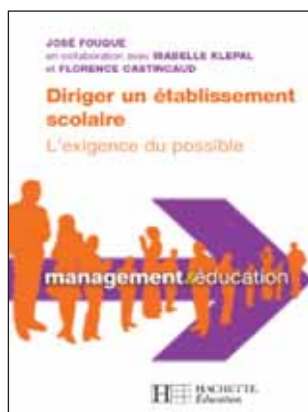
**Yves Grellier**  
CRDP Orléans-Tours  
Février 2000  
112 pages - 13,72 €



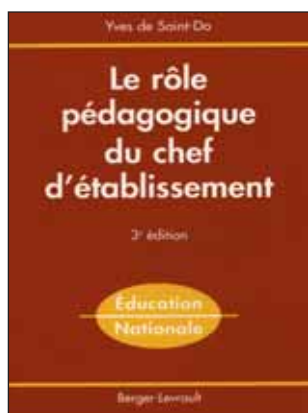
**Dr J. M. Horenstein, Dr M.-C. Voyron-Lemaire, F. Lelievre, N. Kremer, J. Fauchoux**  
MGEN/MAIF Fondation  
Février 2003 - 188 pages



**Florence Castincaud, José Fouque, Isabelle Klépal**  
Hachette Éducation  
Novembre 2004  
256 pages - 21,80 €



**Yves de Saint-Do**  
Berger Levrault  
Avril 2000 (3e édition)  
150 pages - 24,39 €



**É. Lefebvre, D. Mallet, P. Vandevorde** - Berger Levrault - Collection  
Décembre 2004 (4e éd.)  
600 pages - 60 €



**André Perrin**  
Edition Berger Levrault  
Avril 2001 - 44,21 €



**F.Cros, J.-P. Obin**  
Hachette Éducation  
Management & Éducation  
Juillet 2003  
176 pages - 18,40 €



**Frédérique Thomas-Bion, Jean-Daniel Roque** - Berger Levrault  
Juin 2004  
470 pages - 45,50 €



# Bienvenue

Par concours, par détachement ou par liste d'aptitude, vous avez choisi une nouvelle orientation à votre carrière en devenant personnel de direction.

Vous allez être affecté(e) sur un poste, dans un nouvel établissement, et vous allez suivre une formation en alternance.

Le nouveau métier que vous allez entreprendre va profondément se transformer dans les années à venir.

Notre syndicat, le SNPDEN (Syndicat National des Personnels de Direction de l'Éducation Nationale), qui syndique très majoritairement les personnels de direction a recueilli deux tiers des voix aux élections professionnelles et a, par son action résolue, permis cette évolution.

En effet, seul syndicat, nous avons signé un protocole d'accord avec les ministres Lang et Mélenchon le 16 novembre 2000 qui fixe, pour la première fois, les domaines d'activité, les missions des chefs d'établissement et des adjoints dans un référentiel de métier.

Cette transformation de notre profession s'est concrétisée également par un statut de corps unique qui entraîne une revalorisation substantielle, des accélérations de carrière et des promotions plus rapides.

Il reste bien sûr beaucoup à faire et notre syndicat sera toujours un interlocuteur incontournable tant par sa puissance que par la qualité de ses propositions.

Par exemple votre formation devra être améliorée par une plus grande individualisation et par une meilleure professionnalisation.

Nos sections académiques et départementales seront à vos côtés pour répondre à toutes vos préoccupations, après votre prise de fonction.

Nous serons présents notamment pour répondre à toutes les difficultés qui pourraient se présenter lors de votre changement de statut.

Notre siège national, nos commissaires paritaires nationaux et académiques se tiendront à votre disposition après votre affectation, sur laquelle nous ne sommes pas consultés a priori.

Enfin, nous souhaitons vous accueillir au SNPDEN comme adhérent mais surtout comme militant, parce qu'un syndicat ne peut vivre qu'en se renouvelant.



**Philippe GUITTET**

## Bienvenue



### IV

La prise de fonction

Reclassement

Avancement

Rémunération

Classement des établissements

Titularisation



### XV

L'adjoint et les textes

Logement de fonction

## Les commissions du SNPDEN



- Vie syndicale et laïcité

- Pédagogie

- Europe

- Carrière

- Métier

### XXX

## Qui contacter ?

Les secrétaires académiques

Les commissaires paritaires

nationaux





# La prise de fonction

## 1. FÉLICITATIONS

- Félicitations pour votre réussite au concours, et bienvenue parmi les personnels de direction. L'institution a besoin de vous, de votre engagement de cadre du service public d'éducation. Au SNPDEN vous trouverez des collègues disposés à partager leur expérience et le fruit de leur travail.
- C'est avec plaisir que nous vous accueillons parmi nous et vous offrons ce document pratique destiné à faciliter votre entrée en scène.

## 2. CE QUI VA CHANGER POUR VOUS

- Un autre niveau de responsabilités. Jusqu'à maintenant quand vous entendiez : « Mais que fait donc l'administration ? », vous pouviez vous retourner pour chercher à qui d'autre que vous s'adressait le message. A présent, ne vous retournez plus : c'est à vous que ce discours s'adresse ! Vous êtes l'administration, et cela impose des comportements différents. On attend de vous des attitudes spécifiques comme par exemple : prendre en charge les problèmes, décider, gérer les conflits, choisir, vous occuper du travail des autres, communiquer, informer, organiser.
- Un isolement professionnel accru. Vous serez pris entre deux tentations : être efficace ou être sympathique. L'une et l'autre ne se cumulent ni ne s'excluent ! Comme tous les responsables, vous vous sentirez seul(e). C'est pourquoi il est important que vous songiez à adhérer à un groupe de professionnels. Au SNPDEN vous aurez des informations, des aides, un soutien, et surtout des amitiés.
- Une autre gestion du temps et de votre énergie. Les personnels de direction n'ont pas d'horaire. Cela veut dire à la fois qu'il n'y a pas de limite imposée et qu'il y a une grande liberté de gestion de votre temps et de vos forces. Pour ne pas crouler sous les retards et ne pas disperser vos forces dans des tâches non prioritaires, vous devrez réfléchir à deux notions : l'important et l'urgent. Il vous faudra aussi vous organiser, apprendre à planifier, à voir venir les échéances au lieu de courir après, et vous donner les outils de cette gestion (analyse du temps, agendas). Mais dans la mesure où vous vous donnez vous-mêmes vos contraintes, vous pouvez aussi prévoir d'aller chez le dentiste ou le coiffeur sur un temps dit « scolaire » ! Vous pouvez prendre le temps d'accompagner vos enfants à l'école, si aucune activité prioritaire ne vous retient dans votre établissement sur ce moment là.

## 3. CE QUI VA VOUS ARRIVER

- Vous allez être immédiatement affecté sur un poste de responsable, en principe comme adjoint. Vous n'aurez pas de sursis, il vous faudra nager tout de suite. Le choix du premier poste est important tant pour vous que pour votre famille. Il n'est pas forcément bon de privilégier la proximité de la vie familiale actuelle. En tous cas, il est recommandé de se renseigner précisément avant de faire ses choix.
- Vous aurez l'obligation de résidence dans un logement de fonction que vous n'aurez pas choisi. Ces logements sont de qualité très inégale. Renseignez-vous là aussi très précisément.
- Il est probable que cette année les affectations seront faites en deux temps. D'abord on vous demandera de faire des vœux pour une ou deux académies, à l'intérieur desquelles le recteur procédera à votre affectation. Dans ce moment là le SNPDEN pourra vous être très précieux, dans la connaissance des disponibilités de chaque académie.
- Durant les deux années où vous serez stagiaire, vous serez suivis et formés par l'équipe d'animation de la vie scolaire de votre académie d'affectation, jusqu'à votre titularisation comme personnel de direction. Cette titularisation ne pose pas de problème dans la plupart des cas. Les refus de titularisation font l'objet de rapports et de procédures d'alerte.

# en dix points

Colette WOYCIKOWSKA



- Prenez la peine d'écrire tout ce qui vous arrive d'important, en réussite ou en difficulté. Faites cela sur un cahier répertoire par mots clefs ou chronologiquement. Notez vos observations et vos analyses.
- Le rencontrer si possible. Généralement les adjoints sont bien occupés pendant l'été avec les emplois du temps. Rien n'empêche le nouveau d'y participer, s'il en a la disponibilité ou l'opportunité. C'est une bonne manière d'appréhender la culture d'organisation. Rencontrer son prédécesseur permet de mesurer le champ professionnel dans lequel on va évoluer. En effet les tâches sont très diversement réparties entre les responsables d'un établissement à l'autre. Il n'y a pas vraiment de règles établies, seulement des habitudes de pratiques.
- Faire parler son prédécesseur sur ses pratiques, et la manière dont il opère, en relation avec le contexte. Au début il faudra s'efforcer de mettre ses chaussures même si elles gênent aux entournures.
- Vous serez obligé(e) d'utiliser le mobilier existant, mais pas du tout obligé(e) de conserver la disposition des meubles! Si vous manquez d'outils de travail parlez-en à votre collègue chef d'établissement. Avant de vous adresser directement au gestionnaire, prenez le temps de nouer des relations internes au sein de la direction de l'établissement. Les choses se feront ensuite naturellement.
- Vous pouvez mettre votre grain de sel dans l'organisation et les méthodes existantes, mais ne mettez pas le kilo tout de suite!  
Voici quelques règles nécessaires à la réussite d'un changement :
  - un changement déstabilise les collaborateurs et requiert de leur part un effort particulier ;
  - il faut donc qu'un besoin de changement soit perceptible ;
  - le changement doit apporter un mieux pour l'individu ou pour l'organisation.
- En revanche si une procédure, une méthode vous contrarie profondément, changez, en prenant des précautions et en douceur! La première année, opérez des changements qui permettent d'évoluer. Ne provoquez pas de raz de marée.

- Le Recteur: Il est rare que les recteurs rencontrent personnellement les adjoints. Il y a le plus souvent une réunion de tous les nouveaux nommés dans l'académie, organisée par la cellule vie scolaire, dans laquelle le recteur fait une apparition.
- L'inspecteur d'académie. Généralement les inspecteurs d'académie font à la rentrée une réunion de tous les responsables nouvellement nommés, y compris les adjoints. Néanmoins il est bon de faire savoir, soit au cabinet, soit au secrétariat particulier, que l'on a pris ses fonctions et que l'on est disponible pour un entretien si l'inspecteur d'académie le souhaite.
- Les collectivités territoriales. Des réunions d'accueil sont souvent organisées pour les nouveaux responsables. Si l'on est nommé comme chef d'établissement, et particulièrement dans une petite commune, il est recommandé de se faire connaître du premier personnage de la commune: le maire.
- Dans l'établissement, il y a des personnes que l'on peut facilement rencontrer avant la rentrée: ce sont les agents (entretien, restauration et administration) qui rentrent plus d'une semaine avant les professeurs. Ils apprécient que le nouveau responsable n'attende pas la rentrée pour se présenter. Ils ont un moment privilégié où ils se retrouvent ensemble: c'est la pause petit-déjeuner du matin.
- Il faut savoir que l'on va voir beaucoup de monde en peu de temps. La mémoire visuelle va être très sollicitée. Ne pas hésiter à demander à chacun de se présenter, même à plusieurs reprises. On pardonnera à un responsable une

## 4. METTRE LES CHAUSSURES DE SON PRÉDÉCESSEUR

## 5. LES GENS À RENCONTRER AVANT LA RENTRÉE

### 6. LES SITUATIONS À MAÎTRISER TOUT DE SUITE

faiblesse de mémoire, on ne lui pardonnera pas le mépris ressenti lorsque l'on n'est pas reconnu.

- Les changements d'emploi du temps. Le rôle principal de l'adjoint est l'emploi du temps. Le nouveau est supposé pouvoir résoudre les problèmes dès la première rentrée. C'est pourquoi il est important qu'il ait participé autant que possible à son élaboration.
- La connaissance des espaces. C'est une chose qui ne requiert pas de compétence particulière. Il suffit de faire le tour de la maison avant la rentrée, et de se faire son plan personnel de tous les espaces d'enseignement, avec les spécificités des salles et les capacités d'accueil. Cela évitera les malentendus à propos des attributions de salles, et cela prouvera concrètement que l'on s'est vraiment intéressé aux conditions d'exercice des professeurs.
- Les réponses à donner pour les demandes diverses. Celles qui arrivent le plus rapidement sont relatives aux changements de classes des élèves, aux changements de régime, aux changements d'options. Afin d'être en mesure de répondre, il faut au préalable s'être enquis des habitudes de l'établissement, et des dispositions prises précédemment par l'équipe dirigeante. Il faut avoir avec le chef d'établissement une politique commune face à ces problèmes.
- L'organisation du travail de l'équipe de proximité : le secrétariat. Il est souhaitable de faire avant la rentrée une réunion pour connaître la répartition des tâches et éventuellement les problèmes qui se posent.
- Une certaine connaissance de l'établissement à acquérir par des lectures : du projet d'établissement, des comptes rendus des conseils d'administration, notamment des questions diverses, du minutier (classeur où sont conservés chronologiquement les différents courriers) des données chiffrées de l'établissement (population scolaire, catégories socioprofessionnelles, résultats aux examens, environnement, pyramide des âges des personnels et turnover).
- Les noms des professeurs sont à connaître très rapidement. Pour cela participer autant que possible aux conseils d'enseignement de rentrée. Faire connaissance avec les disciplines et leurs préoccupations spécifiques, avec les professeurs coordonnateurs.

### 7. LA VIE DE FAMILLE

- Les nouvelles responsabilités entraînent des changements pour la famille. Il faut savoir que l'on ne sera pas aussi disponible pour le déménagement que le conjoint le souhaiterait !
- Les nouvelles contraintes du travail, notamment le fait que l'on n'a jamais fini, peuvent avoir des effets négatifs sur la vie de famille. Cependant il est possible d'avoir une vraie vie de famille si l'on prend la précaution de se donner des priorités. Il y a dans la journée de chaque famille des moments privilégiés (le repas du matin, du midi, le retour des enfants de l'école etc.). On peut tout à fait organiser son travail en réservant à sa famille un de ces moments, sur lequel on ne placera aucune réunion, aucune contrainte professionnelle. C'est la condition d'un bon équilibre familial et personnel !

*Ces considérations m'ont été dictées par l'inquiétude que j'ai décelée chez de jeunes collègues, lors de journées de « formation » consacrées à la prise de fonction.*

### 8. TRAVAILLER AVEC UN CHEF

- Vous allez vivre une vie de couple dans un mariage forcé. Chacun des deux n'a pas choisi l'autre. Et si vous, vous arrivez avec votre enthousiasme, sachez que le chef d'établissement qui vous accueille n'a peut-être pas le même enthousiasme. Former un collègue a sans doute quelque chose d'exaltant, mais c'est aussi un surcroît de charge. On est obligé de tout expliquer, et de dire sans cesse le pourquoi du comment. De plus, certains chefs d'établissement se trouvent dans cette situation de manière répétitive.
- Le partage des tâches n'est indiqué nulle part. Vous aurez peut-être l'impression que le chef d'établissement ne vous laisse que ce qui ne l'intéresse pas, ou des missions sans importance. Dans notre métier, aucune mission n'est sans importance. Si vous avez une impression de vide, pensez à la loi de Lavoisier, et dites vous qu'il y a toujours quelque chose à inventer, à créer, un projet à faire, grâce auquel vous pourrez montrer de quoi vous êtes capable ! Retenez ces quelques principes pour une bonne entente.
- Quel qu'il soit, le chef d'établissement avec lequel vous êtes appelé à travailler est un professionnel. Il a au moins un quart d'heure d'avance sur vous. Faites avec lui **le pari de la confiance**, au lieu du contrat de méfiance.



- Acceptez le comme il est. Chaque être humain a ses qualités et ses défauts. Construisez votre relation sur le solide : les atouts, les qualités. Avec votre chef d'établissement **pratiquez la tolérance**.
  - La force d'une équipe c'est sa cohérence. Quelles que soient les circonstances, entre les deux responsables doit régner une parfaite **loyauté**. Cela passe par des moments de communication, des informations réciproques, la transparence.
  - La force d'une équipe c'est aussi la **solidarité**. Rien n'est plus destructeur pour une organisation que des responsables qui se tirent dans le dos.
- 
- Vous allez être présenté(e) officiellement dans vos fonctions. Retenez ce principe : **on n'a jamais deux fois l'occasion de faire une première impression**. Or la première impression est ce qui marque le plus. Soignez donc cette première fois dans tous ses aspects, y compris le look !
  - Le jour de la prérentrée, il vous faudra prendre la parole dans l'ensemble des prises de paroles officielles. Ce que vous pouvez dire : qui vous êtes (votre parcours professionnel, sans trop de considérations familiales), quelles sont les valeurs qui vous font vivre (les gens ont besoin de savoir comment fonctionnent leurs dirigeants), plus des informations pratiques selon l'entente préalable que vous aurez établie avec le chef d'établissement (procédure pour demander des changements d'emplois du temps, organisation de la rentrée des élèves, conseils d'enseignement etc.).
  - Prévoyez que ce jour là, entre les discours, les réunions et le pot de rentrée, vous aurez peu de temps à consacrer à votre famille.

## 9. LE JOUR DE LA PRÉRENTRÉE

- Faire réussir la rentrée : ajustements d'emplois du temps et d'horaires.
- Conseils d'enseignement : état des disciplines, projets de chaque discipline, harmonisation des pratiques et des rythmes.
- En lycée préparation des TPE.
- Participation aux assemblées générales des associations de parents d'élèves. Pour cela préparer une brève présentation personnelle et surtout un bilan de la rentrée : structures, options.
- Réajustements de manuels scolaires en collège.
- Les élections : celles des personnels sont pilotées par le chef d'établissement. Celles des élèves peuvent être sous la responsabilité de l'adjoint. Étapes : réunions de préparation des élèves, calendrier, élections des délégués de classe, première réunion de ces élus et préparation des élections au Conseil d'administration ; élections des lycéens au CVL et au CAVL.
- En collège mise en place des parcours diversifiés et des études dirigées.
- Mise en place de la procédure pour l'organisation des voyages et classes transplantées. Cette prévision d'activités hors établissement doit être approuvée par le conseil d'administration. Le budget de ces activités doit être inclus dans le budget de l'établissement. C'est pourquoi il est important que tout soit programmé pour le premier conseil d'administration.
- Fixer les services des professeurs et les faire signer : cette opération doit être terminée généralement pour la première semaine d'octobre afin que la mise en paiement des heures supplémentaires puisse être faite rapidement.
- Préparation des documents pour le premier conseil d'administration : bilan de la rentrée, projets du FSE, projets de l'association sportive.
- En septembre vous aurez à participer à l'élaboration du calendrier des astreintes et permanences pendant les petites vacances.
- Avant les vacances de fin octobre, il faudra déjà songer au premier calendrier des conseils de classes à proposer aux professeurs : ce travail apparemment simple est en réalité complexe si l'on veut qu'aucun professeur ne soit requis dans deux conseils en même temps. Vous ne ferez pas cela en cinq minutes !

## 10. LES PREMIÈRES ÉCHÉANCES

*Bon courage !*

# Le reclassement dans le corps

Au 1<sup>er</sup> septembre, lors de votre nomination, vous serez  
Ce reclassement dépend du mode d'entrée (concours,

## LES LAURÉATS CONCOURS

### Agrégés

Les agrégés, lauréats du concours C1 sont reclassés en 1<sup>re</sup> classe à l'échelon doté d'un indice immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur corps d'origine. Ils conservent, dans la limite de l'ancienneté maximale exigée pour l'accès à l'échelon supérieur, l'ancienneté d'échelon acquise dans le précédent grade lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure ou égale à celle que leur aurait procurée un avancement d'échelon dans leur ancienne situation.

Le déroulement de la première classe étant le même que celui des agrégés classe normale, un lauréat concours C1 est reclassé à l'échelon au-dessus de celui qu'il détenait dans son ancienne situation et conserve son ancienneté dans la limite de 2 ans du 4<sup>e</sup> au 8<sup>e</sup> et de 2 ans et 6 mois pour les 9<sup>e</sup> et 10<sup>e</sup> échelon.

**Le poids des mots**  
**Du fait de l'échelonnement indiciaire identique en 1<sup>re</sup> classe des personnels de direction et chez les agrégés, le collègue reçu au concours C1 conserve son ancienneté parce que le mot « égale » figure dans le texte du décret (augmentation inférieure ou égale).**  
**Il est à noter, pour l'anecdote, que ce mot avait subrepticement disparu dans une des versions du décret statutaire et que les négociateurs du SNPDEN avaient dû exiger son retour.**

### Exemples

M. X: Agrégé au 5<sup>e</sup> échelon (INM 553) avec 1 an 10 mois d'ancienneté est reclassé au 1<sup>er</sup> septembre 2005 au 6<sup>e</sup> échelon (INM 592) avec 1 an 10 mois d'ancienneté. Il passera au 7<sup>e</sup> le 1<sup>er</sup> novembre 2005 (INM 634).

M. Y: Agrégé au 9<sup>e</sup> échelon (INM 683) avec 3 ans d'ancienneté est reclassé au 1<sup>er</sup> septembre 2005 au 10<sup>e</sup> (INM 782) avec 2 ans 6 mois d'ancienneté. Il passe immédiatement au 11<sup>e</sup> échelon (INM 820) sans ancienneté.

### Certifiés

Ainsi que les personnels assimilés, professeurs de lycée professionnel, professeurs d'éducation physique et sportive, professeurs des écoles, conseillers principaux d'éducation, conseillers d'orientation - psychologues et directeurs de centre d'information et d'orientation (Tableau A).

### Exemples

M. A: Professeur certifié 7<sup>e</sup> échelon (INM 494) avec 1 an 8 mois d'ancienneté est reclassé au 1<sup>er</sup> septembre 2005 au 6<sup>e</sup> échelon (INM 538) avec une ancienneté de 1 an 8 mois. Il passera au 7<sup>e</sup> échelon (INM 566) le 1<sup>er</sup> janvier 2006.

M<sup>me</sup> B: CPE 6<sup>e</sup> échelon (INM 466) avec 2 ans 4 mois d'ancienneté est reclassée au 1<sup>er</sup> septembre 2005 au 5<sup>e</sup> échelon (INM 503) avec une ancienneté de 5 ans et passe donc immédiatement au 6<sup>e</sup> échelon (INM 538).

M<sup>me</sup> C: Certifiée HC 4<sup>e</sup> échelon (INM 641) avec 3 mois d'ancienneté est reclassée au 1<sup>er</sup> septembre 2005 au 9<sup>e</sup> échelon (INM 661) avec une ancienneté de 3 mois.

M. D: Certifié HC 7<sup>e</sup> échelon (INM 782) est reclassé au 10<sup>e</sup> échelon mais lire encadré page X.

Tableau A: Sont reclassés en 2<sup>e</sup> classe selon le tableau ci-dessous:

	SITUATION ANCIENNE	SITUATION NOUVELLE	
	ÉCHELON	ÉCHELON	ANCIENNETÉ CONSERVÉE
Professeur ou conseiller principal d'éducation classe normale - conseiller d'orientation - psychologue	1 <sup>er</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	Ancienneté acquise
	2 <sup>e</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon	Sans ancienneté
	3 <sup>e</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
	4 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
	5 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
	6 <sup>e</sup> échelon	5 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
	7 <sup>e</sup> échelon	6 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
	8 <sup>e</sup> échelon	7 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
	9 <sup>e</sup> échelon	8 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
	10 <sup>e</sup> échelon	9 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
	11 <sup>e</sup> échelon	10 <sup>e</sup> échelon	Sans ancienneté
Professeur ou conseiller principal d'éducation hors classe - directeur de CIO	1 <sup>er</sup> échelon	6 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
	2 <sup>e</sup> échelon	7 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
	3 <sup>e</sup> échelon	8 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
	4 <sup>e</sup> échelon	9 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
	5 <sup>e</sup> échelon	10 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise dans la limite de 6 mois
	6 <sup>e</sup> échelon	10 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise majorée de 6 mois dans la limite de 2 ans 10 mois
	7 <sup>e</sup> échelon	10 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise majorée de 2 ans et 10 mois dans la limite de 4 ans 6 mois

# des personnels de direction

reclassé(e) dans le corps des personnels de direction.  
(liste d'aptitude ou détachement) et du corps d'origine.

## PROFESSEURS D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL DE COLLÈGE (classe normale)

Ainsi que les personnels appartenant aux corps des adjoints d'enseignement et des chargés d'enseignement d'éducation physique et sportive (classe normale).

SITUATION ANCIENNE	SITUATION NOUVELLE	
ÉCHELON	ÉCHELON	ANCIENNETÉ CONSERVÉE
4 <sup>e</sup> échelon (anc. sup. à 1 an)	1 <sup>er</sup> échelon	Sans ancienneté
5 <sup>e</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	Ancienneté acquise
6 <sup>e</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
7 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
8 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
9 <sup>e</sup> échelon	5 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
10 <sup>e</sup> échelon	6 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
11 <sup>e</sup> échelon	7 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise

## PROFESSEURS D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL DE COLLÈGE (hors classe)

Ainsi que les personnels appartenant au corps des chargés d'enseignement d'éducation physique et sportive (hors classe).

SITUATION ANCIENNE	SITUATION NOUVELLE	
ÉCHELON	ÉCHELON	ANCIENNETÉ CONSERVÉE
1 <sup>er</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
2 <sup>e</sup> échelon	5 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
3 <sup>e</sup> échelon	6 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
4 <sup>e</sup> échelon (anc. inf. ou égale à 2 ans)	7 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
4 <sup>e</sup> échelon (anc. sup. à 2 ans)	8 <sup>e</sup> échelon	Sans ancienneté
5 <sup>e</sup> échelon	9 <sup>e</sup> échelon	Sans ancienneté
6 <sup>e</sup> échelon	10 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise dans la limite de 2 ans et 6 mois

## PROFESSEURS D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL DE COLLÈGE (classe exceptionnelle)

Ainsi que les personnels appartenant au corps des chargés d'enseignement d'éducation physique et sportive (classe exceptionnelle).

SITUATION ANCIENNE	SITUATION NOUVELLE	
ÉCHELON	ÉCHELON	ANCIENNETÉ CONSERVÉE
1 <sup>er</sup> échelon	9 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
2 <sup>e</sup> échelon	10 <sup>e</sup> échelon	Sans ancienneté
3 <sup>e</sup> échelon	10 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise dans la limite de 6 mois
4 <sup>e</sup> échelon	10 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise majorée de 6 mois dans la limite de 2 ans et 6 mois
5 <sup>e</sup> échelon	10 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise majorée de 2 ans 6 mois dans la limite de 4 ans et 6 mois

### Exemples

M<sup>me</sup> E : PEGC classe normale 10<sup>e</sup> échelon (INM 510) avec 1 an d'ancienneté est reclassée au 6<sup>e</sup> échelon (INM 538) avec 1 an d'ancienneté. Elle passera au 7<sup>e</sup> échelon (INM 566) le 1<sup>er</sup> septembre 2006.

M. F : PEGC HC 5<sup>e</sup> échelon (INM 611) avec 1 an d'ancienneté est reclassé au 9<sup>e</sup> échelon (INM 661) sans ancienneté.

M. G : PEGC CE 3<sup>e</sup> échelon (INM 694) est reclassé au 1<sup>er</sup> septembre 2005 au 10<sup>e</sup> échelon avec une ancienneté acquise dans la limite de 6 mois.



## INSTITUTEURS

SITUATION ANCIENNE	SITUATION NOUVELLE	
ÉCHELON	ÉCHELON	ANCIENNETÉ CONSERVÉE
5 <sup>e</sup> échelon (anc. sup. à 1 an)	1 <sup>er</sup> échelon	Sans ancienneté
6 <sup>e</sup> échelon	1 <sup>er</sup> échelon	Ancienneté acquise
7 <sup>e</sup> échelon	2 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
8 <sup>e</sup> échelon	3 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
9 <sup>e</sup> échelon	4 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
10 <sup>e</sup> échelon	5 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise
11 <sup>e</sup> échelon	6 <sup>e</sup> échelon	Ancienneté acquise

### Exemple

M<sup>me</sup> H: Institutrice, directrice d'école de 3<sup>e</sup> groupe (5 à 9 classes) au 11<sup>e</sup> échelon (INM 514 + BI de 30 pts) avec une ancienneté de 1 an 3 mois est reclassée au 1<sup>er</sup> septembre 2005 au 6<sup>e</sup> échelon (INM 538) avec une ancienneté de 1 an 3 mois. Elle passera au 7<sup>e</sup> échelon le 1<sup>er</sup> juin 2006 sans ancienneté.

### Remarque:

Le reclassement se fait hors BI directeur d'école. A l'indice correspondant à l'échelon s'ajoute une BI liée à l'emploi et à l'établissement (lire p. XI).

### Cas particulier

Si votre indice avant reclassement est supérieur à l'indice du dernier échelon de votre classe de reclassement (cas des HC agrégés à partir du 5<sup>e</sup> échelon, des HC certifiés à partir du 4<sup>e</sup> échelon, des PEGC CE à partir du 3<sup>e</sup> échelon), vous êtes reclassé(e) au dernier échelon de la classe d'entrée (11<sup>e</sup> échelon de la 1<sup>re</sup> classe pour les lauréats du concours C1, 10<sup>e</sup> échelon de la 2<sup>e</sup> classe pour les lauréats du concours C2) et vous conservez à titre personnel le bénéfice de votre indice antérieur jusqu'au jour où vous bénéficiez dans le nouveau corps d'un indice au moins égal - à cet indice s'ajoute la BI liée à l'emploi et à l'établissement.

## PERSONNELS RECRUTÉS PAR LISTE D'APTITUDE

Les personnels recrutés par liste d'aptitude sont classés dans le grade de personnel de direction de deuxième classe à l'échelon doté d'un indice de traitement égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur corps d'origine. Ils conservent dans la limite de l'ancienneté d'échelon exigée pour accéder à l'échelon supérieur, l'ancienneté d'échelon acquise dans leur précédente situation, lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle que leur aurait procurée un avancement d'échelon dans leur ancienne situation.

## PERSONNELS RECRUTÉS PAR DÉTACHEMENT

Les personnels recrutés par détachement sont classés à l'échelon comportant un indice égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient dans leur corps d'origine. Ils conservent dans la limite de l'ancienneté d'échelon exigée pour accéder à l'échelon supérieur, l'ancienneté d'échelon acquise dans leur précédente situation, lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur détachement est inférieure à celle que leur aurait procurée un avancement d'échelon dans leur corps d'origine. Ils concourent pour leur avancement d'échelon dans le corps de personnels de direction avec l'ensemble des fonctionnaires de ce corps.

### À la question...

Un personnel de direction reclassé au 10<sup>e</sup> échelon (INM 695) alors qu'il était antérieurement professeur certifié hors classe (INM 738) doit-il percevoir une rémunération calculée sur la base de l'INM 738? Qu'en est-il alors de la bonification indiciaire, variable selon l'établissement?

Ainsi un principal adjoint dans un collège de 3<sup>e</sup> catégorie sera-t-il rémunéré à l'INM 738 + 70 = 808 ou à l'INM 695 + 70 = 765 (puisque 765 > 738).

### La DAF a fait la réponse suivante :

« Conformément à l'article 14 du décret 88-343 du 11 avril 1988 modifié, l'intéressé est classé dans le corps des personnels de direction de 2<sup>e</sup> catégorie, 2<sup>e</sup> classe, au 10<sup>e</sup> échelon (IB 852, INM 695). Il conserve ainsi son indice antérieur (IB 910, INM 738) jusqu'au jour où il bénéficiera dans son nouveau corps, d'un indice au moins égal. Par ailleurs, en application du décret n° 88-342 du même jour, il a vocation à percevoir une bonification indiciaire de 70 points. Il perçoit donc le traitement principal afférent à l'IB 910 (INM 738) majoré d'une BI de 70 points ».

# Avancement

## L'avancement d'échelon

Le grade de personnel de direction de deuxième classe comporte dix échelons. Le grade de personnel de direction de première classe comporte onze échelons. Le grade de personnel de direction hors classe comporte six échelons.

La durée du temps passé dans chaque échelon pour accéder à l'échelon supérieur dans chaque grade du corps des personnels de direction est fixée ainsi qu'il suit :

	ÉCHELON	DURÉE DANS L'ÉCHELON	
<b>HORS CLASSE:</b>	6 <sup>e</sup> A3		
	6 <sup>e</sup> A2	1 AN	
	6 <sup>e</sup> A1	1 AN	
	5 <sup>e</sup>	3 ANS	
	4 <sup>e</sup>	2 ANS	
	3 <sup>e</sup>	2 ANS	
	2 <sup>e</sup>	1 AN 6 MOIS	
<b>PREMIÈRE CLASSE:</b>	11 <sup>e</sup>		
	10 <sup>e</sup>	2 ANS 6 MOIS	
	9 <sup>e</sup>	2 ANS 6 MOIS	
	8 <sup>e</sup>	2 ANS	
	<b>CLASSE D'ENTRÉE DU C1</b>	7 <sup>e</sup>	2 ANS
		6 <sup>e</sup>	2 ANS
		5 <sup>e</sup>	2 ANS
		4 <sup>e</sup>	2 ANS
		3 <sup>e</sup>	1 AN
		2 <sup>e</sup>	1 AN
		1 <sup>er</sup>	1 AN
<b>DEUXIÈME CLASSE:</b>	10 <sup>e</sup>		
	9 <sup>e</sup>	2 ANS 6 MOIS	
	8 <sup>e</sup>	2 ANS 6 MOIS	
	7 <sup>e</sup>	2 ANS	
	<b>CLASSE D'ENTRÉE DU C2</b>	6 <sup>e</sup>	2 ANS
		5 <sup>e</sup>	2 ANS
		4 <sup>e</sup>	2 ANS
		3 <sup>e</sup>	2 ANS
		2 <sup>e</sup>	2 ANS
		1 <sup>er</sup>	1 AN

## L'avancement de classe

Cette opération de gestion ne vous concerne pas dans l'immédiat.

Un personnel de direction peut être inscrit au tableau d'avancement à la 1<sup>re</sup> classe :

- s'il a atteint le 6<sup>e</sup> échelon de la 2<sup>e</sup> classe,
- s'il justifie de 5 années de services effectifs en 2<sup>e</sup> classe,
- si ces services ont été effectués dans au moins 2 postes dont 1, au moins, en établissement.

Un personnel de direction peut être inscrit au tableau d'avancement à la hors classe :

- s'il a atteint le 7<sup>e</sup> échelon de la 1<sup>re</sup> classe,
- s'il justifie de 5 années de services effectifs en 1<sup>re</sup> classe,
- si ces services ont été effectués dans au moins 2 postes dont 1, au moins, en établissement.

# Rémunération

La rémunération principale : elle est liée au grade

Elle est fonction de la classe et de l'échelon et s'exprime sous forme d'un indice (INM : indice nouveau majoré).

## Échelonnement indiciaire de la hors classe

ÉCHELON	INM au 1 <sup>er</sup> décembre 1999
6 <sup>e</sup> A3	962
6 <sup>e</sup> A2	915
6 <sup>e</sup> A1	880
5 <sup>e</sup>	820
4 <sup>e</sup>	782
3 <sup>e</sup>	733
2 <sup>e</sup>	695
1 <sup>er</sup>	657

## Échelonnement indiciaire de la 1<sup>re</sup> classe

ÉCHELON	INM au 1 <sup>er</sup> décembre 1999
11 <sup>e</sup>	820
10 <sup>e</sup>	782
9 <sup>e</sup>	733
8 <sup>e</sup>	683
7 <sup>e</sup>	634
6 <sup>e</sup>	592
5 <sup>e</sup>	553
4 <sup>e</sup>	517
3 <sup>e</sup>	477
2 <sup>e</sup>	435
1 <sup>er</sup>	399

## Échelonnement indiciaire de la 2<sup>e</sup> classe

ÉCHELON	INM au 1 <sup>er</sup> décembre 1999
10 <sup>e</sup>	695
9 <sup>e</sup>	661
8 <sup>e</sup>	616
7 <sup>e</sup>	566
6 <sup>e</sup>	538
5 <sup>e</sup>	503
4 <sup>e</sup>	474
3 <sup>e</sup>	447
2 <sup>e</sup>	419
1 <sup>er</sup>	394

Valeur mensuelle brute du point : 4,44 € (1<sup>er</sup> juillet 2005)

## LES RÉMUNÉRATIONS ANNEXES

### La bonification indiciaire liée à la catégorie d'établissement et à l'emploi occupé (BI)

ÉTABLISSEMENT	CHEF D'ÉTABLISSEMENT	ADJOINT
1 <sup>re</sup> catégorie	80	50
2 <sup>e</sup> catégorie	100	55
3 <sup>e</sup> catégorie	130	70
4 <sup>e</sup> catégorie	150	80

On lira p. XII l'article sur le classement des établissements.

La BI notée ci-dessus en INM (indice nouveau majoré) est soumise à retenue pour pension civile en vue de la retraite, sous réserve des dispositions de l'article 8 du décret 88-342 du 11 avril 1988 modifié par le décret n° 2002-87 du 16 janvier 2002 qui bloque la liquidation des retraites sur la base de l'INM 1057 (lire encadré). Au-delà de cet indice, le montant de la BI est versé sous forme d'indemnité non soumise à retenue pour pension.

Notons que le décret du 16 janvier 2002 a fait passer le « butoir » de la hors classe des professeurs agrégés (962) à la hors classe du corps des IA/IPR (1 057). Cette évolution considérable négociée par le SNPDEN, dans le cadre fédéral, permet à un nombre non négligeable de collègues de partir maintenant à la retraite avec un indice terminal égal à 1 057. Le nombre de collègues en hors classe atteint 8 % en 2004 (il était de 2 % en 2002).

Ces deux éléments de rémunération donnent le tableau suivant (Indices nouveaux majorés au 1<sup>er</sup> décembre 1999)

EMPLOI CLASSE	ÉCHELON	CHEF D'ÉTABLISSEMENT				ADJOINT			
		1 <sup>re</sup> Cat.	2 <sup>e</sup> Cat.	3 <sup>e</sup> Cat.	4 <sup>e</sup> Cat.	1 <sup>re</sup> Cat.	2 <sup>e</sup> Cat.	3 <sup>e</sup> Cat.	4 <sup>e</sup> Cat.
HORS CLASSE	6 <sup>e</sup> A3	1042	1062	1092	1112	1012	1017	1032	1042
	6 <sup>e</sup> A2	995	1015	1045	1065	965	970	985	995
	6 <sup>e</sup> A1	960	980	1010	1030	930	935	950	960
	5 <sup>e</sup>	900	920	950	970	870	875	890	900
	4 <sup>e</sup>	862	882	912	932	832	837	852	862
	3 <sup>e</sup>	813	833	863	883	783	788	803	813
	2 <sup>e</sup>	775	795	825	845	745	750	765	775
	1 <sup>er</sup>	737	757	787	807	707	712	727	737
1 <sup>re</sup> CLASSE	11 <sup>e</sup>	900	920	950	970	870	875	890	900
	10 <sup>e</sup>	862	882	912	932	832	837	852	862
	9 <sup>e</sup>	813	833	863	883	783	788	803	813
	8 <sup>e</sup>	763	783	813	833	733	738	753	763
	7 <sup>e</sup>	714	734	764	784	684	689	704	714
	6 <sup>e</sup>	672	692	722	742	642	647	662	672
	5 <sup>e</sup>	633	653	683	703	603	608	623	633
	4 <sup>e</sup>	597	617	647	667	567	572	587	597
	3 <sup>e</sup>	557	577	607	627	527	532	547	557
	2 <sup>e</sup>	515	535	565	585	485	490	505	515
1 <sup>er</sup>	479	499	529	549	449	454	469	479	
2 <sup>e</sup> CLASSE	10 <sup>e</sup>	775	795	825	845	745	750	765	775
	9 <sup>e</sup>	741	761	791	811	711	716	731	741
	8 <sup>e</sup>	696	716	746	766	666	671	686	696
	7 <sup>e</sup>	646	666	696	716	616	621	636	646
	6 <sup>e</sup>	618	638	668	688	588	593	608	618
	5 <sup>e</sup>	583	603	633	653	553	558	573	583
	4 <sup>e</sup>	554	574	604	624	524	529	544	554
	3 <sup>e</sup>	527	547	577	597	497	502	517	527
	2 <sup>e</sup>	499	519	549	569	469	474	489	499
	1 <sup>er</sup>	474	494	524	544	444	449	464	474

**La nouvelle bonification indiciaire (NBI):**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1996, une nouvelle bonification indiciaire, prise en compte et soumise à cotisation pour le calcul de la pension de retraite, est versée au chef d'établissement. Son montant est de 40 points INM pour les chefs des établissements de 3<sup>e</sup> catégorie, de 60 points en 4<sup>e</sup> catégorie et de 80 points en 4<sup>e</sup> catégorie exceptionnelle.

**LES INDEMNITÉS**

Chefs d'établissement et adjoints perçoivent une indemnité de sujétions spéciales (ISS) dont le montant est fonction de la catégorie de l'établissement. Elle est versée mensuellement.

Les chefs d'établissement perçoivent une indemnité de responsabilité de direction dont le montant varie aussi selon la catégorie de l'établissement. Elle est versée en général trimestriellement.

La dénomination de l'IRD, réservée aux chefs d'établissement est maladroite. Chefs et adjoints exercent un métier de responsabilité. Le SNPDEN avait demandé que les indemnités soient intitulées « indemnités de direction-chef » et « indemnités de direction-adjoint ». Cela n'a pas été retenu par le ministère.

**Montant des indemnités :**

CHEF ÉTABLISSEMENT	ISS	IRD
Établissement de 1 <sup>re</sup> , 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> cat.	2 748,96 €	1 072,33 €
4 <sup>e</sup> catégorie LP et collège	2 748,96 €	1 072,33 €
4 <sup>e</sup> catégorie LEGT	3 386,96 €	1 102,66 €
4 <sup>e</sup> exceptionnelle	4 670,89 €	1 990,22 €

ADJOINT ÉTABLISSEMENT	ISS
Établissement de 1 <sup>re</sup> , 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> cat.	2 748,96 €
4 <sup>e</sup> catégorie LP et collège	2 748,96 €
4 <sup>e</sup> catégorie LEGT	3 386,96 €
4 <sup>e</sup> exceptionnelle	4 670,89 €

Directeur d'ÉREA	ISS	IRD
	2 748,96 €	1 072,33 €

# Classement des

Pour votre première affectation, on vous demande de faire des vœux pour des établissements ; généralement pour le premier poste c'est l'aspect géographique qui l'emporte et, en fonction de son classement et de son parcours personnel, ainsi que de ses centres d'intérêt, on recherchera plutôt un collège, ou un lycée, ou encore un LP. Le critère « classement de l'établissement » entre alors assez peu dans la réflexion, d'autant plus qu'en majorité vous sont proposés des postes de 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> catégories, même si subsistent également pour les « arrivants dans la fonction » des 3<sup>es</sup> et 4<sup>es</sup>, voire des 4<sup>es</sup> exceptionnelles...

Pourtant c'est dès l'entrée dans le corps des personnels de direction qu'il faut comprendre le système du classement des établissements, d'abord parce qu'il s'agit là d'une part non négligeable de la rémunération complémentaire des personnels de direction (l'écart cumulé sur une année atteint 3 500 euros en brut, soit environ 300 euros par mois en brut, entre l'adjoint dans un établissement de 1<sup>re</sup> catégorie et l'adjoint dans un lycée de 4<sup>e</sup> exceptionnelle), ensuite parce qu'il est légitime de concevoir sa carrière avec une stratégie liée à la typologie des établissements et à leurs catégories.

**LES ÉTABLISSEMENTS SONT CLASSÉS DANS DES CATÉGORIES DÉTERMINÉES PAR DES POURCENTAGES...**

CATÉGORIES	TYPES D'ÉTABLISSEMENT		
	LYCÉES	LYCÉES PROFESSIONNELS	COLLÈGES
1 <sup>re</sup> catégorie		25 %	20 %
2 <sup>e</sup> catégorie	20 %	30 %	35 %
3 <sup>e</sup> catégorie	20 %	25 %	30 %
4 <sup>e</sup> catégorie	40 %	20 %	15 %
4 <sup>e</sup> exceptionnelle	20 %		

**...QUI DÉTERMINENT LA RÉMUNÉRATION COMPLÉMENTAIRE**

Rémunérations annexes des personnels de direction :  
Valeur annuelle brute du point = 53,28 € au 1<sup>er</sup> juillet 2005

CHEFS	BI [en pt]	NBI [en pt]	ISS [€]	IRD [€]	Total [€]
1 <sup>re</sup> catégorie	80	0	2 748,96	1 072,33	8 082
2 <sup>e</sup> catégorie	100	0	2 748,96	1 072,33	9 149
3 <sup>e</sup> catégorie	130	40	2 748,96	1 072,33	12 878
4 <sup>e</sup> catégorie					
Collège, LP	150	60	2 748,96	1 072,33	15 009
LEGT	150	60	3 386,96	1 102,66	15 677
4 <sup>e</sup> exceptionnelle	150	80	4 670,89	1 990,22	18 915

ADJOINTS	BI [en pt]	NBI [en pt]	ISS [€]	IRD [€]	Total [€]
1 <sup>re</sup> catégorie	50		2 748,96	0	5 413
2 <sup>e</sup> catégorie	55		2 748,96	0	5 679
3 <sup>e</sup> catégorie	70		2 748,96	0	6 479
4 <sup>e</sup> catégorie					
Collège, LP	80		2 748,96	0	7 011
LEGT	80		3 386,96	0	7 649
4 <sup>e</sup> exceptionnelle	80		4 670,89	0	8 933

<b>DIRECTEURS d'ÉREA</b>	<b>120</b>		<b>2 748,96</b>	<b>1 072,33</b>	<b>10 215</b>
--------------------------	------------	--	-----------------	-----------------	---------------



# établissements: explications et conseils

## LES ÉTABLISSEMENTS SONT CLASSÉS SELON UNE PROCÉDURE TENTANT DE CONCILIER LE QUANTITATIF (NOMBRE D'ÉLÈVES) ET LE QUALITATIF (CRITÈRES).

Pour classer les établissements, la première étape consiste à leur attribuer d'emblée une catégorie minimale en fonction de leur nombre d'élèves, selon le tableau suivant :

LYCÉES	
EFFECTIFS D'ÉLÈVES	CATÉGORIE
0-749	2 <sup>e</sup>
750-999	3 <sup>e</sup>
1 000 et plus	4 <sup>e</sup> , 4 <sup>e</sup> exceptionnelle

COLLÈGES	
EFFECTIFS D'ÉLÈVES	CATÉGORIE
0-399	1 <sup>re</sup>
400-699	2 <sup>e</sup>
700-999	3 <sup>e</sup>
1 000 et plus	4 <sup>e</sup>

LYCÉES PROFESSIONNELS	
EFFECTIFS D'ÉLÈVES	CATÉGORIE
0-399	1 <sup>re</sup>
400-599	2 <sup>e</sup>
600-799	3 <sup>e</sup>
800 et plus	4 <sup>e</sup>

Une fois ce premier classement brut effectué, la DESCO, dans une deuxième étape, surclasse d'une catégorie les établissements remplissant les critères qualitatifs arrêtés par le SNPDEN à son Congrès de Toulouse en mai 2000 : ZEP, enseignement professionnel et technologique industriel, hôtellerie, enseignement spécialisé, inter-

nat, STS ou CPGE, apprentissage. Pour bénéficier d'un surclassement, il suffit d'un seul de ces critères à un collège, il faut 2 critères à un LP (sauf si le critère est ZEP ou internat : un seul suffit) et 3 à un lycée.

Troisième étape : le Recteur réunit un groupe de travail sur ce sujet, « constitué par les organisations représentatives du

personnel », et fait des propositions de modifications de classement ; c'est à cette étape que le travail syndical dans les académies est essentiel.

Enfin dans une dernière étape le classement est arrêté définitivement au niveau national par un groupe où le SNPDEN est représenté.

## LE CLASSEMENT DES ÉTABLISSEMENTS, UN ÉLÉMENT DE RÉFLEXION DANS VOTRE CONSTRUCTION DE CARRIÈRE

L'actuelle procédure d'affectation des lauréats concours et détachés, c'est à dire la mise à disposition du recteur avant la nomination sur un poste, ne devrait pas changer la situation constatée depuis plusieurs années : la plupart des collègues, soit environ les 3/4, sont nommés dans leur académie d'origine. Cependant il ne faut pas oublier que la mobilité est déjà largement pratiquée dans le corps de personnels de direction, en particulier parce qu'elle conditionne les promotions, et depuis le statut du 11 décembre 2001 elle est formellement demandée au terme de 9 ans alors que votre carrière dépassera cette échéance. Vous serez donc à un moment ou à un autre appelé(e) à muter, et donc votre premier poste sera inévitablement pris en compte...

Dès lors se posera de façon encore plus aiguë un problème de stratégie dans sa carrière : quel type d'établissement demander ? De quelle catégorie ? Tout de suite un poste de chef après un seul poste d'adjoint ? De façon générale les collègues se retourneront vers les cadres du SNPDEN qui connaissent bien les meilleures stratégies à suivre, et tout particulièrement les commissaires paritaires.

### Cependant on peut déjà dresser quelques constats :

- en règle générale on commence comme adjoint, et beaucoup finissent comme chef ;
- le premier poste de chef est plutôt dans un « petit » (en terme de BI) établissement, le dernier dans un plus « gros » ;
- le passage est toujours possible d'un type d'établissement à un autre, mais la logique du parcours veut que l'on passe plus facilement par exemple d'un poste de principal adjoint à un poste de principal (rarement à proviseur).

### Ces constats permettent de donner les conseils suivants :

- si votre classement vous le permet, et que vous avez une certaine mobilité, privilégiez un établissement classé en 3<sup>e</sup> ou 4<sup>e</sup>, voire 4<sup>e</sup> exceptionnelle ;
- si vous commencez comme adjoint en 1<sup>re</sup> ou 2<sup>e</sup>, ne demandez pas l'impossible pour votre premier poste de chef ! Le Ministère ne vous nommera pas chef d'un 4<sup>e</sup> ! Privilégiez plutôt un poste de chef d'un établissement de 1<sup>re</sup> ou 2<sup>e</sup>, ou alors

demandez un deuxième poste d'adjoint dans un très gros établissement !

Ainsi le classement des établissements, du moins tel qu'il existe aujourd'hui (car la réflexion syndicale se poursuit sur ce sujet), doit-il être un des critères de votre réflexion pour construire votre carrière. Sachez que le prochain classement des établissements interviendra au 1<sup>er</sup> septembre 2007 (l'actuel classement a pris effet au 1<sup>er</sup> septembre 2004). Quand vous vous renseignez sur un poste, il est parfaitement légitime de demander si l'établissement risque d'être déclassé ou a une chance d'être surclassé. En cas de déclassement, les chefs et les adjoints, s'ils demeurent en fonction dans l'établissement bénéficient pendant 3 ans du maintien de la bonification indiciaire (et au-delà de 3 ans s'ils sont âgés d'au moins 60 ans à la date du déclassement).

Cependant que cette réflexion ne vous fasse pas oublier l'essentiel : vous avez choisi ce métier essentiellement pour remplir une mission éducative !

# Titularisation

## LA 1<sup>re</sup> AFFECTATION

Au 1<sup>er</sup> septembre de l'année suivant le concours ou l'inscription sur la liste d'aptitude, les lauréats sont affectés sur un poste. Cette affectation est réalisée en deux temps. Un arrêté ministériel désigne tout d'abord une académie d'affectation puis à l'intérieur de cette académie le recteur affecte sur un poste. Le collègue est alors nommé en qualité de stagiaire et placé en position de détachement dans le nouveau corps.

## LA TITULARISATION

Elle intervient à l'issue du stage de deux ans pour les lauréats concours et de un an pour les personnels retenus sur la liste d'aptitude et entraîne l'affectation, par le ministre, sur le poste dans lequel s'est déroulé le stage. Les agents placés en position de détachement dans le corps des personnels de direction depuis au moins trois ans peuvent, sur leur demande, être intégrés dans ce corps.

La note de service aux recteurs du 7 janvier 2005 précise les conditions de titularisation des stagiaires affectés le 1<sup>er</sup> septembre 2003.

« La titularisation des personnels de direction stagiaires constitue un acte important. Il convient d'évaluer si les compétences attendues pour l'exercice des différents types de responsabilité ont été acquises, en vous aidant des référentiels publiés au BO spécial n° 1 du 3 janvier 2002, notamment dans les domaines pédagogique, administratif et de gestion de ressources humaines [...] ».

### Votre avis pour la titularisation reposera sur :

- le rapport de l'IA-DSDEN ;
- le rapport de l'IA-IPR établissements et vie scolaire.

Ces rapports pourront s'appuyer sur les informations données par le tuteur et le chef d'établissement d'affectation.

Pour les stagiaires issus du concours, vous prendrez en considération le compte rendu établi par le responsable du groupe de pilotage académique de la formation des personnels d'encadrement (GAPFE), sur le parcours et les productions de chaque stagiaire. Il vous appartient d'établir l'avis définitif. Cet avis doit être explicite, et indiquer si vous donnez un avis favorable ou défavorable à la titularisation.

Avant la formulation définitive de votre avis dans le cas où un avis défavorable à la titularisation serait envisagé, vous ferez savoir au personnel stagiaire que sa manière de servir ne donne pas satisfaction à partir des éléments sur lesquels votre avis est fondé.

Un dossier complet, comportant l'ensemble des éléments qui vous ont conduit à donner un avis défavorable à la titularisation, sera alors adressé au bureau DE B3. Le cas échéant, vous me transmettez également les courriers que les personnels stagiaires vous auraient adressés.

J'insiste sur la nécessité de respecter les procédures, d'une part en appuyant les avis défavorables sur des éléments précis relatifs aux insuffisances professionnelles, d'autre part en permettant aux personnels stagiaires d'apporter les éléments de réponse qu'ils jugeront utiles.

En tout état de cause, en cas de doute sur le parcours du stagiaire ou en cas de difficultés avérées, vous en informerez le stagiaire le plus tôt possible dans le courant de l'année scolaire et prendrez les mesures susceptibles de remédier aux défaillances constatées.

Vous veillerez particulièrement à faire apparaître les avertissements et les conseils prodigués au stagiaire afin que toute proposition de non titularisation soit explicitement fondée.

*Le ministre de l'éducation nationale [...] peut, s'il l'estime nécessaire, solliciter pour avis l'inspection générale de l'éducation nationale.*

La CAPN des 31 mai et 1<sup>er</sup> juin 2005 compétente à l'égard des personnels de direction sera consultée sur les avis défavorables à la titularisation ».

Cette note de service donne quelques précisions importantes :

1. Le stage des personnels de direction, n'est en aucun cas renouvelable ;
2. L'article 26 du décret n° 94-874 du 7 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires dispose que le total des congés rémunérés de toute nature accordés aux stagiaires en sus du congé annuel ne peut être pris en compte comme temps de stage que pour un dixième de la durée globale de celui-ci ;
3. En ce qui concerne les congés de maternité ou d'adoption, la titularisation prend effet à la date de la fin de la durée statutaire du stage compte non tenu de la prolongation imputable à ce congé (cf. circulaire interministérielle FP 1248-2A89 du 16 juillet 1976).

### Une situation qui peut se produire : la démission

Elle peut intervenir à tout moment avant la titularisation, avant l'affectation et pendant la période de délégation. Si dans le premier cas, on est assuré de retrouver son poste d'enseignant, ensuite, cela devient beaucoup plus délicat.

## LE PROTOCOLE D'ACCORD ET LA FORMATION

### Mieux professionnaliser et valoriser davantage la formation

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

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

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

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

Le SNPDEN a rencontré la Direction de l'Encadrement le 15 mars 2004 à propos de la formation : il a réaffirmé notre volonté de maintenir une formation initiale réelle, en alternance ; un rôle de formateur mieux reconnu pour le chef d'établissement d'accueil ; une formation de qualité dans toutes les académies ; et le développement d'une formation continue intégrée dans le dispositif. Celle-ci pourrait à terme déboucher sur une certification universitaire de type master. Le SNPDEN a également mis en évidence les difficultés occasionnées par l'absence de l'adjoint en formation et proposé la possibilité d'un remplacement par un enseignant déchargé susceptible d'entrer dans la fonction de direction. Ces éléments ont été entendus par nos interlocuteurs, sont en voie de réalisation... Mais il reste beaucoup à faire !

## PEU DE TEXTES À VRAI DIRE

### 1. L'article 10 du décret n° 85-924 du 30 août 1985 (RLR 520-0)

« Le chef d'établissement est secondé dans ses tâches pédagogiques, éducatives et administratives par un adjoint nommé par le Ministre de l'Éducation nationale ou l'autorité académique habilitée à cet effet ainsi que, le cas échéant, par le directeur adjoint de la section d'éducation spécialisée »...

« Le chef d'établissement peut déléguer sa signature à son adjoint ». (N.D.L.R. : sauf pour les fonctions d'ordonnateur).

« En cas d'absence ou d'empêchement, le chef d'établissement est suppléé par son adjoint, notamment pour la présidence du conseil d'administration, de la commission permanente de l'établissement. Toutefois, la suppléance n'a pas d'effet sur l'exercice des fonctions d'ordonnateur ».

« En cas d'absence ou d'empêchement du chef d'établissement, l'autorité académique nomme un ordonnateur suppléant qui peut être son adjoint, soit le chef d'un autre établissement ».

### 2. La note de service n° 86-117 du 14 mars 1986 (RLR 810-1)

« Le proviseur adjoint est seul habilité à suppléer le proviseur chef d'établissement. Il l'assiste dans tous les domaines, qu'il s'agisse d'animation et d'organisation pédagogiques, de direction de l'établissement, des relations avec les différents personnels, les élèves, les parents, les autorités locales, départementales ou régionales ».

« Pour être mieux préparé à toutes ces tâches, il a connaissance de toutes les instructions et de toutes les informations relatives à l'évolution du système éducatif et à la vie de l'établissement ; il participe aux journées de formation et d'information organisées par les autorités académiques à l'attention des proviseurs. Ainsi il peut être en mesure, en toutes circonstances, de suppléer le chef d'établissement. En cas d'absence prolongée de ce dernier, il peut être désigné comme ordonnateur suppléant sur décision du recteur de l'académie ».

« Le proviseur adjoint est directement associé à l'établissement de la notation de l'ensemble des personnels d'enseignement, d'éducation et du secrétariat administratif ».

# L'adjoint et les textes

Jean Michel BORDES

*Jean Michel Bordes, ancien du bureau national, et ancien adjoint du lycée Montaigne de Bordeaux, maintenant retraité, a rédigé en 2004 cet article qui analyse lettre de mission et évaluation de l'adjoint. Texte toujours d'actualité que nous publions ici pour l'information des nouveaux personnels de direction. Un groupe de travail se réunit à la direction de l'encadrement sur l'évaluation de l'adjoint. Nous ne manquerons pas de rendre compte, le moment venu, de ses conclusions.*



## RÔLE, LETTRE DE MISSION, ÉVALUATION

Le protocole d'accord signé avec le ministre de l'Éducation nationale reprend, dans ses grandes lignes, les termes du statut du 11 avril 1988 qui stipule que les adjoints appartiennent très normalement au corps des personnels de direction.

### L'article II du protocole indique :

1. Le chef d'établissement est « secondé » par des fonctionnaires nommés par le ministre de l'Éducation nationale ou par l'autorité académique habilitée à cet effet, relevant de statuts distincts et intervenant chacun dans des domaines de compétences spécifiques, conformément à l'article 10 du décret 85-924 du 30 avril 1985.
2. L'adjoint, qui appartient au corps des personnels de direction, constitue avec le chef d'établissement la *direction*. Il *seconde* le chef d'établissement dans ses *tâches pédagogiques, éducatives, et administratives* ; il le *supplée* en cas d'absence ou d'empêchement, et le chef d'établissement peut lui *déléguer sa signature*.

Le gestionnaire, lui, constitue avec le chef d'établissement et son adjoint *l'équipe de direction*.

## DÉFINITIONS

Les mots ont un sens. Il convient de le rappeler très précisément.

1. *Adjoint* : « personne associée à une autre pour l'aider dans ses fonctions ».
2. *Seconder* : « aider quelqu'un en tant que second ».
3. *Champ de compétences* :
  - *Pédagogique* : suivi des élèves - relations avec les professeurs dans leurs actes pédagogiques. L'adjoint doit garder la maîtrise des emplois du temps, acte hautement pédagogique, garant de la bonne marche matérielle et de la cohésion de la communauté. Un « bon » emploi du temps apaise les esprits et favorise le travail de tous.
  - *Éducatif* : relation primordiale avec la vie scolaire, en liaison étroite avec les conseillers d'éducation, dans le cadre des différentes actions diligentées actuellement.
  - *Administratif* : l'adjoint a compétence pour tout ce qui touche à la gestion administrative de l'établissement hors gestion financière. Il est membre de droit des conseils et commissions et participe à l'élaboration du projet d'établissement. Son domaine privilégié est sans doute celui des emplois du temps, des VS, des relations avec



le rectorat et l'inspection académique, de la préparation de rentrée (DGH), du suivi administratif des élèves (contrôle des présences, conseils de classe, bulletins, concours ou examens). Un domaine où la définition des compétences et des tâches à accomplir devra cependant être précisée: celui de l'administration générale des personnels que le protocole dévolue au gestionnaire qui « seconde le chef d'établissement dans les tâches de gestion matérielle, ainsi que dans celles de la gestion administrative qui recouvre l'administration générale et la gestion financière ». Domaine où l'intelligence, la bonne humeur sinon la bonne entente, devront prévaloir sur l'application trop restrictive des textes, l'adjoint demeurant, dans ce domaine aussi, le second.

4. Suppléer le chef d'établissement. *Suppléer*: « être mis à la place de... pour remplacer (ce qui manque) ». L'adjoint remplace le chef d'établissement en cas d'absence ou d'empêchement. Il peut – il doit – se voir déléguer, par le recteur, tout ou partie des responsabilités du chef, notamment d'ordonnateur lors d'un remplacement de longue durée. Il faut donc exiger que, sauf carences graves dûment constatées, l'adjoint remplace réellement le chef absent. Il faut que l'adjoint ne se dérobe pas et accepte cette responsabilité et qu'il s'y prépare.

## LES LETTRES DE MISSION

L'établissement est placé sous l'autorité et la responsabilité du chef d'établissement, aidé par des collaborateurs.

L'adjoint a, de fait, une place et une responsabilité particulières et reconnues. Il est un alter ego qui travaille en étroite collaboration avec le chef d'établissement; il a des responsabilités plus spécifiques et peut avoir délégation de signature pour des domaines plus particuliers, définis entre les deux membres de la direction et inscrits clairement dans la lettre de mission donnée à l'adjoint.

Deux lettres de mission sont donc délivrées.

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

L'adjoint, et cela est cohérent avec ses fonctions, est de fait associé au diagnostic et à la lettre de mission, la responsabilité des objectifs étant assumée par le chef, responsable de l'établissement.

*La lettre de mission à l'adjoint* « sera établie par le chef d'établissement à son

adjoint, en étroite collaboration avec lui et en cohésion avec sa propre lettre de mission ». Elle ne doit pas être jugée par l'adjoint comme l'énoncé d'une mise sous tutelle hiérarchique définitive mais bien comme la nécessaire prise en compte, au sein de la direction, des responsabilités afférentes aux membres qui la composent et à la définition des champs respectifs, dans le respect des prérogatives de chacun.

Elle permettra, dans ses aspects formateurs, de donner graduellement à l'adjoint des responsabilités de plus en plus étendues, jusqu'à la délégation de signature dans des domaines éventuellement de plus en plus larges et de fixer les termes de l'évaluation finale.

## L'ÉVALUATION

Il convient de relire avec attention l'annexe II – évaluation des personnels de direction.

L'évaluation a un double objectif: « apporter à ces personnels, l'aide, l'accompagnement et la valorisation de leurs pratiques qu'ils sont en droit d'attendre de la hiérarchie de proximité, inspecteurs d'académie et recteurs et permettre aux opérations de gestion collective et individuelle qui impliquent comparaison et action discriminante (promotions, mutations) de se dérouler dans un contexte d'objectivité quant aux critères retenus et de transparence quant aux avis émis ». (Titre I-1).

« Le niveau de responsabilité qui est celui des personnels de direction et notamment des chefs d'établissement, leur appartenance à l'encadrement du système éducatif, la place éminente qui est la leur [...] tout cela plaide pour que leur évaluation soit de la responsabilité des recteurs d'académie » (Titre I-2).

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

Les principes de l'évaluation, généraux, valent pour le chef comme pour l'adjoint. C'est le recteur, *in fine*, qui assume la responsabilité de l'évaluation, qui doit être transparente, contradictoire et susceptible d'appel devant les commissions paritaires académiques et nationale.

L'adjoint est donc en même temps évalué et évaluateur puisque:

- « Le chef d'établissement, en étroite collaboration, avec son adjoint et avec l'aide d'experts internes et externes à l'établissement (dont les corps d'inspection et notamment les IPR-EVS) établit un diagnostic de la situation de l'établissement » (Titre II – 1-1). De fait il participe à l'élaboration des critères qui seront pris en compte dans la let-

tre de mission du chef, donc dans la sienne également. Des rapports d'étapes annuels sont prévus.

- « Au bout des trois-quatre années fixées, une évaluation formelle dans l'établissement permet d'établir de façon contradictoire le degré d'atteinte des objectifs, d'où découle l'appréciation des performances de la personne évaluée » (Titre II-2-3)
- La lettre de mission de l'adjoint « établie par le chef d'établissement en étroite collaboration avec son adjoint, cohérente avec sa propre lettre de mission, comporte les domaines de délégations du chef à l'adjoint ». Elle est « contresignée par le recteur d'académie et détermine pour l'adjoint les objectifs à atteindre » (Titre II-1-4). Processus lourd sans doute et au départ susceptible de connaître des incertitudes, mais processus qui exigera des deux membres de la direction une nécessaire aptitude à l'analyse et à la réflexion, à la prise d'engagements réciproques, actés – donc engageant la crédibilité de l'appréciation finale du chef et impliquant une possibilité d'appel pour l'adjoint – qui sera un élément important de l'évaluation en matière de promotion et de mutation qui « reste quant à lui de la responsabilité du seul recteur », sera « contradictoire » et pourra donner lieu à examen par les commissions.
- Certes, on ne peut exclure des situations de conflit mais les procédures, nettes dans leurs principes et dans leurs méthodes, nécessiteront de la part des membres de la direction, un « travail d'équipe » (Titre III – quelques recommandations opérationnelles), une attitude de compromis et la justification des choix, notamment dans le domaine des délégations données ou refusées.

## CONCLUSION

Les adjoints n'ont pas de raison de suspecter *a priori* les principes énoncés et les procédures envisagées. Au contraire, ils auraient plutôt à y gagner; ils risquent même de sortir de l'anonymat dans lequel ils sont tenus actuellement.

Mais ils doivent dès maintenant prendre la mesure des enjeux et s'impliquer fortement. Ils doivent être des membres actifs, participer aux analyses, aux procédures de formalisation, de pratique et d'évaluation, les écrits – les lettres de mission et tout ce qui pourra être acté dans le cadre des procédures contradictoires – étant autant de témoins des éléments constatés – et envisager s'il le faut de faire appel devant les commissions paritaires. Nous allons devoir changer nos pratiques et nos mentalités, définir les règles de conduite au sein de la direction, faire pression enfin pour que, dans les faits, les textes soient correctement appliqués et compter sur l'action de notre syndicat et des commissions paritaires.

# Logement de fonction

## TEXTES DE RÉFÉRENCE

- Décret 86-428 du 14 mars 1986
- Code du domaine de l'état articles R92 à R104
- La concession par nécessité absolue de service est accordée par la collectivité territoriale qui a la charge de l'établissement (région pour les lycées; département pour les collèges). Le nombre de logements dépend d'un barème de pondération en fonction de l'importance de l'établissement, le minimum étant 2.
- Qui peut prétendre à une concession pour « nécessité absolue de service » ?  
Les agents de direction, de gestion et d'éducation (art. 2 du décret)
- Qui propose la concession de logement ?  
Le Chef d'établissement, qui soumet sa proposition au Conseil d'administration
- Qui prend la décision ?  
La Collectivité Territoriale

## POSITION SYNDICALE DU SNPDEN

En l'absence de textes postérieurs aux lois de décentralisation (1985), le SNPDEN demande la réécriture par le Ministère d'une circulaire reprenant les dispositions qui étaient contenues dans la celle de 70 (70-495) (modifiée par celle du 16 mars 1971) qui prévoyait les points suivants :

- S'il n'y a que deux logements, sont logés le chef d'établissement et le chef des services économiques;
  - S'il y a plus de deux logements : il y a alternance
- |  |   |
|--|---|
| 1. Le chef d'établissement   | 4. L'adjoint au chef des services économiques |
| 2. Le chef des services économiques                                | 5. Personnel de direction ou d'éducation      |
| 3. L'adjoint au chef d'établissement (ou un personnel d'éducation) | 6. Personnel des services économiques etc.    |

### Nota :

Dans les collèges dotés d'une SEGPA, le Directeur adjoint qui en a la charge est logé en 4<sup>e</sup> position, l'alternance reprenant à partir de la 5<sup>e</sup> position. C'est donc cette répartition qu'il faut faire préserver en l'absence d'un texte officiel.

### Y a-t-il un ordre d'attribution des logements ?

NON.

### D'autres catégories de personnels peuvent-elles être logées par nécessité absolue de service ?

OUI : les agents soignants, ouvriers et de service (art. 2 du Décret). Cependant, le calcul du nombre d'ATOSS logés n'interfère pas avec celui des autres personnels et ne tient donc pas compte de l'effectif pondéré.

### Y a-t-il des avantages liés à la concession de logement ?

Consommations (en eau, gaz, électricité, chauffage) et celui des taxes qui y sont attachées.

### Y a-t-il des contraintes ?

Oui; le principe de l'obligation de garantir la sécurité des biens et des personnes implique une prise de responsabilité notamment en fin de semaine et lors des vacances (c'est-à-dire hors présence des élèves). Elle amène le chef d'établissement à prendre toutes les dispositions afin de veiller à l'application de cette obligation (statut du 11.12.01 et décret du 30.08.85), et notamment à déléguer sa responsabilité par roulement aux personnels logés : à l'adjoint (ou tout autre fonctionnaire de catégorie A) et au gestionnaire (catégorie A ou B). Il faut noter que le SNPDEN réfute l'application de la circulaire 96.122 du 29.04.96 qui définissait les obligations des

personnels de direction durant les vacances et qui a été qualifiée « d'obsolète » par le ministre F. FILLON mais n'a pas été ni abrogée ni réécrite.

Attention : le fait de ne pas être logé ne dispense pas des obligations de service liées à l'emploi, le logement par nécessité absolue de service en étant une composante.

### Y a-t-il des conséquences fiscales ?

OUI : déclaration de l'avantage en nature lors de l'établissement de la déclaration de revenus (pour les 2/3 de la valeur locative brute dans la plupart des cas). Paiement des impôts locaux : taxe d'habitation, taxe d'enlèvement des ordures ménagères.

## Revendication syndicale SNPDEN

### 1. Un logement décent pour tous les personnels de direction

(A noter : cette revendication ne peut trouver sa légitime satisfaction de la part des collectivités territoriales que si les collègues occupent effectivement leur logement de fonction).

### 2. A défaut, et dans l'attente de la satisfaction du point 1, l'attribution d'une indemnité aux personnels non logés par défaut de logement.

# Le SNPDEN

Jean-Claude LAFAY



## UN SYNDICAT FORT, UNI ET MAJORITAIRE.

Le SNPDEN occupe, dans le paysage syndical, une position particulière : syndicat majoritaire de personnels chargés de fonction d'encadrement et de direction, il est écouté pour les positions qu'il défend et pour son expertise, mais également en raison de sa très forte représentativité, et de la force militante qu'il représente partout.

En effet, avec plus de 9000 adhérents à jour de leur cotisation, dont près de 1500 retraités fidèles à leur organisation syndicale, le SNPDEN syndique en permanence plus de la moitié des personnels de direction en activité : c'est une situation qui contraste avec le paysage syndical français, marqué par le morcellement des organisations et la faiblesse du nombre de cotisants. Aux élections professionnelles de 2002, marquées par une forte participation (82 % des inscrits), le SNPDEN a obtenu à lui seul les deux tiers des suffrages exprimés (66,20 %).

Nous souhaiterions, bien sûr, que cette situation soit moins exceptionnelle ; nous souffrons nécessairement, pour ce qui touche à l'ensemble de la fonction publique et du monde salarial, de la dispersion et de la faiblesse relative des forces syndicales. Au moins est-il de notre responsabilité de préserver et de faire vivre, pour notre profession, ce syndicalisme fortement majoritaire.

Historiquement, le SNPDEN, Syndicat National des Personnels de Direction de l'Éducation Nationale, est né en 1992 de la fusion de deux syndicats, le SNPDLP et

Les personnels de direction de l'éducation nationale, dont vous faites désormais partie, ont besoin d'une organisation syndicale forte et crédible pour faire avancer leurs exigences en matière de métier et de carrière, leurs positions en matière de pédagogie, de laïcité, et de conception du service public. Ils en ont besoin, aussi et d'abord, pour organiser entre eux la solidarité et parfois, tout simplement, la convivialité : chargés dans leurs établissements de responsabilités importantes, placés dans une position d'encadrement éducatif, ils sont loin de pouvoir toujours compter sur le soutien de leur tutelle ; ils doivent même souvent s'affirmer contre elle, sans cesser d'être, dans leur lycée, leur collège ou leur EREA, les représentants de l'État.

le SNPDES, qui syndiquaient alors les personnels des lycées professionnels et des lycées d'enseignement général et des collèges. Il rassemble aujourd'hui l'ensemble des chefs d'établissement et chefs d'établissement adjoints des établissements publics locaux d'enseignement : collèges, lycées d'enseignement général et technologique, lycées professionnels et EREA.

Cette diversité de situations, qui fonde l'unité d'un métier désormais reconnu, est un atout pour l'ensemble des personnels de direction ; elle donne à notre pratique syndicale un intérêt constant et favorise une qualité de formation réciproque que nous veillons à entretenir ; elle est aussi, pensons-nous, utile au service public.

Mais il serait illusoire, considérant cette force qui est la nôtre, de rester à l'écart des autres métiers de l'éducation nationale, de la fonction publique, et de l'ensemble du monde du travail. C'est pourquoi l'appartenance à une fédération de syndicats de l'éducation nationale, elle-même membre d'une confédération interprofessionnelle, fait partie pour nous des questions importantes.

Au moment où la FEN, projet d'un syndicalisme unitaire autonome de l'Éducation Nationale né d'un refus de la scission de la CGT (entre la CGT et CGT-FO, devenue Force Ouvrière), a elle-même éclaté entre FEN maintenue (devenue UNSA-Éducation) et la future FSU, notre syndicat a regretté cette séparation. Une double affiliation a été envisagée sans succès. Nous travaillons aujourd'hui au sein de l'UNSA-Éducation, notre fédération, elle-même membre de la Confédération syndicale qu'est l'UNSA ; mais nous conservons des liens avec les autres syndicats ou confédérations de la sphère enseignante qui fondent leur action sur des principes identiques ou proches des nôtres.

Cette histoire syndicale, en constante évolution, détermine nos conditions d'intervention ; mais nous en sommes aussi, à chaque instant, les acteurs.

## CE QUE VEUT LE SNPDEN

C'est pourquoi nos statuts sont des statuts vivants, qui garantissent une permanence, établissent nos principes, mais s'adaptent sans cesse, de congrès en congrès, à l'évolution des conditions de notre action et à nos propres objectifs.

Que disent aujourd'hui nos statuts ? Que le SNPDEN, bien entendu, a pour vocation première de défendre les intérêts matériels et moraux de ses membres et, au-delà, de la profession toute entière ; mais aussi qu'il « défend une conception élevée du rôle des personnels de direction, dont il affirme la responsabilité essentielle dans tous les aspects du fonctionnement des établissements secondaires » ; qu'il affirme « son attachement à l'enseignement public » et « son respect des personnes, de leurs croyances et de leurs convictions » ; qu'il « veille au respect de la laïcité et de la neutralité politique » ; qu'il « combat les thèses fondées sur le racisme et la xénophobie » ; qu'il est « indépendant de tout groupement politique, philosophique ou confessionnel et (qu') il s'interdit tout prosélytisme de cette nature ».

Le SNPDEN a ainsi pour objet de représenter et de défendre les intérêts professionnels, collectifs et individuels, matériels et moraux de ses adhérents, d'assurer et de développer entre eux des liens de solidarité actifs et durables, d'assurer leur formation. Mais, au-delà, il se donne vis-à-vis de l'ensemble de la profession, et dans sa conception générale du service public, de la société toute entière, une responsabilité à la mesure de ce qu'il représente.

Tout cela nous conduit à un travail d'analyse, de réflexion et de propositions dans les champs de compétence très divers qui sont les nôtres. C'est pourquoi les questions pédagogiques occupent, à côté de toutes les questions relatives à l'exercice du métier,



une place importante dans cette réflexion et dans notre expression publique.

Nous considérons également comme de notre responsabilité, l'actualité récente en a témoigné, la défense vigilante de la laïcité : nous avons été, depuis de nombreux mois, parmi les acteurs principaux conduisant à l'adoption d'une nouvelle loi pour la défense des principes laïcs et pour le respect des droits et devoirs de chacun dans nos établissements scolaires.

Enfin, défenseurs du droit des femmes et de l'égal accès des femmes et des hommes aux mêmes niveaux de responsabilité, nous nous appliquons à nous-mêmes les principes que nous défendons, en garantissant par nos statuts et notre règlement intérieur la prise en compte effective de ces principes pour les élections internes à notre syndicat.

## PRÉSENCE SUR LE TERRAIN ET RÉACTIVITÉ

L'organisation de notre syndicat, de ses sections départementales et académiques, de ses organismes directeurs (Congrès national, Conseil syndical national, Bureau national), doit répondre aussi à la réalité du terrain, aux évolutions nouvelles comme la décentralisation ou la montée en puissance des politiques européennes.

Au contact du terrain, nous y sommes : par nos adhérents, bien sûr, qui expriment leurs opinions de multiples façons, notamment lors des assemblées départementales et académiques, par nos responsables syndicaux d'autre part, qui sont tous personnels de direction, justement, sur le terrain : ils mettent ainsi leur expérience et leur vécu quotidiens au service de leurs collègues, avec qui ils partagent l'intérêt et les difficultés du métier.

Les personnels de direction trouvent ainsi dans notre syndicat un lieu où s'établissent de vrais contacts, des collègues avec qui ils peuvent parler, échanger leurs expériences, éventuellement recevoir des conseils ou une aide, un syndicat qui les écoute et résout nombre de leurs problèmes. Le nombre des interventions conduites par les responsables académiques et

départementaux, directement ou dans les commissions, comme dans l'ensemble des commissions paritaires académiques et nationales, quand il ne s'agit pas dans certains cas d'interventions directes des responsables nationaux auprès du ministère, témoigne de cette activité.

Le SNPDEN met son énergie et ses moyens au service de tous. Sa force, fondée sur sa représentation, la confiance que lui font les personnels de direction, sa technicité, l'écoute que lui manifestent à tous les niveaux ses interlocuteurs de l'éducation nationale, mais aussi des collectivités locales ou territoriales, sont autant d'atouts et de moyens mis au service des personnels.

C'est pourquoi nous vous invitons, comme nouveaux personnels de direction, à solliciter le SNPDEN, avec la volonté qui est la nôtre, et la conviction, de vous apporter une aide efficace ; nous vous invitons aussi à nous rejoindre, à participer à nos réunions, à formuler vos observations et vos revendications, à prendre des responsabilités et à être des membres actifs de la profession et ses représentants. Nous savons que nous y gagnerons tous.

Le renouvellement des personnes dans le métier et dans notre syndicat est une donnée très sensible dès aujourd'hui et pour demain. Mais, par ailleurs, la décentralisation, la déconcentration, le poids croissant des politiques européennes, nous imposent des défis nouveaux : comment, tout en exploitant la force de notre organisation nationale et de notre cohérence, savoir être présents à tous ces niveaux, dans les départements et les régions, auprès des inspections académiques et des rectorats comme du ministère, mais aussi dans les organisations internationales ? Nous avons pour cela à répartir nos forces, à diversifier, affermir et partager nos expertises ; nous devons, pour les mêmes raisons, organiser des actions de formation permanente à tous les niveaux : nouveaux adhérents, militants de terrain, cadres syndicaux.

Nous avons également, dans le cadre du mouvement syndical, à faire valoir auprès des responsables politiques et administratifs la nécessité du dialogue social, de la négociation avec les organisations syndicales, nous avons à nous imposer dans les débats de société : la nouvelle « gouvernance » prônée par certains, qui cherche à répandre la

confusion entre les organisations et interlocuteurs de natures diverses pour imposer des décisions non négociées, qui ouvre le champ libre aux lobbies de toute sorte et aux intérêts particuliers, ne suscite évidemment pas notre adhésion. Mais il ne dépend que de nous d'être entendus et reconnus.

## LA COMMISSION « VIE SYNDICALE »

La commission nationale « vie syndicale » a pour mission d'animer la réflexion du SNPDEN sur toute cette organisation interne, sur la préservation de nos valeurs, en même temps sur les nécessaires adaptations aux évolutions de la société et de l'État : montée en puissance des collectivités territoriales, déconcentration des décisions au niveau académique, évolution des relations sociales et des contextes culturels.

Dans le détail, et très concrètement, nos débats portent sur tout le fonctionnement interne du syndicat : statuts, moyens, communication, organisation, actions de formation, d'accueil des nouveaux collègues, de syndicalisation ; ils portent également sur la défense de la laïcité, la participation aux évolutions du syndicalisme en France et en Europe, dans le contexte éducatif et dans celui des services publics. Nous avons également, à intervalles réguliers, la charge de la préparation des campagnes pour les élections professionnelles, qui établissent la représentativité syndicale.

Sur tous ces sujets, les contributions de chacun, dans les départements et les académies, sont importantes. Comme les autres commissions nationales, la commission « vie syndicale » rassemble en effet, à l'occasion des Conseils syndicaux nationaux et à chaque Congrès national, les représentants des académies ; pour que leurs propositions reposent sur une réflexion collective, les syndiqués intéressés sont également organisés en commissions académiques pour préparer les débats. Au sein du bureau national, la commission « vie syndicale » est chargée de susciter ou faciliter ces débats, d'en effectuer la synthèse, enfin de faciliter la mise en œuvre des décisions prises qui constituent pour elle autant de mandats.



# Le SNPDEN et la laïcité



Pierre RAFFESTIN

La laïcité a toujours été au centre des préoccupations du SNPDEN. Son respect est clairement affirmé à l'article 2 de ses statuts : il est « respectueux des personnes, de leurs croyances et de leurs convictions, veille au respect de la laïcité et de la neutralité politique. »

En 1998, le Congrès de REIMS a décidé la mise en place d'un groupe de travail en charge de cette question. Intitulé « LAÏCITE-VIGILANCE-ACTION, » il est intégré à la commission VIE SYNDICALE. Initialement constitué pour faire face à la montée du Front National et à la désignation de représentants de cette formation dans les conseils d'administration des EPLE, il a élargi sa réflexion à toutes les marques de discrimination au sein de notre société. Cet élargissement était naturel, en référence à la vocation de l'École Républicaine et en référence à la mission des personnels de direction des établissements publics.

## QUELQUES EXEMPLES DE SON ACTION SUR UN PLAN GÉNÉRAL

Dès la rentrée 1998, le SNPDEN a publié un vade-mecum à l'usage de tous les personnels de direction concernant le fonctionnement des conseils d'administration et rappelant les textes fondamentaux (*Direction n° 61*).

En 2000, le Congrès de TOULOUSE a enrichi l'article 2 des statuts du syndicat en inscrivant qu'il « combat les thèses fondées sur le racisme et la xénophobie. » Au cours de l'année scolaire 2000-2001, le SNPDEN a été consulté par la MILS (Mission Interministérielle pour la Lutte contre les Sectes) et a apporté sa contribution à la brochure « prévention des risques de prosélytisme sectaire ». La « Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires » (MIVILUDES) vient de produire son premier rapport, portant sur l'année 2004.

Au titre de la vigilance, le SNPDEN participe es qualité au CNAECEP (Conseil National des Associations Éducatives Complémentaires de l'Enseignement Public) dont la mission est d'agréer les associations habilitées à intervenir dans les établissements et de veiller scrupuleusement à leur compatibilité avec les valeurs laïques de l'École Républicaine.

## L'ACTIVITÉ RÉCENTE

L'année 2003-2004 restera dans les annales pour avoir été celle du débat. - Oh combien contradictoire ! - sur l'opportunité de légiférer en ce qui concerne le port de signes religieux par les élèves dans les établissements publics. Suite à une analyse approfondie de situations

conflictuelles, vécues dans de nombreux établissements, avec la prolifération de tenues vestimentaires manifestant l'appartenance religieuse, le SNPDEN a conclu au caractère obsolète et inopérant de la jurisprudence du Conseil d'État de novembre 1989 et à la nécessité d'une loi qui permette aux personnels de direction d'agir en toute clarté et uniformément sur l'ensemble du territoire national (CSN de mai 2003 - *Direction n° 109*). Le SNPDEN a pesé de tout son poids dans ses auditions par la commission parlementaire Debré, la commission Stasi, les groupes parlementaires à l'Assemblée Nationale et au Sénat... Le débat s'est conclu par le vote de la loi du 15 mars 2004 « **encadrant, en application du principe de laïcité, le port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse dans les écoles, collèges et lycées public.** »

Le SNPDEN, avec le SIEN (Syndicat des Inspecteurs de l'Éducation Nationale) et l'appui de leur Fédération, l'UNSA-Éducation, a été un porteur déterminant de cette loi.

Le SNPDEN s'est impliqué totalement dans l'élaboration de la circulaire du 22 mai 2004 précisant les conditions de mise en œuvre de la loi. Il a ensuite, par des recommandations circonstanciées, accompagné les personnels de direction dans l'application de la loi à la rentrée 2004. Cet accompagnement dont le suivi était assuré par un groupe de travail syndical, a permis une rentrée sereine. Cela a contredit toutes les visions apocalyptiques que l'on nous avait annoncées.

## NOTRE PHILOSOPHIE

La laïcité est une valeur actuelle et permanente. Nous en voulons pour preuves des évènements internationaux excessivement douloureux.

### LAÏCITÉ ET SOCIÉTÉ

Elle est un principe fondateur de la société républicaine et démocratique. Elle est porteuse d'égalité et elle induit un comportement qui doit « rendre lisible ce qui est commun aux hommes et non exalter ce qui les divise. » (Henri Pena Ruiz). Elle est un état d'esprit, **un idéal et non une idéologie** qui, immanquablement générerait une contre-idéologie. Dans une société où s'affrontent deux tendances antagonistes - la première privilégiant une société de citoyens solidaires ayant les mêmes droits et soumis aux mêmes devoirs, la seconde prônant une juxtaposition de communautés de tous ordres - la laïcité apparaît comme indispensable et le garde fou à bien des dérives. L'École publique est l'instrument de la pérennisation de ce principe unificateur dans la reconnaissance duquel chacun doit trouver son épanouissement de citoyen responsable. Elle est l'instrument de l'intégration et de la formation citoyennes.

### LAÏCITÉ ET EUROPE

On a souvent parlé de la laïcité comme une exception française. Nonobstant l'extrapolation historique abusive d'une telle affirmation, il n'en reste pas moins que les vicissitudes de la construction européenne confèrent une nouvelle dimension à l'idéal laïque. L'Europe a besoin pour se construire, de principes unificateurs. La laïcité en sera un des plus efficaces.

### LAÏCITÉ ET ÉDUCATION NATIONALE

Si dans les établissements, la laïcité doit être l'affaire de tous, de par leur situation dans le système éducatif, les personnels de direction ont la responsabilité, parfois lourde, de faire en sorte qu'elle se traduise dans les faits au sein de leurs établissements et qu'elle s'impose à toutes les composantes de la collectivité éducative. La pratique de la laïcité implique une discipline personnelle quotidienne. Elle s'identifie au respect absolu d'autrui sans se confondre avec une neutralité ou une tolérance plus ou moins laxistes ou artificielles. C'est pour répondre à cette exigence que le SNPDEN revendique une formation de tous les personnels à l'exercice de la laïcité, notamment dans les IUFM. Au cours de la deuxième partie du XX<sup>e</sup> siècle, le législateur a légitimé un enseignement concurrentiel à l'enseignement public et qui n'a pas, par nature, vocation à être laïque. Les établissements confessionnels à qui on a confié une mission de service public, n'en restent pas moins porteurs d'une mission de prosélytisme, exigence régulièrement rappelée par leurs hiérarchies. Quant aux établissements de type privé commercial, ils répondent à des intérêts économiques particuliers. Ils contribuent à une « marchandisation » de la formation. Le SNPDEN ne peut se satisfaire d'un choix par lequel la République, constitutionnellement laïque, accepte que des établissements se revendiquant ouvertement d'autres valeurs, participent au service public d'éducation.

## PERSPECTIVES IMMÉDIATES

La laïcité occupera une place de choix en 2005 au cours de laquelle se déroulera la commémoration de la loi du 9 décembre 1905, instituant la séparation des Églises et de l'État.

Cette loi, encore trop méconnue, n'est plus remise en cause. A nous d'en faire comprendre toute la portée et de la faire vivre. Le SNPDEN, au travers de sa fédération l'UNSA-Éducation, sera partie agissante de cette commémoration.

La laïcité implique avant tout un comportement citoyen, et nous sommes sollicités dans la lutte contre toutes les discriminations, la xénophobie, le racisme, l'antisémitisme, le sexisme...

Notre mobilisation et notre engagement d'éducateurs doivent être à la hauteur de ces enjeux.



# Et la pédagogie ?

## LES PERSONNELS DE DIRECTION SONT AUSSI DES PÉDAGOGUES

Vous êtes issu(e) du concours de recrutement, de la liste d'aptitude ou détaché(e) dans les fonctions de personnel de direction, vous allez aborder un nouveau métier. Ne croyez surtout pas que ce nouveau pacte avec l'« administration » (au sens où l'on prononce ce mot dans certaines salles de professeurs) va irrémédiablement vous éloigner de toute action pédagogique. Pédagogue vous devrez être, et éducateur également, ni comme un enseignant, ni comme un CPE, mais différemment, à une autre place puisque vous aurez en charge un établissement avec toutes ses classes et toutes ses équipes. Ce rôle est un rôle de pilotage, d'animation. Il faut persuader et convaincre, encourager, stimuler, inventer. La responsabilité est immense car l'avenir des jeunes qui nous sont confiés se joue en partie à l'école. A travers eux, c'est aussi toute la société de demain que nous avons la responsabilité d'aider à construire, que ce soit dans une très grosse cité scolaire ou dans un petit établissement, en ville, en ZEP ou dans une zone rurale, dans un lycée général, technologique ou professionnel, ou dans un collège.

Pour le SNPDEN, le rôle éducatif et pédagogique des personnels de direction est placé au cœur de leurs missions.

Dans nos établissements, nous nous efforçons d'œuvrer pour la meilleure réussite de nos élèves. Mais nous savons aussi que notre école génère l'échec plus souvent que l'excellence, qu'aujourd'hui encore inégalités sociales et difficultés scolaires se conjuguent malgré les aides apportées. Depuis quelques années, les chiffres ne progressent pas : 50 000 à 60 000 jeunes quittent chaque année sans qualification le système éducatif. De plus, après avoir beaucoup augmenté, le nombre de bacheliers tend à diminuer, particulièrement celui des bacheliers de l'enseignement général, ainsi que le nombre d'étudiants accédant à l'enseignement supérieur. Or notre pays a besoin de jeunes disposant d'une formation supérieure pour prendre la relève de la génération du baby-boom, pour répondre aux défis lancés par la construction de l'Union européenne.

Notre mission est exaltante, mais elle est difficile, quelle que soit notre bonne volonté ou notre implication personnelle. Il faut à la fois gérer le quotidien, parfois

écrasant et ne pas se laisser enfermer. Il faut continuer à lire, à réfléchir pour agir plus efficacement.

Le SNPDEN apporte une contribution essentielle aux débats qui traversent actuellement la société et dont les thèmes se situent dans le champ de compétence des personnels qu'il syndique : la question de l'égalité des chances, celle de la réussite et de l'échec scolaires, de la violence et de l'absentéisme sont les plus évidentes. Nous sommes à la fois praticiens de terrain et spécialistes et, à ce titre, nous avons participé activement au grand débat national pour l'avenir de l'École ainsi qu'aux consultations qui ont précédé l'élaboration du projet de loi d'orientation. Sur certains points, nous avons été écoutés (création d'un conseil pédagogique), sur d'autres, nous avons réussi à éviter le pire (la présidence du conseil d'administration des lycées techniques et professionnels confiée à une personnalité qualifiée sans que le chef d'établissement ait son mot à dire). Mais la nouvelle loi nous déçoit car sa dimension pédagogique nous semble inconsistante, peu innovante, porteuse au contraire de menaces à l'encontre des valeurs que nous défendons. Elle ne nous permettra pas de répondre efficacement aux grandes questions qui nous préoccupent : comment lutter contre la grande difficulté scolaire ? Comment imaginer des parcours individualisés qui tiennent compte des aptitudes et du rythme de développement de chaque enfant ou de chaque jeune et ne conduisent pas à la reconstitution de filières ? Comment combattre l'inappétence scolaire ?

Hélène RABATÉ



La réflexion existe également au niveau de chaque type d'établissement dont il s'agit d'interroger à la fois le fonctionnement et les missions : le collège, le lycée avec ses classes de l'enseignement secondaire mais aussi de l'enseignement supérieur BTS et CPGE.

Sur le plan départemental comme sur le plan académique au sein du SNPDEN, le questionnement se poursuit, impulsé ou relayé par le niveau national.

## QUELLE CONCEPTION DES ÉTABLISSEMENTS SECONDAIRES LE SNPDEN DÉFEND-IL ?

**Pour le collège, un collège unique, collège pour tous**, qui « doit accueillir tous les élèves selon des modalités différenciées mises en place dans les projets d'établissement » (c'est une motion de congrès).

**Pour le lycée, un lycée « polymorphe »**, offrant, seul ou en réseau, différents types de formations, professionnelles, technologiques, générales, avec des possibilités de passerelles. Ces forma-





tions peuvent être dispensées dans le cadre de la formation initiale, de la formation en alternance ou de la formation continue. Des sections d'apprentissage, des lycées des métiers peuvent trouver leur place au sein des EPLE.

Tout en faisant preuve de la plus grande vigilance, le SNPDEN au sein de l'UNSA-Education s'est montré favorable aux réformes qui induisent une évolution positive des pratiques pédagogiques. Ainsi nous considérons TPE, PPCP, Aide individualisée, Itinéraires de Découvertes comme des propositions intéressantes et riches de possibilités malgré les difficultés qui accompagnent leur mise en œuvre. Mais l'évolution des pratiques pédagogiques ne semble plus une priorité du ministère: les TPE ont été supprimés en terminale malgré nos protestations, les IDD ne peuvent être mis en place dans de nombreux collèges.

Cette évolution est pourtant nécessaire. Au sein de structures prêtes à accueillir toute une classe d'âge, la diversité des parcours doit pouvoir être effective afin de valoriser toutes les aptitudes et toutes les compétences. Pour mettre en œuvre ces parcours, le SNPDEN revendique que soit attribuée à tous les établissements une dotation en deux parties: d'une part un noyau de moyens correspondant aux horaires nationaux de référence, d'autre part une partie permettant de mettre en œuvre les projets pédagogiques élaborés dans le cadre du projet d'établissement.

**Le SNPDEN est donc favorable à une autonomie accrue des établissements dans un cadre national précisément déterminé par des textes réglementaires forts.**

## QUELLE EST LA POSITION DU SNPDEN PAR RAPPORT AUX RÉFORMES ET AUX TEXTES LES PLUS RÉCENTS ?

Différentes lois transforment le système éducatif et modifient le rôle des personnels de direction, y compris leur rôle pédagogique:

- la LOLF (loi organique relative aux lois de finances) s'applique aux établissements scolaires du second degré à compter de janvier 2006. Le « pilotage par les résultats » rend indispensable l'élaboration des projets d'établissement. Nous devons rester vigilants pour qu'une logique comptable ne se substitue pas à la logique pédagogique au service des élèves.
- La loi sur la formation tout au long de la vie et le dialogue social de mai 2004, les lois de décentrali-

sation d'août 2004, la loi de programmation pour la cohésion sociale, changent les données de la formation professionnelle. Les responsabilités des collectivités territoriales, notamment des régions sont accrues. Nous devons veiller à ce que l'éducation nationale ne reste pas en marge des dispositifs qui se mettent en place mais soit au contraire un acteur majeur. La multiplication du nombre d'apprentis doit pouvoir se faire au sein des EPLE et ne pas vider les sections professionnelles des lycées.

- La loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'École ne nous satisfait pas. Bien sûr, nous soutenons les objectifs affichés et certaines de ses dispositions répondent à nos demandes: définition d'un socle commun en fin de scolarité obligatoire, souci d'individualiser les dispositifs d'aide et de soutien, création d'un conseil pédagogique, possibilité de déléguer des compétences du conseil d'administration à la commission permanente. Mais le socle commun nous semble encore trop attaché aux matières traditionnelles, l'évaluation de son acquisition restera probablement une évaluation par défaut, le PPRE (programme personnalisé de réussite éducative) nous laisse plus que sceptiques, la possibilité d'imposer le redoublement à la fin de chaque année est un contresens pédagogique... De plus contractualiser les objectifs sans contractualiser les moyens ne peut permettre à l'établissement d'exercer réellement son autonomie.

Il faut également à tous niveaux prendre en compte la dimension européenne. Les classes de l'enseignement supérieur implantées dans les lycées (BTS, CPGE) doivent trouver leur place au sein de l'espace européen de l'enseignement supérieur, les années d'études doivent pouvoir être validées par l'attribution de crédits ECTS selon des procédures à fixer nationalement. La formation professionnelle dispensée par les EPLE ou les GRETA doit déboucher sur des diplômes reconnus en France et au-delà des frontières.

Attachés au service public, fonctionnaires de responsabilité, nous sommes des experts du système éducatif et nous entendons pleinement jouer notre rôle. Le SNPDEN émet des protestations, des propositions, cherche avant tout à construire, conscient des responsabilités qui sont les siennes dans le domaine si délicat de la pédagogie.

# Personnel

## LES SYSTÈMES ÉDUCATIFS

On oppose traditionnellement les systèmes de modèle napoléonien et les systèmes éclatés laissant une large part d'initiative aux pouvoirs publics régionaux et locaux. Longtemps les comparatistes ont opposé le modèle français de centralisation au « local government » britannique, idéal type de décentralisation. Les réformes intervenues depuis 20 ans dans toute l'Europe rendent inadéquate cette classification. Selon son histoire chaque pays a apporté sa réponse, produit de l'histoire, au problème du niveau de la gestion des affaires scolaires. La recherche d'une meilleure efficacité dans le fonctionnement des administrations scolaires anime les fréquents mouvements de réforme. Faute d'un modèle commun, des constantes existent: l'État n'est jamais absent, la commune s'impose comme échelon de proximité et la région a une place spécifique de plus en plus importante.

Comparaison n'est pas raison, une orientation politico stratégique ou une innovation naît dans un contexte national précis, il peut en prédéterminer le sens mais n'est en général pas exportable. L'intérêt pour l'information et la comparaison internationale est de faire réfléchir à d'autres voies possibles d'action et de vérifier à quelles conditions d'adaptation au contexte national elles pourraient significativement répondre aux questions clés soulevées.

## LES CONTEXTES

Les systèmes éducatifs éclatés des états fédéraux

### Le fédéralisme allemand

Chaque « Lande » fixe ses programmes, recrute et gère les personnels, établit la réglementation applicable aux élèves. Cela dit le fédéralisme coopératif se développe. Les états membres s'efforcent de coordonner leur politique d'enseignement afin de faciliter les déplacements sur le territoire.

### Le fédéralisme belge

Chacune des trois communautés française, flamande, germanophone compte un ministre. L'État belge n'intervenant que pour l'obligation d'enseignement, les salaires, l'obtention des diplômes.

### Le fédéralisme autrichien

Un fédéralisme atténué

Le régionalisme

### Le régionalisme italien

Souvent comparé à la France car les services déconcentrés sont maintenus tant au niveau régional que provincial. La réforme de 2001 voit passer aux régions de grands domaines.

### Les autonomies espagnoles

La nouvelle loi de qualité 2000 dote de très larges compétences les communautés en matière d'enseignement.

# de direction en Europe

Donatelle POINTEREAU



## Les états unitaires

Trois grands types d'évolution se rencontrent :

### Soit l'administration centrale se maintient

Cela renvoie à la catégorie des états à haut degré d'interventionnisme plus ou moins déconcentré (Grèce, Portugal, Irlande – ministère –, France, Pays-Bas).

Le cas des Pays-Bas est intéressant. Depuis 1980 le gouvernement s'est efforcé de décentraliser et de déréglementer. « Gestion à distance » : le ministère combine la déréglementation et l'autonomie avec le contrôle de la qualité au niveau local. Tout en soulignant l'importance de l'autonomie locale, l'administration centrale maintient un contrôle strict sur les formules de financement, le programme national d'étude, l'échelle des rémunérations des enseignants, ainsi que sur les normes et programmes.

### Soit un mouvement de décentralisation d'ampleur variable est engagé

L'État fixe les objectifs éducatifs, énonce les lignes directrices, évalue au niveau national les résultats, mais les municipalités gèrent les personnels et leurs salaires (y compris les chefs d'établissement), organisent les écoles avec une part de programme spécifique à côté du programme national, distribuent les fonds de l'État auxquels s'ajoutent leurs propres taxes. Certaines sont munies, d'un système d'inspection car elles doivent veiller à la qualité (Suède, depuis 1990).

### Soit un mouvement inverse de centralisation se produit

C'est le cas au Royaume-Uni. Les LEA ont davantage de comptes à rendre que par le passé.

## LA SITUATION DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT

Les chefs d'établissement dépendent du (ou des) ministère(s) plus ou moins déconcentrés : « länder », communautés, état central en France, Italie, Luxembourg, préfectures en Grèce, autorités régionales au Portugal. Les chefs d'établissement dépendent directement d'autorités locales (municipalités) : Danemark, Finlande, Suède.

Enfin les chefs d'établissement dépendent d'un conseil ou d'un organe autre que les pouvoirs publics responsables de l'établissement : Belgique et Pays-Bas dans l'enseignement privé subventionné, Irlande et Angleterre dans l'enseignement public et privé subventionné.

Selon la taille de l'établissement et pour un nombre d'heures variable, les chefs d'établissement enseignant (Allemagne, Autriche, Finlande, Grèce, Danemark, Norvège, Pays-Bas) et travaillent avec une équipe de professeurs entre lesquels ils ont réparti les tâches. Là où la décentralisation est forte, ils coordonnent le projet d'établissement dans le cadre d'une direction par objectifs. (Grande-Bretagne, pays scandinaves, communauté flamande de Belgique, Pays-Bas, des Länder allemands). Souvent (Angleterre, pays scandinaves) ils recrutent les enseignants et les personnels d'aide, en collaboration avec l'autorité locale dont dépend l'école et son conseil d'administration. Ils en gèrent la carrière (Grande-Bretagne et pays scandinaves) et parfois (Suède, Grande-Bretagne) déterminent le montant du salaire, notamment la part au mérite, en accord avec les élus syndicaux (en Suède). En Angleterre ils doivent évaluer le personnel tous les ans et fixer des objectifs de progression pour l'année. Le plus souvent en Europe ils sont en charge du plan de formation des personnels enseignants.

Paradoxalement, ces évolutions n'ont pas été suffisamment accompagnées par les responsables. L'initiative anglaise d'élaborer un programme de formation pour les personnels de direction et d'ouvrir des centres régionaux, avec un accompagnement au premier emploi et une formation continue en lien avec les entreprises, est très récente. L'Angleterre, en pleine réforme, évalue régulièrement les chefs d'établissement sur la base de normes nationales nouvelles. La Finlande a rendu obligatoire la formation continue (3 jours/an).

La question du vivier de recrutement se pose aussi dans toute l'Europe. En Angleterre on fait appel parfois dans les établissements difficiles ou très complexes à des personnels non issus du monde de l'enseignement, à contrats limités... et à très gros salaires. On confie la gestion des écoles à des sociétés privées. Le chef d'établissement est dans l'ensemble des pays industrialisés beaucoup plus entouré et aidé, davantage considéré comme un développeur de projet. Il semble être plus dans l'évaluation que dans le contrôle. La rémunération qu'il perçoit correspond davantage à la complexité et la multiplicité de ses fonctions.

Partout le chef d'établissement a vu son autonomie d'action progresser et donc aussi ses tâches et sa responsabilité. Celles-ci sont devenues plus complexes surtout lorsque l'interlocuteur public du chef d'établissement est multiple, ce qui s'est passé avec le mouvement général de décentralisation depuis 15 ans en Europe.

Partout aussi, des mécanismes de participation intéressent les principaux partenai-

res de l'école, ont été mis en place. Le chef d'établissement doit donc engager partout un dialogue avec les représentants de groupes ayant chacun une vision différente de l'école et de son fonctionnement. Cette complexité est accrue par la nécessité de piloter les établissements en répondant davantage aux besoins individuels, et ce, dans l'optique d'une gestion efficace des ressources. Tous sont pris entre deux types de tutelles plus ou moins serrées.

- la tutelle administrative externe avec l'obligation de remplir un contrat pédagogique de dimension nationale (Royaume-Uni, Pays-Bas, France) ou régionale (Belgique) qui n'implique pas forcément leur nomination, par le pouvoir central ou régional.
- le contrôle exercé par l'organe administratif et éducatif collégial sur place, plus ou moins influent.

Dans toute l'Europe, les systèmes se rationalisent, se réorganisent en quête d'adaptation aux nouvelles exigences de la société. Partout est mis l'accent sur la maîtrise des nouvelles compétences de base et sur la définition des standards à atteindre pour améliorer l'efficacité. Ils sont placés partout en première ligne au moment où la nature et les objectifs de l'enseignement sont en train d'être redéfinis sur les bases des objectifs de la conférence de Lisbonne. Piliers des systèmes, les personnels de direction voient dans toute l'Europe leur situation se modifier. Seuls quelques pays ont répondu aux besoins en clarifiant les tâches et en approfondissant la formation quasi inexistante antérieurement. L'ampleur des tâches et des responsabilités surpasse les disparités.



## L'ADJOINT

La plupart des pays ne recrutent pas d'adjoints et quand il y en a, ils n'ont pas le statut de personnel de direction. L'unicité des fonctions nous distingue des autres modèles européens vers lesquels personne n'a réussi à nous faire glisser. Pendant la longue marche jusqu'à la signature du protocole et la publication du nouveau statut, nous avons réaffirmé cette unicité et avons combattu tout ce qui, même potentiellement pouvait aller à l'encontre de ce principe : recrutement différencié des adjoints, absence dans le conseil pédagogique, la question de délégation de la signature...

### En Hollande

En Hollande, la configuration classique est un chef et 3 ou 4 adjoints, selon le nombre d'élèves, qui possèdent chacun la responsabilité de 300 élèves environ. Gardons en mémoire que la fonction de CPE n'existe qu'en France. A cette équipe, s'ajoutent des collaborateurs enseignants responsables de discipline, désignés pour l'année. Ces assistants gagnent 10 % de plus qu'un professeur agrégé, l'adjoint 20 % en plus, le chef 30 % en fin de carrière. L'autorité municipale recrute le chef d'établissement. Les écoles placent des annonces dans des revues spécialisées et dans les journaux. La procédure de sélection est ouverte. L'autorité municipale nomme le chef d'établissement. Celui-ci est alors fonctionnaire selon les lois des gouvernements central et local. La procédure de sélection des adjoints dépend des établissements. Ils sont choisis par un comité de sélection présidé par le chef qui fait une proposition aux autorités municipales. Se présentent des enseignants qui ont occupés déjà des fonctions de collaborateurs. Les tâches de l'adjoint ne sont pas définies et prédéterminées. L'équipe, le chef, les adjoints et les collaborateurs déterminent leur fonctionnement sous l'autorité du chef. Le chef comme l'adjoint doivent être issus du corps enseignant. Selon la taille de l'établissement, le chef peut avoir des activités d'enseignement, l'adjoint en a le plus souvent, les collaborateurs sont des enseignants.

### En Italie

Le système scolaire était centralisé. La réforme qui vient d'être votée au parlement l'oriente de plus en plus vers une régionalisation. Les chefs sont recrutés par un concours national. Les candidats sont classés et peuvent être nommés sur n'importe quelle partie du territoire. Mais il n'en est pas de même pour les adjoints. Jusqu'au 31 août 2000, l'assemblée des professeurs de chaque établissement choisissait au début de l'année, un certain nombre d'entre eux qui devaient faire fonction de collaborateurs du chef d'établissement. Ce nombre était variable de 1 à 4 selon le nombre d'élèves. Après cette sélection, le chef choisissait parmi les élus celui qui allait devenir son adjoint. L'adjoint n'a pas de fonction propre.

Depuis 2000, le chef désigne lui-même ses collaborateurs. L'adjoint n'a toujours pas de fonction propre, il remplit les tâches que

lui confie son chef. En général, un adjoint est désigné pour l'année scolaire. En cas d'absence longue du chef, supérieure à deux mois, l'administration intervient pour confier la « régence » à un autre chef d'établissement.

### En Allemagne

L'adjoint est d'abord un professeur qui enseigne, environ 12 heures par semaine c'est-à-dire 50 % du service d'un enseignant. Le chef lui aussi reste membre du corps enseignant (entre 5 et 10 heures d'enseignement) selon la taille de l'établissement. Après les années d'abondance où l'Allemagne a distribué largement à un grand nombre de professeurs le titre d'adjoint au chef d'établissement leur garantissant un revenu et une retraite plus intéressants, le système est devenu plus sélectif et plus pyramidal avec le chef d'établissement en tête et le chef d'établissement adjoint comme « premier entre les pairs » des 4 à 10 autres adjoints, tous des professeurs très expérimentés, avec des fonctions comparables à celles des professeurs principaux ou coordonnateurs qui sont responsables de leur département. Le chef d'établissement et le chef d'établissement adjoint sont nommés après une sélection par le ministère du Land, proposée au gouvernement local.

### En Angleterre

Le quasi chef d'entreprise qu'est le chef d'établissement anglais choisit son adjoint, vice principal, et les responsables de département qui ont les uns et les autres une rémunération supérieure à celle des enseignants. Le choix du vice principal est soumis aux autorités locales responsables de l'établissement. Il peut être licencié par ces mêmes autorités si cela ne va pas (tout comme son chef d'ailleurs!). L'autonomie totale est cadrée par l'orientation des politiques publiques qui se décline en trois volets : publication de tableaux de résultats, système d'inspection des établissements avec rapport mis à la disposition du public, programme de gestion des performances pour les enseignants et les personnels de direction en relation avec leur rémunération. Les personnels ne sont pas fonctionnaires.

Les différents types de direction de l'enseignement secondaire sont en fait largement déterminés par un contexte politique, historique et culturel général. Rien n'est simple et les comparaisons touchent au cœur des peuples. Un exemple récent, une réforme du système éducatif se met en place en Espagne. L'élection du chef d'établissement par la communauté scolaire va être remplacée par un concours. Les chefs d'établissement et les enseignants ne le veulent pas et sont en conflit avec le ministère.

**Mais, que ce soit dans les pays à structures fédérales comme l'Allemagne, dans les pays où l'autorité locale, via la décentralisation, détient un pouvoir très important comme les pays d'Europe du Nord, ou dans ceux où le pouvoir central pèse encore sur l'organisation, l'adjoint n'a pas la qualité d'un personnel**

**de direction comme en France, ni une même échelle de promotion. Jusqu'à très récemment, seule la France avait une organisation structurée et obligatoire de formation professionnelle, qui s'achemine vers le Master professionnel de direction, pour ses personnels de direction, chefs et adjoints. Dans l'hypothèse où les évolutions à venir des systèmes éducatifs feraient assimiler aux peuples d'Europe des pratiques d'encadrement venues d'ailleurs, celles-ci devront en France rester en cohérence avec notre nouveau statut.**

**L'action du SNPDEN a permis de donner aux adjoints les outils nécessaires à la réaffirmation de leur mission, de leur reconnaissance, de leur connaissance par les hiérarchies. Aucun sortant de concours ne se satisferait d'un rôle second et fragile de « premier entre les pairs », sans réelle formation, ni probation, ni évaluation contradictoire garantie par un protocole. Il y a un enjeu fort derrière la question de l'adjoint : celle du mode de fonctionnement de la direction dans les EPLE, à l'intersection pas plus, ni moins, de la déconcentration et de la décentralisation. Il faut continuer à défendre ces acquis et leur mise en application dans les évolutions au sein des EPLE. C'est le rôle de tout syndicaliste du SNPDEN, chef ou adjoint.**

## PRENDRE EN COMPTE LE FAIT EUROPÉEN ET INTERVENIR

La prise en compte du fait européen commence par une information plus large de nos syndiqués sur l'existant et le rôle que joue le syndicalisme éducatif international. Interviews, articles de réflexion, documents d'information, vie syndicale européenne et mondiale, nous essayons de diversifier les pages internationales. Le SNPDEN est aussi de plus en plus un acteur. Son expertise sur ces questions est reconnue. Sa participation es qualité aux instances internationales, fédérales, et de l'UNSA est effective. Il partage par l'intermédiaire de sa fédération et de son Union les valeurs et les positions de la Confédération Européenne des Syndicats du Comité Syndical Européen de l'Éducation et de l'Internationale de l'Éducation (l'IE). Plus que jamais le SNPDEN se sent lié au mouvement syndical éducatif mondial. Il souhaite y faire entendre la voix de l'encadrement des systèmes, du pilotage et de la direction des établissements. A ce titre, il est à l'initiative de la constitution d'un groupe de travail, dans le cadre de l'IE, des pays de l'OCDE. L'objectif de ce groupe permanent est de rassembler et de structurer au sein de l'IE une identité visible au niveau international afin que nos professions contribuent davantage au développement de l'éducation et à l'émergence d'un *leadership* professionnel des personnels d'encadrement, du pilotage et de la direction des systèmes éducatifs définissant leurs engagements et leurs revendications. Plus que jamais le SNPDEN se sent au cœur de sa profession. La pratique de la gouvernance à l'échelon national et international, le conduit à être présent sur tous les terrains afin de faire circuler ses idées et s'enrichir de la réflexion collective de l'ensemble de la profession. A ce titre sa participation, par l'intermédiaire du BN, aux organismes professionnels internationaux, AFIDES et ESHA, ne peut que contribuer à l'amélioration de la construction d'une identité collective de la profession, et à faire valoir ses positions sur l'unicité de la fonction. Ce qui est loin d'être partagé.



# La carrière

« Nous entrerons dans la carrière quand nos aînés... »

(Air connu)

Patrick FALCONNIER

En ayant réussi le concours de personnel de direction, vous entrez dans un nouveau corps, vous débutez à proprement parler une nouvelle carrière.

En ayant obtenu votre inscription sur liste d'aptitude, vous confirmez un choix, celui de responsable dans un établissement scolaire.

En ayant demandé et obtenu votre détachement, vous rejoignez un nouveau corps, vous comptez découvrir un nouveau métier avant de vous engager définitivement.

Dans les trois cas, en rejoignant le SNPDEN, vous faites le choix raisonné d'un syndicat qui porte une vision collective de la carrière tout en aidant au quotidien chaque syndiqué. Cette double volonté, que partage l'ensemble du SNPDEN, est mise en œuvre en particulier par la commission carrière.

La commission carrière fut longtemps appelée « la corpo » et cette appellation lui est encore parfois donnée. Si aujourd'hui l'expression « commission carrière » lui est préférée, c'est qu'elle est plus large, recouvrant bien sûr des aspects purement corporatifs, mais développant également une vision globale du déroulement d'une carrière jusqu'à la retraite (les retraités du SNPDEN animent la sous-commission « fin de carrière » et seront à même de vous aider quand vous approcherez de la fin de votre carrière...).

## LA COMMISSION CARRIÈRE PORTE UNE PHILOSOPHIE D'ENSEMBLE, CELLE DE TOUT LE SNPDEN

Les revendications défendues par la commission carrière s'inscrivent dans une cohérence d'ensemble dont a porté témoignage récemment notre plate-forme syndicale (Le statut de l'An 2000), et qui a abouti au décret du 11 décembre 2001 : affirmation claire de notre volonté de diriger, donc de notre stature, qui s'est traduite par une amélioration financière. Cependant, de même que le SNPDEN est davantage que la somme de ses syndiqués, grâce aux valeurs qu'il défend, la commission carrière est davantage que la somme

de ses revendications corporatives. Ainsi elle privilégie en permanence les axes suivants (qui se traduisent par des mandats) :

- construire un *corps unique* de personnels de direction, garantissant une égale dignité entre le chef et l'adjoint et entre les types d'établissement (collèges, LP, lycées, EREA)
- privilégier les *avancées de carrière*, c'est-à-dire les promotions utiles, à de simples augmentations salariales
- donner la *priorité à l'indiciaire* sur l'indemnitaire
- rechercher un *effet retraite*
- en termes *tactiques*, utiliser l'existant pour s'appuyer dessus et obtenir des améliorations permanentes

## LA COMMISSION CARRIÈRE VOUS AIDE AU QUOTIDIEN

Le SNPDEN traite de nombreuses lettres concernant les carrières, depuis le reclassement à l'entrée dans le corps ou au moment d'un changement de classe, jusqu'au classement des établissements (très nombreux courriers!), ou encore le calcul des droits à pension, le bénéfice du CFA (congé de fin d'activité) actuellement en cours d'extinction, etc. Comment faire concrètement quand vous avez besoin d'une aide ou d'un conseil ?

- D'abord adressez-vous au secrétaire départemental ou au secrétaire académique : nos cadres syndicaux possèdent le plus souvent la réponse (listes dans ce numéro) et, dans toutes les académies, existe également un « expert carrière » (à demander au secrétaire académique) qui possède de nombreuses informations.
- Si la question est plus technique, complexe, les cadres la relaieront au siège, auquel vous pouvez vous adresser directement. Nos deux permanents, Marcel Jacquemard et Sylvie Reich, aidés par le secrétariat administratif, en traitent beaucoup et ont une sacrée expérience !
- Les permanents, en tant que de besoin, pourront s'adresser à un membre de la commission carrière. Bien



entendu vous pouvez également écrire directement au secrétaire national de la commission carrière (au siège, qui relaiera).

N'hésitez surtout pas à nous solliciter, d'abord parce que nous sommes là pour vous, mais aussi parce que vos problèmes, vos questions, enrichissent notre réflexion et même nous aident dans les négociations ou discussions avec le ministère en nous fournissant des arguments. Alors certes le SNPDEN n'a pas réponse à toutes les questions : cependant si vous nous écrivez, ayez la certitude qu'à défaut d'avoir une réponse à votre question, vous aurez une réponse à votre courrier.

## LA COMMISSION CARRIÈRE ANTICIPE L'AVENIR

Le SNPDEN est en permanence mandaté pour que la carrière de personnel de direction soit attractive à l'entrée, qu'elle ait un déroulement satisfaisant en termes de gains, enfin qu'elle se termine dans les meilleures conditions possibles. Si ces trois objectifs sont constants, la manière de les atteindre est bien sûr variable, construite par les mandats des syndiqués (à chaque Congrès, et à cha-

que Conseil Syndical National) en fonction des avancées.

Ainsi le SNPDEN a-t-il participé à l'élaboration du statut de 1988, puis, le trouvant peu satisfaisant sur plusieurs points, à sa modification, toujours dans le sens de l'intérêt des personnels de direction.

En 1998 et 1999, le SNPDEN a élaboré puis porté « Le Statut de l'An 2000 » dans lequel on trouve l'idée du corps unique. Un protocole d'accord a été signé en novembre 2000 entre le SNPDEN et le Ministre de l'Éducation Nationale, et le décret constitutif de notre corps a été publié le 11 décembre 2001 ; si de nombreux points sont positifs, nous savons déjà qu'il sera nécessaire d'être pugnaces pour obtenir des améliorations dans les prochaines années. En 2004, des modifications du statut ont déjà été obtenues (publiées en 2005) : avec vous, nous obtiendrons encore des améliorations.

Les acquis de ce nouveau statut sont nombreux en termes de carrière, mais l'essentiel est bien d'en comprendre le sens général : *on rentre dans un corps unique de direction* (et sûrement à terme dans un corps de personnel d'encadrement) *pour effectuer une carrière qui sera au minimum de 10 ans* (abaissement progressif de l'âge de recrutement) *avec une ou plusieurs mobilités et avec une ou plusieurs promotions.*

L'avancée essentielle, en termes corporatifs, est la création d'un corps unique à trois classes, l'idée étant toujours d'assurer le maximum de promotions. A n'en pas douter, le combat syndical des années à venir sera l'amélioration de ce système (en particulier l'amélioration du pourcentage des classes promotionnelles : première classe et hors classe) afin d'assurer une réelle promotion à chacun(e). Ensuite peut-être faudra-t-il envisager une autre construction de carrière... L'avenir passe sûrement par la construction d'un grand corps d'encadrement de la fonction publique : comment ? Avec qui ? Avec quelles possibilités de carrière ? Les congrès de Nantes en 2002 et de Toulon en 2004 ont commencé à réfléchir sur cette problématique. Un point jugé essentiel (parfois traité par la commission métier) est le compte épargne temps, son alimentation, que nous demandons forfaitaire, et son utilisation, que nous voulons souple. C'est donc avec vous que nous poserons les questions et que nous trouverons des réponses.

Fréquentez les assemblées générales, au niveau départemental comme au niveau académique : vous y ferez connaissance de collègues qui, au niveau local, à chaque conseil syndical national (printemps et automne), à chaque congrès (tous les deux ans), apportent leur contribution à la commission carrière. Rencontrez-les, investissez-vous dans cette commission qui, au-delà d'aspects techniques certes complexes, joue un grand rôle dans la reconnaissance de notre métier. Et n'oubliez pas que chaque année des stages syndicaux sont organisés à votre intention, et la commission carrière comme les autres, y est toujours représentée : vous y avez droit, profitez-en !

## AFFECTATION 2005

**Vous êtes lauréat(e) du concours 2005** : vous êtes affecté(e) mi-juin dans une académie ; début juillet le recteur vous affectera sur un poste resté vacant. N'hésitez pas à prendre contact avec le secrétaire académique du SNPDEN : en l'absence de CAPA pour une première affectation, il pourra néanmoins vous conseiller sur les postes vacants, les difficultés que vous pourrez rencontrer, les collègues à qui vous pouvez faire appel, le responsable académique des commissaires paritaires, etc.

**Vous êtes inscrit(e) sur la liste d'aptitude** : vous serez affecté(e) début juillet, après les lauréats concours, prioritairement sur certaines académies, peut-être sur votre poste s'il s'agit d'un établissement difficile. Prenez contact avec le secrétaire académique du SNPDEN qui saura vous renseigner sur les postes encore vacants et vous aiguiller vers les collègues pouvant vous être utiles.

**Vous êtes détaché(e) sur un emploi de direction** : après que la CAPN des personnels de direction (où le SNPDEN est très majoritaire) ait donné un avis en juin, et si cet avis est favorable, vous serez affecté(e) début juillet, éventuellement plus tard sur des postes vacants. Une formation vous sera-t-elle donnée comme nous le revendiquons ? Quel choix pourrez-vous effectuer après trois, quatre ou cinq ans ? Beaucoup de questions se poseront aux « détachés » : le SNPDEN sera à vos côtés pour vous aider.

Lignes écrites début avril 2005 sous réserve de modifications ou précisions :  
appelez le siège au 01 49 96 66 66

### Une carrière se construit individuellement

Car chacun(e) a des choix à faire !  
Un poste de chef ou d'adjoint ?  
Être mobile ou pas ?  
Quel type d'établissement ?

### ...et se gère collectivement !

Les commissaires paritaires sont attentifs à l'équité ! On peut très bien être adjoint et mériter une promotion !

### La carrière se gère individuellement...

Soyez attentif (ve) aux reclassements, aux promotions, etc., n'hésitez pas à vous adresser au SNPDEN.

### et se construit collectivement !

Participez à notre réflexion collective sur la carrière : que sera-t-elle demain ? C'est ensemble que nous construirons les prochains statuts, que nous améliorerons celui en cours !





# Métier

En ayant intégré le corps des personnels de direction, par concours, liste d'aptitude ou détachement, les nouveaux lauréats ont fait le choix d'exercer un nouveau métier. Le décret du 11 décembre 2001 définit le statut des personnels de direction en terme de recrutement, de classement, d'évaluation, d'avancement et de mutation. Au-delà du décret, il demeure un domaine essentiel, celui des conditions d'exercice du métier de personnel de direction, auquel la commission métier attache la plus grande importance.

Elle aborde la question des conditions d'exercice du métier à travers plusieurs thèmes :

1. Le dispositif « diagnostic - lettre de mission - évaluation » ;
2. Les missions de l'EPLÉ ;
3. L'organisation de l'EPLÉ ;
4. Diriger un établissement secondaire ;
5. Décentralisation et rapport avec les Collectivités Territoriales ;
6. Le personnel de direction demain.

Il s'agit de repères fondamentaux qui correspondent au corps de doctrines du SNPDEN que l'on retrouve explicitement dans les termes du protocole d'accord relatif aux personnels de direction signé avec le Ministre de l'Éducation Nationale le 16 novembre 2000.

Les congrès de Nantes en mai 2002 et celui de Toulon en mai 2004 ont consacré une part importante de leurs travaux, tant en commissions qu'en séance plénière, à réaffirmer les positions du SNPDEN sur ces cinq thèmes au travers de rapports ou de motions.

## LE DISPOSITIF « DIAGNOSTIC - LETTRE DE MISSION - ÉVALUATION »

### MOTION 1 (congrès de Nantes)

*Le dispositif « diagnostic/lettre de mission/évaluation des personnels de direction » doit obligatoirement faire l'objet d'un suivi par le groupe de travail permanent constitué auprès du Recteur dit « groupe Blanchet ».*

**La lettre de mission est individuelle.**

*Celle du chef d'établissement doit être rédigée et signée par le recteur. Elle est*

*contresignée par le chef d'établissement. La lettre de mission de l'adjoint est rédigée par le chef d'établissement, signée du Recteur et contresignée par le chef d'établissement et l'adjoint.*

*Ces lettres de mission ne sauraient faire référence à une structure infradépartementale ou autres structures locales.*

*La mise en œuvre de la phase d'évaluation doit, à terme, s'effectuer sous le contrôle des commissions paritaires académiques et nationales*

## LES MISSIONS DE L'EPLÉ

Il faut noter une nouvelle fois que l'analyse portée par le SNPDEN sur le métier de personnels de direction s'est révélée particulièrement pertinente. Cette pertinence se nourrit d'une part du référentiel de métier des personnels de direction (cf. protocole du 16 novembre 2000), et d'autre part du « Livre Blanc » sur les conditions d'exercice du métier de personnel de direction publié le 15 janvier 2004. Ainsi, une nouvelle fois, un ministre de l'Éducation Nationale reconnaît le bien-fondé des analyses du SNPDEN en acceptant d'ouvrir une négociation sur le rôle et la place des personnels de direction dans le fonctionnement de l'EPLÉ. En outre notre niveau d'expertise sur l'environnement humain du personnel de direction, c'est-à-dire la présence de collaborateurs en nombre suffisant et possédant les compétences requises à l'exercice de leur mission se trouve ici reconnue et validée.

Tous ces points étant le prélude à une réflexion plus large sur la notion de pôle administratif moderne et rénové<sup>1</sup>.

### AUJOURD'HUI, L'ÉTABLISSEMENT STADE TERMINAL DE L'ADMINISTRATION CENTRALE

C'est ainsi que nos établissements se retrouvent être le stade terminal de tout un système dont aucune des composantes n'a de vue d'ensemble : la simple lecture du courrier électronique quotidien d'un établissement en est la très parlante illustration. C'est ainsi que nous vivons les calendriers de fin d'année que nous vivons. Ainsi dans bien des endroits, l'établissement fait le truchement entre des services qui s'ignorent. C'est pourquoi pèsent sur les EPLÉ toutes les contractions qui peuvent se vivre sans trop de peine ailleurs



Michel RICHARD

puisque jamais confrontées ni à elles-mêmes, ni à la réalité. Un tel système, dont les travers sont connus et analysés depuis près de vingt ans, a peu de probabilité d'évoluer si on ne l'y contraint pas.

En effet, il n'est pas inconfortable pour ceux qui ne se trouvent pas à la confluence des contradictions et de plus en contact avec les usagers. Sur ce sujet, n'est-il pas frappant de voir combien se confronter à la société réelle est souvent source de malaise, voir de panique ailleurs qu'en établissement. Les usagers n'ont de visage que pour les EPLÉ. Ce n'est d'ailleurs pas anormal puisque l'administration des établissements doit effectivement avoir comme principal objet la satisfaction des usagers du service public qu'elle incarne à leurs yeux. En revanche, elle n'a sûrement pas à être la sous-traitante de chacun des « tuyaux » de tous les échelons administratifs à tort réputés supérieurs : ce n'est pas parce que l'Inspecteur d'académie ou le Recteur sont les supérieurs hiérarchiques du principal ou du préviser dans leur rôle de représentants de l'État que leurs administrations ont des droits sur celle des EPLÉ<sup>2</sup>.

### MOTION n° 2 (CSN novembre 2004)

*Les réformes engagées depuis plusieurs décennies se sont essentiellement traduites par une multiplicité croissante des missions confiées à l'EPLÉ. Cette évolution qui peut être ressentie comme positive au regard des usagers en a brouillé le sens premier. L'établissement est devenu le « guichet unique » de toutes les demandes, sans aucun moyen supplémentaire, humain et matériel.*

*Cette évolution, qui porte atteinte à sa lisibilité, rend plus difficile le fonctionnement de l'EPLÉ et par conséquent fait dériver les conditions d'exercice du métier de personnel de direction : accroissement du volume de travail et diversification incontrôlée des domaines d'activité, empilement des tâches, complexification des procédures et enfin judiciarisation rampante.*

*Ces éléments pourraient laisser croire à un « vernis » d'autonomie. Celle-ci est factice et dans les faits de plus en plus réduite, voire menacée.*

*Il est aujourd'hui devenu indispensable de concevoir et d'affirmer une*



réelle autonomie de l'EPLE. Celle-ci doit se construire dans une démarche de contractualisation (avec l'autorité académique) et dans un cahier des charges des missions et des contenus qui s'inscrivent dans une démarche de qualité et dans le respect du Service Public.

Le CSN des 24 et 25 novembre 2004, mandate le bureau national pour que soit réaffirmé :

Que les missions de l'EPLE sont définies par le décret du 30 août 1985, ce qui est totalement différent de la notion de services rendus par l'EPLE.

Dès lors il est indispensable que tout service supplémentaire qui pourrait être demandé à, et assuré par, l'EPLE s'inscrive dans un cadre contractuel, et soit accompagné des moyens afférents.

- La mise en place du conseil pédagogique et de la commission permanente « allégée » - aux attributions réglementairement définies - qui doivent permettre aux personnels de direction d'assurer pleinement leur mission de pilotage dans toutes ses dimensions.

- Un pôle administratif, opérationnel dès la rentrée, dirigé par un secrétaire général, sous l'autorité du chef d'établissement, et comprenant des personnels administratifs (à terme de catégorie B) en nombre suffisant et ayant les compétences requises pour appréhender des tâches particulièrement complexes.

- La création d'un service informatique - administration de réseaux et maintenance du matériel - in situ ou mutualisé pour répondre rapidement aux besoins en ce domaine.

#### **MOTION n° 4 : L'exercice des responsabilités et l'obligation de loger (Congrès de Toulon)**

Le congrès du SNPDEN réuni ce jour rappelle que l'obligation statutaire des personnels de direction de loger dans l'établissement où ils sont affectés est lié à l'exercice de leurs responsabilités et leur obligation de mobilité professionnelle. Le congrès affirme cependant qu'aucune activité ou obligation particulière des personnels de direction ne peut être liée à l'usage d'un logement de fonction concédé par NAS à ceux-ci (le SNPDEN sera particulièrement vigilant à toute réécriture des articles afférents du Code du Domaine de l'État). Il rappelle en outre que ces logements doivent être de qualité et en bon état. Le congrès souligne que l'organisation des services est de la seule responsabilité des personnels de direction - pendant et hors du temps scolaire - pour assurer la sécurité des personnes et des biens. Hors temps scolaire pendant les vacances, elle demande aux autorités compétentes la mise à disposition des moyens nécessaires pour assurer cette obligation. Le congrès refuse que l'obligation de loger se traduise par une charge nouvelle au regard de l'imposition et de la fiscalité.

Le SNPDEN prend cependant acte de la position de la DAF du ministère retenant comme mode de calcul de la CSG et de la CRDS la valeur locative brute réelle et non l'évaluation forfaitaire prévue par un arrêté du 17 décembre 2002, extrêmement préjudiciable aux personnels de direction.

Il demande enfin que la mobilité inscrite dans notre statut se traduise par une prise en compte réelle des frais de déménagement engagés quand l'indemnité forfaitaire n'est pas suffisante pour couvrir les frais engagés.

#### **L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS :**

Les personnels de direction, au même titre que les cadres de la fonction publique d'État, revendiquent d'avoir du temps pour diriger. En effet, les fonctions que nous exerçons sont variées. Elles se caractérisent par un niveau élevé de connaissances et de compétences, ainsi que par une largeur de champ d'action.

Les conditions d'exercice du métier de personnel de direction sont spécifiques. L'analyse de ces conditions, mise en évidence dans le livre blanc publié par le SNPDEN en janvier 2004 montre un travail éclaté et souvent haché. Plusieurs éléments sont fréquemment soulignés pour caractériser cette spécificité : la diversité, la discontinuité, les modalités de fonctionnement en interaction avec, d'une part, les collaborateurs et les personnels, et d'autre part, la hiérarchie et les tutelles. Cette liste ne manquerait pas d'être incomplète si l'on faisait abstraction des possibilités de délégation, utilisées ou non. Le cumul de ces différentes caractéristiques met en évidence l'interpénétration constante de la vie professionnelle et de la vie privée.

L'exercice de fonctions de direction fait de nous des cadres dits « autonomes », dont la nature des responsabilités et des fonctions ne permet de prédéterminer la

## **L'ORGANISATION DE L'EPLE**

L'amélioration des conditions d'exercice de notre métier passe également par la présence de collaborateurs en nombre suffisant et possédant les compétences requises à l'exercice de leurs missions. Ainsi, la direction de l'EPLE composée du chef et du ou des chef(s) d'établissement(s) adjoint(s) doit pouvoir prendre appui, pour l'exercice quotidien de sa mission, sur un pôle administratif renforcé et placé sous l'autorité du chef d'établissement.

La complexification des tâches rend indispensable la présence de personnels hautement qualifiés

### **CONGRES de Toulon (MOTION n° 4) :**

#### **Attributions des collaborateurs**

Tous les personnels de direction revendiquent d'avoir du temps pour diriger, c'est à dire de pouvoir consacrer du temps de travail à l'exercice des tâches qui relèvent exclusivement de leur mission de direction.

Le congrès demande que chaque EPLE soit doté d'une équipe de direction complète assistée de collaborateurs possédant les compétences propres à l'exercice de leur domaine d'activité, ces collaborateurs étant gérés sous l'autorité du chef d'établissement dans le cadre de l'autonomie de l'EPLE

### **MOTION n° 3 (CSN novembre 2004)**

L'organisation administrative de l'EPLE, identique à celle du lycée impérial d'il y a 200 ans, ne permet plus de répondre aux missions qui lui sont assignées. L'évolution de celles-ci rend indispensable :

- Une équipe de direction complète, sur des établissements mono ou multisites, dans laquelle le chef d'établissement, adjoint, est à même de recevoir délégation dans l'ensemble des domaines de compétence du chef d'établissement.

## **DIRIGER UN ÉTABLISSEMENT SECONDAIRE.**

### **L'ÉVOLUTION DES RESPONSABILITÉS :**

#### **A. La place de l'adjoint dans un champ de responsabilités développées**

Depuis la signature du protocole en novembre 2000 et la publication du nouveau statut en décembre 2001, nous constatons une évolution rapide des responsabilités que nous devons assumer. Cette évolution tient à la fois au transfert de charges opéré par les différents échelons hiérarchiques et à l'anticipation des modifications envisagées dans l'organisation de l'État (LOLF et nouvelle étape de la décentralisation). De plus, cette évolution participe de la stratégie ministérielle de réforme de l'État.

Ainsi, ces nouvelles responsabilités impliquent que chaque EPLE soit doté d'une équipe de direction complète afin que le personnel de direction adjoint voit son domaine de délégation élargi au delà des dispositions contenues dans l'article 10 du décret du 30 août 85.

#### **B. L'exercice des responsabilités et l'obligation de loger**

Le statut de décembre 2001 contient une obligation de loger pour les personnels de direction. Cette obligation est liée à l'exercice de nos responsabilités et trouve de plus sa justification du fait de la mobilité obligatoire. Ainsi, les personnels de direction sont logés par NAS conformément aux dispositions du Code du Domaine de l'État. Par conséquent, il nous revient de prendre toutes les dispositions qui garantissent la sécurité des personnes et des biens, ce qui ne saurait se confondre avec des fonctions de gardiennage de locaux. Dans ce domaine, il ne peut y avoir de confusion entre l'exercice d'une responsabilité qui nous incombe et le fait d'effectuer personnellement les tâches qui s'y rattachent.

durée du temps de travail. L'absence de définition précise du temps de travail et donc du temps de vacances dans notre statut confèrent à l'exercice des responsabilités liées à nos fonctions un caractère permanent. Dans le contexte précité, il est indispensable de préciser que la définition de l'astreinte qui est donnée dans le décret 2002-79 du 15 janvier 2002 fait spécifiquement référence à un temps de travail limité et ouvre droit à récupération du temps d'intervention du fonctionnaire d'astreinte.

En conséquence, le SNPDEN estime être en mesure d'affirmer que les personnels de direction ne peuvent être soumis à astreinte du double fait qu'ils n'ont pas de temps de travail défini – et donc limité – et que l'éventuelle récupération s'avère impossible à réaliser.

## DÉCENTRALISATION ET RAPPORT AVEC LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

### MOTION n° 6: Vers d'autres relations institutionnelles (Congrès de Toulon)

*Le développement de la décentralisation ne pourra se faire sans que soient clairement établies les relations entre les différents acteurs institutionnels pour une meilleure efficacité.*

*A cette fin le SNPDEN demande :*

- que dans le cadre de la nouvelle étape de la décentralisation, les personnels TOS mis à disposition des EPLE soient placés sous l'autorité du chef d'établissement, comme tous les autres personnels,
- que les interventions des collectivités territoriales, en particulier dans le domaine pédagogique soient encadrées et fassent l'objet d'une convention,
- que soient mieux prises en compte les demandes spécifiques :
- maintenance informatique,
- besoins en métiers nouveaux à créer,
- moyens de la gestion des établissements hors du temps scolaire<sup>3</sup>.

### MOTION n° 5 (CSN novembre 2004)

*Le SNPDEN réaffirme son attachement indéfectible aux rôles et missions du chef d'établissement tels qu'ils sont caractérisés dans le décret du 30 août 1985 (articles 7 et 8). Dans le respect de ce principe fondamental, il est indispensable de définir avec précision les relations entre le chef d'établissement et les collectivités de rattachement d'une part, l'EPLE et ces dernières d'autre part, notamment sur les points suivants :*

- *La présidence par le chef d'établissement du conseil d'administration ;*

- *L'absence de lien hiérarchique entre la collectivité territoriale et le chef d'établissement ;*
- *L'autorité du chef d'établissement sur l'ensemble des personnels ;*
- *La détermination d'une référence nationale pour le conventionnement des EPLE avec les collectivités territoriales de rattachement ;*
- *Le cadrage des interventions des collectivités territoriales dans le domaine pédagogique.*
- *La sectorisation des collèges, sur l'évolution de laquelle les personnels de direction doivent être associés.*

*Le CSN des 24 et 25 novembre 2004, mandate le Bureau National pour qu'il intervienne auprès de l'association des régions de France et celles des présidents de conseils généraux pour que des groupes de travail, tant au niveau national que local, se mettent en place rapidement afin d'examiner les modalités de la mise en œuvre des dispositions contenues dans la loi du 13 août 2004.*

*En tout état de cause, aucune convention ne devra être signée avant la tenue de ces groupes de concertation.*

## LE PERSONNEL DE DIRECTION DE DEMAIN

Compte tenu des évolutions envisagées par le gouvernement : LOLF, décentralisation, réforme de l'État, la commission métier a souhaité initié la réflexion sur ces évolutions afin qu'un débat s'instaure dans les académies dans la perspective de nos prochaines échéances syndicales.

S'agissant de la mise en place effective de la LOLF à partir de 2006, celle-ci va se traduire par une révolution culturelle tant pour l'Administration que pour le Parlement. Il va s'agir en effet de passer d'une culture de moyens à une culture de résultats impliquant une responsabilisation des services et des personnels surtout d'encadrement au regard de la performance de leur action. La diffusion de la culture du résultat sera progressive. La LOLF mettra en place l'outil permettant de rendre compte des résultats atteints. Les modalités de pilotage devront être revues avec la mise en place des « programmes » et des « budgets opérationnels des programmes » (BOP). En outre des objectifs et des indicateurs de performance devront être définis aux différents niveaux de gestion.

La LOLF s'inscrit dans une logique de forte déconcentration.

La nouvelle architecture du budget de l'état se déclinera en :

Missions (45) – Programmes (149) – Actions (530)

Ainsi la Mission Ministérielle Enseignement Scolaire se déclinera en quatre programmes :

1. Enseignement scolaire public 1<sup>er</sup> degré,
2. Enseignement scolaire public 2<sup>e</sup> degré,

3. Enseignement scolaire 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> degrés privé,
4. Stratégie coordination et soutien.

Pour ce qui concerne le programme 2 il sera réparti en quatorze actions.

Étant donné que l'essentiel de la Mission d'Éducation se réalise dans les établissements, la LOLF devra y trouver son application. La responsabilisation des EPLE – et donc de leur autonomie – devra être accrue ; en contre partie il y aura la nécessité de rendre compte de l'ensemble des moyens y compris horaires mis à disposition.

Si l'on ajoute à cette mise en place de la LOLF les dispositions contenues dans la Loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, qui prévoit dans son article 82 alinéa X qu'une convention entre l'EPLE et la collectivité territoriale de rattachement doit être adoptée par le conseil d'administration pour préciser les modalités d'exercice de leurs compétences respectives. Il semble probable dans ce contexte que les missions de personnel de direction vont s'orienter fortement vers des fonctions de Président d'EPLE. Ces nouvelles modalités conduiront à amplifier l'importance des choix de politiques d'établissement qui devront impérativement s'inscrire dans le cadre de la politique décidée par le Ministre de l'Éducation Nationale.

D'ores et déjà il est possible de mesurer la différence dans la nature et la structure des fonctions de Personnel de Direction entre celles attribuées par le décret du 30 août 1985 et l'évolution incontournable que ne manqueront pas d'imposer les éléments ci-dessus.

Cette transformation radicale dans l'esprit, la forme et le contenu impliquera que nous soyons reconnus comme membres à part entière de l'encadrement supérieur car en charge de missions similaires et de niveaux de responsabilités de même nature.

## TEXTE D'ORIENTATION

La mise en place de la LOLF d'une part, les changements introduits par la nouvelle loi sur la décentralisation d'autre part ne manqueront pas d'être porteurs de bouleversements dans l'organisation interne de l'EPLE. Dans ce contexte d'évolution, le SNPDEN rappelle avec force et vigueur la totale détermination des personnels de direction à demeurer des fonctionnaires d'État ayant autorité sur l'ensemble des personnels exerçant dans l'EPLE quels que puissent être par ailleurs leurs statuts respectifs. En outre le SNPDEN réaffirme l'attachement des personnels de direction à leur mission de premier responsable pédagogique, d'ordonnateur des dépenses et des recettes et de Président du Conseil d'Administration doté d'un bureau et d'un Conseil pédagogique.

1 Michel RICHARD DIRECTION N° 121

2 Philippe TOURNIER DIRECTION N° 122

3 Vote du congrès de Toulon (mai 2004)



# Réfléchir, s'informer, qui contacter ?



Secrétaire général  
Philippe GUITTET

Secrétaires généraux adjoints  
Anne BERGER  
Philippe MARIE  
Philippe TOURNIER

Trésorier national  
Alain GUICHON

Trésorier adjoint  
Alain VAL

## LE BUREAU NATIONAL

Le bureau national (photo ci-dessus) a été élu lors du Congrès de Toulon (mai 2004). Au sein de ce Bureau national, quatre commissions (pédagogie, carrière, métier, vie syndicale) fournissent un travail de réflexion, de production, et d'action syndicale traité en fonction des mandats votés lors du congrès.

## LES SECRÉTAIRES NATIONAUX

- Commission pédagogie : **Hélène RABATÉ**
- Commission vie syndicale : **Jean Claude LAFAY**
- Commission métier : **Michel RICHARD**
- Commission carrière : **Patrick FALCONNIER**
- Dossier Europe : **Donnatelle POINTEREAU**

## LES SECRÉTAIRES ACADÉMIQUES

Élus régionaux du SNPDEN, n'hésitez pas à les contacter pour des informations particulières sur des postes, notamment au moment du choix des postes dans les académies. Leur connaissance du milieu professionnel pourra vous guider. Vous trouverez leurs coordonnées ci-après.

## LES COMMISSAIRES PARITAIRES

Ils sont chargés notamment du suivi des dossiers de mutation et peuvent également répondre aux questions de vacance de postes (après le mouvement des adjoints des 30, 31 mai et 1<sup>er</sup> juin 2005) (coordonnées ci-après).

## LES SECRÉTAIRES PERMANENTS

Personnels de direction en décharge syndicale au siège, ils répondent à vos questions particulières ; vous pouvez les contacter directement :

**Sylvie REICH**

SNPDEN - 21 RUE BERANGER, 75003 PARIS

Tél. : 01 49966668 FAX : 01 49966669

Mèl : [sylvie.reich@snpden.net](mailto:sylvie.reich@snpden.net)

**Marcel JACQUEMARD**

SNPDEN - 21 RUE BERANGER, 75003 PARIS

Tél. : 01 49966667 FAX : 01 49966669

Mèl : [marcel.jacquemard@snpden.net](mailto:marcel.jacquemard@snpden.net)

## Pour adhérer au SNPDEN

**Vous recevrez en septembre dans l'établissement où vous serez en poste le numéro de rentrée de notre publication *Direction* où figure une fiche d'adhésion... Rejoignez le SNPDEN !**



# Les secrétaires académiques

ACADÉMIE	NOM PRÉNOM	ÉTABLISSEMENT - ADRESSE		
AIX-MARSEILLE	CARLE Alain	PACG	CLG Marcel Pagnol - Rue Bonnemaïson, 84 122 PERTUIS	Tél.: 0490790850 FAX: 0490097227 Mèl: <a href="mailto:snpdenaix@aol.com">snpdenaix@aol.com</a>
AMIENS	DAGORN Martine	PRLY	LYC Michelis - 43 rue des Otages, 80037 AMIENS CEDEX	Tél.: 03 22 22 4300 FAX: 03 22 22 4301 Mèl: <a href="mailto:martine.dagorn@ac-amiens.fr">martine.dagorn@ac-amiens.fr</a>
BESANÇON	MONNIEN Henry	PRLP	Lyc Prof. Montjoux - BP 1635, 25 Avenue du Cdt Marceau, 25010 BESANÇON CEDEX	Tél.: 0381482424 FAX: 0381482423 Mèl: <a href="mailto:henry.monnien@libertysurf.fr">henry.monnien@libertysurf.fr</a>
BORDEAUX	CAGNIART Bertrand	PACG	Clg M. de Montaigne - 49 rue Lacombe, 24000 PERIGUEUX	Tél.: 0553064700 FAX: 0553049684 Mèl: <a href="mailto:bcagniard@aol.com">bcagniard@aol.com</a>
CAEN	DECROUX Jean Philippe	PRLY	Lyc P et M. Curie - BP 290, 377 Rue Exode, 50010 SAINT LO CEDEX	Tél.: 0233756767 FAX: 0233756779 Mèl: <a href="mailto:jean-philippe.decroux@ac-caen.fr">jean-philippe.decroux@ac-caen.fr</a>
CLERMONT-FD	RAMILLIEN Gérard	PACG	CLG Constantin Meyer - Rue Antoine Mizon, BP 301, 03306 CUSSET CEDEX	Tél.: 0470315255 FAX: 0470313098 Mèl: <a href="mailto:gramillien.snpden03@wanadoo.fr">gramillien.snpden03@wanadoo.fr</a>
CORSE	ANTONETTI Victor	PRLY	Lyc Laetitia Bonaparte - Avenue Napoléon III, BP 845, 20192 AJACCIO CEDEX	Tél.: 0495296868 FAX: 0495226541 Mèl: <a href="mailto:victor.antonetti@ac-corse.fr">victor.antonetti@ac-corse.fr</a>
CRETEIL	BURLERAUX Alain	PRLY	Lyc Delacroix - 5 Rue P. Curie, 94707 MAISONS ALFORT CEDEX	Tél.: 0145183270 FAX: 0143534022 Mèl: <a href="mailto:aburleraux@ac-creteil.fr">aburleraux@ac-creteil.fr</a>
DIJON	CHARPENTIER Pascal	PRLY	Lyc Nisard - 19 rue de la Seine, BP 61, 21402 CHATILLON/SEINE	Tél.: 0380918282 FAX: 0380918292 Mèl: <a href="mailto:pascal.charpentier@ac-dijon.fr">pascal.charpentier@ac-dijon.fr</a>
ÉTRANGER	PATIES Max	ADLY	Lyc François Ch. De Gaulle - 35 Cromwell Road, LONDRES SW 7 2DG	Tél.: +442075906809 FAX: +442078380000 Mèl: <a href="mailto:patiesm@yahoo.fr">patiesm@yahoo.fr</a>
GRENOBLE	RANCHON Jean Pierre	PRLY	Lyc Triboulet - BP 1112, 55 Avenue Gambetta, 26102 ROMANS SUR ISÈRE	Tél.: 0475728220 FAX: 0475728239 Mèl: <a href="mailto:jpranchon@aol.com">jpranchon@aol.com</a>
GUADELOUPE	SIODUD Camille	PRLY	Lyc Droits De L'homme - Pointe à Bacchus, 97170 PETIT BOURG	Tél.: 0590954028 FAX: 0590956750 Mèl: <a href="mailto:camille.siodud@ac-guadeloupe.fr">camille.siodud@ac-guadeloupe.fr</a>
GUYANE	GRESSE Jacqueline	ADCG	Clg Eugène Nonnon - 22 Avenue Léopold Heder, 97300 CAYENNE	Tél.: 0594314044 FAX: 0594303363 Mèl: <a href="mailto:jacqueline.gresse@ac-guyane.fr">jacqueline.gresse@ac-guyane.fr</a>
LA RÉUNION	MARTIN Marion	PRLP	Lyc Prof. Lacaze - BP 192, 97493 SAINTE CLOTILDE	Tél.: 0262283775 FAX: 0262282507 Mèl: <a href="mailto:daniel.martin28@wanadoo.fr">daniel.martin28@wanadoo.fr</a>
LILLE	SAVELON Guy	PACG	Clg Schaffner - Avenue Martyrs de la Résistance, 59286 ROOST WARENDIN	Tél.: 0327713970 FAX: 0327713972 Mèl: <a href="mailto:guy.savelon@ac-lille.fr">guy.savelon@ac-lille.fr</a>
LIMOGES	DEBRAY Philippe	PRLY	Lyc Renoir - 119 Route de Saint Clair, 87036 LIMOGES CEDEX	Tél.: 0555017710 FAX: 0555019684 Mèl: <a href="mailto:philippe.debray@ac-limoges.fr">philippe.debray@ac-limoges.fr</a>
LYON	DELCOURT Marie Louise	PRLY	Lyc A. Camus - BP 180, Rue de la Loire, 42704 FIRMINY CEDEX	Tél.: 0477401717 FAX: 0477561854 Mèl: <a href="mailto:malou.delcourt@ac-lyon.fr">malou.delcourt@ac-lyon.fr</a>
MARTINIQUE	VENTADOUR Huguette	PACG	Clg Perrinon - Bd Amiral Cabral, 97200 FORT DE FRANCE	Tél.: 0596725231 FAX: 0596715543 Mèl: <a href="mailto:ventadour.snpden@caramail.com">ventadour.snpden@caramail.com</a>
MONTPELLIER	DE HARO Georges	PRLY	Lyc Dhuoda - 17 Rue Dhuoda, 30900 NÎMES CEDEX 2	Tél.: 0466048585 FAX: 0466048586 Mèl: <a href="mailto:georges.dehara@ac-montpellier.fr">georges.dehara@ac-montpellier.fr</a>
NANCY-METZ	PALLEZ Olivier	PACG	Clg Pilâtre De Rozier - 1 Place Pilâtre De Rozier, 57130 ARS SUR MOSELLE	Tél.: 0387608352 FAX: 0387606114 Mèl: <a href="mailto:olivier.pallex@ac-nancy-metz.fr">olivier.pallex@ac-nancy-metz.fr</a>
NANTES	HUIDAL Liliane	PACG	Clg Beauregard - BP 4129, 10 Rue L. Lagrange, 44241 LA CHAPELLE SUR ERDRE CEDEX	Tél.: 0240729420 FAX: 0240729429 Mèl: <a href="mailto:liliane.huidal@ac-nantes.fr">liliane.huidal@ac-nantes.fr</a>
NICE	OLIVE Joël	PRLY	Lyc Dumont D'Urville - BP 1404, 83056 TOULON CEDEX	Tél.: 0494410090 FAX: 0494416395 Mèl: <a href="mailto:sa.snpden@laposte.net">sa.snpden@laposte.net</a>
ORLÉANS-TOURS	HERLEMONT Daniel	PACG	Clg Beaulieu - 7 Rue Max Hymans, 36000 CHATEAURoux	Tél.: 0254348748 FAX: 0254084591 Mèl: <a href="mailto:ce.0360496u@ac-orleans-tours.fr">ce.0360496u@ac-orleans-tours.fr</a>
PARIS	HENRY Marie Ange	PRLY	Lyc Jules Ferry - 77 Bd De Clichy, 75009 PARIS	Tél.: 0156022300 FAX: 0148741175 Mèl: <a href="mailto:marieangehenry@hotmail.com">marieangehenry@hotmail.com</a>
POITIERS	GRETHER Gérard	PACG	Clg Jean Vilar - Rue de Barilleau, 79260 LA CRECHE	Tél.: 0549255415 FAX: 0549258450 Mèl: <a href="mailto:g.grether@voila.fr">g.grether@voila.fr</a>
REIMS	WIZNIAK Pierre	PRLP	Lyc Prof. Gustave Eiffel - BP 460, 34 Rue de Neufchâtel, 51066 REIMS CEDEX	Tél.: 0326506500 FAX: 0326506529 Mèl: <a href="mailto:ce.0550024c@ac-nancy-metz.fr">ce.0550024c@ac-nancy-metz.fr</a>
RENNES	LE BRIS Jean-Pierre	PRLP	Lyc Charles de Gaulle - BP 2041, 56015 VANNES CEDEX	Tél.: 0297403022 FAX: 0297460268 Mèl: <a href="mailto:sa@rennes.snpden.net">sa@rennes.snpden.net</a>
ROUEN	NEDELLEC Michel	PRLY	Lyc Jeanne D'arc - 2 Rue Ste Geneviève du Mont, 76000 ROUEN	Tél.: 0232081000 FAX: 0232081020 Mèl: <a href="mailto:michel.nedellec@ac-rouen.fr">michel.nedellec@ac-rouen.fr</a>
STRASBOURG	EHRMANN Yves	PRLY	Lyc Schure - 2 Rue du Lycée, 67140 BARR	Tél.: 0388585782 FAX: 0388085975 Mèl: <a href="mailto:CE.0670002n@ac-strasbourg.fr">CE.0670002n@ac-strasbourg.fr</a>
TOM - Mayotte	CHARTON Joël	PACG	Clg de M'Tsangamouji - BP 71, 97650 DZOUOGNE	Tél.: 0269621502 FAX: 0269621503 Mèl: <a href="mailto:charton.joel2@wanadoo.fr">charton.joel2@wanadoo.fr</a>
TOM - Wallis	RAVARY Éric	PACG	Clg Finemui Teesi - Rt1 - BP 327, Mata Utu, 98600 UVEA	Tél.: 0687720452 FAX: 0687720454 Mèl: <a href="mailto:clg.tessi@wallis.co.nc">clg.tessi@wallis.co.nc</a>
TOM - Polynésie	PEYON Daniel	PRLY	Lyc Taaone - BP 5694, 98716 PIRAE ILE TAHITI	Tél.: 00689542600 FAX: 00689420621 Mèl: <a href="mailto:daniel.peyon@netcourrier.com">daniel.peyon@netcourrier.com</a>
TOM - Calédonie	ROSASZ François	PRLY	Lyc du Grand Nouméa - BP Ko 183, 98830 DUMBEA	Tél.: 0687410100 FAX: 0687410101 Mèl: <a href="mailto:provisur.9830557n@ac-noumea.nc">provisur.9830557n@ac-noumea.nc</a>
TOULOUSE	SAX François	PRLY	Lyc Bellevue - 98 Rue Du Roc, 81001 ALBI CEDEX	Tél.: 0563488220 FAX: 0563488229 Mèl: <a href="mailto:0810005r@ac-toulouse.fr">0810005r@ac-toulouse.fr</a>
VERSAILLES	PRIVAT Hélios	PRLY	Lyc Jb Corot - Place Davout, 91600 SAVIGNY SUR ORGE	Tél.: 0169445566 FAX: 0169059848 Mèl: <a href="mailto:helios.privat@ac-versailles.fr">helios.privat@ac-versailles.fr</a>

# Vos élus en CAPN...

## COMMISSAIRES PARITAIRES NATIONAUX

NOM	EMPLOI	CLASSE	TÉL.	FAX	ÉTABLISSEMENT
MARIE Philippe Coordonnateur DOM - TOM - Retour étranger	PRLY	1 <sup>er</sup>	01 30 72 74 22	01 34 15 36 80	Lyc Van Gogh, Rue du Général Decaen - 95 120 ERMONT Mèl: <a href="mailto:ph-marie@wanadoo.fr">ph-marie@wanadoo.fr</a>
BADINAND Christian Versailles - Amiens	PACG	HC	01 47 63 16 17	01 40 54 95 10	Clg P. de Ronsard, 140 Avenue de Wagram - 75017 PARIS Mèl: <a href="mailto:chrisbadi@wanadoo.fr">chrisbadi@wanadoo.fr</a>
BEDU GUESDON Marie Claude Orléans Tours - Corse	ADCG	2 <sup>e</sup>	02 38 22 14 00	02 38 22 14 10	Clg Condorcet, BP 22 030 - 45 402 FLEURY LES AUBRAIS CEDEX Mèl: <a href="mailto:marie-claude.bedu@ac-orleans-tours.fr">marie-claude.bedu@ac-orleans-tours.fr</a>
CHARTIER Alain Bordeaux - Poitiers	PRLP	2 <sup>e</sup>	05 53 74 49 00	05 53 57 55 06	Lyc P des Métiers de l'Alba, 4 rue Ch. Gonthier - 24100 BERGERAC Mèl: <a href="mailto:chartier.snpdn@wanadoo.fr">chartier.snpdn@wanadoo.fr</a>
COLLET Chantal Paris - Strasbourg	PRLY	HC	01 43 20 32 64	01 43 20 73 51	Lyc Paul Bert, 7 Rue Huyghens - 75014 PARIS Mèl: <a href="mailto:chantal.collet@aposte.net">chantal.collet@aposte.net</a>
DAMIEN Martine Besançon - Dijon	ADLP	2 <sup>e</sup>	03 81 47 60 60	03 81 47 60 61	LP Pierre Adrien Paris, 8 Rue Mercator - 25 000 BESANCON Mèl: <a href="mailto:martine.damien@ac-besancon.fr">martine.damien@ac-besancon.fr</a>
DEMMER Véronique Montpellier - Toulouse	PACG	2 <sup>e</sup>	03 87 30 25 67	03 87 30 31 10	Clg Rostand, 2 place Saint Fiacre - 34000 METZ Mèl: <a href="mailto:veronique.demmer@ac-nancy-metz.fr">veronique.demmer@ac-nancy-metz.fr</a>
GUERVENO Jean François Clermont Ferrand - Limoges	PRLY	2 <sup>e</sup>	04 73 24 64 16	04 73 25 10 06	Lyc Ambroise Brugière, 44 r d Planchettes - 63 100 CLERMONT-FERRAND Mèl: <a href="mailto:jf.guerveno@voila.fr">jf.guerveno@voila.fr</a>
HAMARD Patrick Caen - Nantes	PRLY	2 <sup>e</sup>	02 33 50 40 95	02 33 50 83 76	Lyc hôtelier Marland, 159 Rue des lycées - 50 400 GRANVILLE Mèl: <a href="mailto:ce.0501850p@ac-caen.fr">ce.0501850p@ac-caen.fr</a>
LE GUILLOUZER Didier Rennes - Rouen	PACG	2 <sup>e</sup>	02 96 91 83 84	02 96 23 94 35	Clg Paul Le Flem, 10 rue du collège - 22 560 PLEUMEUR BAUDOU Mèl: <a href="mailto:d.le-guillouzer@wanadoo.fr">d.le-guillouzer@wanadoo.fr</a>
PETITOT Catherine Nice - Aix Marseille	ADCG	2 <sup>e</sup>	04 94 44 59 00	04 94 44 59 70	Clg Léotard, 50 rue de la Montagne - 83 600 FREJUS Mèl: <a href="mailto:cpetitot@ac-nice.fr">cpetitot@ac-nice.fr</a>
POINTEREAU Donatella Créteil - Lyon	PRLY	1 <sup>er</sup>	01 48 83 98 43	01 45 11 26 02	Lyc Arsonval, 65 Rue du pont de Créteil - 94 100 ST MAUR DES FOSSES Mèl: <a href="mailto:dpointereau@yahoo.fr">dpointereau@yahoo.fr</a>
SAVELON Guy Lille - Reims	PACG	1 <sup>er</sup>	03 27 71 39 70	03 27 71 39 72	Clg Schaffner, av. Martyrs de la Résistance - 59 286 ROOST WARENDIN Mèl: <a href="mailto:guy.savelon@ac-lille.fr">guy.savelon@ac-lille.fr</a>
VIGNERON VANEL Jacqueline Nancy-Metz - Grenoble	ADLY	1 <sup>er</sup>	04 67 91 50 65	04 67 91 45 68	Rectorat - 34100 MONTPELLIER Mèl: <a href="mailto:jacquelinevigneron-vanel@ac-montpellier.fr">jacquelinevigneron-vanel@ac-montpellier.fr</a>

## COMMISSAIRES PARITAIRES – EREA/LEA

Catherine LORET	EREA	05 53 54 41 20	05 53 04 37 90	Le Libournet – BP 54, 24 751 TRELISSAC
Éric RENAULT	EREA	02 99 71 38 66	02 99 71 12 91	3 Quai Jean Bart - 36 600 REDON
Christian MACHETEAU	EREA	01 42 06 05 91	01 42 38 62 21	Jean Jaurès – 7 et 9 rue Clavel – 75019 PARIS
Edmond PEIROTÉS	EREA	03 82 46 00 37		Hubert Martin – 2 rue Robert Schuman, 54 152 BRIEY

## COMMISSAIRES PARITAIRES « ÉTRANGER »

### TITULAIRES

Joël BOURGEOT	00349 17 48 94 90	003491 3001 952	Adj lyc Français de Madrid, Plaza del Liceo n° 1 - Parque Conde de Orgaz, MADRID 28 043 – Espagne Mèl: <a href="mailto:jsbougeot@wanadoo.fr">jsbougeot@wanadoo.fr</a>
Jean Marie GUILLERMOU	0493 13 66 00	0493 62 39 18	Prov lyc Calmette, 5 Avenue du Maréchal Foch, 06000 NICE Mèl: <a href="mailto:jean-marie.guillermou@ac-nice.fr">jean-marie.guillermou@ac-nice.fr</a>
Max PATIES Coordonnateur	0044 20 75 90 68 09	0044 20 78 38 00 00	Prov adj lyc Français Charles de Gaulle, 35 Cromwell Road, LONDRES SW7 2DG – Grande Bretagne Mèl: <a href="mailto:patiesm@yahoo.fr">patiesm@yahoo.fr</a>
Sylvie REICH	0149 96 66 68	0149 96 66 69	SNPDEN – 21 rue Béranger – 75003 PARIS Mèl: <a href="mailto:sylvie.reich@snpdn.net">sylvie.reich@snpdn.net</a>
Michel THOMAS	002 16 71 74 97 60	002 16 71 77 45 24	Prov Lyc Gustave Flaubert, 16 rue Othman – Kaak, 2070 LA MARSJA (TUNISIE), Mèl: <a href="mailto:provisorat@planet.tn">provisorat@planet.tn</a>

### SUPPLÉANTS

Alain CUZIN	0096 11 81 18 92	0096 11 86 13 61	Prov adj clg Protestant français, rue Mme Curie – BP 13 – 6283 CHOURAN, BEYROUTH 1102 2110 – LIBAN Mèl: <a href="mailto:alain.cuzin@lapoqtz.net">alain.cuzin@lapoqtz.net</a>
Colette GUIBERT	0143 80 00 86	0142 27 19 51	Princ clg Boris Vian, 76 Boulevard Berthier, 75017 PARIS Mèl: <a href="mailto:collete.guibert@ac-paris.fr">collete.guibert@ac-paris.fr</a>
Christine MAGERE	0492 11 16 10 79 50	0492 11 61 07 55 19	Prov lyc Français, Graf Recke Strasse 220, DUSSELDORF 4000 (Allemagne) Mèl: <a href="mailto:magere.christine@lfdd.de">magere.christine@lfdd.de</a>
Donatelle POINTEREAU	0148 83 98 43	0145 11 26 02	Prov lyc Arsonval - 65 Rue du pont de Créteil, 94 100 ST MAUR DES FOSSES Mèl: <a href="mailto:dpointereau@yahoo.fr">dpointereau@yahoo.fr</a>
Patrick ROUMAGNAC	0143 22 88 92		Secrétaire général du SI-EN, Syndicat des Inspecteurs de l'Éducation Nationale, 23 rue Lalande - 75014 PARIS

## FICHE N° 6

## CALCULEZ VOTRE PENSION AVEC MINORATION

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

Application progressive de 2006 à 2015

Si vous n'avez pas atteint la durée d'assurance requise (tous régimes confondus) au moment où vous ferez valoir vos droits à retraite, une décote sera appliquée au calcul de votre pension (Elle sera calculée soit par rapport à l'âge butoir, soit par rapport au nombre de trimestres maximum l'année de référence). Le coefficient de minoration est de 0,125 % par trimestre en 2006 pour atteindre 1,25 % en 2015 par ajout de 0,125 % chaque année. Le nombre de trimestres manquants est plafonné à 20.

**N** = nombre de trimestres acquis

**DSB** = durée des services et des bonifications pour obtenir le pourcentage maximum de pension

**TIB** = traitement indiciaire brut détenu durant les 6 derniers mois

**Co %** = coefficient de minoration par trimestre

**d** = nombre de trimestres manquants

ANNÉE D'OUVERTURE DES DROITS	ÂGE D'ANNULATION DE DÉCOTE	COEFFICIENT DE MINORATION PAR TRIMESTRE	COEFFICIENT DE MINORATION PAR ANNUITÉ
2006	61,00 ans	0,125	0,5
2007	61,50 ans	0,250	1,0
2008	62,00 ans	0,375	1,5
2009	62,25 ans	0,500	2,0
2010	62,50 ans	0,625	2,5
2011	62,75 ans	0,750	3,0
2012	63,00 ans	0,875	3,5
2013	63,25 ans	1,000	4,0
2014	63,50 ans	1,125	4,5
2015	63,75 ans	1,250	5,0
2016	64,00 ans	1,250	5,0
2017	64,25 ans	1,250	5,0
2018	64,50 ans	1,250	5,0
2019	64,75 ans	1,250	5,0
2020	65,00 ans	1,250	5,0

VOUS ÊTES NÉ EN	VOUS AUREZ 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

**EXEMPLE:**

Vous êtes une fonctionnaire sédentaire née en 1950, vous êtes entrée dans la Fonction Publique en 1975, vous avez 2 enfants nés en 1976 et 1979. Vous avez travaillé 4 ans à mi - temps.

Vous comptez partir en 2010 à 60 ans et détenir l'indice 900.

**N** = services à temps complet : 31 ans soit 124 trimestres.

Services à temps partiel : 4 ans soit 8 trimestres valables pour la liquidation et 16 trimestres de durée d'assurance.

Bonifications : 1 an par enfant soit 2 ans soit 8 trimestres (car nés avant 2004).

**N** = 124 + 8 + 8 = 140 trimestres liquidables par rapport à 124 + 16 + 8. = 148 trimestres d'assurance.

Vous calculez d'abord le pourcentage de votre pension hors décote : **P** = **N/DSB x 75 %**

En 2010, il vous faudra 162 trimestres pour obtenir le pourcentage maximum de pension : **P** = 140/162 x 75 % = **64,81 %**.

Vous justifiez de 148 trimestres d'assurance. Il vous manque donc 14 trimestres. Or, En 2010, l'âge auquel la décote s'annule est de 62 ans 1/2 soit 10 trimestres. On retiendra ce chiffre car plus favorable. Le coefficient de minoration est de 0,625. Vous appliquez la deuxième partie de la formule  $P_2 = 64,81 \times (1 - 0,625 \times 10)$ .  $P_2 = 64,81 \% \times 93,75 \% = \mathbf{60,75 \%}$  de votre traitement indiciaire brut.

$P = 60,75 \% \times 900 \times 4,396 = 2\,403,51 \text{ €}$ . Il faudra ensuite retrancher les retenues suivantes.

- CSG non déductible : 2,40 %
- CSG déductible : 3,80 % soit total CSG 6,2 % = 149,01 €
- RDS : 0,50 % = 12,01 €
- MGEN : 2,75 % (elle sera de 2,9 % en 2005 pour les retraités) = 69,70 €. **Il vous restera : 2 172,79 €**



## FICHE N° 7

## CALCULEZ VOTRE PENSION AVEC MAJORATION

$$P = [(N/DSB \times 75 \%) \times (1 + 0,75 \% \times d) \times TIB]$$

Application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004

Lorsque votre **durée d'assurance est supérieure** au **nombre de trimestres requis** pour obtenir **75 %** de taux de pension (services effectués après le 1<sup>er</sup> janvier 2004 et au-delà de 60 ans) un coefficient de **majoration de 0,75 % par trimestre** est appliqué au calcul de votre pension. Le nombre de trimestres pris en compte est plafonné à 20.

- N** = nombre de trimestres acquis  
**DSB** = durée des services et des bonifications pour obtenir le pourcentage maximum de pension  
**TIB** = **traitement indiciaire brut détenu durant les 6 derniers mois**  
**0,75 %** = coefficient de minoration par trimestre  
**d** = nombre de trimestres manquants

**EXEMPLE :**

Vous êtes un fonctionnaire né le 28 mars 1948.  
 Vous êtes entré dans l'Éducation nationale le 8 septembre 1971 à temps complet et vous comptez faire valoir vos droits à retraite le 1<sup>er</sup> septembre 2008.  
 Vous totalisez donc 37 ans donc 148 trimestres à la date escomptée de votre départ.  
 Par ailleurs, vous avez été militaire marin d'état du 1<sup>er</sup> mars 1965 au 1<sup>er</sup> mars 1971 soit 5 ans pleins.  
 Vous avez de plus 1 campagne double au titre du service militaire et 1 campagne au taux de 1,5 pour service à la mer.  
 Total des services retenus par la Marine: 7,5 annuités. Soit 28 trimestres.  
 Vous totalisez 148 trimestres +28 trimestres = 176 trimestres.

VOUS ÊTES NÉ EN	VOUS AUREZ 60 ANS EN	VOUS DEVEZ AVOIR COTISÉ
1948	2008	160 trimestres

Vous appliquez la 1<sup>re</sup> partie de la formule :

$$P = N/DSB \times 75 \% \quad P = 176/160 \times 75 \% = 83,6 \% \text{ mais attention le pourcentage maximum est limité à } 80 \% \text{ (75 \% + les bonifications.)}$$

Vous aurez 60 ans en mars 2008, on vous totalisera 2 trimestres supplémentaires fin août 2008 (un trimestre est validé à compter de 45 jours).

Vous appliquez la seconde partie de la formule  
 Soit  $80 \% \times [1 + (0,75 \% \times 2)] = 81,2 \%$  de votre traitement brut détenu depuis 6 mois.

**NB** au 1<sup>er</sup> janvier 2004 la valeur annuelle du point d'indice étant de 52,75 € soit 4,39 € par mois.  
 $P = 81,2 \% \times 900 \times 4,396 = 3212,59 \text{ €}$

Il faut ensuite retrancher les retenues :

- CSG non déductible: 2,40 %
- CSG déductible: 3,80 % soit total CSG = 199,18 €
- RDS: 0,50 % = 16,06 €
- MGEN: 2,75 % (elle sera de 2,9 % en 2005 pour les retraités) = 93,16 €
- Il vous restera: 3212,59 € - 308,50 € = 2904,09 €**

# La LOLF : transparence et responsabilisation

La loi organique relative aux lois de finances adoptée en 2001 est expérimentée depuis 2004 dans les académies de Bordeaux et Rennes et sera mise en œuvre dans le projet de loi de finances 2006. Elle structure le budget de l'état en missions, programmes, actions, impose pour la clarté du débat budgétaire un projet annuel de performances. Un rapport annuel de performances mesurera le degré d'atteinte des objectifs.

Pourquoi cette présentation nouvelle du budget, quelles en sont les conséquences pour l'EPL ? pour les personnels de direction ?

**Direction a rencontré Michel Dellacasagrande, directeur de la DAF.** Il répond aux questions que se posent nombre de collègues.

## La LOLF, est-ce une révolution culturelle ?

Plus simplement, c'est un jalon important dans la réforme de l'État et une démarche exemplaire. Jalon important, parce qu'on aborde la réforme de l'État par une approche nouvelle. Par le passé de multiples approches – par les structures, par l'organisation, ou par le management – ont été proposées et ont été plus ou moins efficaces. Dans le cas présent, il s'agit de rénover le cadre de la gestion publique et, contrairement aux réformes précédentes, un texte de loi traduit la volonté politique du parlement. Ce texte adopté en 2001 à la quasi unanimité par l'Assemblée nationale et par le Sénat, a été élaboré dans un climat consensuel. D'ailleurs les parlementaires continuent à s'investir dans le suivi de la loi : Alain Lambert et Didier Migaud, les « pères » de la LOLF, ont été nommés parlementaires en mission auprès du ministre de la réforme budgétaire pour suivre la mise en œuvre de la loi organique. Il y a donc une forte volonté politique de conduire cette réforme.

## Quels sont les grands aspects de la réforme ?

Tout d'abord la transparence vis-à-vis de la représentation nationale. C'est aussi ce qui explique que le Parlement y soit très attaché. Aujourd'hui, quand le Parlement vote le budget, en un seul vote sur les services votés, il adopte 95 % du budget, ensuite il ne se prononce que sur les mesures nouvelles. C'est un vote complètement éclaté avec peu de visibilité pour le Parlement et peu de visibilité pour les citoyens. La volonté qui sous-tend cette réforme est de rééquilibrer les pouvoirs en matière budgétaire entre le gouvernement et le Parlement, y compris pour ce qui concerne l'exécution de la loi de

finances. Cet aspect est important car les parlementaires sont aujourd'hui peu, voire mal, informés de l'exécution budgétaire. Demain, ils auront toutes les informations pour juger de l'exécution budgétaire. Je suis convaincu que dans quelques années, le débat budgétaire le plus important ne sera pas celui qui accompagne le vote du PLF, mais le débat au cours duquel sera débattue l'exécution du budget.

Le deuxième aspect, qui touche plus directement les fonctionnaires, concerne le nouveau mode de gestion de la dépense publique avec une grande responsabilisation de tous les acteurs de la dépense. Aujourd'hui le budget de l'enseignement scolaire est réparti entre 33 chapitres et il est difficile de passer les crédits d'un chapitre à l'autre. Demain, nous aurons 5 programmes, et à l'intérieur d'un programme, les crédits seront complètement fongibles, avec trois formes de fongibilité, à savoir : une fongibilité totale entre les crédits de personnels et notamment entre rémunérations principales et rémunérations accessoires ; une fongibilité totale entre les crédits de fonctionnement, d'investissement, d'intervention ; enfin une fongibilité, dite asymétrique, c'est-à-dire que l'on pourra transférer des crédits de personnels vers les autres crédits, mais pas l'inverse.

Ainsi, chaque responsable de programme au niveau national et, au niveau déconcentré, chaque responsable de Budget Opérationnel de Programme (BOP), aura de nouvelles marges de liberté dans la gestion de ses crédits. En conséquence, quand le ministère va envoyer des crédits dans les rectorats, il va la plupart du temps les « déflêcher » et de la même façon, quand le rectorat va envoyer les crédits dans les EPLE, il devrait, en principe, aussi « déflêcher » ces crédits.



Pour reprendre un cas concret, l'EPLE aujourd'hui a une multitude de lignes : manuels scolaires, stagiaires en entreprises, informatique, fonds sociaux... Si un établissement entretient bien sa collection de manuels scolaires, il peut faire des économies, mais ces économies il ne peut les réaffecter sur une autre activité. Ça peut décourager de bien gérer !

## Le but ne serait-il pas de faire des économies ?

Je conteste l'affirmation selon laquelle la loi organique serait une machine à faire des économies. Le problème des économies se pose, tout comme est posé le problème de la maîtrise des finances publiques. Il est posé aussi bien dans le cadre de l'ordonnance de 59 que dans le nouveau cadre budgétaire. La loi organique est une incitation à bien gérer car lorsque vous gérez bien, vous pouvez alors réaffecter les économies que vous faites vers d'autres priorités. Aucune organisation, quelle qu'elle soit, n'échappe à cette nécessité d'utiliser le plus efficacement possible les ressources qui lui sont allouées alors que ces ressources sont par nature limitées.

## Passons au calendrier de mise en œuvre.

C'est à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006 que la loi organique va entrer pleinement en vigueur. Mais elle a déjà commencé à se mettre en place.

En 2004, une expérimentation concernant les programmes de l'enseignement scolaire public a été réalisée dans les académies de Bordeaux et Rennes. En 2005, nous l'avons élargie à l'ensemble des académies pour le programme

1<sup>er</sup> degré public. Dans le supérieur, nous expérimentons sur 4 universités. Les expérimentations à l'Éducation nationale sont parmi les plus complètes de celles réalisées par les ministères. Nous sommes en train de préparer la loi de finance 2006 selon la nouvelle nomenclature prévue par la loi organique, à savoir la répartition des crédits entre les programmes d'une même mission et l'élaboration des projets annuels de performance associés à chacun des programmes.

### **Les ressources provenant des collectivités territoriales seront-elles concernées par la réforme ?**

Les recettes des collectivités territoriales ne sont absolument pas concernées par la loi organique. Il n'y aura donc pas de fongibilité entre les recettes provenant de l'État et celles provenant des collectivités territoriales, dans le budget des EPLE. La loi organique concerne uniquement les crédits d'État.

### **Les classes post-bac seront dans le programme de l'enseignement supérieur ou non ?**

En bonne logique, les classes post-bac auraient dû figurer dans le programme « formations supérieures ». mais ces classes sont implantées dans les lycées et, à partir du moment où la gestion est faite au niveau des lycées, nous n'avions pas d'autre choix que de faire figurer leurs moyens en personnels et en crédits dans le programme second degré. Les crédits seront identifiés dans une action « post bac en lycée ».

### **Pour ce qui concerne le niveau de l'établissement, l'affectation des crédits par le rectorat se fera-t-elle par contractualisation des moyens, en référence au projet d'établissement ?**

Ce n'est pas à moi de répondre à cette question, mais plutôt au responsable des programmes, à savoir le directeur de l'enseignement scolaire. Ce que je peux dire c'est que la présentation du budget s'accompagnera d'un projet annuel de performances pour chacun des programmes du ministère qui va être décliné en un certain nombre d'objectifs et d'indicateurs associés. Ces objectifs sont, pour la plupart, identifiés dans la loi sur l'École. Notre ambition serait qu'il y ait 5 à 6 objectifs par programme et 2 ou 3 indicateurs associés à chacun de ces objectifs. Le projet annuel de performances sera décliné au niveau déconcentré. Toutefois nous ne pouvons pas demander les mêmes choses à toutes les académies car elles sont dans des situations différentes. Il faudra une déclinaison du projet annuel de performances au niveau déconcentré. En ce qui concerne le passage à l'EPLE, nous ne demanderons pas à chaque établissement d'avoir un projet annuel de performances calqué sur celui du ministère. Il faudra qu'il

y ait des déclinaisons locales, tout ceci devant rester souple. Il faut éviter toute bureaucratie, car c'est un des risques qui menacent cette réforme. Ne surchargeons par les établissements en rapports de toute sorte; la loi rappelle la nécessité de projet d'établissement et nous n'allons pas demander, au-delà de ce projet, de choses nouvelles. Il nous paraît naturel que le projet d'établissement s'inscrive, d'une manière ou d'une autre, dans le projet annuel de performances, même si son objet va au-delà. Nous n'imposerons pas de déclinaisons locales uniformes du projet annuel de performances.

### **Pensez-vous que cette nouvelle organisation augmentera l'autonomie de l'établissement ?**

J'en suis convaincu, si tout le monde joue le jeu. Normalement dans ce nouveau système, l'établissement devrait recevoir une enveloppe globalisée alors qu'aujourd'hui il reçoit une enveloppe fléchée. Il appartiendra au conseil d'administration, sur proposition du chef d'établissement, de répartir ces crédits globalisés.

Je mesure bien entendu les limites de l'exercice. Je sais notamment que les crédits d'État ne sont pas majoritaires dans les crédits de l'EPLE, mais ils ne sont pas non plus quantité négligeable surtout depuis que le recrutement des assistants d'éducation a été confié aux EPLE. La masse salariale que représentent les assistants d'éducation sera versée aux EPLE sous forme d'une subvention théoriquement fongible avec les autres crédits. Ce qui ne signifie pas pour autant que le choix sera fait de mettre en œuvre cette fongibilité car il s'agit d'un choix plus politique que gestionnaire.

### **Concernant le rapport annuel de performances, vous avez indiqué que ce document ne sera pas exigé de l'établissement.**

Je suis catégorique. Il ne faut pas décliner à un niveau trop fin ce qui ne prend son sens qu'à un niveau agrégé. Le projet annuel de performances ne peut pas être la somme de projets locaux de performance. Notre préoccupation vis-à-vis des opérateurs, n'est pas de leur demander exactement la même chose que pour le budget de l'État, mais de pouvoir, à partir d'éléments d'informations venant de ces opérateurs, renseigner le rapport annuel de performance du ministère.

### **Voyez-vous des conséquences dans le fonctionnement des personnels de l'établissement, tant chez le comptable et le gestionnaire que chez l'ordonnateur ?**

Oui, mais c'est plus un sujet qui nous renvoie aux choix qui seront mis en œuvre pour le fonctionnement de chaque établissement. Il y aura des conséquences sur les personnels que nous n'arrivons pas

toujours à identifier aujourd'hui, avec certitude. La globalisation de la subvention à l'établissement aura des conséquences sur le travail de l'ordonnateur, du comptable ou du gestionnaire. Au lieu que ce soit le rectorat qui impose telle ou telle utilisation des crédits, ce sera l'établissement, sur proposition du chef d'établissement, à travers son CA, qui décidera de l'affectation des crédits. C'est un changement notable.

J'ai rencontré récemment certains responsables syndicaux qui s'inquiétaient d'une trop grande autonomie de l'EPLE. Participaient à cet entretien des responsables de Rennes et de Bordeaux, académies qui expérimentent la LOLF. Ils ont reconnu que la mise en œuvre de la LOLF les avait conduits à se positionner sur des problèmes nouveaux qui n'étaient jusque là pas traités dans le cadre de l'EPLE; Je ne vais pas prétendre qu'ils sont « convertis » à la LOLF mais je n'ai pas non plus ressenti d'opposition de principe.

### **On doit se souvenir qu'il y a trois ans, constatant que les fonds sociaux n'étaient pas totalement dépensés, plusieurs rectorats « fermaient le robinet » pour des crédits pour l'année à venir.**

Oui et cela nous renvoie sur le sujet économique... Que se passe-t-il quand les crédits ne sont pas dépensés? Ils ne sont pas réaffectés pour faire autre chose jugée plus prioritaire... mais ils sont soit repris, soit stérilisés dans des comptes de classe IV (près de 200 millions d'euros sont en réserve dans les EPLE). C'est idiot car pour éviter que les crédits ne soient repris, on est incité à dépenser, mais mal... J'ai la faiblesse de croire que l'établissement est mieux placé que le ministère et même que le rectorat pour savoir où la dépense est la plus efficace.

### **Globalement, le cadre budgétaire des établissements devra-t-il évoluer ?**

Oui il évoluera, mais nous ne le bouleverserons pas. Les modifications qu'il faut apporter, pour l'essentiel, ne sont pas des modifications de nomenclature, mais des modifications concernant les règles de gestion, le passage des crédits d'une ligne à une autre, la mise en œuvre de la fongibilité. Nous ne ferons pas une réforme lourde du cadre budgétaire des EPLE.

Nous travaillons donc, en concertation avec les praticiens, sur cette question et nous ferons des propositions qui seront discutées notamment avec les organisations syndicales. Mais je le répète, il n'y aura pas de révolution du cadre budgétaire des établissements qui globalement est compatible avec la mise en œuvre de la loi organique.

Propos recueillis par  
Marcel Jacquemard



## GLOSSAIRE

### LOI ORGANIQUE

Les lois organiques sont une catégorie de lois, prévues par la Constitution, dont l'objet est d'en préciser les conditions d'application.

Dans la hiérarchie des normes juridiques, les lois organiques ont une valeur supérieure aux lois ordinaires, mais inférieure à la Constitution.

Une loi organique est adoptée ou modifiée suivant une procédure particulière, prévue par l'article 46 de la Constitution: délai de réflexion d'au moins 15 jours après le dépôt du projet ou de la proposition au Parlement, majorité absolue requise à l'Assemblée nationale pour statuer définitivement en cas de désaccord entre les deux chambres, vote dans les mêmes termes par les deux assemblées si la loi organique est relative au Sénat, déclaration obligatoire de conformité par le Conseil constitutionnel avant la promulgation de la loi organique.

### LOI ORGANIQUE RELATIVE AUX LOIS DE FINANCES DU 1<sup>er</sup> AOÛT 2001 (LOLF)

La loi organique relative aux lois de finances n° 2001-692 du 1<sup>er</sup> août 2001 constitue le socle de la réforme du budget de l'État. Cette nouvelle « constitution financière » entre progressivement en vigueur jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2005, date à laquelle elle se substituera entièrement à l'ordonnance organique du 2 janvier 1959.

### ORDONNANCE ORGANIQUE DU 2 JANVIER 1959

L'ordonnance n° 59-2 du 2 janvier 1959 portant loi organique relative aux lois de finances, prise pour la mise en œuvre de la Constitution de 1958, aura régi les finances de l'État pendant 45 ans, devenant un des textes-phares de la V<sup>e</sup> République.

La LOLF du 1<sup>er</sup> août 2001 lui succède progressivement, jusqu'à l'abrogation complète de l'ordonnance organique au 1<sup>er</sup> janvier 2005.

### CHAPITRE

Dans le dispositif de l'ordonnance de 1959, le chapitre constitue l'unité de base de regroupement des crédits budgétaires. Son article 7 prévoit ainsi que « les crédits ouverts par les lois de finances [...] sont spécialisés par chapitre groupant les dépenses selon leur nature ou selon leur destination ».

La mise en œuvre de la LOLF implique le remplacement des quelque 850 chapitres actuels par les 158 programmes (dont 132 pour le budget général), composant une soixantaine de missions, lesquelles deviennent le niveau de base de la nomenclature budgétaire.

### SERVICES VOTÉS

Les services votés représentent « le minimum de crédits que le Gouvernement juge indispensable pour poursuivre l'exécution des services publics dans les conditions qui ont été approuvées l'année précédente par le Parlement. Ils ne peuvent excéder le montant des crédits ouverts par la dernière loi de finances de l'année » (article 45 - dernier alinéa LOLF).

Dans le dispositif de l'ordonnance de 1959, quoiqu'ils représentent une partie considérable du budget (plus de 90 % de l'ensemble des dépenses du budget général), ils sont votés en une seule fois et automatiquement reconduits chaque année. Les crédits se trouvent ainsi justifiés en services votés et mesures nouvelles.

La LOLF abandonne la distinction services votés/mesures nouvelles: les crédits doivent désormais être justifiés « au premier euro ».

### MISSION

Instituées par la LOLF, dans la perspective d'un budget regroupant les dépenses par objectifs et non plus par nature, les missions constituent le premier niveau dans la nomenclature de regroupement des crédits.

« Les crédits ouverts par les lois de finances pour couvrir chacune des charges budgétaires de l'État sont regroupés par mission relevant d'un ou plusieurs services d'un ou plusieurs ministères.

Une mission comprend un ensemble de programmes concourant à une politique publique définie. Seule une disposition de loi de finances d'initiative gouvernementale peut créer une mission » (article 7-I de la LOLF).

Le regroupement des crédits budgétaires en quelques missions (47, dont 34 pour le budget général), correspondant chacune à « un ensemble de programmes concourant à une politique publique définie », permet une présentation et un suivi des actions de l'État par grands objectifs. La mission constituant l'unité de vote des crédits par le Parlement, cette nomenclature améliore la lisibilité des choix budgétaires.

### PROGRAMME

Institués par la LOLF, dans la perspective d'un budget regroupant les dépenses par objectifs et non plus par nature, les programmes sont les composantes des missions. Ils constituent ainsi, après ces dernières, le deuxième niveau dans la nomenclature de regroupement des crédits.

« Un programme regroupe les crédits destinés à mettre en œuvre une action ou un ensemble cohérent d'actions rele-

vant d'un même ministère et auquel sont associés des objectifs précis, définis en fonction de finalités d'intérêt général, ainsi que des résultats attendus et faisant l'objet d'une évaluation » (article 7-I de la LOLF).

Nouvelles unités de spécialisation budgétaire, les 158 programmes (dont 132 pour le budget général) appelés à succéder aux quelque 850 chapitres actuels, constituent ainsi la structure de base de la nouvelle nomenclature budgétaire.

### FONGIBILITÉ DES CRÉDITS

La LOLF institue le principe d'une fongibilité des crédits budgétaires dans le cadre d'un programme. En effet, elle précise que « les crédits sont spécialisés par programme ou par dotation » et, dans ce cadre, « la présentation des crédits par titre est indicative ».

Le plafond de l'autorisation de dépense donnée par le Parlement s'entend ainsi pour un programme ou une dotation tout entier. Le gestionnaire a autorité pour l'affectation des crédits votés à l'intérieur de cette enveloppe globale; il est libre de les redéployer, leur ventilation par nature (par titre) votée n'étant que prévisionnelle.

La LOLF établit cependant une limite au principe de fongibilité des crédits, s'agissant des dépenses de personnel: « les crédits ouverts sur le titre des dépenses de personnel de chaque programme constituent le plafond des dépenses de cette nature » (article 7-II). Ainsi, dans un programme, les crédits prévisionnels destinés aux dépenses de personnel ne peuvent être majorés par d'autres crédits, mais peuvent en sens inverse abonder d'autres titres: la fongibilité des dépenses de personnel est donc asymétrique.

### BUDGET OPÉRATIONNEL DE PROGRAMME (BOP)

Un BOP est une fraction de programme confiée à un opérateur participant à sa réalisation.

### PROJETS ANNUELS DE PERFORMANCES

Les projets annuels de performances sont des documents accompagnant les annexes explicatives jointes au projet de loi de finances de l'année, précisant pour chaque programme:

- La présentation des actions, des coûts associés, des objectifs poursuivis, des résultats obtenus et attendus pour les années à venir mesurés au moyen d'indicateurs précis dont le choix est justifié;
- L'évaluation des dépenses fiscales;
- La justification de l'évolution des crédits par rapport aux dépenses effectives de l'année antérieure, aux crédits ouverts par la loi de finances de l'an-

née en cours et à ces mêmes crédits éventuellement majorés des crédits reportés de l'année précédente, en indiquant leurs perspectives d'évolution ultérieure;

- d. L'échéancier des crédits de paiement associés aux autorisations d'engagement;
- e. Par catégorie, présentée par corps ou par métier, ou par type de contrat, la répartition prévisionnelle des emplois rémunérés par l'État et la justification des variations par rapport à la situation existante » (article 51-5 de la LOLF).

**RAPPORTS ANNUELS DE PERFORMANCES**

Les rapports annuels de performances, joints au projet de loi de règlement, permettent de « connaître, par programme, en mettant en évidence les écarts avec les prévisions des lois de finances de l'année considérée, ainsi qu'avec les réalisations constatées dans la dernière loi de règlement :

- a. Les objectifs, les résultats attendus et obtenus, les indicateurs et les coûts associés;
- b. La justification, pour chaque titre, des mouvements de crédits et des

dépenses constatées, en précisant, le cas échéant, l'origine des dépassements de crédits exceptionnellement constatés pour cause de force majeure;

- c. La gestion des autorisations d'emplois, en précisant, d'une part, la répartition des emplois effectifs [...], ainsi que les coûts correspondants et, d'autre part, les mesures justifiant la variation du nombre des emplois [...] ainsi que les coûts associés à ces mesures » (article 54 - 4 de la LOLF).

# Mission, programmes

**LA MISSION INTERMINISTÉRIELLE « ENSEIGNEMENT SCOLAIRE » EN 6 PROGRAMMES**

- 1. Enseignement scolaire public du premier degré.
- 2. Enseignement scolaire public du second degré.
- 3. Vie de l'élève.
- 4. Enseignement privé du premier au second degrés.
- 5. Soutien de la politique de l'éducation nationale.
- 6. Enseignement technique agricole.

**LES CINQ PREMIERS RELÈVENT POUR LEUR MISE EN ŒUVRE DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE.**

Le sixième est placé sous la responsabilité du ministère de l'agriculture.

**LE PROGRAMME « ENSEIGNEMENT SCOLAIRE PUBLIC DU SECOND DEGRÉ » EN 13 ACTIONS** (cf. encadré).

**LE PROGRAMME VIE DE L'ÉLÈVE EN 5 ACTIONS**

- 1. Vie scolaire et éducation à la responsabilité.
- 2. Santé scolaire.
- 3. Accompagnement des élèves handicapés.
- 4. Action sociale.
- 5. Accueil et service aux élèves.

# Chaque programme est structuré en actions

Ainsi, le programme « enseignement scolaire public du second degré » comporte 13 actions :

Les neuf premières concernent les prestations d'enseignement mises en œuvre en direction des différents publics :

- 1. Enseignement en collège
- 2. Enseignement général et technologique en lycée
- 3. Enseignement professionnel sous statut scolaire
- 4. Apprentissage
- 5. Enseignement post-baccalauréat en lycée
- 6. Besoins éducatifs particuliers
- 7. Aide à l'insertion professionnelle
- 8. Information et orientation
- 9. Formation continue des adultes et validation des acquis de l'expérience

Quatre autres actions concernent le fonctionnement de l'appareil scolaire :

- 10. Formation des personnels enseignants et d'orientation
- 11. Remplacement
- 12. Pilotage, administration et encadrement pédagogique
- 13. Personnels en situations diverses.

Dans le projet annuel de performances, qui accompagne la répartition des crédits dans le projet de loi de finances soumis à la représentation nationale, chaque action est décrite : finalité, organisation, activités caractéristiques et moyens mobilisés.

Huit objectifs de performances sont retenus pour le programme, chacun étant accompagné d'indicateurs de résultats donnant, pour chaque année budgétaire, prévision et réalisation, et fixant une cible.

Ainsi à titre d'exemple, l'objectif n° 2 : accroître les efforts spécifiques nécessaires à la réussite scolaire des élèves en zones difficiles et des élèves à besoins éducatifs particuliers, comporte 5 indicateurs :

- écarts des résultats en ZEP-REP/hors ZEP-REP, aux évaluations de fin de collège
- comparaison des taux de réussite au brevet en ZEP-REP/hors ZEP-REP
- comparaison des taux d'encadrement (EID) en ZEP-REP et hors ZEP-REP
- proportion d'élèves primo arrivants non francophones passant dans une classe ordinaire correspondant à leur âge, à l'issue d'un an au plus de scolarisation en structure spécifique
- proportion d'élèves handicapés intégrés dans un établissement du second degré.

Notons toutefois la précision donnée dans l'introduction : *bien que très riches et diversifiés, l'appareil statistique, les outils d'évaluation et les systèmes d'information en vigueur ne permettent pas encore de disposer de tous les indicateurs retenus.* Il y aura en effet du travail.

# MGEN: aide à la formation des personnels de direction

Une convention « aide à la formation des personnels d'inspection et de direction » a été signée entre le ministère de l'éducation nationale et la Mutuelle générale de l'Éducation Nationale (MGEN).



**La formation portera sur la promotion de la santé et la prévention des risques encourus par les personnels, en particulier dans les domaines suivants :**

- les facteurs de risques (stress, fatigue, conditions de travail);
- la prévention des risques d'accident au travail;
- la prise en charge des règles d'hygiène et de sécurité;
- la connaissance des dispositifs sanitaires et sociaux;

**...ainsi que sur la promotion de la santé et la prévention des risques encourus par les élèves :**

- la prévention des dépendances et des conduites à risques;
- l'accueil des enfants malades et en situation de handicap;
- l'accompagnement des situations de trouble des enfants et des adolescents;
- la détection et la prévention de la maltraitance;
- la santé au quotidien (équilibre nutritionnel, hygiène, rythmes veille sommeil);
- les gestes de premiers secours.

**Nous avons interrogé Georges Fotinos, conseiller du Président de la MGEN sur les actions de la Mutuelle en faveur des personnels de direction.**

## LE MINISTRE A SIGNÉ LE 20 AVRIL UNE CONVENTION DE PARTENARIAT AVEC LA MGEN PORTANT SUR L'AIDE À LA FORMATION DES PERSONNELS D'INSPECTION ET DE DIRECTION. POURQUOI CE TEXTE ?

D'abord il faut noter les caractéristiques singulières de ce document. En premier lieu l'importance et la portée données à cette convention signée par le Ministre lui-même. En second lieu, et il me semble que c'est une première, la reconnaissance de l'expertise d'un grand mouvement associatif complémentaire de l'école publique comme élément porteur et majeur sur un champ prioritaire de la formation des responsables territoriaux de notre système éducatif.

Maintenant en réponse à votre question il faut resituer ce document dans le texte initial et global redéfinissant et développant les liens MGEN/MEN, à savoir l'accord-cadre ministériel signé

le 30 juin 2003. Ce texte délimite cinq grands domaines de partenariat dont l'Aide à la formation. Il est précisé que chacun de ces champs donnera lieu à une convention ad hoc. Le 20 avril a donc été signée cette 3<sup>e</sup> convention.

## CE TEXTE NE CONCERNE QUE LES PERSONNELS D'INSPECTION ET DE DIRECTION ALORS QU'IL ME SEMBLE QUE L'ARTICLE 4 DE L'ACCORD-CADRE « AIDE À LA FORMATION » CONCERNE TOUS LES PERSONNELS DE L'EN.

Votre lecture est en partie juste. Vous remarquerez toutefois que la plus grande partie de cet article est centrée sur les 2 lieux de formation initiale et continue de nos personnels, les IUFM et l'ESEN ainsi que sur le partenariat avec les responsables académiques. Bien sûr l'aide à la formation des personnels enseignants et d'éducation fait partie aussi de nos priorités. C'est la raison pour laquelle nous avons entrepris un travail de coopération avec la CDIUFM qui devrait bientôt aboutir, fin juin je pense, à un accord de partenariat renouvelé et affermi.

Pour revenir toutefois à notre texte, il me semble au regard d'une part du développement des « risques du métier » des chefs d'établissement et d'autre part de la nécessité de comprendre, de faire face et de proposer des solutions lors de situations conflictuelles ou mettant en danger la santé des élèves, qu'il est tout à fait légitime d'avoir eu cette priorité d'action.

## VENONS-EN AU CONTENU DU TEXTE LUI-MÊME. POUVEZ-VOUS RAPIDEMENT NOUS LE PRÉSENTER ?

Il se présente en deux grandes parties. La 1<sup>re</sup> concerne les actions portant sur la santé des personnels de direction dans le cadre de l'activité professionnelle notamment les facteurs de risque (stress, fatigue, conditions de travail); la seconde sur les difficultés rencontrées ou révélées par les élèves en milieu scolaire, telle la prévention des conduites à risques, de la maltraitance, l'accueil des enfants malades ou en situation de handicap...

Les apports réciproques sont bien précisés, la MGEN apporte son concours (spécialistes, experts, locaux, supports de formation et d'information) dans le cadre de formations organisées par le MENESR (frais de déplacement, locaux, matériels). L'ESEN est chargée d'établir le bilan annuel des actions réalisées.

## COMMENT COMPTEZ-VOUS FAIRE CONNAÎTRE CES DOCUMENTS À NOS COLLÈGUES ?

D'abord bien sûr, le MEN les publiera bientôt dans un prochain BO.

Ensuite, et c'est un « scoop », nous comptons établir un lien d'information régulier avec les personnels de direction par une lettre au départ semestrielle qui les informera sur des sujets les concernant directement dans leur activité quotidienne. C'est ainsi que le 1<sup>er</sup> numéro (un 4 pages) aura au sommaire: la présentation de cette convention, la description des réseaux académiques de prévention, d'aide et de suivi des personnels en difficulté (réseaux PAS, 14 académies en possèdent actuellement un), l'information concernant la prochaine situation des TOS au regard de la décentralisation et de leur couverture sociale et de leur complémentaire santé, les premiers résultats de l'enquête « climat scolaire/conditions de travail/qualité de vie centrés sur les personnels de direction.

## JUSTEMENT À CE PROPOS OÙ EN SOMMES-NOUS ?

D'abord grand merci à tous.

Les résultats sont vraiment impressionnants, 1 305 personnels de direction ont répondu à cette enquête « lourde » il faut le rappeler, de 178 items. Près de 150 ont accompagné leur réponse d'un courriel la commentant. La répartition in fine se présente ainsi: Provisur(e): 330, Provisur(e) adjoint(e) 162, Principal(e) 577, Principal(e) adjoint(e) 208, Directeur (trice) SEGPA 28.

Le travail de traitement statistique vient de commencer. Il a 4 objectifs :

- Mettre en évidence les facteurs endogènes les plus significatifs dans la construction du climat scolaire;
- Établir des typologies selon les caractéristiques des établissements scolaires et des personnels;
- Mesurer et comparer l'adaptation et la réactivité aux conditions de travail;
- Apprécier la qualité de vie professionnelle.

Comme promis, l'étude résultant de ce travail sera communiquée à tous les établissements secondaires publics au cours du 1<sup>er</sup> trimestre de la prochaine année scolaire.



# Colloque de l'Internation de l'Éducation sur

L'IE a organisé une conférence les 4 et 5 avril au siège de l'UNESCO à Paris, sur « l'AGCS et l'éducation ». L'UNSA-Éducation et le SNPDEN étaient présents. La conférence qui a été ouverte par Georges Haddad, Directeur de la Division de l'Enseignement Supérieur de l'UNESCO, et Alejandro Jara, Président du Comité spécial sur l'AGCS à l'OMC, a proposé huit thèmes, à savoir :

- L'évolution des discussions sur l'éducation dans le contexte de l'AGCS,
- Pourquoi certains gouvernements privilégient-ils l'AGCS pour donner une dimension nouvelle à l'éducation, alors que d'autres s'y refusent ?
- Comprendre l'AGCS : la perspective du mouvement syndical.
- L'internationalisation de l'éducation passe-t-elle obligatoirement par des accords commerciaux ?
- Les bonnes pratiques syndicales : l'exemple du Brésil et de l'Argentine,
- L'impact des accords commerciaux sur le secteur de la formation professionnelle,
- Autres initiatives dans le cadre de la mondialisation,
- Stratégies syndicales pour l'Internationale de l'Éducation et ses organisations affiliées.

Les textes issus de ce colloque seront bientôt disponibles. Pour l'instant faisons un bref retour sur l'état des discussions et les interventions de l'IE à ce jour.

Donatelle POINTEREAU

## L'Accord Général sur le Commerce des Services (AGCS)

L'AGCS est un accord international qui met en place des règles générales de libéralisation du commerce des services. L'accord cadre de l'AGCS a été conclu à la création de l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC) en 1994. Il contient les règles générales de libéralisation qui sont applicables à tout domaine de service de l'AGCS. L'OMC organise des négociations régulières pour intégrer des domaines de services sous la coupe de l'accord cadre. Chaque nouvelle entrée de services est négociée par les pays membres de l'OMC. Dans les termes de l'AGCS, ce sont les engagements pris à chaque période (ou round en anglais) des négociations. Chaque round se termine par une réunion de l'OMC (1999, Seattle aux USA ; 2001, Doha au Qatar ; 2003, Cancun au Mexique)

Depuis 1998, le Congrès mondial de l'IE et le Comité exécutif de l'IE ont adopté plusieurs résolutions et élaboré plusieurs documents de politique sur l'exclusion de l'éducation tant des négociations de l'AGCS présidées par l'Organisation mondiale du commerce (OMC) que d'autres discussions multilatérales et bilatérales. Parmi les premières figurent des résolutions telles que « Éducation – Service public ou marchandise ? » (2004), « L'Économie mondiale et l'Éducation » (1998), « Campagne mondiale de défense et de promotion de l'éducation publique » (1998), « Enseigner dans un con-

texte d'économie globale » (2001) et « L'OIT, l'OMC et la globalisation de l'économie mondiale » (2001).<sup>1</sup>

L'IE a aussi initié une campagne active de lobbying sur cette question. à Genève du 15 au 17 février. Une délégation menée par Elie Jouen, secrétaire général adjoint, a rencontré neuf délégations des pays de l'OMC et la présidence du conseil du commerce et des services réunis en session spéciale.<sup>2</sup>

Faisons le point.

## NOTRE POSITION

**L'Internationale de l'éducation et ses organisations membres dont l'UNSA éducation et le SNPDEN s'opposent à la marchandisation de l'éducation.** Nous estimons que l'éducation est un droit humain et non une marchandise. La commercialisation des services éducatifs entraîne des risques d'iniquité, de discrimination et d'approfondissement de la fracture numérique.

L'AGCS est un accord commercial, un accord d'investissement multilatéral et un accord sur la mobilité de la main-d'œuvre qui exerce des répercussions profondes et pose des restrictions aux capacités décisionnelles des gouvernements nationaux. En son sein, l'AGCS engage les membres de l'OMC à un agenda sur la libéralisation, non par la seule suppression des obstacles au commerce et aux investissements dans les services, mais également en encourageant les pays qui ont privatisé, externalisé leurs services publics ou les ont dérégulés, à cimenter ces libéralisations en prenant des engagements per-

tinents sur les services éducatifs dans le cadre de l'AGCS.

**L'éducation, les soins de santé et autres services sociaux de base devraient être exclus des accords entre les gouvernements nationaux dans le cadre de l'AGCS ou des accords commerciaux bilatéraux ou régionaux ;** ceci requiert des gouvernements qu'ils maintiennent l'exemption de l'éducation de l'article 1.3 de l'AGCS, en tant que « services fournis dans l'exercice de l'autorité gouvernementale ».

Dans le cas de l'enseignement supérieur et professionnel, l'AGCS présente une menace immédiate. Ces secteurs de l'enseignement varient d'un pays à l'autre mais des systèmes mixtes public/privé ne sont pas rares, ouvrant ainsi la porte à l'inclusion de ces secteurs dans le système de l'AGCS.

L'inclusion de l'éducation dans l'AGCS aurait pour effet de miner les systèmes publics d'éducation et de renforcer la tendance à la privatisation ou la déréglementation.

Les gouvernements nationaux ont le droit et le devoir de réglementer l'offre de l'éducation, y compris la concession de licences aux écoles et universités, l'agrément des cours et ceux de s'assurer que le contenu des cours est culturellement adéquat.

Les manœuvres en vue de diluer la souveraineté nationale sur ces questions par le biais aux procédures de l'OMC sont peu souhaitables. Par exemple, il n'est pas approprié de recourir à des panels de discussion pour déterminer si des qualifications doivent être considérées comme étant des « restrictions commerciales ».

# ale l'AGCS



<http://www.eie.org>

L'OMC et l'AGCS ne doivent pas servir à imposer des limites aux droits des gouvernements d'allouer des subventions aux prestataires de l'éducation publique et des services sociaux ou refuser d'étendre ces subventions aux prestataires privés.

Les négociations de l'AGCS doivent être totalement ouvertes et transparentes. Les mandats des gouvernements (y compris toutes les requêtes émanant d'autres États membres pour ouvrir leurs services éducatifs et/ou les intentions initiales du gouvernement en réponse à ces requêtes) doivent être rendues publiques; il doit y avoir une concertation avec les organisations syndicales nationales et internationales ainsi qu'une publication des rapports et des projets sur le commerce des services. Les positions exprimées en ce qui concerne l'AGCS s'appliquent également à des accords régionaux tels que NAFTA and MERCOSUR.

## LES ÉCHÉANCES

L'accord conclu lors de la réunion du Conseil général de l'OMC à la fin du mois de juillet 2004 fixe de nouvelles échéances pour le processus AGCS. Il a été convenu que tous les pays auxquels d'autres États membres avaient demandé de prendre davantage d'engagements dans certains services doivent revoir et améliorer leurs offres avant le 1<sup>er</sup> mai 2005. Cela fait surtout peser une pression particulière sur les pays en développement qui n'ont pas encore présenté d'offres et cela impose à tous les pays d'améliorer la « qualité » de leurs propositions. Trois choses importantes doivent être notées.

1. **L'échéance du 1<sup>er</sup> mai ne concerne que les offres.** Après le 1<sup>er</sup> mai (même si cela se passe déjà), débiteront des négociations approfondies destinées à affiner les offres à la lumière d'éventuelles concessions réciproques des demandeurs qui se poursuivront jusqu'à la prochaine conférence ministérielle de l'OMC à Hong Kong, du 13 au 18 décembre 2005.

2. **Il y aura au moins deux séries de ce que l'on appelle les « semaines des services » à l'OMC.**

Ce sont des semaines (elles durent généralement plus d'une semaine) au cours desquelles les négociateurs de l'AGCS des différents pays se réunissent à Genève pour un cycle complexe de négociations bilatérales. En d'autres termes, un pays A qui a été invité par un pays B à ouvrir un service particulier discute avec le pays B des possibles réponses. Un cycle de négociations de ce type est prévu pour la dernière semaine de novembre et la première semaine de décembre 2005. Un deuxième cycle de trois semaines aura lieu du 7 au 25 février 2006. Ce deuxième cycle pourrait se révéler d'une importance majeure. En effet, il est inhabituel que trois semaines de négociations soient prévues et, en général, lorsque c'est le cas, une véritable pression est exercée pour que des pays commencent à détailler plus clairement leur offre avant d'arriver au dernier tour des négociations de mai-décembre.

3. **Les affiliés de l'IE doivent garder à l'esprit que les services intéressant les syndicats enseignants qui sont en cours de discussion sont plus larges que ce que l'on appelle techniquement les « services éducatifs ».**

Les services éducatifs ont une portée relativement étroite, mais de nombreux autres services essentiels à l'éducation peuvent également être discutés, mais pas étiquetés comme faisant partie de l'« éducation ». À titre d'exemple, les services de bibliothèque, les services de recherche, les services de ressources éducatives, l'ensemble des services de support aux établissements d'enseignement, des services comme le nettoyage, l'entretien des bâtiments, la restauration collective, le personnel d'entretien des installations extérieures, etc. – peuvent être la cible d'entreprises multinationales cherchant à s'implanter dans le système éducatif. Par une sorte de mouvement en tenailles, ces entreprises tentent de s'emparer de la plus grande partie possible du système afin que, même si elles n'ont pas encore demandé un accès aux services éducatifs professionnels au cours de ce cycle, elles soient en position de contacter vos gouvernements dans les prochaines années ou de participer à des négociations bilatérales dans le cadre d'accords commerciaux

régionaux et de dire: « *Vous nous avez cédé le reste de votre système, donnez-nous vos enseignants* ».

Pour rappel, ce processus est totalement secret. Nous, les syndicats et les ONG, avons pu découvrir certains détails des demandes présentées et des offres considérées, mais, dans la grande majorité des cas, il s'agissait de fuites ou du résultat d'une campagne de pression. Les gouvernements ne sont pas tenus de publier leurs demandes. Nombre de gouvernements qui ont fait l'objet de demandes ne souhaitent pas les rendre publiques par courtoisie envers le demandeur et de nombreux pays n'ont pas voulu indiquer comment ils pourraient répondre aux demandes.

**Correspondance – Bulletin d'information n° 3 • décembre 2004**

Il est dès lors extrêmement important pour tous les affiliés de l'IE de chercher à découvrir quelles sont les demandes présentées par leur gouvernement à d'autres États membres ou quelles sont les demandes qui ont été adressées à leur pays et ce que leur gouvernement entend répondre.

Tel a été le sens de la demande de Patrick Gonthier à M. Ferry, alors ministre de l'Éducation nationale:

« Notre organisation souhaite vous faire part de son inquiétude concernant les prochaines négociations de l'OMC, et particulièrement sur le dossier de l'AGCS (Accord général sur le commerce des services) qui auront lieu à Cancun à partir du 10 septembre 2003.

*Nous souhaiterions obtenir, de la part du gouvernement français, l'engagement que l'éducation ne puisse entrer dans le cadre de l'AGCS. Pour notre fédération, ainsi que pour l'Internationale de l'Éducation (IE), l'ouverture au marché des services publics d'éducation est inacceptable.*

*Cette ouverture concerne déjà l'enseignement supérieur. Si elle affectait demain, d'autres secteurs, elle aggraverait les inégalités et saperait les principes mêmes du service public.*

*Les négociations sont conduites par le Commissaire européen Pascal Lamy. Nous souhaiterions vivement que le mandat qui lui sera confié place clairement l'éducation, mais aussi la santé, en dehors des services marchands et concurrentiels quelles que soient les incitations proposées. Nous souhaiterions tout aussi vivement que le Traité de l'OMC soit révisé pour que le droit des gouvernements à ne pas soumettre les services publics à la concurrence et à promulguer des réglementations nationales ne puisse être remis en question devant les tribunaux... » mars 2003.*

Sa demande sera identique à la veille de la reprise des négociations.

1 Éducation Internationale <http://www.ei-ie.org/>  
All rights reserved.

2 cf. Direction n° 126

# Chronique juridique

Pascal BOLLORÉ

## NOUVEAU sur le site du SNPDEN :

Grâce à un moteur de recherche vous pouvez retrouver, l'ensemble des thèmes et questions traités dans les chroniques juridiques depuis septembre 2000. Ce nouveau service est réservé aux adhérents et n'est donc accessible qu'avec le code spécifique figurant sur la carte d'adhérent.

## QUESTIONS DES ADHÉRENTS À LA CELLULE JURIDIQUE

La cellule juridique s'est réunie le 1<sup>er</sup> avril 2005, en présence de Bernard Vieilledent, Christine Legay, Marcel Peschire et Pascal Bolloré.

### SCOLARISATION DES ÉLÈVES MAJEURS

Une collègue nous interpelle sur « le problème de l'affectation commandée par l'inspection académique d'un élève de 19 ans redoublant de seconde professionnelle exclu par conseil de discipline d'un autre établissement ». La collègue évoquant, mais sans nous en donner les références, un jugement d'un tribunal administratif dans ce même domaine il y a quelques années, force nous est de rappeler l'article L 122 - 2 du Code de l'Éducation :

« Tout élève qui, à l'issue de la scolarité obligatoire, n'a pas atteint un niveau de formation reconnu doit pouvoir poursuivre des études afin d'atteindre un tel niveau. L'État prévoit les moyens nécessaires, dans l'exercice de ses compétences, à la prolongation de scolarité qui en découle ».

### « SERVICES DE VACANCES » DANS LES PETITS ÉTABLISSEMENTS

Thématique récurrente des veilles de vacances qui montre que, malgré cer-

taines améliorations que nous pouvons constater, celles-ci ne sont pas encore généralisées, notamment en ce qui concerne les « petits établissements ».

Une collègue chef d'un établissement disposant de moins de 5 personnels de catégorie A et B nous questionne sur l'organisation du service hors de la présence des élèves à partir d'une interprétation de différents textes.

Ainsi, s'agissant des petites vacances, elle nous écrit, en considération de la situation de son établissement : « en conséquence (mais la circulaire 96 - 122 du 29 avril 1996, qui semble régir la situation n'est pas aussi explicite que cela...), il n'y a pas de permanence administrative pendant les petites vacances. Seuls sont présents les TOS dans le cadre de l'annualisation du temps de travail et de la répartition de leur service.

Aux termes de la circulaire 97-035 du 6 février 1997 relative aux missions des gestionnaires des EPLE, l'administration générale « incombe au gestionnaire, qui dirige, sous l'autorité du chef d'établissement, l'ensemble des personnels administratifs et ouvriers, organise leur service et répartit leurs tâches. »

La collègue s'interroge dès lors sur la légitimité à effectuer parties des « permanences » au motif que c'est la gestionnaire qui a organisé les services des agents (OP et OEA) et qu'elle en assure la direction et qu'elle doit assumer ce choix d'organisation. Elle se demande si son analyse est juridiquement recevable.

En dehors même de l'aspect juridique il n'est pas certain que cette manière d'appréhender les choses soit de nature à assurer la meilleure sérénité dans les relations au sein de l'équipe de direction...

Juridiquement, le service « d'intendance » n'a pas d'autonomie au sein de l'EPLE, son organisation et son administration, fussent-elles déléguées au gestionnaire, le sont sous l'autorité du chef d'établissement.

Pour mémoire, l'alinéa 2-a de l'article 8 du décret n° 85-924 du 30 août 1985 : (En qualité de représentant de l'État au sein de l'établissement, le chef d'établissement...) a autorité sur l'ensemble des personnels affectés ou mis à disposition de l'établisse-

ment. Il désigne à toutes les fonctions au sein de l'établissement pour lesquelles aucune autorité administrative n'a reçu de pouvoir de nomination. Il fixe le service des personnels dans le respect du statut de ces derniers ;

Le statut des gestionnaires ne prévoit pas qu'ils soient les seuls à être présents durant les vacances pour encadrer les personnels ouvriers et de service...

Une autre collègue qui a pris cette année la direction d'un établissement nous indique être la seule personne logée en dehors de la gardienne. Elle nous signale qu'il est question de travaux, pendant les vacances, mais écrit-elle « on ne sait ni quand, ni combien de temps ». Déjà au début des vacances de Noël, la collectivité territoriale avait fait savoir son intention de procéder à des travaux dans les jours suivants et menaçait de fermer le lycée pour « raisons de sécurité » si aucun personnel logé n'était présent !

Il n'est sans doute pas utile de rappeler ce que nous avons déjà écrit dans *Direction* n° 124 du mois de décembre sur la définition du logement par nécessité absolue de service et l'absence de contraintes liées.

Le SNPDEN a, à plusieurs reprises, publié des « SA/SD » sur la question de l'organisation de l'EPLE. hors la présence des élèves :

Il appartient au chef d'établissement d'organiser le fonctionnement (de l'EPLE.), à partir des moyens qui lui sont dévolus. Ainsi il revient au chef d'établissement de prendre les dispositions suivantes :

- Organiser le service des personnels dans le respect de leurs obligations statutaires pendant les périodes d'ouverture de l'établissement hors de la présence des élèves ;
- De communiquer à l'Inspecteur d'académie, au Président de la collectivité territoriale de rattachement, au Commissaire de police ou au Commandant de la brigade de gendarmerie, et au Maire de la commune siège de l'établissement les dates de fermeture de l'établissement ;





- De transmettre aux autorités de tutelle les coordonnées téléphoniques du fonctionnaire de catégorie A ou B appartenant aux personnels de direction, d'éducation, d'administration scolaire et universitaire, joignable pendant les périodes de fermeture de l'établissement;
- De recourir à toutes les modalités qui permettent d'assurer le gardiennage, y compris celle de faire appel aux prestations d'une société spécialisée dans la sécurisation des locaux;
- D'informer le conseil d'administration de ces dispositions<sup>1</sup>.

#### COMMUNICATION DE DOCUMENTS DANS LE CADRE D'UNE ENQUÊTE DE POLICE

A la suite de l'agression d'une jeune fille, la police demande communication de photos pour lui permettre d'établir des comparaisons à partir du signalement en sa possession.

La collègue nous interroge sur cette démarche.

Dans le cadre d'une « enquête », sur instruction du parquet, la demande est évidemment parfaitement légitime. Ne pas y répondre exposerait même le contrevenant à des poursuites puisqu'il s'agirait d'une obstruction au déroulement de la procédure. A noter que dans l'affaire évoquée la police « demande » communication de documents, or, sur commission rogatoire, elle pourrait aisément « saisir »...

## GESTION DES RESSOURCES HUMAINES :

#### CONTESTATION D'UN RECLASSEMENT DANS LE CORPS DES PERSONNELS DE DIRECTION

Un collègue nous fait part de sa situation quelque peu ubuesque au regard du droit. Nommé, après inscription sur la liste d'aptitude afférente, directeur d'un

EREA, il fait l'objet quelques semaines plus tard d'un reclassement dans le 2<sup>e</sup> grade du corps des personnels de direction. Malgré son étonnement auprès des services rectoraux, la mesure est maintenue.

L'Administration lui accorde ensuite régulièrement, par arrêtés, des promotions d'échelon.

Quatre ans et demi plus tard, à l'occasion d'une demande de mutation, le ministère constate l'erreur du reclassement dans le corps des personnels de direction!

L'affaire – toute récente – est à suivre. Mais d'ores et déjà, que l'Administration, par l'entremise du Secrétaire général de l'académie, puisse penser annuler d'un trait de plume son erreur initiale et replacer, sans autre forme de procès, le collègue dans le corps des professeurs des écoles, est pour le moins une légèreté, dont pourrait ne pas se satisfaire le juge administratif... tant les conséquences, en terme de carrière, plus encore qu'en matière indemnitaire, sont importantes.

#### RÉGULARISATION D'INDEMNITÉS PERÇUES À TORT

Proviseur d'une cité scolaire, une collègue perçoit des indemnités d'annexe pour les autres établissements de celle-ci. Or, le rectorat commet une erreur dans l'estimation de ces dernières, à partir d'une confusion sur la catégorie des établissements devant être retenus pour le calcul de celles-ci. L'erreur dure plus de... neuf ans, jusqu'à ce que la Trésorerie Générale s'en aperçoive et demande le remboursement du trop perçu, soit plus de 8 000 €! Un courrier du Secrétaire général de l'académie lui propose alors, soit de déposer une demande de remise gracieuse, qu'il se propose d'appuyer auprès du TPG, soit de demander un étalement du reversement à raison « par exemple d'un montant de 700 euro par mois »! Lors d'une conversation la collègue se voit encouragée à envisager sereinement un recours administratif puisque, lui est-il dit, la faute incombe aux services rectoraux.

Pourtant, l'optimisme du Recteur – fut-il juriste – semble un peu hasardeux, si l'on doit s'en tenir au jugement récent de la Cour Administrative d'Appel de Nancy (14 octobre 2004), qui soulignait que le reversement des sommes dues à l'État est soumis à la seule prescription trentenaire. L'État a ainsi la possibilité de réclamer pendant 30 ans les sommes qui lui sont dues. Dans cette affaire un personnel auxiliaire de service d'un lycée s'opposait à un titre de perception émis par le recteur de l'académie de Strasbourg, par lequel elle devait rembourser la somme de 2 179,36 francs indûment perçue en raison d'une erreur matérielle. La requête qu'elle présentait a été rejetée!

Dans le cas présent, la « remise gracieuse » appuyée par le Recteur pourrait être la meilleure solution... si la Trésorerie générale en accepte la démarche, à défaut la négociation sur un étalement du remboursement est tout à fait envisageable... et souhaitable au regard de la somme considérée.

#### DÉCISIONS DE TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS RELATIFS AUX PENSIONS

##### Un tribunal ordonne la révision du montant de la pension

Une collègue a contesté devant le tribunal administratif la décision implicite par laquelle le service des pensions a rejeté sa demande tendant à la révision de la pension civile de retraite qui lui a été concédée par arrêté du ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie le 3 février 2003. Elle est entrée tardivement dans le corps des personnels de direction dans lequel elle a été reclassé au dixième échelon... mais l'indice de rémunération correspondant étant inférieur à celui qu'elle détenait dans son corps d'origine, elle a bénéficié d'une indemnité spécifique lui permettant de conserver l'indice qu'elle détenait jusqu'alors et ce jusqu'à ce qu'elle ait atteint un indice au moins égal dans son nouveau corps<sup>2</sup>. Or à la date de son départ à la retraite, le 1<sup>er</sup> mars 2003, le ministère de l'Éducation ne tient pas compte de cette situation particulière et calcule sa pension sur son indice non majoré de l'indemnité compensatrice. Le tribunal administratif de Lyon, dans une décision du 22 décembre 2004, annule la décision ministérielle et rétablit la collègue dans son droit à pension calculé sur l'indice qu'elle détenait effectivement et depuis plus de 6 mois au moment de son départ.

D'une promptitude que l'on aimerait voir dans d'autres affaires, le ministère informe la collègue qu'il fait appel de cette décision auprès du Conseil d'État, lui écrivant que s'il obtient gain de cause, elle sera amenée à rembourser le trop perçu d'arrérages consécutivement à la révision de sa pension!

##### Rejet d'une demande

A l'inverse, une collègue qui demandait le bénéfice, pour le calcul de sa pension, de la catégorie d'établissement qu'elle détenait dans son avant dernier poste (3<sup>e</sup>), catégorie sur laquelle s'étaient opérés les retenues pour pension, voit sa demande rejetée par le tribunal administratif de Limoges, le 10 février 2005.

Celui-ci soulève que : « par suite des effets d'une réforme statutaire mise en œuvre par le décret susvisé du 28 octobre 1998, la requérante a été reclassée dans l'échelon terminal de la nouvelle grille indiciaire; que l'indice affecté à cet échelon, augmenté de la bonification indiciaire propre aux fonctions exercées en établissement de 2<sup>e</sup> catégorie,

est alors supérieur à celui qu'elle avait atteint en tant qu'adjoint au principal d'un collège de 3<sup>e</sup> catégorie ; qu'aucune disposition législative ou réglementaire ne lui permettait dès lors de continuer à faire calculer les retenues pour pension en prenant en compte la bonification affectée aux établissements de 3<sup>e</sup> catégorie ; que dès lors, c'est à bon droit que l'administration a liquidé sa pension de retraite sur la base des émoluments perçus pendant au moins les six derniers mois avant sa mise à la retraite.

Considérant que la circonstance que l'administration n'ait pas informé la requérante de telles modifications et n'ait pas procédé à un reversement du trop perçu sur les retenues pour pension jusqu'en 1999 est sans influence sur l'application des dispositions de l'article L.15 du code des pensions civiles et militaires de retraite ».

**REMARQUE: LE CODE DE LA JUSTICE ADMINISTRATIVE ET LES VOIES DE RECOURS**

S'agissant de l'affaire évoquée ci-dessus, le greffier du tribunal administratif de Limoges, invite, en tant que de besoin, la collègue à se pourvoir en cassation devant le Conseil d'État.

En effet en matière de « pension », comme dans un certain nombre de domaines énumérés au 3<sup>e</sup> alinéa de l'article R222-13 du Code de la Justice administrative, le tribunal administratif statue en premier et en dernier ressort<sup>3</sup>, depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2003. Il n'y a donc pas d'appel possible, seule la voie de la cassation est ouverte, par laquelle il s'agit alors de vérifier la bonne application du droit.

**DÉCENTRALISATION: LE RETOUR DES FÉODALITÉS... JURIDIQUES?!**

La nouvelle loi portant décentralisation semble donner des ailes à l'imagination - qu'il conviendrait parfois de qualifier de débridée - de quelques collectivités territoriales. Elles en oublient les législations et les réglementations antérieures pourtant toujours en vigueur.

Sans remonter aux lois de 1982 initiatrices de la décentralisation, de la loi n° 83 - 8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition de compétences entre les communes, les départements, les régions et l'État, complétée par la loi n° 83 - 663 du 22 juillet 1983 modifiée, de celle du 25 janvier 1985 (n° 85 - 97) modifiant et complétant la loi n° 83-663 du 22 juillet 1983 et portant dispositions diverses relatives aux rapports entre l'État et les collectivités territoria-

les, est né l'Établissement Public Local d'Enseignement.

Le décret n° 85-924 du 30 août 1985 en a assuré l'organisation et le fonctionnement.

La loi n° 2004 - 809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales n'a pas modifié cet ordonnancement.

Pourtant, aux travers d'exemples qui nous sont transmis, nous constatons une multiplication des ingérences des collectivités dans des domaines qui ne sont pas juridiquement de leur compétence. Grâce à l'enquête nationale que vient d'initier le Bureau National du SNPDEN, auprès des Secrétaires académiques et départementaux, nous aurons dans les prochaines semaines un état des lieux de toutes ces pratiques locales. L'élaboration des conventions entre conseils régionaux ou généraux et EPLE montrera aussi comment ces collectivités entendent gérer les nouvelles missions que la loi de 2004 leur confie. Déjà certains départements manifestent, dans les « projets » de convention des velléités « interventionnistes » voire « dirigistes »!

Certaines rédactions font même du chef d'établissement le « représentant du département » dans le collège: « *Pour les missions relevant de la responsabilité du Département, le chef d'établissement, conformément aux objectifs fixés par le Conseil général, répond à toute question ou demande d'information formulée par les membres du conseil d'administration. Pour ce faire, il bénéficie de l'assistance des services compétents du département* »<sup>4</sup>.

Avant même la rédaction et la mise en œuvre de ces conventions, donc sous le régime précédent, tendent à se créer - ou à se développer - des droits coutumiers locaux qui sont autant d'atteintes au principe d'unité du Service public national d'éducation. Nouvelles féodalités qui, localement, tentent de s'abstraire des règles supérieures...

**Refus des décisions budgétaires modificatives**

Il en est ainsi du Conseil Général du Loiret qui s'illustre dans la mise en cause de l'autonomie financière de l'EPLE, en faisant évoluer le contrôle de légalité vers un contrôle d'opportunité... fut-ce pour d'excellentes raisons d'économies, au motif que la collectivité a ses propres marchés.

Un collège se voit rejeter une décision budgétaire modificative, adoptée régulièrement par le conseil d'administration de l'établissement, et prévue pour acheter certains matériels.

« Un avis défavorable est émis pour l'ensemble des prélèvements pour abon-

der les chapitres ZD et A1 » à l'exception d'un matériel scientifique à caractère pédagogique. L'auteur précise que « depuis 1999, le Département procède directement à l'achat de ces différentes fournitures dans le cadre de marchés publics. Comme il vous l'a été demandé afin de préparer la campagne d'acquisition pour l'année 2005, vous avez formulé l'état prévisionnel de vos besoins par courrier. [...] ». En conséquence les prélèvements prévus par la DBM... « restent disponibles sur les fonds de réserve. Je vous remercie d'en tenir informé le conseil d'administration lors de sa prochaine réunion ».

S'agissant de l'un des équipements envisagés et qui n'entre pas dans le cadre des marchés, le directeur de service du conseil général poursuit « je sollicite de votre part la nécessité de formuler ce besoin pédagogique auprès de l'IPR concerné et me faire connaître le moment venu son avis ».

Notons cependant la formule de ce responsable du conseil général: « un avis défavorable est émis ».

Un avis n'est... qu'un avis. Et un avis ne s'inscrit pas dans la hiérarchie des normes du contrôle des actes budgétaires des EPLE.

Rappelons ici donc quelques règles concernant le contrôle et l'exécution de ces actes.

Les règles et procédures s'appliquent à l'adoption du budget comme aux modifications qui peuvent intervenir en cours d'exercice (Décision budgétaire modificative). Il en est de même des modalités de contrôle.

Avant que le budget (ou la DBM.) ne devienne exécutoire, à l'issue du délai réglementaire, l'autorité académique ou/et la collectivité territoriale peuvent faire connaître leur désaccord. Celui-ci doit être fondé sur **un motif de légalité** (comme par exemple le déséquilibre du budget).

L'autorité qui émet un désaccord doit en informer l'autre autorité, concernée par le contrôle administratif des actes budgétaires, ainsi que le chef d'établissement.

Cette décision interdit à l'acte budgétaire d'acquiescer force exécutoire

Les deux autorités doivent, dès lors, procéder au règlement conjoint de l'acte budgétaire. Il est ensuite transmis au représentant de l'État et devient exécutoire.

S'il n'y a pas d'accord dans le délai de deux mois après réception, par les deux autorités, le budget est réglé par le Préfet après avis de la Chambre régionale des comptes.

**Logements de fonction**

Dans un autre domaine, celui des logements de fonction, nous avons

souligné dans une précédente chronique les fantaisies juridiques du conseil général du Rhône... il semble que celui de Seine Saint-Denis fasse encore mieux en ce domaine.

Dans une approche « classique » d'ignorance de la règle – que nous ne manquons pourtant pas de rappeler régulièrement – un rapport du conseil général précise<sup>5</sup> : « ***l'attribution par nécessité absolue de service entraîne des obligations pour son bénéficiaire*** : les personnes logées doivent assurer des permanences en dehors des heures normales d'ouverture des établissements (nuit, week-end, jours fériés et vacances). Ces permanences sont destinées à prendre les premières mesures conservatoires relatives aux biens et aux personnes en cas d'urgence »<sup>6</sup>.

Moins « classiquement », mais tout aussi juridiquement infondées, ont été évoquées dans le cadre d'un groupe de travail réunissant des chefs d'établissement, des idées de mise en place d'une caution pour tout nouvel occupant, et d'une obligation de remise des clés des logements à la collectivité territoriale – y compris celles des logements occupés – au motif qu'il serait parfois difficile de les récupérer, au départ des occupants !

Devant le tollé provoqué, ces idées semblent avoir été abandonnées. Il est à noter que le second point méconnaît le droit commun des relations propriétaires/locataires. Quant à la caution, elle manque tout autant de base réglementaire !

En revanche, si des dégradations volontaires sont commises par un quelconque occupant d'un logement, fût-ce le chef d'établissement, rien n'interdit à la collectivité de saisir la juridiction compétente en réparation du dommage commis.

Un projet « actualisé » de concession de logement ne manque pas, lui non plus, d'inquiéter :

Article 4 : « le bénéficiaire s'engage [...] à prendre les lieux dans l'état où ils se trouvent »

Article 5 : « les travaux de remise en état seront supportés par l'occupant sortant ».

Le rapprochement de ces deux articles est tout à fait édifiant !

Article 7 : « le bénéficiaire devra en outre prévoir dans sa police d'assurance, une clause de renonciation à recours. Pour sa part, le Département s'engage à prévoir ladite clause dans son propre contrat d'assurance, en tant que propriétaire. »

### CETTE CLAUSE EST ABSOLUMENT INACCEPTABLE !

En effet, en cas de cambriolage, de vandalisme... une compagnie d'assurance pourrait refuser toute indemnisation au motif, par exemple, que le logement n'était pas équipé d'une porte blindée disposant de telle type de serrure, dont la mention de l'obligation figurait dans le contrat. Il serait dès lors impossible, par les dispositions de cet article, d'exercer un recours contre la collectivité territoriale propriétaire des locaux, dont l'abstention de réalisation des équipements de sécurité nécessaire, a rendu possible l'intrusion à l'origine du vol.

Il en serait hélas de même s'agissant d'un incendie dont une expertise indiquerait qu'il résulte de la vétusté de l'installation électrique...

S'agissant des logements en convention d'occupation précaire, le conseil général écrit : « L'ÉTABLISSEMENT, autorisé par le Département à percevoir ces redevances, s'engage à affecter lesdites recettes à l'entretien des locaux », sans doute s'agit-il là d'une maladresse de formulation et non d'une volonté de mettre en cause les principes budgétaires.

Car pour mémoire, selon le Principe de l'Universalité, « il est fait recette du montant intégral des produits sans contraction entre les recettes et les dépenses, l'ensemble des recettes assurant l'ensemble des dépenses »<sup>7</sup>. Ce principe budgétaire se déclinant en règle de non-compensation (toutes les dépenses et toutes les recettes figurent au budget) et celle de non-affectation des recettes aux dépenses (on ne peut pas les lier).

En dehors des logements de fonction, cette collectivité territoriale semble également manifester quelques difficultés dans la maîtrise d'autres principes fondamentaux.

Il en est ainsi de celui de l'autonomie de l'EPLÉ et de la responsabilité de l'État dans le domaine pédagogique (« enquête de préparation aux entretiens annuels » comportant des questions sur « le climat dans l'établissement », le nombre de conseils de discipline, les « montants disponibles » du Foyer Socio-éducatif, la liaison avec le primaire, avec les lycées, les rencontres parents-professeurs, l'encadrement de la pause méridienne...).

Il en est également ainsi du principe constitutionnel de neutralité du Service Public quand est adressée au chef d'établissement, une grande enveloppe contenant nombre de cartes pétitions à diffuser dans l'établissement : « Budget 2005 du conseil général de la Seine Saint-Denis, Envie d'avenir, signez la carte T... » [...] « Nous avons de l'ambi-

tion pour la Seine Saint-Denis ! Obtenons les moyens de réaliser nos projets et de poursuivre une politique solidaire. »

Au travers de ces quelques exemples, l'on peut mesurer la tentation de l'ingérence toujours présente et qui risque de se renforcer encore par les dispositions de loi de 2004. Ingérence dans des domaines ne relevant pas des compétences des collectivités territoriales, mais aussi atteinte portée à la règle elle-même.

Sans doute allons nous devoir explorer nous-même, au niveau de chaque EPLE, toutes les voies ouvertes par les lois de décentralisation de 1982 et 1983 en demandant au juge administratif d'annuler, dans le cadre du recours pour excès de pouvoir, nombre de ces mesures irrégulières sinon illégales, qui ne manqueront pas de se développer...

1 SA/SD 2004 – 2005 N°13 du 13 octobre 2004

2 Application des dispositions de l'article 13 du décret 88-343 du 11 avril 1988.

3 Art R 811-1 alinéa 2 du CJA.

4 Conseil général d'Eure et Loir, Convention de partenariat définissant les objectifs et les moyens, projet.

5 Concessions de logement : rapport à la commission permanente du conseil général de Seine Saint-Denis – 8 mars 2005

6 Voir sur cette question la Chronique Juridique de Direction n° 124, décembre 2004, p. 56 et 57.

7 Article 13 de la LO. Pour avoir méconnu cette règle, la Loi de Finances de 1983, fut censurée par le Conseil Constitutionnel (Décision du 29 décembre 1982)



# Questions des parlementaires

# Réponses des ministres

## 12 QUESTIONS PÉDAGOGIQUES

**AN (Q) n° 54016 du 21 décembre 2004 (M. Francis Falala): conclusions du rapport de l'OCDE sur le suivi des acquis des élèves**

**Réponse (JO du 5 avril 2005 page 3491):** l'évaluation internationale PISA 2003, menée dans une quarantaine de pays, a principalement porté sur la culture mathématique des élèves de 15 ans, c'est-à-dire sur la capacité des jeunes arrivant en fin de scolarité obligatoire à utiliser leurs connaissances et savoir-faire mathématiques pour faire face à des situations de la vie quotidienne. Elle ne vise pas à l'évaluation des acquis disciplinaires et ne mesure donc pas le degré d'atteinte des objectifs de programmes d'enseignement, ce qui est, en France, l'objet d'évaluations-bilans nationales. Les résultats des élèves français sont d'ailleurs très différents selon que les questions portent sur des points dont l'étude a été abordée et approfondie, ou qu'ils font appel à des pratiques peu développées en France. L'intérêt de l'enquête PISA est donc tout autant de mesurer les compétences que maîtrisent les élèves en fonction de l'enseignement qu'ils ont reçu que de constater leur positionnement par rapport aux élèves des autres pays. La culture mathématique recouvrirait quatre champs: variations et relations; espace et formes; incertitude; quantité. Pour le champ « variations et relations », mettant en

œuvre la relation entre des variables, essentiellement à partir de représentations graphiques (courbes), la France obtient un score supérieur à la moyenne des pays de l'OCDE, de façon statistiquement significative. Les élèves français ont de solides compétences en matière de lecture graphique, et les questions posées sont couvertes par les contenus d'enseignement des mathématiques et d'autres disciplines. Il est à noter que ce champ « variations et relations » ne constitue pas véritablement de l'algèbre, au sens qui lui est donné en France. En ce qui concerne le champ « espace et formes », constitué d'exercices à support géométrique, la France obtient un score moindre, mais se situe néanmoins au dessus de la moyenne, et les résultats des élèves varient nettement selon que les questions portent ou non sur des notions travaillées en classe. Par exemple, le travail de raisonnement déductif en géométrie, qui fait l'objet d'un important travail au collège en France, n'est pas évalué dans les exercices PISA. Enfin, la France se situe dans la moyenne seulement, au champ « incertitude », qui se compose de statistiques et des probabilités. Les élèves français de quinze ans n'ont reçu aucun enseignement de probabilités à ce stade de leur scolarité, ce qui peut expliquer les taux de réussite moyens obtenus à certaines questions.

**(NB: les réponses à quatre autres questions posées par le même parlementaire, le même jour, sur d'autres points du même rapport, seront publiées dans le prochain numéro).**

## 17 HONORAIRES ET PROGRAMMES

**AN (Q) n° 57092 du 8 février 2005 (M. Arnaud Montebourg), n° 57725 du 15 février 2005 (M. Jérôme Rivière), n° 57732 du 15 février 2005 (M. Christian Ménard), n° 58015 du 15 février 2005 (M. Alain Joyandet), n° 59503 du 8 mars 2005 (M. Joël Giraud), n° 59646 du 8 mars 2005 (M. Armand Jung), n° 59675 du 8 mars 2005 (M. Michel Liebgott): programmes d'histoire et géographie dans l'enseignement secondaire**

**Réponse (JO du 19 avril 2005 page 4072):** l'histoire, la géographie et l'éducation civique restent des disciplines obligatoires à l'école, au collège et au lycée. L'article 6 du projet de loi d'orientation pour l'avenir de l'école dispose que dans les connaissances et compétences indispensables à acquérir par chaque élève à la fin de la scolarité obligatoire figure une « culture humaniste et scientifique permettant l'exercice de la citoyenneté ». L'histoire, la géographie et l'éducation civique contribuent pleinement à la maîtrise de cette partie du socle. Ces disciplines font partie du tronc commun des disciplines obligatoires en classe de 3<sup>e</sup>. Dans le projet de brevet rénové, tous les élèves seront évalués en histoire/géographie et en éducation civique. De même au lycée, l'histoire et la géographie font partie des enseignements obliga-

toires du tronc commun de la classe de seconde générale et technologique et du cycle terminal de chacune des séries. Il n'a jamais été prévu de les exclure de l'examen du baccalauréat.

## 22 EXAMENS

**S (Q) n° 5508 du 6 février 2003 (M. Nicolas About): respect de la laïcité dans les établissements scolaires à l'occasion des examens**

**Réponse (JO du 14 avril 2005 page 1075):** la loi n° 2004-228 du 15 mars 2004, qui s'inscrit dans le cadre de l'application du principe constitutionnel de laïcité, interdit le port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse dans les écoles, collèges et lycées publics. Toutefois, ainsi que le précise sa circulaire d'application du 18 mai 2004, parue au *Journal officiel* du 22 mai 2004, elle s'applique à l'ensemble des élèves qui fréquentent ces établissements mais pas aux candidats, « qui viennent pour les épreuves d'un examen ou d'un concours dans les locaux d'un établissement public d'enseignement et qui ne deviennent pas de ce seul fait des élèves de l'enseignement public. Ceux-ci doivent toutefois se soumettre aux règles d'organisation de l'examen qui visent notamment à garantir le respect de l'ordre et de la sécurité, à permettre la vérification de l'identité des candidats ou à prévenir les risques de fraude ». En conséquence, si le port de signes et tenues manifestant une appartenance religieuse n'est pas interdit par la loi pour participer à un examen, notamment au baccalau-

réat, même se déroulant dans les locaux d'un établissement public d'enseignement, le ou la candidate ne pourra avoir accès à la salle d'examen que si sa tenue répond aux conditions énoncées ci-dessus. En outre, le respect du principe d'égalité de traitement entre les candidats, qui est un principe intangible, s'oppose à ce que les candidats puissent choisir leur examinateur. Par ailleurs, si la présence d'un tiers est admise au cours des épreuves orales du baccalauréat en raison du caractère « public » de ces épreuves et dans la mesure où cela ne perturbe pas le bon déroulement des épreuves, en revanche, aucune présence extérieure n'est tolérée au cours des épreuves écrites.

## 24 HYGIÈNE - SÉCURITÉ - SANTÉ

**S (Q) n° 15674  
du 27 janvier 2005  
(Mme Nicole Borvo  
Cihen-Seat):  
protection des enfants  
mineurs**

**Réponse (JO du 31 mars 2005 page 929):** en l'état actuel de la législation, aucune distinction ne peut être faite entre élèves de nationalité française et de nationalité étrangère pour l'accès au service public de l'éducation. En effet, l'instruction est obligatoire pour les enfants des deux sexes, âgés entre six et seize ans, qu'ils soient français ou étrangers, dès l'instant où ils résident sur le territoire français. En outre, la convention internationale relative aux droits de l'enfant du 20 novembre 1989, ratifiée par la France, garantit à l'enfant le droit à l'éducation en dehors de toute distinction qui tienne à sa nationale ou à sa situation personnelle. Il n'appartient pas au ministre de l'éducation nationale de contrôler la régularité de la situation des élèves étrangers et de leurs parents au regard des règles régissant leur entrée et leur séjour en France. Toutefois, les inspecteurs d'académie, directeurs des services départementaux de l'éducation natio-

nale, requis d'effectuer des recherches d'enfants par un magistrat ou une autorité de police judiciaire agissant dans l'exercice de ses fonctions, sont tenus d'y procéder. L'article R. 642-1 du code pénal punit de l'amende prévue pour les contraventions de la 2<sup>e</sup> classe le fait, sans motif légitime, de refuser ou de négliger de répondre à une réquisition émanant d'un magistrat ou d'une autorité de police judiciaire agissant dans l'exercice de ses fonctions.

## 30 PERSONNELS À L'ÉTRANGER

**AN (Q) n° 50346  
du 9 novembre 2004  
(M. Francis Falala):  
conclusions du rapport  
sur les établissements  
français à l'étranger**

**Réponse (JO du 1<sup>er</sup> mars 2005 page 2201):** M. André Ferrand, sénateur des Français établis hors de France, indique en préliminaire de son rapport que le réseau d'établissements d'enseignement français à l'étranger est soumis à une forte concurrence de la part des écoles étrangères notamment anglo-saxonnes en raison des moyens importants dont disposent ces écoles. A cet égard, il souligne un « sous-financement » qui figurerait selon lui au nombre des faiblesses récurrentes des établissements français à l'étranger. C'est précisément pour tenter de faire face à cette situation que le Premier ministre a confié à un parlementaire la mission de rechercher des sources de financement alternatives et développer le réseau de l'enseignement français à l'étranger et de soulager l'effort important des familles qui participent, pour plus de la moitié, aux charges de fonctionnement des établissements français à l'étranger. L'Éducation nationale n'exerce sur ces établissements qu'une tutelle pédagogique et on ne peut lui reprocher un manque d'investissement dans ce domaine, aussi bien en raison du nombre important de personnels

titulaires qu'elle fournit (plus de 5 000) que de son rôle en matière d'expertise et de formation (inspections individuelles, homologation des établissements, stages nationaux de formation, partenariat pédagogique avec les académies). Le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche étudie cependant avec la plus grande attention les propositions d'ordre pédagogique formulées par le sénateur Ferrand.

## 31 STATISTIQUES DIVERSES

**AN (Q) n° 56758 du  
1<sup>er</sup> février 2005  
(M. Bruno Bourg-Broc):  
nombre d'inspecteurs  
généraux de l'éducation  
nationale**

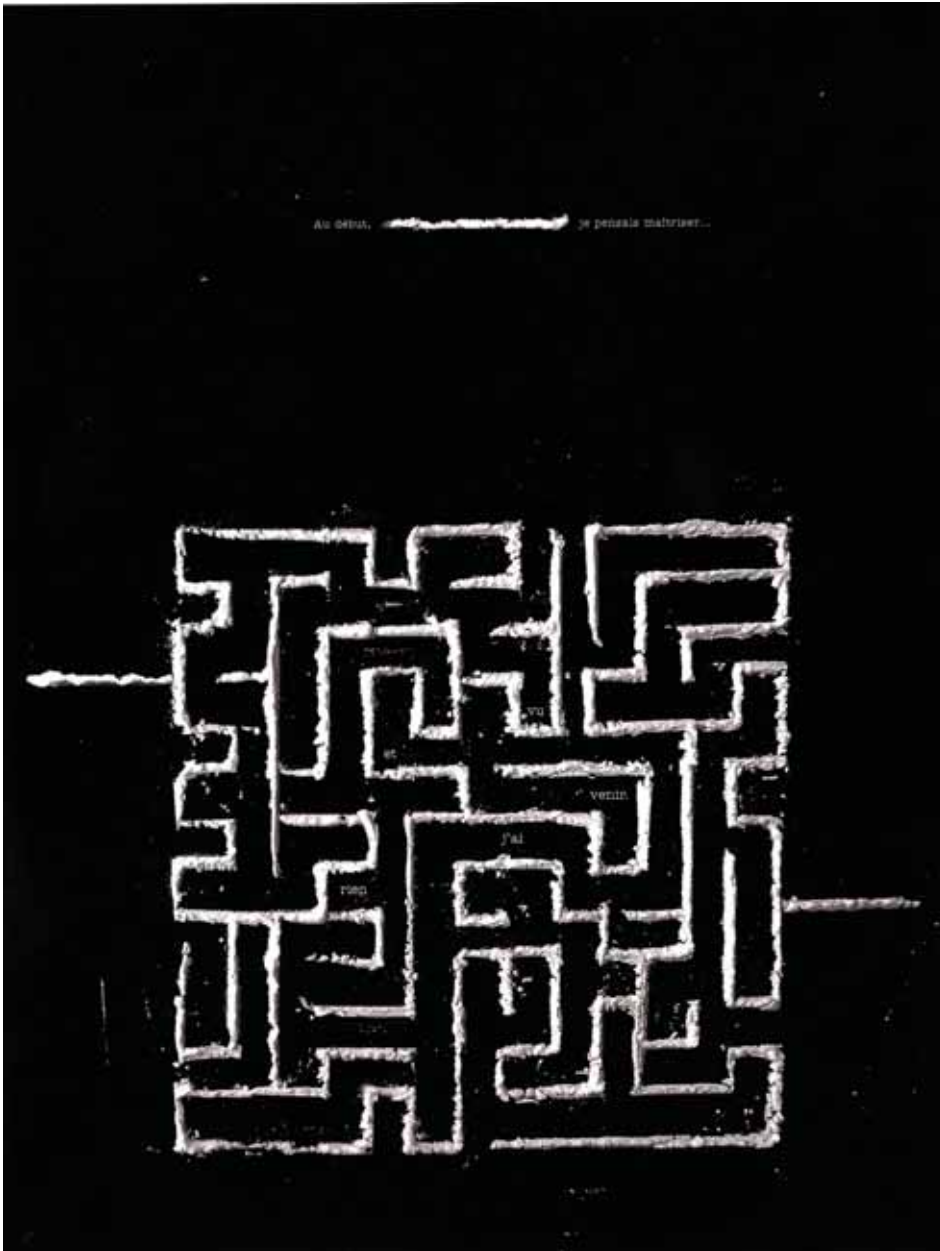
**Réponse (JO du 29 mars 2005 page 3301):** les inspections générales comptent au 1<sup>er</sup> février 2005 les effectifs suivants: inspection générale de l'éducation nationale: 170 inspecteurs généraux dont 12 en position de détachement; inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche: 105 inspecteurs généraux dont 8 en position de détachement et 2 en disponibilité. Le nombre des inspecteurs généraux qui font l'objet d'une nomination en qualité d'enseignants associés à mi-temps avec des fonctions correspondant à celles de professeur d'université s'élève à 14 dont 7 à l'inspection générale de l'éducation nationale et 7 à l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche. Chaque corps d'inspection générale dispose de chargés de mission: 22 à l'inspection générale de l'éducation nationale dont 3 font l'objet d'une nomination en qualité d'enseignants associés à mi-temps avec des fonctions correspondant à celles de maître de conférences (2) ou de professeur d'université (1); 230 à l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche dont aucun n'exerce de fonction de professeur associé.

**AN (Q) n° 31737  
du 13 janvier 2004  
(M. Christophe  
Guilloteau):  
mise à disposition  
et détachement  
d'enseignants**

**Réponse (JO du 19 avril 2005 page 4069):** dans le premier degré, 1 600 agents sont affectés à des fonctions administratives, 650 agents sont mis à disposition et 1 750 agents sont déchargés partiellement pour des fonctions syndicales, ce qui équivaut à 550 équivalents temps plein. Dans le second degré, 1 050 agents sont affectés à des fonctions administratives, 500 agents sont mis à disposition et 3 035 agents sont déchargés partiellement pour des fonctions syndicales, ce qui équivaut à 900 équivalents temps plein. 2 800 enseignants du premier degré (0,87 % des agents en activité) et 2 450 enseignants du second degré (0,58 % des agents en activité) sont donc concernés par ces situations. Par ailleurs, environ 1 000 enseignants du premier degré et 3 500 enseignants du second degré sont détachés pour exercer des fonctions autres que l'enseignement. Ces agents sont pris en charge financièrement par l'organisme d'accueil. S'agissant du département du Rhône, 26 enseignants du premier degré sont affectés à des fonctions administratives, 15 sont mis à disposition et quelques enseignants sont déchargés partiellement pour des fonctions syndicales (13 équivalents temps plein). S'agissant de l'académie de Lyon, 35 enseignants du second degré du second degré sont affectés à des fonctions administratives et quelques enseignants sont déchargés partiellement pour des fonctions syndicales (31 équivalents temps plein).

À suivre...

« Au début, je pensais maîtriser...  
et je n'ai rien vu venir »



ANJELIK SIEURIN  
Le Havre/France  
**DROGUES:**  
**PLAISIRS. RISQUES. DEPENDANCES.**  
Concours d'affiches  
« Étudiants, tous à Chaumont »  
CRIPS Ile-de-France avec le soutien de  
la MILDT et de l'INPES

## Nos peines

Nous avons appris avec peine le décès de :

- Roland GENEVOIS, principal honoraire du collège de LURE
- Roland LATREYTE, proviseur honoraire C.E.D, ROUEN

Nous nous associons au deuil des familles éprouvées.