

**snp
den**

Syndicat National des
Personnels de Direction
de l'Éducation Nationale

numéro **133**

- **Le sens du vote SNPDEN**
Éditorial du secrétaire général
- **Commissions paritaires**
Dossier syndical de mutation 2006
Nos candidats à la CAPN

Direction



Collège de Bourgheroulde
Académie de Rouen

Le sens du vote SNPDEN

Le SNPDEN a toujours mené un combat inlassable pour le métier de personnel de direction. Il a permis de mettre en place un référentiel de métier qui valorise l'équipe de direction et entérine notre double mission de représentant de l'État mais aussi d'organe exécutif de l'établissement par la présidence du conseil d'administration. Lors de l'élaboration de la loi Fillon, il a combattu avec acharnement la remise en cause de cette présidence dans les lycées professionnels et technologiques. Il est à l'origine d'un statut de corps unique de personnel de direction qui a accéléré et favorisé les promotions: 6 248 promotions sur un corps de 13 800 personnels de direction depuis 2001. Dans le nouveau cadre du ratio promu/promouvables, il a obtenu, pour 2006, 308 promotions à la hors classe et 750 à la 1^{re} classe, ce qui sera mieux qu'en 2005 (lire p. 14). Il a obtenu l'indexation des indemnités, l'aménagement des fins de carrière et l'assouplissement de la clause de mobilité. Il a fait connaître les conditions réelles d'exercice de notre métier dans un livre blanc, pour en permettre l'amélioration. La refonte du décret de 1985 a permis de rendre possible toute délégation de signature à l'adjoint et la mise en place d'une nouvelle commission permanente qui à terme jouera le rôle d'un véritable bureau du conseil d'administration. Quant au remplacement des enseignants, le SNPDEN a dénoncé cette mesure dès son inscription dans la loi parce qu'elle confondait continuité de service public et continuité de l'enseignement. Au contraire du syndicat qui veut s'afficher comme son principal concurrent, il a souligné le caractère impraticable et dangereux de ces textes d'application et invité les personnels de direction à la retenue et à la prudence. C'est le SNPDEN qui a permis de démontrer que seuls pouvaient intervenir dans les remplacements de courte durée, des enseignants volontaires ou acceptants, avec la préoccupation de l'efficacité pédagogique. Dans l'élaboration des conventions avec les collectivités territoriales, il a pour l'essentiel fait comprendre à ses partenaires qu'il refusait le mode de l'injonction et que la loi du 13 août 2004 sur les libertés et responsabilités locales ne modifiait en rien l'autonomie de l'EPLE. Le SNPDEN a signé avec quatorze organisations un manifeste pour une autre école au moment du débat sur la loi Fillon. Il a permis l'inscription dans la loi du conseil pédagogique; nous en attendons le décret d'application. Il est à l'origine de la loi sur les signes religieux à l'école qui a rendu possible, de manière identique sur l'ensemble du territoire, l'amélioration des conditions de la laïcité mais aussi la mixité dans les établissements scolaires. Avec l'UNSA et l'UNSA-Éducation, le SNPDEN mène le combat pour les retraites et la défense du service public.

Il reste bien sûr des résultats à concrétiser, notamment pour notre métier, nous souhaitons dans chaque établissement une équipe de direction complète et une équipe administrative opérationnelle. Nous revendiquons l'attribution d'un compte épargne temps et la possibilité d'une CPA en fin de carrière. Nous voulons de nouvelles améliorations statutaires pour les promotions. Nous revendiquons une NBI pour tous, chefs et adjoints.

Votez pour le SNPDEN qui a su afficher ses objectifs, mener l'action, négocier et acter des résultats qui constituent des avancées pour notre profession. Votez pour des commissaires paritaires qui sauront défendre et conseiller les personnels de direction tout au long de leur carrière (promotions, mutations, évaluation). Votez avant le 6 décembre 2005 pour le SNPDEN, votre force pour agir dans l'unité des personnels de direction.



Philippe GUITTET

Éditorial

3

6

Agenda
Décisions du BN

Actualités Rencontres

8

22

Métier
Remplacements

Carrière

Commissions
paritaires

25

31

Vie syndicale

International

35

Encart 133 : Le décret de 1985

Encart WEKA

Index des annonceurs

INCB	2
INDEX EDUCATION	4, 5
OMT	7
AVENANCE	10, 11
FRIGEBRICE	13
SCOLA CONCEPT	15
SM2	17
MICROSOFT	19
CARAPAX	21
PROMETHEAN	51
ALISE	52

SNPDEN : 21 rue Béranger, 75003 Paris

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

Mèl : siege@snpdn.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° 133

Mis sous presse le 24 octobre 2005

Abonnements : 100 € (10 numéros)

Prix du numéro : 10 €

Agenda

Bureau national du 13 octobre 2005

Vendredi 21 octobre

Groupe de travail « Bizutage »
Audience Bernard Thomas, directeur adjoint de cabinet du ministre : conseil pédagogique, classes post-bac, les remplacements

Jeudi 3 novembre

Réunion DPMA : charte informatique

Lundi 7 novembre

Commission Pédagogie du bureau national
Commission Carrière du bureau national

Mardi 8 novembre

Commission nationale de contrôle
Bureau national
Sous commission carrière : réunion retraités
Tableau d'avancement AEFÉ
Audience Richert au sénat : budget

Mercredi 9 et jeudi 10 novembre

Conseil syndical national

Mardi 15 novembre

Cellule juridique

Mercredi 16 novembre

Colloque LOLF à Hyères : Michel Richard

Mercredi 23 - samedi 26 novembre

Salon de l'éducation

PRÉPARATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Un point est fait sur les diverses opérations pratiques pré électorales. Le bureau national adopte trois projets de lettres spécifiques qui seront adressées aux adjoints, aux chefs d'établissement de 1^{er} catégorie, ainsi qu'aux personnels de lycée professionnel.

BILAN DES ASSEMBLÉES GÉNÉRALES ACADÉMIQUES

Les membres du bureau national qui se sont déplacés dans les académies font un bilan positif de leurs rencontres : les thèmes abordés, la qualité du travail effectué et l'audience importante. Il est à noter qu'au 13 octobre on enregistre une hausse générale de la syndicalisation, en comparaison avec le chiffre relevé à la même date l'année précédente.

ANALYSE DE LA RÉPONSE DU MINISTÈRE AUX QUESTIONS ÉCRITES DU SNPDEN RELATIVES AU REMPLACEMENT DE COURTE DURÉE DES ENSEIGNANTS

Les réponses apportées sont analysées et commentées par le bureau qui rédigera une note d'information pour les collègues sur ces points. Elle sera diffusée largement à nos divers interlocuteurs. La question déterminante relative au service non fait n'a pas fait l'objet d'une réponse, ce qui est en soi une réponse. La date du 1^{er} janvier figurant dans le décret n'a pas de sens, seuls les volontaires ou acceptants pourront prendre en charge les remplacements.

PÉDAGOGIE ET ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Compte rendu du comité de suivi des licences professionnelles.
Des textes concernant les STS et les CPGE seraient en préparation ; le bureau national demandera une audience au ministre, et au directeur de l'enseignement supérieur à ce propos.

Commentaire du projet éducatif rédigé par le SE-Unsa : une rencontre est programmée avec le SE afin d'en débattre.

Le bureau national a pris connaissance des conclusions de Mme Matringe à propos du conseil pédagogique qui sont en cohérence avec nos attentes. Il faudra cependant veiller à l'écriture d'un décret le rendant obligatoire.

DÉCENTRALISATION

Michel Richard fait le point de l'avancement de ce dossier : un groupe de travail s'est réuni à la DPMA le 13 octobre. Une note d'information aux secrétaires académiques en précisera les éléments à retenir.

LAÏCITÉ

Compte rendu de la cellule de suivi réunie le 11 octobre, et informations diverses.

AUTRES POINTS

Salon de l'Éducation : le SNPDEN y tiendra un stand et divers membres du bureau national participeront à des tables rondes (cf. *Direction* n° 132)

Observatoire de la sécurité : préparation d'un décret concernant la prévention des risques

Thème du congrès de Dijon : le bureau national propose à la réflexion des commissions « être personnel de direction dans un environnement en mutation ». Le bureau national de novembre arrêtera définitivement la rédaction de sa proposition au CSN.

Groupe de travail bizutage : compte rendu

Actualités



Valérie FAURE

BUDGET 2006 DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Avec 76,7 milliards d'euros, soit une hausse de 5,5 % par rapport à l'année dernière, le budget de l'Éducation nationale constitue le premier budget de l'État.

Un budget présenté pour la première fois selon la nouvelle constitution financière, la LOLF, qui réorganise le budget en missions (9 pour le ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche), elles mêmes subdivisées en programmes d'actions, mais pour lequel bon nombre s'accorde à dire que cette nouvelle présentation n'en facilite pas la lisibilité !

La mission « *Enseignement scolaire* » est dotée de 58,47 milliards d'euros, dont 15,77 milliards d'euros pour le programme « *enseignement scolaire public du premier degré* », 27,79 milliards d'euros pour l'« *enseignement scolaire public du second degré* », 5,9 pour la « *vie de l'élève* », 7,04 pour l'« *enseignement privé du premier et second degrés* » et 1,97 milliards d'euros pour le « *soutien de la politique de l'éducation nationale* ». A cela s'ajoutent 1,26 milliards d'euros attribués au ministère de l'agriculture et de la pêche pour l'enseignement technique agricole.

« *Bien que la situation financière de l'État soit très tendue* » a indiqué Gilles de Robien lors de la conférence de presse de présentation de ce budget, « *l'enseignement scolaire voit son budget croître, à périmètre constant, de 3,65 %, soit 1,9 milliards d'euros supplémentaires* ». Une hausse qui, selon le ministre, « *manifeste très clairement le caractère prioritaire de l'éducation dans la politique de la Nation* ».



Source : Site du Ministère de l'Éducation nationale

Et pourtant, à peine connu, ce budget a donné lieu à une salve de critiques de la part des syndicats jugeant eux, que s'il demeure certes le premier budget de l'État, il est loin de figurer dans les priorités du gouvernement.

Et, malgré les annonces de créations de postes (300 postes d'infirmières, 1 000 dans le premier degré et 3 000 pour le supérieur), ce qu'ils en retiennent essentiellement, ce sont les suppressions de postes annoncées : 2 800 dans le second degré (1 400 postes de stagiaires et 1 400 postes d'enseignants) et 400 postes d'administratifs.

Pour l'UNSA-Éducation, « *ce budget fait l'effet d'un miroir aux alouettes* ». La Fédération constate que « *les suppressions de postes l'emportent encore dans l'éducation. La même politique se poursuit avec la même constance [...]* ; elle dénonce notamment « *des différences importantes entre les affichages budgétaires du ministère de l'Économie et des Finances et ceux du ministère de l'Éducation nationale [...]*. Le SE UNSA juge ainsi que « *les ambitions gouvernementales affichées pour l'école se réduisent comme peau de chagrin* ».

Même son de cloche du côté de la FSU pour qui ce budget est « *touché de plein fouet par une politique dont la première préoccupation est de réduire les dépenses sans souci de l'avenir* ». Le SNES juge que « *l'essentiel est camouflé* ».

REPLACEMENTS DE COURTE DURÉE : DIALOGUE DE SOURDS ENTRE LE MINISTÈRE ET LES SYNDICATS D'ENSEIGNANTS

Le nouveau dispositif de remplacement pour les absences de courte durée des enseignants prévu par la loi Fillon continue à provoquer des remous dans les rangs enseignants. En fait, il ne semble pas y avoir mesure plus impopulaire que celle-ci depuis la rentrée scolaire et le sujet semble même s'envenimer dans certaines salles de professeurs.

Et, alors que le SNES faisait circuler sa pétition contre l'application de la mesure, appelant les enseignants à la « *résistance passive* », et qu'il organisait, le 12 octobre, une journée de protestation partout en France, le ministre continue à afficher sa confiance, en indiquant que le décret serait malgré tout appliqué, arguant que pour que le remplacement ne soit pas obligatoire à partir du 1^{er} janvier, « *il suffit de se mettre d'accord avant cette date dans un protocole sur la base du volontariat* ».

Si c'est donc si simple, pourquoi tant de polémique et pourquoi tant d'interventions médiatiques de sa part sur le sujet !

Estimant donc que « *toutes les données étaient réunies* » pour que s'organisent ces remplacements, Gilles De Robien a même fait part de son étonnement face aux réactions de certaines organisations syndicales à propos de la mise en place du dispositif, en précisant qu'il avait pris en compte les « *récla-*

mations » lors des différentes réunions de concertation organisées l'été dernier et qu'il avait écouté les responsables syndicaux qui lui ont affirmé leur volonté d'assurer les remplacements de courte durée et leur certitude d'y parvenir sans recours à la contrainte.

« *Une concertation, qui selon l'intersyndicale de l'éducation (FSU, Sgen-CFDT, UNSA-Éducation, FAEN et CGT) n'a jamais eu lieu !* ». S'étonnant d'ailleurs des propos du Ministre se prévalant d'une telle concertation avec les partenaires sociaux, qui aurait duré deux mois, l'intersyndicale lui a adressé un courrier afin d'être reçue « *de toute urgence* », pour « *remettre à plat l'ensemble du dossier des remplacements dans toutes ses dimensions* », et « *organiser [enfin] cette concertation à laquelle il se dit ouvert* ».

Alors qu'une réunion avait été fixée au 21 octobre, avec le directeur de cabinet adjoint du ministre, les syndicats ont fait savoir qu'ils ne se rendraient pas au rendez-vous proposé, car ils souhaitent être reçus par le ministre en personne : « *la discussion demandée n'est [...] pas d'ordre technique mais concerne très directement les responsabilités du ministre lui-même* » ont-ils ajouté.

ILLETTRISME : UNE SITUATION PRÉOCCUPANTE

La Direction de l'Évaluation et de la Prospective (DEP) du ministère de l'Éducation nationale a publié en septembre dernier une note* relative aux « *évaluations en lecture dans le cadre de la journée d'appel de préparation à la défense (JAPD)* » de l'année 2004.

Il ressort de cette note que si près de 80 % des participants à la JAPD (800 000

jeunes âgés en moyenne de 17 ans) sont des « *lecteurs habiles* », dont 63,9 % considérés comme des « *lecteurs efficaces* », c'est-à-dire ayant tous les atouts pour maîtriser la diversité des écrits, en revanche, 11 % des jeunes testés lors de ces journées ont été repérés en « *difficultés de lecture* » dont 4,4 % avec de sévères difficultés. « *Enfin, 9,5 % se révèlent des « lecteurs médiocres », susceptibles d'oublier leurs acquis lorsqu'ils auront quitté le système scolaire si leur pratique de lecture n'est pas suffisante* ».

La note de la DEP souligne de plus que « *le pourcentage de jeunes en difficulté est fortement corrélé avec le niveau d'études* » et que globalement « *les filles ont de meilleurs résultats que les garçons* ».

Par ailleurs, une enquête de l'INSEE**, rendue publique récemment, a révélé que 9 % environ de la population âgée de 18 à 65 ans (qui a été scolarisée en France) ne maîtrisait pas le socle des compétences de base, dont la lecture et l'écriture, et pouvaient être considérés comme étant en situation d'illettrisme. Au total, ce sont 12 % des personnes interrogées dans le cadre de cette enquête (Information sur la vie quotidienne des français, menée fin 2004 et portant sur 10 000 personnes résidant en France métropolitaine), qui se trouvent dans une situation préoccupante face à l'écrit. Là encore, l'étude relève que les hommes sont plus souvent en difficulté que les femmes face à l'écrit (taux respectifs de 14 et 11 %) alors que la proportion s'inverse en calcul (11 contre 16 %).

L'enquête de l'Insee souligne également une évolution en fonction de l'âge, qui va à l'encontre des théories sur « *la baisse du niveau des élèves en France* ». Ainsi, « *les personnes âgées de 18 à 29 ans ont de meilleurs résultats que les générations plus âgées, tant en lecture, en calcul, qu'en compréhension orale* ». En lecture par exemple, seulement 7 % des 18/29 ans éprouvent des difficultés graves ou importantes, contre 22 % des 60/65 ans.

L'Insee devrait à présent travailler sur des « *enquêtes plus fouillées* », permettant de

définir le profil des personnes illettrées, « *en terme notamment de parcours scolaires, d'origines sociales et de difficultés face à l'emploi* ».

* *Note d'évaluation n° 05.11 sur www.education.gouv.fr/stateval*

** *Insee première n° 1044 - octobre 2005: « les compétences des adultes à l'écrit, en calcul et en compréhension orale ». (www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/IP1044.pdf).*

UNE MOBILISATION RÉUSSIE À LAQUELLE LE GOUVERNEMENT DOIT RÉPONDRE



Pour la défense de l'emploi, le recul de la précarité, l'augmentation des salaires, mais aussi pour une autre politique éducative et une politique ambitieuse pour le service public d'éducation, ils étaient nombreux à battre le pavé, le 4 octobre dernier, dans les grandes villes de France, comme à Paris, Bordeaux, Toulouse, Marseille, Nantes... mais aussi dans des agglomérations plus petites, selon les syndicats, plus d'un million de manifestants, 500 000 selon la police.

A l'issue de cette journée, tous les responsables syndicaux se sont montrés déterminés et prêts à donner une suite à cette mobilisation.

Au niveau de l'Éducation nationale, et plus particulièrement du second degré, une forte mobilisation a été enregistrée, et ce malgré l'autosatisfaction de Gilles de Robien affirmant dans un communiqué que si « *la grève avait été moins suivie que ne l'avaient annoncé les syndicats* », c'était « *sans doute pour quatre raisons: la qualité de la concertation avec les partenaires sociaux depuis trois mois, la priorité gouvernementale en faveur de l'emploi, y compris*

dans l'Éducation nationale, la mise en œuvre d'une vraie politique d'égalité des chances à l'Éducation nationale, un effort budgétaire sans précédent pour l'année 2006 ». Selon les chiffres communiqués par le ministère à la mi-journée, la grève aurait ainsi été suivie par 25,24 à 37,03 % des personnels selon les secteurs (taux moyens de 25,24 % chez les ATOSS, 31,45 % en LP, 32,17 % en lycée et 37,03 % en collège).

En revanche, du côté des syndicats, les chiffres mentionnés ont été nettement supérieurs.

L'UNSA-Éducation s'est d'ailleurs félicité de cette « *mobilisation réussie* », avec 50 % de grévistes chez les enseignants et plus de 35 % chez les personnels ATOSS. Patrick Gonthier a d'ailleurs indiqué que si la mobilisation avait été importante, c'était selon lui « *parce que les gens ont de multiples sujets d'inquiétudes: le problème salarial, la crainte d'un démantèlement du service public et d'une précarisation généralisée de l'emploi, l'absence de dialogue social...* ». Un discours allant totalement à l'encontre du discours ministériel.

La FSU a, elle aussi, communiqué des chiffres similaires: le SNES a notamment estimé le taux moyen de grévistes dans les établissements du second degré à 52 % (56,4 % en collèges et 47,7 % en lycées), le SNUIPP à 50 % dans le premier degré.

La fédération a par ailleurs indiqué que « *si le gouvernement ne faisait pas les premiers gestes nécessaires et n'engageait pas des négociations, [elle] rechercherait les conditions de suites unitaires, aussi bien au plan interprofessionnel que dans ses champs de responsabilité* ».

Pour l'UNSA-Éducation, « *le gouvernement ne peut, après cette journée, laisser sur l'état ses projets et ses décisions sur la précarisation accentuée, sur les salaires et l'avenir des services publics* ».

A l'issue d'une rencontre-bilan le 7 octobre dernier, les cinq fédérations de l'Éducation nationale se sont déclarées résolues à maintenir leur unité et ont fait part de leur souhait de construire ensemble de

nouvelles initiatives, en l'absence de réponse concrète du gouvernement.

Quant aux confédérations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et CGT-FO), elles se sont adressées au gouvernement et au patronat, dans un communiqué commun en date du 17 octobre, afin qu'ils prennent toute la mesure du mécontentement des salariés du privé et du public et des attentes exprimées par la forte mobilisation de ce 4 octobre.

ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES: UN COMBAT TOUJOURS D'ACTUALITÉ

Créé le 10 novembre 2000, auprès du Ministre de la Fonction publique, le comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques, présidé par l'ancien Ministre Anicet Le Pors, arrive au terme de ses 5 années de mandat, et a donc rendu le 20 novembre son 3^e et dernier rapport: « *Vouloir l'égalité* ».

Pour la première fois, la place des femmes dans les emplois supérieurs de toutes les fonctions publiques est ainsi mesurée, dans un cadre harmonisé et cohérent.

Le rapport constate des discriminations persistantes entre les deux sexes, une place des femmes toujours très faible dans tous les secteurs, ainsi qu'« *une évolution très lente, discontinue et parfois même défavorable* ». La proportion des femmes dans les emplois supérieurs est partout inférieure à celle des viviers, déjà inégalitaires.

Ainsi, par exemple, « *fin 2003, les femmes représentent 58 % des emplois des 3 fonctions publiques, mais seulement 12,1 % des 7757 emplois supérieurs* ». Des inégalités importantes sont notamment relevées dans le domaine de l'enseignement supérieur et de la recherche où les femmes n'occupent que 7,3 % des emplois supérieurs.

Pour corriger les déséquilibres existants, les membres du Comité ont ainsi préconisé dans leur rapport quinze

propositions parmi lesquelles la généralisation de la représentation, au minimum d'un tiers, du sexe sous-représenté dans les jurys, comités de sélection et les organismes consultatifs, la compensation des déséquilibres de carrière, en raison notamment de sujétions liées à l'éducation des enfants ou à l'organisation de la vie familiale.

Le rapport préconise également un affichage par le gouvernement des « quotas » de nomination de femmes pour les emplois supérieurs laissés à sa décision, une organisation différente du travail, en particulier du temps de travail, à travers la publication d'une circulaire fonction publique prévoyant notamment la fixation à 18 heures de l'heure limite de tenue des réunions de travail, la prise en compte des temps sociaux dans l'organisation du travail...

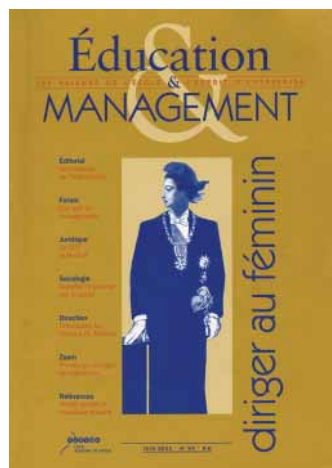
Parmi les autres propositions émises: la désignation d'un délégué interministériel à l'égalité, l'extension de l'usage du féminin dans les noms de métiers, le développement de formations spécifiques à l'égalité, par l'intégration de modules sur ce thème dans les différentes catégories de formations initiales et continues, la mise en œuvre d'une politique d'égalité à l'occasion du prochain renouvellement des cadres, ou encore la poursuite de la réflexion sur les déterminants des orientations des jeunes préparant des concours de catégorie A ainsi que sur l'évolution de la place des femmes dans les grandes écoles et dans les corps et la participation des fonctions publiques aux actions pour transformer l'école...

Mais, « la mise en place des outils du constat n'a d'intérêt que s'ils sont un instrument d'évaluation des politiques publiques, pas seulement un moyen de pure connaissance sans incidence sur les mesures à prendre » concluent les auteurs du rapport et « une volonté politique forte et permanente est nécessaire, aux niveaux central et déconcentré, pour que soit mise en œuvre une logique paritaire ».

L'intégralité de ce rapport est consultable sur le site de la documentation française: lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/054000496/0000.pdf.

ET POUR LES PERSONNELS DE DIRECTION

Le numéro de la revue « Éducation et Management » de juin 2005, éditée par le CRDP de l'académie de Créteil a consacré un de ses dossiers au thème de la position des femmes aux postes de direction.



Les quelques éléments statistiques qui y sont communiqués indiquent que les emplois de chefs d'établissement répondent également aux mêmes constats. Et, si « depuis une vingtaine d'années, un nombre croissant de femmes réussissent le concours de personnel de direction », et « qu'elles entrent à un niveau comparable à celui des hommes », « leurs itinéraires professionnels divergent ». « Elles sont fréquemment adjointes et occupent rarement les postes les plus prestigieux, par exemple les postes de 4^e catégorie exceptionnelle ».

Ainsi, si le taux de féminisation chez les personnels de direction des collèges et lycées est passé de 34 % en 98 à 40 % en 2003, « les femmes n'y ont pas les mêmes responsabilités »: « la part des femmes principal adjoint de collège (49,4 %) est nettement plus importante que celle des proviseurs de lycées (26,4 %) ». Et, ajoute le document, « on

retrouve une hiérarchie des fonctions décroissante avec le pourcentage de femmes. Si 71 % des directeurs d'écoles primaires sont des directrices, ce sont 49 % des principaux adjoints de collège, 38 % des principaux, 30,5 % des proviseurs de LP et 26,4 % des proviseurs de lycée qui sont des femmes » (Source MEN-DEP).

STAGES DANS L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE

Depuis la condamnation le 30 août dernier par le tribunal de grande instance de Nevers du proviseur du lycée agricole de Château-Chinon (Nièvre) et d'un enseignant (chacun 2 mois avec sursis et 200 euros d'amende), en raison de l'accident d'un élève de 13 ans, blessé par une machine au cours d'un stage dans une exploitation agricole en novembre 2002, les chefs d'établissements agricoles ont refusé de signer les conventions de stages pour leurs élèves, provoquant ainsi la suspension de tous les stages.

Les personnels de direction de ces établissements se sont ainsi déclarés en attente d'une réaction rapide et d'une prise de position claire du ministère de l'Agriculture sur le sujet, et notamment qu'il se penche sur l'indispensable révision du « décret 97-370 du 14 mars 1997 relatif aux conditions d'emploi des jeunes travailleurs agricoles », et plus précisément sur la modification de son article 2 qui stipule que « pendant les périodes de formation et les stages, les élèves demeurent sous l'autorité de leur établissement d'enseignement ou de l'établissement auquel celui-ci a délégué ses pouvoirs ». L'article précise que « les représentants de cet établissement s'assurent que l'équipement de l'entreprise d'accueil, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et la moralité du responsable de la formation sont de nature à préserver l'intégrité physique de l'élève et à lui garantir une formation pratique correspondant à l'enseignement reçu ».

La condamnation s'est appuyée sur le non respect de cet article du décret qui engage la responsabilité des proviseurs au-delà de ce qu'ils peuvent réellement assurer. Le proviseur déclare qu'il n'avait « ni les compétences ni les moyens, ni même l'autorité pour faire appliquer ce texte »... Il souhaite cependant rassurer les chefs d'établissement de l'Éducation nationale car ce « risque est propre à l'enseignement agricole »; « dans l'Éducation nationale, la responsabilité de l'accident est renvoyée à l'employeur ». « Il s'agit d'un dossier d'une réelle complexité, et qui nécessite une concertation avec le monde professionnel, les services de l'Éducation et les chefs d'établissement » a-t-il ajouté.

Le SNPDEN a saisi sa cellule juridique pour qu'elle se penche sur le sujet.

Le ministère de l'Agriculture a indiqué que des mesures transitoires pour permettre la signature des conventions de stages suspendus seraient annoncées le 20 octobre 2005, au cours d'un groupe de travail entre le ministère de l'Agriculture et les syndicats. A cette occasion, un accord sur le contenu de la révision du décret de 97 et de ses textes d'application, sur laquelle il s'est engagé, devra être trouvé.

Une évolution qui semble aller dans le bon sens.

L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES EN DIFFICULTÉ PRISE EN CHARGE PAR LA DÉFENSE

Par une ordonnance (n° 2005-883) en date du 2 août 2005, le ministère de la défense s'est vu chargé d'une mission d'insertion professionnelle des jeunes en difficulté. Le dispositif de volontariat pour l'insertion concerne les jeunes de 18 à 21 ans, en échec scolaire ou en voie de marginalisation sociale, repérés notamment lors de la journée d'appel et de préparation à la défense, et

à qui il sera proposé un contrat de droit public. En échange d'une formation scolaire et professionnelle de 6 mois à 1 an, dispensée par une équipe d'encadrement principalement composée d'anciens militaires, ces jeunes se verront attribuer un statut spécifique inspiré du volontariat de service national, ils seront logés en internat et percevront une allocation. La formation sera sanctionnée par un certificat de formation générale et une attestation de formation professionnelle pouvant être valorisés par l'obtention ultérieure d'un CAP.

C'est ainsi que le Premier Ministre, accompagné par Michèle Alliot Marie, Jean-Louis Borloo et Azoug Begag, s'est rendu, le 30 septembre dernier à Montry, en Seine et Marne, pour inaugurer, en grande pompe, le « premier pensionnat militaire » créé dans le cadre de ce « plan défense 2^e chance ».

Baptisé « établissement d'insertion défense », ce centre constitue ainsi la réponse du ministère de la défense aux exigences du Premier Ministre en matière d'emploi.

Trois autres établissements devraient s'ouvrir d'ici la fin de l'année, à Monthéry (Essonne), dans l'Aveyron et en Saône et Loire. A terme, 20 000 jeunes volontaires devraient être concernés chaque année par le dispositif.

Le Ministère de la Défense a par ailleurs annoncé la mise en place d'un groupe de travail et d'un comité de pilotage, afin « d'améliorer le repérage et l'orientation des jeunes en difficultés sociales ou scolaires », lors de la journée d'appel de préparation à la défense. Des propositions devraient être rendues en mai 2006.

NÉGOCIATIONS SALARIALES

Alors que le ministre de la Fonction publique a présenté, en conseil des ministres, un décret portant majoration à compter du 1^{er} novembre 2005 de la rémunération des fonctionnaires de 0,8 %, conformément aux engagements du ministre précédent (cf. actualités *Direction* 127 page 8), et portant ainsi la valeur annuelle du point d'indice de la Fonction

publique à 53,71 euros, six organisations syndicales de fonctionnaires (CDFT, CGC, CGT, FO, UNSA et FSU) lui ont adressé la veille une lettre commune pour réclamer l'ouverture de négociations salariales « dans les meilleurs délais ».

Lui rappelant la massive participation des fonctionnaires à la journée du 4 octobre et les principales revendications exprimées par les personnels à cette occasion, notamment « *des mesures ambitieuses en matière de salaire et pension, permettant de rattraper les retards accumulés, d'assurer le maintien et une progression du pouvoir d'achat, la reconnaissance des qualifications et la refonte de la grille, le déblocage et l'amélioration des promotions, la défense et l'amélioration des garanties statutaires* », les organisations ont demandé à Christian Jacob « *d'obtenir du Premier ministre un mandat clair de négociation et d'ouvrir, dans les meilleurs délais, des négociations, portant prioritairement sur le pouvoir d'achat et la revalorisation du point d'indice* ».

VOYAGE SUR LE NET



■ Le SNES a lancé un espace d'échanges sur l'école: www.lemetierdenseigner.fr. « Rien à voir avec le site professionnel du SNES », a précisé à la presse Claudie Martens, co-secrétaire général du syndicat. Il s'agit là d'un site citoyen, ouvert à tous, « une sorte d'outil de démocratie directe », afin que les personnels, les parents d'élèves, les élèves eux-mêmes... s'expriment librement sur l'école et le métier d'enseigner.

■ A l'occasion de la refonte de son site grand public de

présentation des métiers et des formations, l'ONISEP a ouvert le 10 octobre dernier un site à l'attention des équipes éducatives, conseillers d'orientation psychologues, chefs d'établissement, CPE, enseignants. Ce site, www.onisep-reso.fr se veut un lieu de ressources sur l'orientation.

EN BREF

► Du 1^{er} octobre au 12 mars 2006, le Forum des Sciences au Centre François Mitterrand de Villeneuve d'Ascq propose deux espaces d'expositions « *Tous les mêmes* » et « *Mille milliards de races* » pour évoquer toutes les différences et ressemblances qui unissent les hommes, à travers le prisme de la génétique. Deux expositions privilégiant l'exploration personnelle, donnent à réfléchir, tout en développant le plaisir de découvrir la science.

Pour plus d'informations: www.forum-des-sciences.fr.

► Un magazine gratuit dédié à l'orientation et à la découverte du monde professionnel des 12-16 ans « *Imagine ton futur* » sera lancé le 3 novem-

bre prochain dans 1 600 établissements scolaires. Diffusé à 250 000 exemplaires, à raison de 6 numéros par an, ce magazine se présentera comme « *un support générationnel destiné à éveiller la curiosité des adolescents sur le monde professionnel* » et s'adressera également aux enseignants et aux chefs d'établissement, afin de les aider par exemple pour mettre en place l'option de découverte professionnelle en troisième.

► Le Ministère de l'Éducation nationale a annoncé le 18 octobre, à l'occasion d'un CTPM, que 4 groupes de concertation sur la responsabilité des enseignants vont être prochainement réunis au ministère. Ces groupes devraient statuer sur l'état de la jurisprudence, faire le point sur la protection juridique des agents, clarifier des règles de sécurité et aborder la formation des personnels (Sources: dépêche AEF du 18 octobre 2005).

Le SNPDEN rencontre...

Paul DESNEUF, directeur de l'encadrement -
le lundi 17 octobre 2005

Philippe MARIE

Pour la DE :
Paul Desneuf,
Claude Lecompte,
Patrick Dion,
Francine Geindreau-Vidal.
Pour le SNPDEN :
Philippe Guittet,
Philippe Tournier,
Philippe Marie,
Patrick Falconnier,
Donatelle Pointereau,
Michel Richard.

PROMOTIONS 2006.

A partir de l'étude effectuée sur le « vivier » du corps des personnels de direction, le Directeur annonce les propositions de promotions envisageables pour le tableau d'avancement 2006.

En 1^{re} classe : 750 soit un ratio promu-promouvables de 28,3 %. En hors classe : 308 soit un ratio promu-promouvables de 17,2 %.

Le SNPDEN rappelle ses demandes respectives de ratio de 30 % en 1^{re} classe et 20 % en hors classe.

Le Directeur indique qu'il a choisi de proposer une hausse d'ensemble des corps de personnels d'encadrement.

Il lui semble en outre préférable (et à nous aussi « in fine ») d'envisager la parution d'un arrêté d'application du décret du 1.09.05 sur 2 ans plutôt que sur 1 an pour éviter tout risque de rupture brutale. Ainsi la perspective de promotions en hors classe serait de 370 en 2007 et de 386 en 2008.

Il partage notre souci de maintenir – dans ce nouveau dispositif – l'équilibre précédent résultant du pyramidage, et de donner aux académies une fourchette indicative de promotions permettant comme nous le souhaitons d'envisager « des listes raisonnablement longues » ce qu'il est convenu d'appeler un « pragmatisme positif ». En revanche, rien ne lui semble, à ce jour, envi-

sageable dans le domaine indemnitaire.

Le SNPDEN rappelle cependant deux dossiers toujours d'actualité :

- L'iniquité de traitement des adjoints (exclus de la clause de « pénibilité »)
- Le seuil trop élevé entre les établissements de 2^e et 3^e catégorie : la demande de l'étude d'une meilleure progressivité est réitérée.

MUTATIONS

A partir du rappel du bilan chiffré des opérations du mouvement 2005 : « un mouvement globalement intéressant » selon lui, le Directeur après avoir confirmé la nécessité de la 3^e CAPN, rappelle certains principes (les 3 ans dans le poste, la non nomination d'adjoints de 4^e catégorie, chefs dans des établissements de 4^e catégorie) et donne quelques pistes pour le mouvement 2006.

- A ce jour moins d'intentions de muter connues à l'occasion de la phase de prérecensement des vœux de juin (2 500 contre 3 500 l'an dernier).
- De nombreux retours de l'étranger en perspective (environ 50). Le Directeur se félicite d'une meilleure liaison entre DE – AEFE (ce que nous ne cessons de réclamer).

En incise, sont évoqués, les problèmes de promotion pour les collègues en poste sur des établissements de la « mission laïque » et le refus de l'indemnité de sommité de grade par l'AEFE.

- Concernant la « mobilité obligatoire » : décompte fait des diverses dérogations possibles, il devrait subsister quelques 170 collègues concernés. Nous rappelons notre exigence d'une gestion intelligente et non bureaucratique de cette mobilité et que cha-

que collègue concerné soit bien reçu en entretien personnalisé par un responsable hiérarchique (IA ou recteur).

- Renforcement des liaisons entre la direction de l'encadrement et les académies : visites in situ y compris des DOM, double échange d'informations et de préparation du mouvement entre janvier et début mars 2006.
- Accroissement du rôle de l'Inspection Générale dans l'avis concernant l'adéquation postes/profils (étendu par exemple aux collèges ZEP de 4^e catégorie... avec un « engagement de mémoire » auprès des collègues qui pourraient prendre ces postes...)
- Après notre intervention, engagement de rappel du directeur vers la hiérarchie, du fait que tout personnel de direction « mutant » doit être reçu par le Recteur, l'IA, ou l'IAA et que les CAPA doivent examiner l'ensemble du processus contradictoire de l'évaluation (lettres codes et avis).

FORMATION - ÉVALUATION :

A propos de la formation initiale, à partir du triple constat établi depuis la vision académique, le rapport OBIN et les différents documents de l'évaluation, le Directeur reconnaît :

- Les importantes inégalités académiques (tant dans la durée des regroupements, de 46 à 109 jours, que dans les dépenses, de 1 à 5).
- Le problème de l'accompagnement : dysfonctionnement du trinôme et tout particulièrement de la situation et du rôle du tuteur.

Il souligne le fait que la formation doit d'abord être

professionnalisante et qu'il convient surtout de ne pas oublier de dire aux stagiaires qu'ils seront d'abord adjoints, (avec vocation à devenir chefs par la suite) et qu'ils doivent donc se préparer en conséquence.

Il précise sa volonté politique de voir la DE contractualiser cette formation initiale avec les Recteurs (en renforçant dans le même temps le rôle central de l'ESEN dans le dispositif). Philippe Guittet rappelle quant à lui notre souhait de mieux individualiser également cette formation. Pour le directeur, une formation diplômante ne peut être incluse dans la formation initiale mais au delà, des modules peuvent être envisagés dans le cadre de masters (comme ceux initiés à Lille III) par des conventions tripartites avec les Académies et les Universités.

Concernant le « nouveau concours » d'accès au corps des Personnels de Direction, il sera effectivement mis en place en 2007 selon le schéma prévu : une épreuve d'admissibilité comportant

- la constitution d'un dossier (coefficient 1)
- une épreuve écrite sur un sujet concernant le second degré (coefficient 2)
- une épreuve d'admission (oral devant un jury coefficient 3)

Des « annales zéro » pour la préparation au concours seront adressées aux académies au début de 2006.

Le Directeur a par ailleurs confirmé que, conformément à l'ordonnance du 2 août 2005, il n'y avait plus de limite d'âge pour la présentation au concours.

Concernant l'évaluation et plus particulièrement, la situation des adjoints, au regard de celle-ci et devant nos craintes de voir s'instaurer

rer insidieusement une évaluation à 2 vitesses (entre chefs et adjoints), le directeur, manquant de repères suffisamment précis et d'expériences fiables, souhaite ne rien changer. Une enquête sur l'état de l'évaluation dans les académies est en cours pour être ensuite communiquée à l'inspection générale aux fins de visites sur place puis de synthèse. Parmi les questionnements: le poids du travail « préparatoire » et sa dissociation éventuelle de la personne de l'évaluateur, la volonté d'éviter les glissements et les dérives (pas d'IPR-VS, pas d'évaluation de l'adjoint par le chef...).

Nous avons de nouveau souligné combien l'évaluation était au cœur de la gestion des ressources humaines et que seule une évaluation « globale et individualisée » des personnels de direction pouvait être envisagée.

En dernier lieu, Philippe Guittet est revenu sur le dos-

sier des CAPN disciplinaires et sur certaines dérives de leur rôle, soulignant tout particulièrement l'insuffisance de la prise de responsabilité des hiérarchies intermédiaires, aboutissant, faute d'une gestion appropriée en amont, à une comparaison devant cette instance ultime.

Une audience longue (2 heures) bien préparée, dense et constructive...

**PROMOTIONS 2006 :
CE SERA MIEUX QU'EN 2005!**

Le SNPDEN avait obtenu du ministre lors d'une rencontre, le 22 juin 2005, l'engagement sur un nombre de promotions permettant leur maintien à un niveau au moins équivalent à celui des dernières années. L'argument du SNPDEN s'appuyait sur un ratio pour dépasser le pyramidage du corps qui devient défavorable à partir du moment où chaque classe est complète.

De fait, le décret du 1er septembre 2005 abandonne, pour la Fonction publique, le pyramidage pour le remplacer par la mise en place d'un ratio promus/promouvables.

Pour 2006
750 promotions en 1re classe soit un ratio promus/
promouvables de 28,3 %

(Rappel 2005 : 736 promotions, ce qui donnait un ratio de 27,1 %)

308 promotions en hors classe soit un ratio de
17,2 %

(Rappel 2005 : 260 promotions, ce qui donnait un ratio de 16,5 %)

Les objectifs du SNPDEN: revendication d'un ratio qui dépasse 30 % pour les promotions à la 1^{re} classe et de 20 % pour les promotions à la hors classe.

Par sa capacité d'expertise et d'anticipation, le SNPDEN a su, pour 2006, obtenir un niveau de promotions acceptable.

Huit chefs d'établissement invités à Matignon

Marie Ange HENRY

Le lundi 3 octobre 2005 à 11 heures, le Premier ministre a convié huit chefs d'établissement à une réunion de travail à l'Hôtel Matignon.

Thème de la réunion : ce qui pourrait être amélioré dans le fonctionnement de l'école, ce qu'attendent les personnels d'encadrement.

Le ministre de l'Éducation nationale était présent. Les collègues représentaient diverses catégories d'établissements de plusieurs académies. Les échanges ont porté sur les sujets d'actualité: le remplacement des absences de courte durée, les emplois aidés mais aussi les ZEP, l'orientation...

Pour ma part, j'ai insisté sur l'exercice de notre métier en rappelant que nos établissements étaient devenus des guichets uniques de beaucoup d'administrations et des collectivités territoriales et que, par conséquent, nos tâches multiples nous empêchaient de nous consacrer à notre mission première: le pilotage pédagogique de nos

établissements. Il devient donc urgent d'affecter autour de l'équipe de direction des personnels, quantitativement et qualitativement, capables de nous seconder et d'éviter ainsi que nous nous dispersions, comme c'est trop souvent le cas aujourd'hui.

Le Premier ministre et le ministre de l'Éducation nationale ont bien voulu reconnaître que c'était une question fondamentale et qu'il serait souhaitable qu'elle aboutisse dans les meilleurs délais.

La question du remplacement a entraîné plusieurs interventions: les collègues ont fait observer que, dans certains cas, des professeurs volontaires dans le système actuel ne l'étaient plus dès lors que cela deviendrait obligatoire. Le ministre a rappelé que la « feuille de route » était simple et souple: pas de protocole type, chaque établissement s'organise au mieux, pas de pression des académies... à nous de voir avec nos équipes. Très bien, sauf

que le ministre n'a pas encore répondu - à ce jour - aux questions pourtant essentielles que nous lui avons posées en particulier sur le service non fait.

Chacun a évoqué, dans son établissement, des expériences conduites plus ou moins couronnées de succès mais qui se voulaient être le reflet de ce qui se passe ici ou là c'est-à-dire beaucoup de choses positives grâce à l'investissement des équipes mais aussi des ratés souvent consécutifs à des exigences tatillonnes de nos hiérarchies.

En clair que nous réclamons plus d'autonomie.

Les échanges ont été, bien sûr, courtois ; il nous a semblé que le Premier ministre était à l'écoute des remarques provenant du terrain. Pour sa part, il a exprimé quelques inquiétudes sur les élèves qui ne trouvent plus dans l'école le souffle d'autrefois, à l'époque où le maître dispensait un

savoir à un public tout acquis, époque où l'école jouait pleinement son rôle d'ascenseur social.

Aujourd'hui - lui avon-nous répondu - des savoirs ne dépendent plus du maître et son acquis hors de l'école, et la « fracture sociale » est telle qu'il n'est pas possible d'affirmer que tous les élèves ont les mêmes chances.

Les échanges furent courtois de bout en bout, la réunion s'est achevée à 13 heures par un déjeuner dans les jardins de Matignon.

Le SNES - le jeudi 6 octobre 2005, au siège du SNPDEN, pour donner suite à celle du 1^{er} juin au siège du SNES.

Jean Claude LAFAY

Pour le SNPDEN:
Philippe Guittet,
Philippe Tournier,
Jean-Claude Lafay,
Donatelle Pointereau.
Pour le SNES:
Bernard Boisseau,
Gisèle Jean,
Daniel Robin,
Frédérique Rolet

Les deux délégations ont fait connaître leurs appréciations respectives de la rentrée, et échangé des informations sur un certain nombre de dossiers d'actualité qui préoccupent les enseignants et les personnels de direction: organisation des « remplacements courts », nouveaux contrats aidés, conventions EPLE/collectivités territoriales, moyens horaires et perspectives budgétaires.

Le principal sujet abordé a été celui des remplacements. Le ministère ayant esquivé les questions de fond, et choisi

de se défausser sur les établissements, au risque de décevoir les attentes légitimes des familles, mais au risque également de provoquer des tensions nouvelles, les critiques générales du dispositif effectuées séparément par le SNPDEN et par le SNES se recourent largement. En l'état actuel des choses, les consignes syndicales données à leurs adhérents par les deux syndicats sont évidemment différentes, mais ne s'opposent pas.

La « question qui fâche » n'a pas été esquivée, et il est même prévu que nous en discutions: il s'agit de celle du conseil pédagogique, désormais prévu par la loi, pour lequel les textes d'application sont en suspens. Les points de vue sont opposés, puisque les mandats du SNPDEN sont en faveur de la mise en place de ce conseil pédagogique (dont nous deman-

dens les textes d'application), alors que ceux du SNES y sont défavorables. Cette divergence ne peut être sous-estimée, puisqu'elle se rapporte sur le fond aux conceptions de nos métiers. Nous avons proposé, pour une prochaine rencontre, d'analyser nos points de désaccord et, le cas échéant, de rechercher des propositions, pour éviter que les textes d'application ne créent des situations préjudiciables aux personnels

que nous représentons respectivement. Trois points font problème: la question de la présidence (a priori tranchée par la loi), celle des missions de ce conseil (en particulier pour tenir compte du principe de liberté pédagogique des enseignants), enfin celle de la composition du conseil et de la désignation de ses membres.

Il est convenu d'une nouvelle rencontre, au plus tard en janvier 2006.



Le SE - le jeudi 20 octobre 2005, au siège du SNPDEN

Marcel JACQUEMARD

Pour le SNPDEN:
Philippe Guittet,
Jean Claude Lafay,
Hélène Rabaté,
Marcel Jacquemard.
Pour le SE:
Dominique Thoby,
Claire Krepper,
Françoise Barbier,
Philippe Niemec,
Guy Barbier.

Le premier point abordé concerne les remplacements de courte durée. Pour Philippe Guittet, si l'objectif d'essayer d'améliorer les remplacements n'est pas contestable, il n'en va pas de même des modalités retenues pour sa mise en œuvre. Pour le SNPDEN, il ne saurait être question d'aller à l'affrontement avec les enseignants sur cette question. Les réponses fournies par le directeur des personnels enseignants (lire p. 22) sont commentées par les deux délégations, en particulier cette notion assez nouvelle de « créneaux horaires » à rapprocher du caractère hebdomadaire de

l'emploi du temps, établi par la direction de l'établissement. Il y a manifestement confusion entre continuité pédagogique et continuité du service public. Compte tenu des réponses obtenues, la date du premier janvier n'a pas de sens, les remplacements ne pourront s'effectuer qu'avec des enseignants volontaires ou acceptants. Pour le SE, les points de friction portent entre autres sur les voyages scolaires et les formations conditionnées au remplacement. Les réponses provocatrices du ministre ne permettent pas une évolution positive. Le point sera fait sur les évolutions.

Le SE présente son « projet lycée ». Hélène Rabaté dit sa satisfaction globale à la lecture du projet, son intérêt pour une réflexion sur le lycée, lieu où l'élève construit son projet personnel. Elle liste ensuite les points qui font débat entre nos deux organisations: la place des conseillers d'orientation psychologues, lycée poly-

technique ou lycée polyvalent et la place de l'enseignement général, enseignement professionnel et enseignement technologique, formations post bac et ECTS, l'aide individualisée, élément de changement de pratique apprentissage, évaluation, certification, relations avec la région... Le débat étant parfois affaire de vocabulaire, résultant parfois d'une approche nécessairement

différente qui n'interdit pas la richesse des échanges. Si le conseil pédagogique est bien un projet porté par les deux organisations, le SE conteste une désignation des membres par le chef d'établissement, mais peut se retrouver dans le principe d'une désignation sur proposition des équipes pédagogiques.

Un dialogue à poursuivre.



Jean-Pierre VILLAIN, directeur général de la Mission Laïque - le 29 septembre 2005.

Sylvie REICH

**Pour le SNPDEN:
Philippe Guittet et
Sylvie Reich.**

**Pour la Mission Laïque:
Jean-Pierre Villain,
Directeur général
et Marianne Field,
Directrice adjointe.**

La Mission Laïque qui regroupe dans son réseau 37 établissements de statuts différents (conventionnés AEFE, conventionnés DGCID, autofinancés par la MLF, ou autres), et dont une partie est dirigée par des personnels de direction relevant de notre statut et placés en position de détachement, dispense un cursus secondaire français.

Cependant, d'une part elle ne bénéficie pas de classement de ses établissements; d'autre part, à statut égal, nos collègues en poste dans les établissements non conventionnés (ou qui peuvent être déconventionnés en cours de contrat) ne peuvent bénéficier du décompte de ces postes au nombre des 2 postes indispensables pour l'avancement. Cette situation inéquitable pour nos collègues tant au point de vue de l'avancement que de la mobilité nécessitera une nouvelle intervention de notre part auprès de la Direction de l'encadrement. (A notre demande, le 21 octobre, lors d'une audience, Bernard Thomas,



MISSION LAÏQUE FRANÇAISE

directeur adjoint du cabinet du ministre vient d'accepter le principe d'une rencontre

avec le SNPDEN et la Mission Laïque).

Hélène ROUSSENQ écrit au Secrétaire général

Le 22 septembre 2005, Philippe Guittet écrivait à Gilles de Robien pour lui demander de reconnaître que notre collègue Clément Roussenq est mort dans l'exercice de ses fonctions, accompagnant ainsi une démarche identique de Madame Roussenq.

Nous savons maintenant que le ministre a donné une suite favorable à cette requête.

Hélène Roussenq a fait parvenir à Philippe Guittet le courrier qui suit :

Monsieur
le Secrétaire Général

J'apprends avec soulagement, que le ministère de l'éducation nationale vient de reconnaître que la mort de mon mari, assassiné dans son collège le 25 septembre 2003, est un « accident de service ».

L'insupportable suspicion lancée par Monsieur Darcos, (« ce n'est pas une affaire scolaire ») sur une radio nationale, quelques heures à peine après le drame et avant même le début de l'enquête, est enfin levée.

Je remercie le SNPDEN du 13, Philippe Guittet, secrétaire général, pour leurs multiples interventions, la dernière, en haut lieu, a sans doute été déterminante.

Merci à tous de votre solidarité qui, en ces moments difficiles, m'a aidée à tenir.

H. ROUSSENQ



Centenaire de la loi du 9 décembre 1905 Colloque du 17 novembre 2005

Les récents numéros de *Direction* ont attiré l'attention des adhérents sur l'actualité de la loi du 9 décembre 1905 portant séparation des Églises et de l'État, (n° 131) et, sur les modalités de célébration de ce centenaire, parmi lesquelles l'organisation par l'UNSA-Éducation d'un colloque, le **17 novembre 2005**, au **Palais d'Iéna**, siège du Conseil Économique et Social. (n° 132).

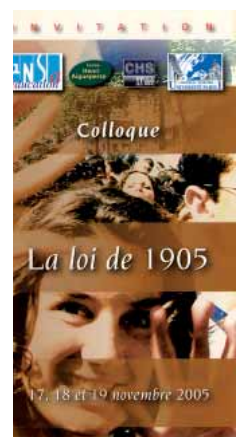
Parmi les intervenants dans les tables rondes, notons la participation pour le SNPDEN de Marie-Ange HENRY, secrétaire académique de PARIS.

Le colloque se déroulera de 9h 15 (accueil à 8h30) à 17h30. L'ordre du jour détaillé sera communiqué au CSN de novembre. Des invitations sont réservées au SNPDEN (une soixantaine). Elles seront à la disposition de membres du CSN, début novembre. Pour toute demande complémentaire, il conviendra de s'adresser directement à Martine LEFEU, 87 avenue Georges GOSNAT à IVRY (téléphone 01 56 20 29 71)

Nous comptons sur la plus large participation des adhérents du SNPDEN à ce colloque qui

manifestera une nouvelle fois et très publiquement notre attachement à la laïcité.

Conseil Économique et Social,
Palais d'Iéna, 1 avenue d'Iéna,
75016 PARIS
Métro Iéna, ligne 9



Brèves...

DES DOSSIERS PÉDAGOGIQUES POUR L'ÉDUCATION À LA SOLIDARITÉ ET À LA CITOYENNETÉ

Avant de démarrer sa campagne de solidarité annuelle pour aider les enfants à partir en vacances, qui aura lieu dans les établissements scolaires publics en janvier 2006, la Jeunesse au Plein Air (JPA) propose d'ores et déjà deux dossiers pédagogiques gratuits d'éducation à la solidarité et à la citoyenneté, l'un à destination des élèves du 1er cycle, l'autre pour les collégiens et lycéens.

Conçus pour les enseignants et les animateurs, ces dossiers présentent différentes situations pédagogiques pour sensibiliser les jeunes à la

notion de solidarité: solidarité pour le départ en vacances, pour l'accès à des loisirs éducatifs, développement durable, solidarité internationale, lutte contre les discriminations, engagement associatif...



Les documents, qui abordent des thèmes tels que la maîtrise de la langue, les discriminations, la coopération internationale, le handicap..., sont téléchargeables sur le site de la JPA (www.jpa.asso.fr/actu/doc/CollegeLycee2006.pdf) ou peuvent être envoyés sur simple demande au

siège national de la JPA (01 44 95 81 20).

Par ailleurs, l'association relance pour la 3^e année l'opération BD Tchôlidaire, qui consiste en un concours d'écriture de scénario de bandes dessinées sur le thème de la solidarité pendant le temps des vacances et des loisirs, à destination des élèves de cycle 3, des collèges et lycées et également à l'intention des animateurs des centres de vacances et de loisirs.

Pour tout savoir : www.jpa.asso.fr/ff/solidarite/tcholdidaire.html

NOVEMBRE EN ENFANCE



Le 20 novembre 1989, était signée la Convention Internationale des Droits de l'Enfant, aujourd'hui ratifiée par la plupart des pays membres de l'ONU.

Pourtant en 2005, un enfant meurt encore toutes les

3 secondes, sans parler des millions d'enfants encore privés des droits fondamentaux tels que l'éducation, les soins, la nourriture, l'eau potable...

Face à ce constat, l'agence Beautiful World organise, pour la deuxième année consécutive, *Novembre en Enfance*, un événement national au profit de 8 associations luttant contre l'enfance défavorisée: *De 7 à 97 ans, J'ai un rêve, la Chaîne de l'Espoir, Porteurs d'Espoir, Sol en Si, SOS Villages d'enfants, Unicef, Un Regard un Enfant.*

L'opération a un double objectif: d'une part de sensibiliser le grand public sur les Droits de l'Enfant et les questions de l'enfance défavorisée, et d'autre part de récolter des fonds d'une manière alternative aux dons par la vente de « produits partage ». Ainsi, durant tout le mois de novembre, des entreprises citoyennes, partenaires de « *Novembre en Enfance* », proposent des produits ou services dont une partie du prix de vente sera reversée à l'opération.

Pour en savoir plus sur cette semaine:

www.novembreenfance.org

Remplacements de courte durée

Après notre courrier, une réponse du ministère qui appelle des commentaires.

La note de service du 30 août 2005, élaborée sans concertation, était censée apporter les précisions nécessaires à la mise en œuvre du décret du 26 août 2005 concernant les remplacements de courte durée. De fait, elle laissait dans l'ombre de nombreux points faisant obstacle à la rédaction du protocole demandée par le décret. Aussi, le SNPDEN a écrit au ministre le 28 septembre dernier en indiquant la liste des questions posant problème, dans le but d'obtenir des éclaircissements conditionnant l'écriture des protocoles pour le remplacement de courte durée. Le 12 octobre, Monsieur Duwoye, directeur des personnels enseignants, a adressé des réponses au SNPDEN. Nous publions ici, après chacune des questions posées, la réponse du directeur des personnels enseignants et nos commentaires.

1. UN PROFESSEUR EST-IL AUTORISÉ À ASSURER SON PROPRE REEMPLACEMENT EN BÉNÉFICIAIRE DES MODALITÉS PRÉVUES PAR LE DÉCRET N° 2005-1 036 ?

LA RÉPONSE DU MINISTÈRE

Il faut distinguer les différentes situations dans lesquelles le remplacement d'un professeur absent pourra s'effectuer :

- Un professeur que le chef d'établissement aura autorisé à s'absenter pour convenance personnelle devra rattraper ses cours sans rémunération supplémentaire. L'autorisation d'absence devra être subordonnée à son rattrapage par le même professeur ;
- Lorsqu'un professeur absent a pu s'entendre avec un collègue de la même classe mais d'une autre discipline pour qu'il le remplace, à charge pour le professeur absent de rattraper ses cours pendant les heures de cours du professeur qui l'a remplacé, il y a échange de service qui ne donne lieu à aucun paiement d'heure supplémentaire.
- Lorsqu'un professeur est absent régulièrement (congé de maladie attesté par un certificat médical, convocation écrite de l'administration...), il est souhaitable que les protocoles prévoient qu'il puisse rattraper ses cours en veillant aux modalités suivantes :
 - * qu'il le fasse explicitement savoir, selon des modalités à déterminer par les établissements. En cas d'absence prévisible, les cours pourraient avoir lieu avant ou après les heures d'absences prévues ;
 - * qu'il soit volontaire et ait l'accord du chef d'établissement. Ceci implique que le chef d'établissement ne pourrait pas désigner un professeur pour rattraper ses cours. L'esprit du décret est en effet que la désignation a pour objectif, faute d'un volontaire, d'assurer les cours dans le(s) créneau(x) horaire(s) non assuré(s) par le professeur absent, afin de permettre la continuité de l'enseignement ;
 - * en cas de rattrapage prévu, les heures de cours non assurées ne sont pas donc remplacées dans le(s) créneau(x) horaire(s) du professeur absent ;
 - * les heures rattrapées sont rémunérées au taux de base des heures supplémentaires. En effet la rémunération au taux prévu par le décret n° 2005-1 036 ne doit concerner que les heures effectuées dans le(s) créneau(x) non assuré(s) par le professeur absent, cette « sur rémunération » étant précisément justifiée par le fait que la continuité de l'enseignement a ainsi été assurée.
- En revanche, lorsqu'un professeur absent régulièrement (congé de maladie attesté par un certificat médical, convocation écrite de l'administration...) est remplacé, pendant le(s) heure(s) non assurée(s), par un autre professeur, celui-ci doit être rémunéré au taux prévu par le décret n° 2005-1 036.

COMMENTAIRES

La réponse est donc « non » : en aucun cas un professeur qui s'auto-remplacerait ne pourrait bénéficier de l'heure « majorée ». Une précision utile car les interprétations les plus diverses avaient déjà fleuri dans les rectorats.

En revanche cette réponse fait apparaître une théorie nouvelle dont nous n'aurions rien su si le SNPDEN n'avait pas interrogé le ministère : celle des « créneaux ». Selon le ministère, les heures payées 1,25 sont uniquement celles des remplacements effectués sur les horaires des cours qui n'ont pas lieu du fait d'une absence. Il est très surprenant qu'une telle distinction, qui modifie radicalement les conditions de rédaction du protocole, ne soit mentionnée ni dans le décret, ni dans la note de service.

2. LES 60 HEURES SONT-ELLES UN PLAFOND QUI NE PEUT ÊTRE DÉPASSÉ MÊME SI LE PROFESSEUR EST VOLONTAIRE ?

LA RÉPONSE DU MINISTÈRE

Si l'article 4 du décret 2005-1035 prévoit que les personnels enseignants peuvent être tenus d'assurer jusqu'à 60 heures supplémentaires par année scolaire au titre du remplacement de courte durée, rien n'exclut que, volontairement, ils puissent aller au delà.

COMMENTAIRES

La réponse est « oui » : le plafond peut être dépassé si le professeur est volontaire.

3. L'ARTICLE 4 DU DÉCRET 2005-1035 ABROGE-T-IL L'ALINÉA 3 DE L'ARTICLE 3 DU DÉCRET 99-980 DU 13 OCTOBRE 1999 LIMITANT À UNE SEULE LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES IMPOSABLES ?

LA RÉPONSE DU MINISTÈRE

Les heures supplémentaires effectuées pour le remplacement de courte durée s'entendent en sus de l'heure supplémentaire exigible chaque semaine sur toute l'année dans la limite toutefois de 5 heures par semaine, toutes heures supplémentaires confondues.

COMMENTAIRES

La réponse est « non ». L'heure supplémentaire imposable dans le service régulier est toujours limitée à une heure.

4. À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2006, LE REFUS D'ASSURER UN REEMPLACEMENT DE COURTE DURÉE SERA-T-IL CONSIDÉRÉ COMME UN SERVICE NON FAIT ?

LA RÉPONSE DU MINISTÈRE

COMMENTAIRES

De toutes les questions posées, c'est la seule laissée sans réponse. Ce silence éclaire le sens du verbe « désigner » : cette désignation est incompatible avec l'absence d'accord préalable du professeur désigné. En pratique, l'échéance du 1^{er} janvier 2006 ne correspond donc à rien : avant comme après, il ne faudra que des volontaires ou des « acceptants ». Il était utile que le SNPDEN pose la question pour qu'on le sache !

5. LES ÉTABLISSEMENTS DISPOSENT-ILS D'UN DROIT DE TIRAGE ÉGAL À LEURS BESOINS DE REEMPLACEMENT DE COURTE DURÉE ? OU ALORS COMMENT SONT CALCULÉES LES DOTATIONS ? SONT-ELLES DÉJÀ ABONDÉES ? SINON QUAND LE SERONT-ELLES ET SUR QUELS CRITÈRES ?

LA RÉPONSE DU MINISTÈRE

Les services des rectorats sont à même d'abonder les dotations en heures supplémentaires des établissements de façon à faire face aux remplacements effectués pour le premier trimestre, ils veilleront à ajuster cette dotation tout au long de l'année pour répondre aux besoins des établissements.

COMMENTAIRES

La réponse est clairement « oui » : les établissements ont donc un droit de tirage illimité égal à leurs besoins. Il conviendra d'en informer syndicalement les recteurs et les IA qui ne sont peut être pas au courant !

6. LA LOI MENTIONNANT LE SEUL REMPLACEMENT DE COURTE DURÉE, LES TZR RATTACHÉS AUX ÉTABLISSEMENTS DOIVENT-ILS ÊTRE PRIORITAIREMENT EMPLOYÉS POUR CELUI-CI ?

LA RÉPONSE DU MINISTÈRE

Les services des rectorats devront veiller à la mobilisation des TZR pour des remplacements de courte durée en fonction du potentiel propre à chaque discipline.

Quand le potentiel dans une discipline excède le besoin pour couvrir les remplacements moyens et longs, le champ d'intervention des TZR pourra en effet être étendu aux remplacements de courte durée. Il appartient aux recteurs de le prévoir pour chaque zone et chaque discipline en paramétrant à cet effet le module « suppléance ».

COMMENTAIRES

La réponse est de bon sens mais la nouvelle réglementation, qui ne l'est pas, n'indique que l'obligation d'assurer le remplacement de courte durée (et non de longue ou de moyenne durée dont elle ne parle pas). Le SNPDEN n'a cessé de dénoncer cette incohérence.

7. QUAND SERA DISPONIBLE LE LOGICIEL DE GESTION ANNONCÉ ? COMMENT S'ARTICULERA-T-IL AVEC DES PROTOCOLES PAR NATURE DIVERSIFIÉS ?

LA RÉPONSE DU MINISTÈRE

Le module « congés » va être enrichi de nouvelles nomenclatures de façon à ce que, en regard des congés recensés, le chef d'établissement puisse mentionner si les heures ont été remplacées et par quel enseignant, pour assurer le paiement des heures supplémentaires effectuées. Cette prise d'informations en établissement permettra non seulement au chef d'établissement de disposer à ses propres fins de statistiques non nominatives, mais donnera également la possibilité d'effectuer des analyses plus globales. Ce « nouveau » module est d'une grande souplesse d'utilisation et pourra donc s'adapter à la diversité des protocoles. Il sera livré pour le début du mois de novembre.

COMMENTAIRES

Bonne nouvelle. On attend...

8. LE DÉCRET 2005-1035 PRÉVOYANT EXPRESSÉMENT LA CONCERTATION PRÉALABLE AVEC LES ÉQUIPES PÉDAGOGIQUES, EST-IL POSSIBLE DE PRÉSENTER UN PROTOCOLE SANS QU'ELLE AIT PU AVOIR LIEU DU FAIT D'UN MOUVEMENT COLLECTIF DE REFUS, DÉJÀ ANNONCÉ, D'Y PARTICIPER ?

LA RÉPONSE DU MINISTÈRE

Les protocoles doivent définir les modalités de remplacement les plus adaptées aux situations rencontrées dans l'établissement en matière d'absences de courte durée. Ils doivent définir les conditions pour que s'exerce le plus possible la libre participation des professeurs au remplacement de leurs collègues et ce premier trimestre de l'année scolaire doit permettre de l'ancrer dans la pratique concrète du remplacement de courte durée.

Explicitement prévue par l'article 2 du décret sur le remplacement, la concertation avec les équipes enseignantes doit permettre de trouver le juste équilibre des protocoles propres à chaque établissement. Si, après avoir usé de tous les moyens pour la nouer, la concertation se révèle impossible, le chef d'établissement ne perd pas sa capacité à élaborer le protocole et à le présenter au conseil d'établissement.

COMMENTAIRES

En matière de concertation, qu'est-ce qu'« user » de tous les moyens pour la nouer ? Il est vrai que le ministère n'a peut être pas un haut degré d'expertise en la matière !

Les précisions apportées par la réponse du ministère montrent que le SNPDEN a posé de bonnes questions. Elles soulignent cruellement les faiblesses et la confusion d'un dispositif essentiellement démagogique. Un indicateur de la LOLF (n° 3, programme 141, page 88 du PLF 2006) montre pourtant que la majorité des cours non assurés est due au fonctionnement institutionnel (examens, formations) au sujet desquels aucun dispositif n'est évoqué. En revanche, la réponse du ministère affirme que « les services des rectorats sont à même d'abonder les dotations en heures supplémentaires des établissements de façon à faire face aux remplacements effectués pour le premier trimestre, ils veilleront à ajuster cette dotation tout au long de l'année pour répondre aux besoins des établissements » : les sections académiques et départementales prendront contact avec les recteurs et les IA pour les en informer et leur demander dans quelles conditions ils mettront en œuvre ces engagements.

Ces réponses permettront de commencer à élaborer les protocoles. En tout état de cause, ils devront bannir toute mention d'obligation : le silence spontané du ministère sur la seule question du « service non fait » montre qu'il ne faut attendre aucun soutien en cas de difficulté. Plus que jamais, les personnels de direction ne pourront compter que sur le SNPDEN.

Nous savions aussi que le ministère avait beaucoup de mal à intégrer les dispositions du décret du 30 août 1985. C'est donc doute pourquoi il mentionne encore le « conseil d'établissement » remplacé depuis seulement vingt ans par un conseil d'administration...

9. LES DÉCRETS ÉTANT PRIS EN APPLICATION DE LA LOI D'ORIENTATION POUR L'AVENIR DE L'ÉCOLE QUI NE CONCERNE PAS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, S'APPLIQUE-T-IL AUX CLASSES POST-BACCALURÉAT EN LYCÉE (STS ET CPGE) ?

LA RÉPONSE DU MINISTÈRE

Les décrets 2005-1035 et 1036 concernent « le remplacement de courte durée des personnels enseignants dans les établissements d'enseignement du second degré ». Dans la mesure où les classes de STS et CPGE sont implantées dans des établissements du second degré et les cours assurés par des personnels du second degré, elles entrent dans le champ d'application de ces deux textes. Toutefois les protocoles, s'ils ont à traiter de cette question, devront tenir compte des pratiques de remplacement déjà opérantes.

COMMENTAIRES

Dont acte. Là encore, il était bien utile de poser la question puisque les réponses les plus diverses avaient été apportées par les rectorats.

10. LE DÉCRET 2005-1035 N'EXCLUANT PAS LES ABSENCES PRÉVISIBLES POUR EXAMEN (BREVET, BEP, BACCALURÉAT, ETC.) DE SON CHAMP D'APPLICATION, ET LA NOTE DE SERVICE N'APPORTANT AUCUN ÉCLAIRCISSEMENT EXPLICITE À CE SUJET, FAUT-IL EN CONCLURE QUE LE REMPLACEMENT DE COURTE DURÉE EST PRIORITAIRE SUR L'ENCADREMENT DES EXAMENS ? POUR CONCILIER CES DEUX PRIORITÉS, DOIT-ON ASSURER PAR ANTICIPATION LE REMPLACEMENT DES ABSENCES PRÉVISIBLES DE COURTE DURÉE POUR EXAMEN ?

LA RÉPONSE DU MINISTÈRE

Le décret sur le remplacement fixe comme priorité aux protocoles de concerner les remplacements des absences qui sont prévisibles tout au long de l'année. Parmi celles-ci comptent bien entendu les absences liées aux examens. Pour autant la participation des enseignants aux examens et concours ne saurait être conditionnée à la capacité de les remplacer.

Il est demandé aux autorités académiques et départementales de rendre destinataires les établissements de la liste nominative des professeurs susceptibles d'être absents à l'initiative de l'administration au début de chaque trimestre.

COMMENTAIRES

Fort bien. Il faut donc exiger chaque trimestre des rectorats et des IA la liste prévisionnelle des personnels qui sont susceptibles d'être convoqués. A partir de cette liste, ces professeurs peuvent assurer par anticipation leur propre remplacement tout au long de l'année ou être remplacés par d'autres (la rémunération se faisant à l'heure de base). Conformément à la réponse n° 5, le financement de ces remplacements ne doit pas être un obstacle opposable aux établissements. Il faudra, là aussi, en informer syndicalement les recteurs et les IA !

11. LE PROTOCOLE DOIT-IL ÊTRE REPRÉSENTÉ CHAQUE ANNÉE ?

LA RÉPONSE DU MINISTÈRE

Il n'y a aucune obligation d'élaborer un protocole chaque année scolaire. Cependant si, à la suite du rapport de son application qui sera fait en fin d'année scolaire, le protocole était modifié, il ferait l'objet d'une nouvelle présentation au CA.

COMMENTAIRES

La réponse est « non ».

La « nouvelle frontière » : un vrai combat



Philippe TOURNIER

L'actualité des modalités du recrutement des emplois aidés interroge ce que sont aujourd'hui ces EPLE que nous dirigeons. Quand des autorités académiques font pression pour que soient recrutés « toute affaire cessante » des emplois en incitant à malmener le droit et en considérant l'accord du conseil d'administration comme une formalité de second ordre, elles mettent le doigt sur la difficulté du rapport entre l'institution, ses « services déconcentrés⁽¹⁾ » et ses EPLE. Pourtant, le ministère lui-même admet que ce lien est la « nouvelle frontière » du système éducatif. Une mission de l'inspection générale est dépêchée sur ce thème. Mais, en attendant, c'est l'errance entre l'irrésolution et l'autoritarisme.

Sur le papier, tout est simple et clair. Le ministre nomme une direction qui représente l'État et qui a, à ce titre, des obligations et des prérogatives précises énoncées dans l'article 8 du décret du 30 août 1985 : elle « a autorité sur l'ensemble des personnels affectés ou mis à disposition de l'établissement », « veille au bon déroulement des enseignements, de l'orientation et du contrôle des connaissances des élèves », assure « la sécurité des personnes et des biens, l'hygiène et la salubrité », « est responsable de l'ordre dans l'établissement », « veille au respect des droits et des devoirs de tous » et « engage les actions disciplinaires ». C'est tout. Quand une autorité académique « invite » lourdement un président de conseil d'administration à présenter une convention pour que l'EPLE devienne employeur d'emplois aidés, ce n'est pas comme supérieur hiérarchique qu'elle peut le faire puisqu'une telle demande ne s'inscrit pas dans ce pour quoi nous représentons l'État au sein de nos établissements. Évidemment, dans la réalité, nous sommes à mille lieues de cet univers du droit mais vogueons dans le monde trivial des circonstances et des rapports de force. De toutes façons, la plupart des autorités académiques n'ont qu'une idée incertaine de ce qu'est l'EPLE, considèrent toujours qu'elles y sont chez elles, que les directions des établissements les représentent en tout, pour tout et tout le temps (sauf quand cela devient scabreux et risqué : on célèbre alors les bienfaits de « l'autonomie ») et que la fonction de président du conseil d'administration ne pèse rien. Mais pire encore : leurs propres services se conduisent de même, comme si les EPLE n'existaient pas et comme si les secrétariats des établissements étaient leurs simples prolongements.

Imposer ce qui est déjà dans les textes est une priorité professionnelle. Lisons-les et que nous disent-ils ? Que l'EPLE est un établissement public dont les rapports avec les autorités académiques sont fondamentalement de nature contractuelle comme le souligne sans ambiguïté l'article 2-2 du décret précité, tout nouvellement ajouté : « le contrat d'objectifs conclu avec l'autorité académique définit les objectifs à atteindre par l'établissement pour satisfaire aux orientations nationales et académiques ». La satisfaction des objectifs nationaux et académiques ne passe donc que par ce contrat et par aucune autre voie, certainement pas celle de l'injonction (ce n'est pas prévu par le décret !)⁽²⁾. Il ne s'agit évidemment pas de revendiquer une totale liberté pour les EPLE, leur conseil d'administration ou les personnels de direction mais, tout simplement, d'imposer un mode de fonctionnement conforme aux textes qui s'avèrent très en avance sur les pratiques et les idées qui trottent encore dans les têtes (même les nôtres). L'expression concrète de cette urgente remise en ordre passe par un mode relationnel « normé », notamment par des conventions avec les différentes autorités au nom desquelles nous agissons. Nous en aurons prochainement l'expérience (qui sera parfois dure) avec les collectivités. Il n'y a pas de raison que les relations avec les autorités académiques n'aient pas la même forme, notamment dans le domaine de la gestion. C'est certainement sur ce point qu'il faut commencer en refusant systématiquement toute utilisation non contractualisée des ressources de l'EPLE pour autre chose que lui-même⁽³⁾. Que nous soyons, que nous restions sous l'autorité des recteurs et des inspecteurs d'académie, et que nous revendiquions de le rester, à titre personnel, ne contraire en rien cette approche. C'est même

la condition du maintien d'un système unifié : lettres de mission et évaluations doivent baliser ces relations qui ne sont pas d'obéir à n'importe quel ordre. C'est même l'occasion de les ancrer autour de ce qu'elles doivent être : la confiance, le conseil et la régulation.

Dès l'instant où il est fort possible que le pouvoir politique ait durablement renoncé à transformer ce qui bloque aujourd'hui l'école (le contenu du service des professeurs et l'évaluation des élèves), l'organisation du système éducatif est son seul espace de véritable évolution. Or, la tension y est aujourd'hui toute entière concentrée sur la jonction entre la logique « verticale » et saccadée des services déconcentrés pressés par le ministère et celle, « horizontale » et continue, des EPLE au contact de la société. C'est là le champ d'un combat, déjà commencé, plus ou moins feutré, autour de l'EPLE, de sa présidence, de son rapport à ses divers prescripteurs et qui revêt très probablement un enjeu vital pour l'avenir d'une politique éducative aujourd'hui modestement résumée en abécédaire⁽⁴⁾.

(1) Ce terme désigne officiellement les IA et les rectorats

(2) De plus « le chef d'établissement rend compte de sa gestion au conseil d'administration et en informe l'autorité académique et la collectivité locale de rattachement ». Vous avez bien lu : c'est devant le conseil qu'une direction rend compte de sa gestion alors qu'elle ne fait qu'informer les diverses autorités. Et, chose étonnante, même en tant que représentant de l'État : l'emplacement de la phrase en fin de l'article 8 ne laisse aucun doute

(3) De plus, cela piétine les principes de la LOLF, comme pour la gestion pour le premier degré.

(4) www.education.gouv.fr/actu/2005/rentree_scolaire/abecedaire.htm

Commissions Paritaires: agir pour une bonne gestion, individuelle et collective, des personnels de direction



Philippe MARIE

À ce jour, et à la veille d'élections importantes pour le renouvellement des commissions paritaires nationales et académiques, les commissaires paritaires élus en 2002 vont donc continuer de travailler sur les phases académiques et nationale du tableau d'avancement 2006 et sur la phase académique préparatoire aux opérations de mutations des personnels de direction pour la rentrée 2006.

Cependant, il paraît toutefois possible d'effectuer un premier bilan du travail accompli, d'analyser les évolutions sensibles dans le fonctionnement du paritarisme, de voir les nouvelles perspectives, et d'essayer de fixer les principaux objectifs syndicaux à atteindre dans les deux opérations majeures de gestion de nos carrières que sont les tableaux d'avancement d'une part, les mutations d'autre part.

En effet, si les commissaires paritaires du SNPDEN se sont ainsi inscrits dans la continuité du travail de leurs prédécesseurs, ils ont du aussi évoluer dans la nouveauté d'une gestion tout à la fois collective du corps des personnels de direction et individuelle de chaque collègue concerné. A cet égard les changements – de structures et de personnes – survenus dans la hiérarchie nous concernant au niveau du Ministère, sont révélateurs d'une nouvelle volonté politique. A la DPATE (Direction des Personnels Administratifs, Techniques et d'Encadrement) dirigée par Béatrice Gille, a succédé en avril 2003, la DE (Direction de l'Encadrement) dirigée par Marie France Moraux puis par Paul Desneuf (depuis juillet 2004).

Dans le même temps, l'ESEN (École Supérieure de l'Éducation Nationale) se substituait à l'ESPEMEN, ainsi le ministère confirmait-il clairement son souci de mettre en place les structures indispensables à la « gestion individuelle et collective » ainsi qu'à « la conception, au pilotage et à la mise en œuvre de la formation des personnels d'encadrement des établissements publics relevant de

l'éducation nationale ». Il s'agissait bien, pour nous, par ces deux actes fondateurs de la reconnaissance de notre statut et de notre métier de personnel de direction.

TABLEAU D'AVANCEMENT **Maintien d'un niveau toujours important de promotions.**

De 2003 à 2005, 996 promotions en hors classe et 2786 promotions en 1^{re} classe, soit quelques 3800 promotions obtenues en 3 ans. Depuis le statut en 2001, ce sont ainsi 6200 promotions déjà effectives et si l'on ajoute le prochain tableau d'avancement 2006 pour lequel on peut lire les engagements chiffrés page., ce seront plus de 7200 collègues qui auront alors bénéficié d'une promotion...

Certes, selon l'adage populaire, « bouchée avalée n'a plus de goût » mais qui oserait aujourd'hui nier ces avancées du statut de 2001 ?

Il convient de souligner que tout collègue est maintenant pratiquement assuré d'au moins une promotion dans sa carrière et, pour les promotions à la 1^{re} classe, désormais en moyenne au bout de 7 à 8 ans. Cela permet à chacun de se situer raisonnablement dans la perspective de son déroulement de carrière.

Dans la préparation et le suivi de l'élaboration du tableau d'avancement, en l'absence d'un véritable outil de gestion (à quand l'arrivée du « progiciel de gestion des personnels de direction » sans cesse retardée?) ce sont toujours le travail de fourmi et les exigences des commissaires paritaires académiques qui restent la meilleure garantie de l'exactitude des dossiers des collègues. Ainsi le rôle des commissaires paritaires académiques est donc prépondérant, de la préparation des tableaux académiques, à leur finalisation en CAPA et à la rédaction du procès-verbal (seul document de référence pour la future CAPN).

À cet effet, les engagements obtenus du directeur de l'Encadrement, aux demandes du SNPDEN, pour le tableau d'avancement 2006, sont particulièrement importants concernant l'harmonisation académique dans la préparation des CAPA, la continuité de carrière d'une académie à l'autre et la mémoire concernant des collègues inscrits mais non retenus l'année précédente, enfin, par la promotion des agrégés, la défense de l'attractivité du corps des personnels de direction.

Pour les commissaires paritaires du SNPDEN il faut également ajouter l'engagement d'améliorer la légitime reconnaissance de la promotion des adjoints qui, si elle est déjà effective pour la 1^{re} classe, demeure largement insuffisante en hors classe.

MUTATIONS **Une action syndicale collective au service d'une stratégie individuelle.**

Toutes nos études quantitatives et statistiques le confirment, les mutations sont bien un dossier d'importance et particulièrement sensible.

Entre 2003 et 2005, ce sont quelques 13 130 demandes qui ont été étudiées (4 123 en 2003, 4 509 en 2004, 4 498 en 2005) et 5 711 collègues (1 723 en 2003, 1 968 en 2004, 1 972 en 2005) soit 43,5 %, ont obtenu une proposition de mutation, parmi eux près de 40 % d'adjoints sont devenus chefs.

L'importance de ces chiffres, analysés chaque année, dans *Direction*, par Jacqueline Vigneron Vanel à l'issue du mouvement, montre à l'évidence que chacun d'entre nous s'y trouve ainsi confronté plusieurs fois dans sa carrière de personnel de direction. Les mutations se situent donc bien à la croisée d'une double gestion individuelle et collective des personnels de direction.

Voulu et construit par la direction de l'encadrement comme instrument de pilotage institutionnel du corps, le mouvement

est national (un principe qui pour nous doit demeurer intangible dans le cadre de l'unité des corps) et comme le souligne la note de service, « privilégie l'adéquation du profil des candidats aux emplois à pourvoir en prenant en compte la nature, l'importance et la complexité des établissements ». La dernière audience auprès du directeur de l'encadrement a confirmé cette orientation par la réaffirmation du renforcement d'une double liaison dans la préparation du mouvement 2006, entre la direction et l'Inspection Générale sur des postes ciblés (établissements de catégorie élevée, établissements spécifiques, collèges ZEP de 4^e catégorie) et entre la direction et les recteurs par une double concertation : en janvier/début février pour une première ébauche, puis début mars pour le projet de mouvement lui-même.

Instrument de gestion individuelle des personnels, il est donc « individualisé et fondé sur des critères d'ordre qualitatif explicités par des appréciations formulées par les autorités hiérarchiques ». Ainsi les commissaires paritaires doivent-ils toujours veiller à l'établissement de règles collectives lisibles, transparentes et équitables, et ensuite à leur respect, permettant d'aboutir à cette gestion individualisée pour le meilleur profit du service public d'éducation d'une part, l'intérêt et la satisfaction des personnes d'autre part. Dans le N° 123 de *Direction* (novembre 2004) nous avons essayé d'apporter aux collègues « mutants » quelques éclaircissements sur le déroulement des opérations ainsi que quelques conseils et repères dans le difficile parcours d'obstacles que constitue une mutation. A quelque moment ou niveau de ce processus (CAPA-CAPN) il convient de ne jamais oublier que c'est « le ministère » qui fait le mouvement et que les commissaires paritaires n'ont ni le pouvoir ni la possibilité de (re) faire le mouvement. Le rôle des commissaires paritaires est d'abord celui d'accompagnement, d'aide et de conseil individuels. A cet égard l'existence d'un maillage de proximité est un élément indispensable du travail syndical au plan académique. Ensuite les commissaires paritaires académiques et nationaux avec une attention et une vigilance permanente, dans leurs instances respectives assurent leur mission de contrôle, d'équité et de légitimité d'une part, de régularité et de régulation d'autre part. La liaison, toujours plus étroite, entre les différents commissaires paritaires est la meilleure garantie possible dans le suivi des dossiers des collègues.

Dans un mouvement aujourd'hui de plus en plus resserré en raison de l'allongement des carrières, nous avons réussi à maintenir un nombre élevé de mutations. Le mouvement 2006 sera probablement encore assez difficile, l'horizon devrait s'éclaircir progressivement ensuite pour

devenir tout à fait « radieux » vers 2008-2009. En effet, le nombre d'adjoints devenant chefs est fonction du nombre de chefs partant à la retraite, et la courbe des âges laisse penser que les départs seront nombreux entre 2007 et 2009. Les collègues doivent donc mêler intelligemment patience et stratégie, les commissaires paritaires du SNPDEN seront là pour les conseiller et les défendre dans leur démarches.

Dans ce contexte particulier, plusieurs « batailles » syndicales doivent être poursuivies sans relâche.

MOBILITÉ

Sujet de débat au sein du SNPDEN, et souvent argument critique de certains de nos concurrents, la mobilité, il importe de le rappeler, s'inscrit normalement dans le cadre général de l'organisation du service public d'éducation et dans la reconnaissance, par notre nouveau statut, de notre métier de personnel de direction et d'encadrement.

Cette mobilité permet par ailleurs les promotions de grade et donc la possibilité pour chacun de se construire un projet de carrière ; elle doit donc s'accompagner d'une véritable gestion des ressources humaines encore actuellement très insuffisante au sein de la direction de l'encadrement et des rectorats.

Ainsi avons nous du lutter avec force contre la mise en place d'une mobilité obligatoire et bureaucratique, tout à la fois source d'injustices personnelles et de blocages dans le mouvement lui-même. Certains cas emblématiques ou ubuesques nous ont permis d'avancer vers une gestion plus « intelligente » de cette mobilité dans l'esprit de l'article 22 du Protocole. La dispense de mobilité pour les collègues ayant occupé 4 postes de direction (au lieu de 5) et le « lissage » progressif des 11,10 et 9 ans d'ancienneté dans le poste, mesures que le SNPDEN a demandées et obtenues, doivent permettre d'assurer en 2006 la fin de cette phase transitoire pour les derniers collègues concernés (environ 170). Bien évidemment les commissaires paritaires académiques puis nationaux devront veiller à l'étude attentive de chaque situation individuelle. Un dialogue personnalisé devra avoir lieu entre la hiérarchie et chaque personnel touché par cette mesure.

ÉVALUATION

Au cœur du dispositif permettant d'établir tout à la fois un bilan des compétences acquises et une appréciation sur les capacités d'évolution de chacun de nous, l'évaluation doit être l'acte d'une véritable gestion des ressources humaines. Si nombre de nos remarques et demandes ont été entendues, beaucoup d'insuffisances et de dysfonctionnements demeurent, sources d'inégalités de traitement et par là même d'injustices. Ainsi la volonté de la hiérarchie d'utiliser

des éléments partiels de la procédure d'évaluation, dès à présent, alors que l'ensemble des collègues se situent à des degrés très différents du processus, aboutit-elle trop souvent à une forte disparité et non à une lecture transparente et équitable des dossiers. Sans relâche, nous avons œuvré pour faire respecter et progresser notre exigence de transparence, d'équité, et de meilleure lisibilité de critères reconnus par tous. Dans cette optique, seuls le principe et le respect d'une véritable évaluation contradictoire à l'issue d'un entretien à partir d'une lettre de mission clairement individualisée (chef et adjoint) inscrite dans la durée et menée à son terme (au moins 3 ans voire 4) doivent être la règle commune. Toute simplification de la procédure se ferait nécessairement au détriment des personnes évaluées. Face aux changements d'objectifs, de paramètres voire de culture de la politique d'encadrement, nous devons proposer et développer à chaque niveau notre double rôle, d'expert et de conseil auprès des collègues, de représentants légitimes des personnels auprès de la hiérarchie, en rappelant sans cesse que cette évaluation est contradictoire, que ce qui est dit doit être écrit (par les deux parties), que tout personnel « mutant » doit être reçu dans le cadre de cette mutation et que l'ensemble de l'évaluation est du ressort des commissions administratives paritaires.

À ce titre, l'échelon académique devient désormais véritablement crucial, pour aider chaque « mutant » à construire son dossier de mutation, puis à le défendre en CAPA puisque l'évaluation portée au regard des différents postes sollicités et de leur hiérarchisation dans les vœux personnels devient l'un des éléments clés du dossier de chacun.

Ensuite les commissaires paritaires nationaux en liaison étroite avec tous les niveaux académiques pourront continuer d'exercer leur rôle de contrôle d'équité, de légitimité et de régulation et maintenir l'existence d'un véritable mouvement national des personnels de direction (chefs et adjoints) garantie de la reconnaissance même de notre corps et de notre métier.

SNPPDEN

FICHE SYNDICALE DE MUTATION 2006

Page 1.4

MERCI DE SOIGNEUSEMENT DÉGRAFER CES 4 PAGES FORMANT LA FICHE SYNDICALE (À UTILISER COMME UNE CHEMISE)

ACADÉMIE D'ORIGINE

NOM, PRÉNOM

--	--

ÉTABLISSEMENT

N° ADHÉRENT

ÂGE (ANNÉE 2006)

	0 0	
--	----------	--

CODE ÉTABLISSEMENT

VILLE

CLASSE

ÉCHELON

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	2 ^e	<input type="checkbox"/>	1 ^{re}	<input type="checkbox"/>	HC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--	--------------------------	----------------	--------------------------	-----------------	--------------------------	----	--------------------------	--------------------------

EMPLOI ACTUEL

PRLY PRLP PACG ANCIENNETÉ DIRECTION

ADLY ADLP ADCG ANCIENNETÉ DANS L'EMPLOI

PRVS EREA ANCIENNETÉ DANS LE POSTE

CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENT NOMBRE DE POSTES DE DIRECTION Y COMPRIS L'ACTUEL

LOGEMENT F

TYPE DE DEMANDE

MOBILITÉ OBLIGATOIRE EN 2006 CONVENANCE PERSONNELLE

EN 2007 RAPPROCHEMENT DE CONJOINT

EN 2008 POSTE DOUBLE

NOMBRE DE DEMANDES DANS LE POSTE ACTUEL :

JE BÉNÉFICIE DE LA CLAUSE DE SAUVEGARDE (DÉCLASSEMENT EN SEPTEMBRE 2005)

SITUATIONS PARTICULIÈRES

RETOUR DE TERRITOIRE D'OUTRE-MER

RETOUR DE L'ÉTRANGER

AUTRE SITUATION

PRÉCISEZ

DEMANDE SUR POSTE DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT Académie(s) demandée(s)

1.	2.	3.
----	----	----

DEMANDE SUR POSTE D'ADJOINT Académie(s) demandée(s)

1.	2.	3.
----	----	----

SNPDEN

FICHE SYNDICALE DE MUTATION 2006

Page 3.4

POSTES DE DIRECTION OCCUPÉS PRÉCÉDEMMENT

TYPE	LIBELLÉ (NOM, VILLE)	EMPLOI	CATÉGORIE	ANNÉES

VISITE DE L'INSPECTEUR GÉNÉRAL: OUI DATE //

(joindre, si vous le possédez et si vous le souhaitez le rapport de l'IG)

OBSERVATIONS PERSONNELLES QUI MOTIVENT VOS VŒUX:

DATE // SIGNATURE

SNPPDEN

Page 4.4

FICHE SYNDICALE DE MUTATION 2006

NOM

PRÉNOM

ACADÉMIE

SITUATION FAMILIALE

NOMBRE D'ENFANTS	_____
RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LE CONJOINT	_____
PROFESSION	_____
NOM, PRÉNOM	_____
LIEU D'EXERCICE	_____
SI MEMBRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, GRADE ET ÉVENTUELLEMENT DISCIPLINE	_____

COORDONNÉES

TÉLÉPHONE ÉTABLISSEMENT	_____	FAX	_____
MÈL TRAVAIL	_____		
TÉLÉPHONE PERSONNEL	_____	PORTABLE	_____
MÈL PERSONNEL	_____		

CADRE RÉSERVÉ AUX COMMISSAIRES PARITAIRES

.....
DÉCISION/SUIVI

Élections professionnelles 2005



Une équipe au service des personnels de direction

VOTER SNPDEN,

c'est choisir le syndicat, qui par son action, a porté haut notre métier dans un référentiel construit autour de l'équipe de direction, et de notre double mission de représentant de l'État et de président du conseil d'administration, et dans un statut de corps unique de personnels de direction, accélérant et favorisant les promotions ;

c'est distinguer le seul syndicat de personnels de direction soutenu en France par l'Internationale de l'Éducation et fondé sur les valeurs de laïcité, d'égalité et de mixité dans l'École et la société ;

c'est s'appuyer sur une fédération, l'UNSA-éducation, représentative dans la fonction publique d'État ;

c'est différencier un vrai syndicat de personnels de direction, de syndicats dont la seule représentativité tient à leur appartenance confédérale et, pour le dernier venu, par son alignement affiché aux thèses d'un syndicat enseignant ;

c'est préférer un syndicat qui accompagne et défend les personnels de direction et qui revendique et organise l'action, entre deux élections ;

c'est permettre l'unité des personnels de direction face à un ministère qui souhaite leur division pour tenter de les caporaliser ;

c'est élire comme commissaires paritaires nationaux et académiques des équipes, de femmes et d'hommes, expérimentées pour accompagner tous les personnels de direction tout au long de leur carrière.

Philippe Guittet

Représenter tous les personnels de direction

- Les commissaires paritaires du SNPDEN veillent à la régularité des procédures touchant les actes concernant la carrière des personnels : tableaux d'avancement, liste d'aptitude, lettres codes pour les mutations ; à ce titre, le SNPDEN, seul, a obtenu la tenue d'une 3^e CAPN pour rendre transparente la fin du mouvement. Ils émettent un avis sur toutes les questions qui leur sont soumises, conseillent, assistent, défendent et informent leurs collègues.
- Ils respectent une démarche éthique consignée dans la charte des commissaires paritaires approuvée par le conseil syndical national en octobre 1998 et publiée dans Direction. Ils fournissent régulièrement des analyses précises et détaillées sur leurs travaux en commissions.
- Ils veillent à l'égalité de traitement entre tous les personnels de direction ; ils revendiquent, pour les adjoints, une juste place et la reconnaissance de leur fonction dans les promotions et mutations.

Les commissaires paritaires du SNPDEN sont les représentants de tous les personnels de direction, adjoints et chefs d'établissement

Pour agir ensemble, pour être mieux entendus

VOTEZ SNPDEN

SNPDEN



Chantal COLLET - D'abord Principale adjointe puis Provisoire adjointe, elle occupe son 2^e poste de Provisoire depuis la rentrée 2005 au lycée Montaigne à Paris. Elle est de nouveau candidate aux élections des CAP après avoir effectué deux mandats comme commissaire paritaire nationale. Forte de l'expérience acquise, elle souhaite mettre à profit sa connaissance du système et des pratiques pour conseiller et défendre les collègues, dans le cadre des mandats que le Conseil Syndical National et les congrès confient à ses élus.



Donatelle POINTEREAU - Certifiée de lettres modernes, elle a été reçue au concours en 1990. Provisoire de lycée professionnel puis Provisoire adjointe de lycée, Principale de collège, elle est maintenant Provisoire du lycée d'Arsonval à Saint-Maur-des-Fossés (94). Responsable du SNES, rédactrice en chef de l'US pendant quatre ans, a rejoint le SNPDEN (SNPDLP à l'époque) dès sa sortie du concours. Elle a été commissaire paritaire académique et secrétaire départementale du Val-de-Marne, puis secrétaire académique adjointe de Créteil. Elle est actuellement membre du Bureau National, responsable des questions européennes et internationales et commissaire paritaire nationale depuis deux mandats.



Hélène RABATE - Provisoire du lycée Jeanne d'Albret de Saint Germain en Laye (78), secrétaire nationale de la commission éducation et pédagogie du bureau national depuis 2002, professeure de lettres, puis à partir de 1989 proviseur adjoint, principale et proviseuse dans l'académie de Dijon, avant de rejoindre l'académie de Versailles.



Mireille VOGT - Personnel de direction depuis 1986, a été adjointe de collège en cité scolaire puis principale, Provisoire de lycée technique industriel, puis Provisoire de lycée polyvalent. Adhérente au SNPDES puis au SNPDEN, a exercé divers mandats nationaux : membre du Bureau National, plusieurs fois commissaire paritaire nationale, responsable de la commission pédagogique et membre du Conseil Supérieur de l'Éducation. Trésorière de la section académique de Versailles et commissaire paritaire académique depuis 1988.



Alain CHARTIER - Instituteur de formation, occupe son premier poste de direction en devenant directeur d'ÉREA. En 2000, est muté en tant que proviseur de LP à Orthez (64), puis en 2004, toujours en LP, à Bergerac (24). Syndiqué depuis ses débuts, rejoint le SNPDEN en 1994. Élu commissaire paritaire national au titre des ÉREA de 1997 à 2000, a été membre du Conseil syndical académique de l'académie de Poitiers. Est élu au CSA et au Secrétariat académique de l'académie de Bordeaux à partir de 2001, puis en 2002, commissaire paritaire national au titre de la deuxième classe.



Pierre CARBAJO - Âgé de 43 ans. Professeur d'espagnol au lycée de Vernon (Eure) de 1988 à 1999. Principal adjoint au collège Ariane ZEP de Vernon de 1999 à 2002. Depuis 2002, proviseur adjoint du lycée C. Guérin de Poitiers (1 500 élèves dont 700 CPGE). Depuis 2003, secrétaire académique adjoint dans l'académie de Poitiers, membre de la Commission Blanchet académique, du Conseil syndical national et de la commission nationale « enseignement supérieur » du SNPDEN. Élu récemment secrétaire départemental de la Vienne.



Patrick FALCONNIER - Lauréat du premier concours (1988) après avoir enseigné l'histoire-géographie, sa carrière l'a amené à découvrir tous les emplois (adjoint 8 ans, chef 8 ans) et les types d'établissement : collège, cité scolaire, LP, enfin lycée, dans 2 académies (Strasbourg et Toulouse). L'expérience ainsi engrangée trouve un écho naturel dans le syndicalisme : Conseil syndical académique, secrétariat départemental, 4 mandats au bureau national, dont 3 à la tête de la commission carrière, ce qui le conduit à vivre de nombreuses négociations pour l'amélioration de nos carrières (statut, promotions, classement, mutations, indemnités, etc.).



Claudine HOARAU - Ancienne CPE, Personnel de Direction depuis 1993. Adjointe pendant 4 ans dans l'Académie de Versailles à Franconville (mobilité oblige), puis à Saint Paul, à la Réunion (974), 3 ans avant d'occuper son poste actuel de Principale au collège de Plateau Caillou, depuis 2000. Son engagement syndical au SNPDEN a débuté lors de son retour sur l'île : membre du Bureau depuis 1997, responsable de la commission « métier », elle renouvelle cette année un troisième mandat en tant que secrétaire académique adjointe.



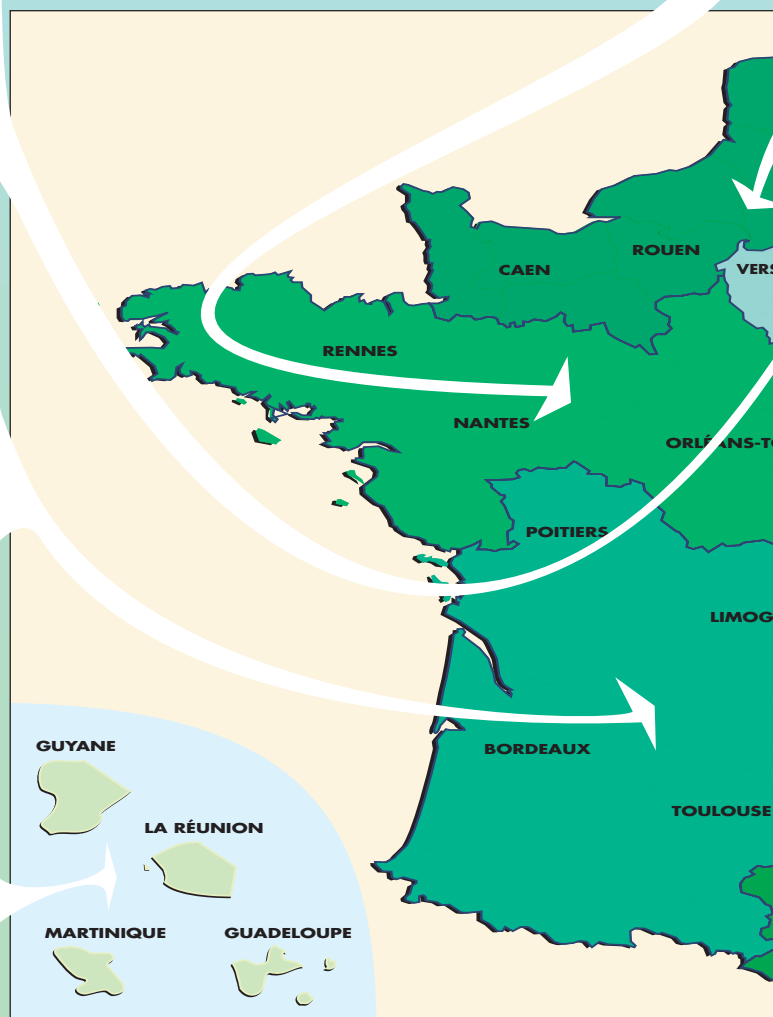
Monique MARCHAND - 53 ans, adhérente au SNPDEN depuis 1997. Certifiée de mathématiques, aborde la carrière de personnel de direction par un poste de faisant fonction d'adjointe en lycée professionnel, puis en collège. Lauréate du concours 96, devient adjointe au collège David d'Angers (49). Au cours de sa 5^e année, assure l'intérim d'adjointe au lycée de la cité scolaire. Provisoire adjointe, depuis 2001, au lycée général et technologique Chevrollier à Angers (49).



François NICOLLE - Après l'École Normale de Rouen, instituteur puis PEGC au Havre, puis personnel de direction depuis 1985. Principal adjoint des collèges Varlin et Wallon, au Havre (académie de Rouen) ; Principal des collèges de La Charité sur Loire (académie de Dijon), et J. Kerbellec, Quéven, (académie de Rennes). Enseignant syndiqué SNI-PEGC, personnel de direction au SNPDES puis au SNPDEN dès 1985 : membre du bureau départemental de la Nièvre et du Conseil Syndical Académique de Dijon (1994-1998), du bureau départemental du Morbihan depuis 1999, secrétaire départemental du Morbihan (2001-2005), du Conseil Syndical Académique de Rennes et du Conseil Syndical National depuis 2001.



Marie-Claude BEDU - Née le 19 avril 1953 au Cameroun. Séparée, mère de deux enfants majeurs. Professeure certifiée de Lettres Modernes dans l'académie d'Orléans-Tours de septembre 1977 à juin 2000. Lauréate du concours de recrutement des personnels de direction de l'Éducation Nationale en 2000, est affectée comme Principale adjointe stagiaire au collège Condorcet à Fleury les Aubrais (Loiret). Formation initiale terminée en juin 2002, est élue commissaire paritaire académique et nationale en décembre 2002, est membre des bureaux académique et départemental. Principale du collège Dunois à Orléans depuis le 1^{er} septembre 2005.



Nos candidats

- Issus de 21 académies de Métropole et des DOM
- La parité Homme/Femme est respectée dans les 3 classes

- 16 chefs d'établissement, 6 adjoints
- Préservation de la mémoire par la présence de 6 commissaires paritaires sortants.



Michel MIKLARZ - Principal adjoint de collège à Nonancourt, dans l'Eure, depuis la rentrée 2003. Précédemment, professeur des écoles et directeur d'école primaire. Parcours syndical : responsabilités au sein de la Fédération de l'éducation nationale (1980-1992), secrétaire départemental, membre du conseil fédéral national et du conseil économique et social régional, représentant du personnel dans les Commissions techniques paritaires. De 1996 à 1999, secrétaire départemental du SNUIPP/FSU et élu du personnel à la Commission administrative paritaire départementale. Adhérent du SNPDEN depuis 2003, est membre du conseil syndical académique.



Guy SAVELON - Personnel de direction depuis 1986. Commence sa carrière en tant que Censeur de lycée puis comme proviseur adjoint. Devenu Principal en 1994, il exerce actuellement la fonction de proviseur du lycée Jean-Baptiste Corot de Douai. Commissaire paritaire académique depuis 1993, coordonnateur de CAPA, ancien secrétaire départemental du Nord, il est depuis 2001 secrétaire académique de l'académie de Lille. Commissaire paritaire national sortant.



Laurence PONCET - Professeure certifiée de physique chimie pendant 15 ans, elle est reçue au concours des personnels de direction en 1998. Nommée au lycée professionnel Sauxmarais à Tournai dans la Manche en 1999, elle y exerce toujours la fonction de Provisure adjointe. Syndiquée en 2000 au SNPDEN en tant que stagiaire, membre du bureau départemental de la Manche depuis 2001, membre du Conseil Syndical Académique de Caen (où elle est responsable de la commission « métier ») et membre du Conseil Syndical National depuis 2002.



Yannick DISCRIT - Commence sa carrière de personnel de direction comme faisant fonction d'adjoint de lycée professionnel en 1985. Provisure adjoint du LP Yser de Reims (51) de 1988 à 1996, Provisure du LP Louis Armand de Vivier au Court (08) de 1996 à 2003, est actuellement Provisure du LP JB Clément de Sedan (08). Syndiqué au SNPDEN dès la création du syndicat, Commissaire paritaire académique pour l'académie de Reims depuis 1995, a aussi occupé la fonction de secrétaire départemental du SNPDEN.



Véronique DEMMER - Principale du Collège Jean ROSTAND de METZ en Lorraine, elle est issue de la promotion 1994 des personnels de direction. Après avoir assuré les fonctions de principale adjointe puis de proviseur adjointe en lycée professionnel, elle occupe actuellement son deuxième poste de principale. Elle est commissaire paritaire sortante, et avait en charge les académies de Montpellier et Toulouse.



Jacky SCHLIENGER - 41 ans, marié, père de deux enfants, dans l'Éducation nationale depuis 20 ans, enseignant en histoire-géographie en LEGT, personnel de direction depuis 5 ans, 3 ans comme Principal adjoint. Actuellement Provisure adjoint dans un lycée polyvalent de 1 800 élèves. A exercé des responsabilités syndicales d'un syndicat enseignant à partir de 1992 (représentant du personnel à la CAPA des certifiés durant 6 ans, membre du CTPA de l'académie de Strasbourg, puis secrétaire académique). Membre du SNPDEN dès son entrée dans la fonction, élu au Conseil Syndical Académique ainsi qu'au bureau départemental depuis 2 ans.



Fernande MARGARIDO - Personnel de direction depuis 1999. Après avoir assuré les fonctions de Principale adjointe de collège en ZEP puis de Provisure adjointe au lycée Follebeau à Belfort, elle est, depuis la rentrée 2005, Principale du collège Eiffel de Fraisans (Jura). Membre du Conseil Syndical Académique du SNPDEN de l'académie de Besançon depuis 2002, commissaire paritaire académique sortante.



Jean-Claude SEGUIN - Titulaire d'une maîtrise de droit public, CPE dans l'Académie de Versailles, devient Provisure-Adjoint à Combs la Ville (77) en 1986. En 1990, est nommé Provisure de lycée à Tournon (Académie de Grenoble). Depuis 2003, est Provisure de la cité scolaire de Pierrelatte (lycée, LP et collège). Au SNPDES depuis 1986, siège à la Commission administrative nationale et au Conseil syndical national depuis 1988. Secrétaire départemental de l'Ardèche en 1991, Secrétaire Académique de 1992 à 2001, il est actuellement coordonnateur des commissaires paritaires académiques.



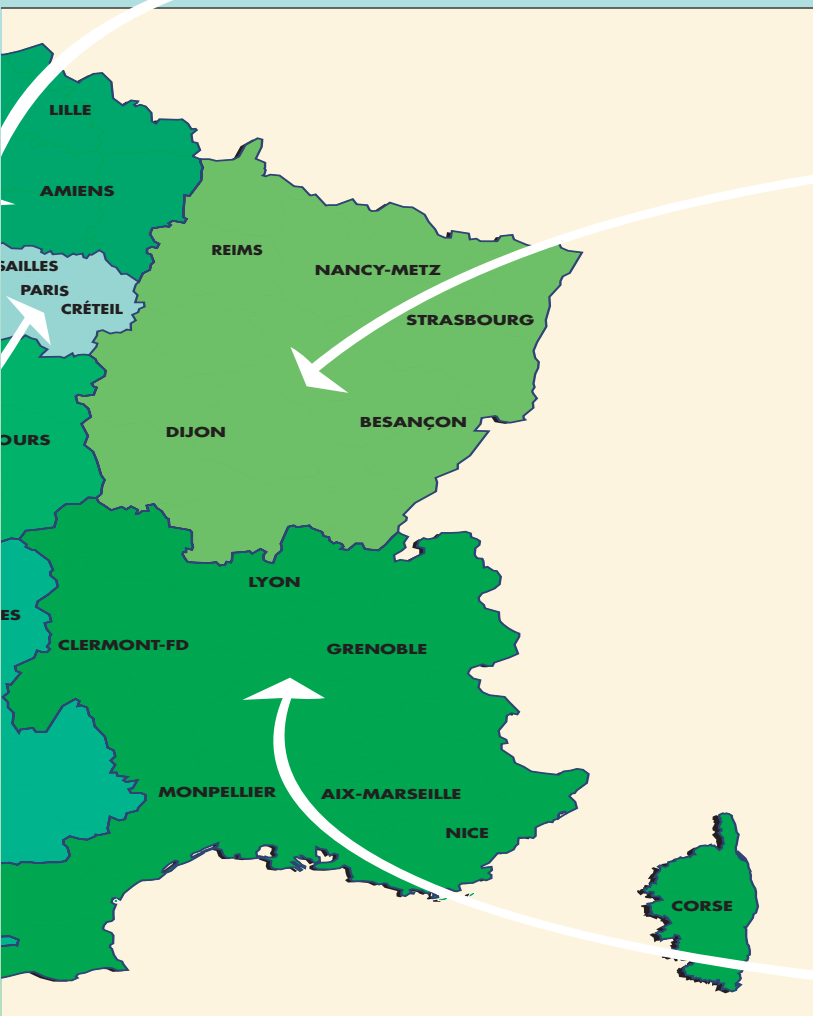
Serge GUINOT - Né le 19 août 1958, marié et père de deux enfants. Historien de formation, personnel de direction depuis 1999. Principal du collège de Brou à Bourg-en-Bresse (01), depuis la rentrée 2002. Membre du Conseil Syndical Académique de l'Académie de Lyon, commissaire paritaire académique pour la 2^e classe, il participe à la commission « métier » du Conseil Syndical National du SNPDEN.



Michel MOURONT - Agrégé de géographie, enseignant pendant 20 ans, lauréat du C1 en 1995, a occupé 3 postes de direction : Provisure adjoint, Principal en ZEP, puis Principal d'un gros collège dans l'Académie d'Aix-Marseille. Sa conviction est que l'EPL est le meilleur niveau pour faire progresser le système éducatif. Il estime que pour réussir les personnels de direction attendent plus de confiance de leurs tutelles et des commandes réalistes de leur hiérarchie, qu'ils ont besoin pour cela d'être unis et déterminés.



Hélène GHESQUIERE -Ingénieur agronome de formation, elle a exercé en Côte-d'Ivoire comme ingénieur, puis comme enseignante de SVT au lycée français, où elle a été déléguée syndicale du personnel local (SNES). A poursuivi sa carrière en France comme professeure certifiée de SVT à Nanterre (1990), puis à Montpellier (34), avant d'intégrer le corps des personnels de direction en 2002 et d'adhérer au SNPDEN. Principale adjointe du Collège Jean Vilar de Saint Gilles, dans le Gard (30), elle est membre du bureau départemental du Gard.



Commissions paritaires : bilan et perspectives

Le mandat écoulé depuis décembre 2002 correspond à la pleine mise en œuvre du protocole (novembre 2000) et du décret statutaire (décembre 2001). Les commissaires paritaires du SNPDEN se sont donc inscrits dans la continuité de travail de leurs prédécesseurs, et dans la nouveauté d'une gestion tout à la fois collective du corps des personnels de direction et individuelle de chaque collègue concerné, et ce dans les deux opérations majeures de gestion de nos carrières que sont les tableaux d'avancement d'une part, et les mutations d'autre part.

Philippe Marie, coordonnateur sortant des commissaires paritaires, **Donatelle Pointereau**, commissaire paritaire nationale et **Patrick Falconnier** futur coordonnateur, font ici le point sur les tâches des commissaires paritaires.

Comment les commissaires paritaires se sont-ils positionnés par rapport aux tableaux d'avancement, aux promotions ?

De 2003 à 2005, 996 promotions en hors classe (pour mémoire, avant le protocole, en 2000 il y avait eu... 39 promotions dans ce qui équivaut maintenant à la hors classe); et 2786 promotions en 1^{re} classe, soit quelques 3800 promotions obtenues en 3 ans (et 6200 depuis le protocole, en 2001).

Qui oserait aujourd'hui nier ces avancées du statut? Personne, à notre connaissance, même parmi ses détracteurs, n'a jamais refusé une promotion. Mieux, ces mêmes détracteurs surenchérisaient maintenant sur la dernière augmentation du pyramidage obtenue pour 2005 par le seul SNPDEN, alors que, à partir de 2006, le pyramidage sera abandonné, au profit du ratio promu/promouvables (décret n° 2005-1090 du 1^{er} septembre 2005). Heureusement, le SNPDEN, anticipant sur ce nouveau dispositif, a obtenu du ministre (voir *Direction* n° 130 page 9) l'annonce d'une nouvelle amélioration substantielle du nombre des promotions permettant le maintien de celles-ci à un niveau équivalent à celui des dernières années.

En outre, ce sont bien les commissaires paritaires du SNPDEN qui ont demandé et obtenu pour le tableau d'avancement 2006, du directeur de l'encadrement, l'engagement sur 3 points essentiels :

- La constitution de groupes de travail préalables favorisant l'harmonisation académique dans la préparation des commissions administratives paritaires académiques
- La directive de la direction de l'encadrement aux recteurs de bien assurer la continuité de carrière lors d'un changement d'académie (« pas d'année de purgatoire indispensable à l'arrivée dans une nouvelle académie »).
- De veiller – par la promotion des agrégés – à l'attractivité du corps des personnels de direction.

Et pour ce qui est des mutations ?

En 3 années, ce sont quelques 13 130 demandes qui ont été étudiées (entre 4100 et 4500 chaque année) et 5711 col-

lègues (44,5 %) qui ont obtenu une proposition de mutation, dont près de 40 % d'adjoints devenus chefs.

Ainsi dans un mouvement désormais de plus en plus resserré en raison de l'allongement moyen des carrières (avec deux paramètres qui se superposent, l'un négatif qui résulte de la mise en œuvre de la loi sur les retraites, l'autre positif, conséquence du nombre accru de promotions cumulées à la 1^{re} classe et surtout à la hors classe avec un effet financier conséquent sur deux ans), nous avons réussi à maintenir un nombre élevé de mutations.

Nous avons toujours tenu à jouer la transparence totale sur le mouvement, d'une part par une information directe des collègues sur leur situation personnelle, d'autre part par une analyse détaillée de chaque mouvement avec de nombreux tableaux statistiques, publiée dans *Direction*. Ceci correspond au rôle d'expertise et de conseil des commissaires paritaires.

Quelles seront les tâches les plus importantes pour les futurs commissaires paritaires ?

Tout d'abord, maintenir notre exigence d'un mouvement national des personnels de direction, pour les chefs et pour les adjoints par l'établissement de règles collectives permettant d'aboutir à un mouvement des personnels alliant le nécessaire pilotage institutionnel du corps voulu par la direction de l'encadrement, et la meilleure gestion individualisée des collègues. Dans ce cadre, la « bataille pour l'évaluation » est au cœur du système ».

Sans relâche, nous avons œuvré pour faire respecter et progresser notre exigence de transparence, d'équité, de meilleure lisibilité de critères reconnus par tous.

Dans cette optique, seul le principe d'une véritable évaluation contradictoire, à partir d'une lettre de mission clairement individualisée (chef et adjoint) et inscrite dans la durée, au moins trois ans, doit être la règle commune. Ce sera le rôle des prochains commissaires paritaires du SNPDEN d'y veiller. Il s'agit de renforcer un travail d'aide et de conseil de proximité aux collègues, individuellement et au sein des académies et tout particulièrement des CAPA dont l'importance est désormais primordiale. Pour leur part, les commissaires paritaires nationaux en liaison toujours plus étroite avec les commissaires paritaires académiques, effectueront pleinement leur mission de contrôle quant à la régularité dans les propositions de promotion et de mutation au regard des valeurs syndicales et professionnelles qui sont les nôtres.

En votant pour les candidates et les candidats présentés par le SNPDEN, les personnels de direction désigneront des commissaires paritaires académiques et nationaux indépendants, compétents, efficaces, disponibles et dévoués.

Quel avenir pour le syndicalisme français ?



Jean Claude LAFAY

2^e partie : la division est un héritage de l'histoire, mais tient aussi à notre organisation et à notre fonctionnement.

Il n'est pas si facile de comprendre pourquoi, dans notre pays particulièrement, le mécanisme de la division syndicale et la multiplication des scissions ont conduit à la situation actuelle. L'histoire de ces scissions, sur un siècle, renvoie bien à des différenciations politiques, mais ces dernières ne sont pas particulières à la France : ce qui est particulier, c'est leur effet sans équivalent sur l'histoire syndicale. D'autres éléments, de nature institutionnelle, concernent la relation des syndicats au monde du travail et à l'organisation sociale. Les uns et les autres font que les efforts fournis, depuis 1945, pour revenir à une plus grande unité syndicale, ont produit jusqu'ici peu d'effets.

DIVISIONS

La première scission de la CGT, en 1921, sur des enjeux de stratégie syndicale (mais aussi par référence à la révolution des soviets en Russie), avait conduit à la création, par la minorité « révolutionnaire », de la CGTU (pour « unifiée »!). Toutefois, une réunification, même fragile, s'était réalisée en 1936 une première fois, puis en 1943 (après une seconde division due à l'exclusion des communistes en 1939). À côté de cette CGT très largement majoritaire, la CFTC (Confédération française des travailleurs chrétiens) regroupait, depuis 1919, des syndicats chrétiens encouragés par l'encyclique *Rerum novarum* de 1891. Ce sont les deux sources du syndicalisme français. Leur difficulté commune à organiser les cadres, de plus en plus syndiqués, avait bien facilité la création de la CGC en 1944 (même si la majorité des cadres, techniciens et agents de maîtrise syndiqués se retrouve, encore aujourd'hui, dans les confédérations ouvrières, le plus souvent avec des structures spécifiques). Mais nous n'avions encore là, en 1944, que trois confédérations, et, en réalité, deux principales (encore la CGT avait-elle proposé en vain, à ce moment-là, la fusion à la CFTC), et cette situation était proche de celle que connaissent, encore aujourd'hui, d'autres pays européens : une confédération d'inspiration socialiste, une confédération d'origine chrétienne.

D'autres fonctionnant avec une seule organisation syndicale dominante, d'inspiration social-démocrate, comme en Allemagne, en Grande-Bretagne ou en Suède.

Dans les années suivantes, c'est la situation internationale de la « guerre froide » qui suscite l'explosion de la CGT réunifiée. Si le départ, dès 1946, de militants anarchistes (très peu nombreux désormais) pour créer la CNT ne compte guère, la scission de la CGT-Force ouvrière (FO) en 1947 est d'une autre ampleur, comme autrefois celle de la CGTU, mais avec un basculement de la majorité (Léon Jouhaux, majoritaire en 1921, et les « confédérés » sont cette fois, minoritaires, face aux « unitaires ») : des positions inconciliables sur les grèves de 1947 et sur le plan Marshall, mais surtout le contexte de la guerre froide sont à la base de cette scission. Une partie significative de non communistes, d'anciens « confédérés », de socialistes restent à la CGT, et l'on retrouve d'autre part à FO, sur des bases communes anticommunistes (qui leur font qualifier la CGT de « CGTK », pour Komintern), ceux que la CGT qualifie en retour « d'américains » : aussi bien des socialistes réformistes que certains trotskystes ou anarcho-syndicalistes, ou même des anticommunistes de droite, curieux cocktail qui s'illustrera avec André Bergeron dans le réformisme contractuel puis, avec Marc Blondel, dans le conservatisme protestataire.

De son côté, la grande Fédération de l'Éducation Nationale (FEN) se maintient, par refus de la scission, comme organisation autonome (par vote interne à la majorité en 1948), mais au prix d'une organisation en tendances institutionnelles, et même possibilité, dans un premier temps, d'adhésion individuelle des syndiqués à l'une des confédérations (jusqu'en 1954 où cesse cette double affiliation CGT et FEN... sur décision du Parti Communiste!) : au prix aussi, pour longtemps (même si la FEN jouera son rôle dans l'action unitaire avec les confédérations), de la quasi-absence d'une représentation significative de l'Éducation nationale dans le syndicalisme confédéré.

Les dégâts ne s'arrêtent pas là : il se crée à ce moment-là, dans de très nombreuses professions, en particulier dans les transports, dans le secteur public ou nationalisé, de nouvelles organisations autonomes, qui regroupent des syndiqués soucieux de se démarquer à la fois des « communistes » et des « atlantistes », ou de se replier sur des bases strictement corporatistes ou « apolitiques », et sortent du cadre confédéral ; l'histoire de ces organisations jusqu'à aujourd'hui est complexe, faite de scissions, créations, et regroupements : le « Groupe des Dix », l'UNSA sont, à leur création, des exemples récents de ces regroupements... dans certains cas, le patronat encourage aussi la création de syndicats autonomes, parfois bien peu indépendants.

En 1964, la « déconfessionnalisation » de la CFTC débouche, au cours d'un congrès extraordinaire, sur la proclamation, à une majorité de 70 % des voix, de la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT). La CFDT concurrence aujourd'hui la CGT en termes d'adhésions et dans les élections professionnelles, mais la minorité a maintenu la CFTC.

A l'issue de ce processus, nous avons désormais en France cinq confédérations reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel : CGT, CFDT, FO, CFTC et CGC. La FEN avec ses 500 000 syndiqués joue également un rôle important ; cela fait six. Et déjà les syndiqués sont beaucoup moins nombreux, en pourcentage (il est vrai que le nombre de salariés augmente), mais aussi en chiffres nets.

Ni 1968, ni 1981 ne produisent, dans ces conditions, l'effet de regroupement de 1936 ou de 1944. Au contraire, le morcellement syndical ne fait que s'accroître, en même temps que baissent encore, avant de se stabiliser, les taux d'adhésion.

La CFDT connaît, à son tour, malgré son incontestable succès, des départs et des scissions. Ils sont l'effet, d'abord, des débats internes : du « recentrage » sur un réformisme contractuel plus proche des anciennes options de la CFTC, aux dépens des orientations autogestionnaires et socialistes des années 1970, elles-mêmes prises dans la continuité de la déconfessionnalisation et influencées par 1968 ; mais aussi, plus tard, de l'appui de la CFDT au « plan Juppé » de 1995 (sécurité sociale, retraites) ; enfin, de la rupture du front syndical qui s'opposait à la nouvelle réforme des retraites, celle de 2003. Les partants se sont retrouvés, individuellement ou collectivement, selon les moments et les fédérations concernées, à FO, à la FSU, à la CGT, ou à l'UNSA ; mais ces soubresauts successifs ont aussi alimenté la création des syndicats SUD (« Solidaires, Unitaires, Démocratiques »), fortement influencés par l'extrême-gauche et le mouvement « altermondialiste » mais animés par des militants syndicaux expérimentés (Sud-PTT, Sud-Telecom, Sud-Rail, Sud-Éducation, etc.).

La FEN, de son côté, n'a finalement pu maintenir son fonctionnement en « tendances », tendances de plus en plus confondues avec des chapelles politiques, et maîtresses de syndicats aux intérêts parfois divergents, comme ce fut le cas du SNES et du SNI, mais aussi du SNETAA : la tendance majoritaire (UID, Unité Indépendance et Démocratie, proche des socialistes) et la tendance minoritaire (U et A, Unité et Action, proche des communistes) ne parvenaient plus à s'entendre ; les autres tendances : École Émancipée, Front Unique Ouvrier et Rénovation syndicale, liées à différents courants de l'extrême-gauche, jouaient des alliances sans

simplifier le débat. L'échec de la création du grand « service public unifié et laïque de l'Éducation Nationale », au début des années 1980, a fait perdre aux valeurs laïques portées par la FEN leur rôle de ciment unificateur en même temps que la crise ainsi créée a rendu plus difficile le positionnement syndical vis-à-vis des gouvernements socialistes. En 1993, majoritaires et minoritaires se séparent par exclusion de la minorité. Pendant plus de quarante ans, la FEN et ses 500 000 adhérents aura marqué l'histoire du syndicalisme et celui de l'Éducation Nationale, mais aussi celui de l'économie sociale et de la mutualité : le bilan est loin d'être négligeable. Mais ceux qui avaient fait ainsi le choix de l'autonomie pour éviter la division syndicale n'ont rejoint, ni les uns ni les autres, les confédérations existantes, en tout premier lieu la CGT dont ils étaient issus.

La décision de la FEN maintenue de s'engager dans la construction d'une nouvelle confédération et de devenir l'UNSA-Éducation prend acte de cet échec : la création de l'UNSA en 1993, à l'initiative de cette FEN affaiblie par le départ de plusieurs de ses syndicats comme le SNES et le SNEP (de la tendance « Unité et action » mais aussi « École émancipée »), exclus ou dissidents, permet au moins le regroupement, avec de nouveaux partenaires, d'un certain nombre de ces syndicats autonomes (Fédération générale autonome des fonctionnaires, Fédération maîtrise, cadres techniciens et agents de maîtrise de la SNCF, Fédération générale des salariés des organisations professionnelles de l'agriculture et de l'industrie agroalimentaire), et est à l'origine d'un nouveau projet confédéral – mais c'est encore un de plus !

De leur côté, les 13 syndicats exclus ou dissidents ont créé, également en 1993, la FSU (Fédération Syndicale Unifiée). La FSU a conquis une place majoritaire dans l'Éducation nationale, y compris dans le premier degré avec le SNUIPP (Syndicat National Unitaire des Instituteurs, Professeurs des Écoles et Pégc), mais a souffert, dans les lycées professionnels, du départ du SNETAA (en 2001) qui, il faut le noter, avait été l'opposant le plus virulent, et peut-être décisif, à la double affiliation du SNPDEN à la FEN et à la FSU... le SNETAA est également à l'origine d'un nouveau projet fédéral (EIL). La FSU s'interroge, de son côté, sur l'opportunité d'un projet confédéral, et tout au moins sur son ouverture à d'autres champs de syndicalisation, au-delà de l'Éducation Nationale et de la Fonction Publique d'État, où elle est également la première organisation, juste devant la CGT et l'UNSA ; elle s'efforce par ailleurs de maintenir une cohérence parfois difficile entre des syndicats fortement repliés sur leurs métiers, et dont les positions tactiques peuvent différer même lorsqu'ils adhèrent à la même ligne générale, à commencer par les deux plus importants, le SNES et le SNUIPP.

Nous en sommes là.

DES MÉCANISMES INSTITUTIONNELS, FACTEUR DE DISPERSION

Le contraste est d'autant plus frappant entre cette faiblesse des effectifs syndicaux et la division des organisations d'une part, la forte présence institutionnelle d'autre part, héritée de périodes plus favorables, qui n'a pratiquement pas souffert de l'affaiblissement syndical. C'est ce contraste qui fait dénoncer à certains la « bureaucratisation » du syndicalisme et son éloignement du terrain. La présence institutionnelle du syndicalisme tient d'abord à l'importance de la couverture conventionnelle dans le secteur privé (90 % des salariés), et statutaire dans la Fonction Publique (en théorie 100 %... mais les statuts précaires manquent quelquefois de définition précise) ; elle tient, d'autre part, à la gestion paritaire d'organismes sociaux (assurance maladie, caisses de retraite). S'y ajoute, par la représentation des salariés (délégués syndicaux, délégués du personnel, prud'hommes, comités d'entreprise) ou par le paritarisme dans la Fonction Publique, une présence physique des élus syndicaux, au niveau de la gestion des carrières et contrats, sans commune mesure avec le nombre des adhérents – et globalement indépendante de ce nombre : nulle part ailleurs qu'en France il n'existe un tel écart entre le nombre d'adhérents et le taux de représentation syndicale. La présence des délégués syndicaux est d'ailleurs appréciée des salariés, et cela se traduit par la participation importante aux élections professionnelles... mais pas par des adhésions, et moins encore par un investissement militant, à la hauteur de cette participation. Il est vrai qu'en France les syndicats négocient au nom de tous les salariés et non, comme en Suède par exemple, pour leurs seuls adhérents.

Cette particularité joue malheureusement, dans le contexte actuel, en faveur de la dispersion syndicale et de la multiplication des listes, dans les élections professionnelles, au-delà du raisonnable : c'est que les organisations syndicales assurent leur indépendance par les cotisations, mais bénéficient aussi d'aides de l'État et des entreprises. Ces aides dépendent bien en partie du nombre des adhérents : c'est le cas pour les mesures fiscales en faveur des cotisants (lorsqu'ils sont imposables...), qui reviennent à subventionner leurs cotisations jusqu'à 60 % de leur montant ; mais, en matière de moyens directement attribués, aussi bien dans les entreprises (déléga-

tions, comités d'entreprise) que dans la Fonction Publique (décharges syndicales, autorisations d'absence), elles dépendent surtout du succès aux différents scrutins... quels que soient par ailleurs le nombre des adhérents et l'activité syndicale; il en est de même pour le droit de représentation des salariés qui n'apporte pas de moyens, mais de l'influence. On peut donc acquérir des moyens par l'élection avec un nombre d'adhérents restreint, pour un coût très minime dans les fonctions publiques (prise en charge par l'administration de la diffusion des professions de foi, de l'impression des bulletins de vote, et de l'organisation des opérations électorales). Il s'agit, par ailleurs, le plus souvent, d'élections à la proportionnelle et à la plus forte moyenne ou au plus fort reste. On voit bien ici l'intérêt d'appareils syndicaux, parfois symboliques, à tenter leur chance à l'occasion de ces élections, et la tentation des fédérations représentatives à se doter, à peu de frais, de syndicats catégoriels, même ultraminoritaires, au risque de diffuser, dans tous les métiers, la division du sommet. Pour le coup, malheureusement, si les électeurs semblent y trouver leur compte, le syndicalisme d'adhérents y perd plus encore de sa crédibilité, de sa force d'intervention et de sa capacité d'indépendance.

C'est ainsi qu'aux élections aux commissions paritaires de 2002, dans l'Éducation Nationale, il fallait choisir entre 10 listes dans le premier degré (SNUIPP-FSU, SE-UNSA, SGEN-CFDT, SNUDI-FO, SUD Éducation, SNE-CSEN, UNSEN-CGT, AE-CGC, SCENRAC-CFTC et SNEP-SNCL-FAEN): trois seulement ont dépassé 10 % des voix, et six n'ont pas même atteint 5 %. Il y avait dans le second degré 11 listes pour les professeurs certifiés comme pour les agrégés, 12 listes pour les PLP... et pas moins de 6 listes pour les 1327 professeurs de chaire supérieure!

Il y a dans cette dépendance de moyens, vis-à-vis des entreprises et de l'État, et, en termes de répartition de ces moyens, dans cette dépendance du choix d'électeurs qui, pour la plupart, ne sont pas syndiqués, une difficulté réelle et un mécanisme pervers: ce qui, pour des syndicats forts, serait – et doit être en effet – un élément concret de la démocratie sociale, limite au contraire, dans un contexte de syndicats dispersés et affaiblis, les efforts de renforcement en termes d'adhérents et décourage les regroupements pourtant souhaités. La multiplicité des appareils syndicaux ainsi entretenue n'y conduit pas non plus: il est plus valorisant pour certains d'exister de manière indépendante, quitte à ne pas peser sur l'événement, que de joindre leurs efforts à d'autres pour construire un rapport de forces nécessaire, mais

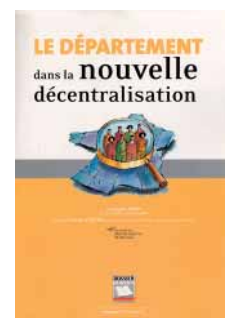
difficile à réaliser; c'est d'autant plus vrai dans un contexte où l'exposition médiatique comme les pratiques de gouvernement offrent des opportunités sans rapport avec la représentativité de chacun. Mais l'importance des enjeux électoraux, dans ce même contexte, a d'autres effets plus graves encore: elle pèse sur la liberté de réflexion, d'expression, de proposition, et sur la capacité d'action du syndicalisme; elle limite les évolutions historiques, qui rapprochent de fait les grandes organisations sur le terrain du réformisme, en les mettant perpétuellement en concurrence devant des clientèles électorales. Enfin, c'est un encouragement au repli sur les corporatismes, à la création d'organisations ou associations professionnelles toujours plus spécialisées, hors des grandes organisations syndicales. Certains en tirent argument pour évoquer la fin des organisations syndicales et l'émergence de nouveaux types d'organisation – conclusions fortement influencées par une situation particulière à notre pays, à un tel degré au moins. On ne peut pourtant imaginer le renforcement attendu des organisations syndicales sans qu'elles s'appuient sur cette confiance qui se manifeste aux élections professionnelles, et qui, malgré tout, reste en relation avec la force militante de chacune, donc avec le nombre de leurs adhérents. Faut-il donc, comme cela a été fait pour les élections municipales et régionales, modifier les mécanismes électoraux, pour que le pluralisme ne conduise pas à l'émiettement? Faut-il, comme il en est question, revoir les termes de la représentativité syndicale? Faut-il instituer, pour les accords d'entreprise ou les accords statutaires, le fait majoritaire, alors qu'aujourd'hui suffit la signature d'un ou plusieurs syndicats représentatifs, mais minoritaires? La réponse est, en partie, dans le camp des pouvoirs publics mais, bien entendu, le débat est d'abord dans le syndicalisme.

En effet, il ne faut pas attendre du patronat ni de l'État, même en des moments d'audace ou de lucidité, qu'ils encouragent le fait syndical majoritaire; si les droits obtenus, au fil du temps, ne sont pas négligeables, s'il sont apparus parfois comme le produit de la décision politique, parfois sans demande directe, ils ont toujours été une réponse au développement ou aux revendications syndicales. Il en est de même des évolutions possibles.

Il faut donc revenir, pour comprendre les difficultés de notre syndicalisme et pour en sortir, sur les sources historiques qui l'ont conduit là, plus marquées qu'on ne l'imagine, et souvent déformées sinon détournées, avec, au premier rang, la « Charte d'Amiens ».

Suite de l'article dans *Direction* n° 134

Dernier ouvrage reçu



LE DÉPARTEMENT DANS LA NOUVELLE DÉCENTRALISATION

Un ouvrage de 320 pages réalisé par Eugène MINOT, avocat spécialiste en droit civil, et coédité par l'Assemblée des Départements de France et La Lettre du cadre Territorial - avril 2005
Référence DE 337 - 79 €

La décentralisation est désormais un fondement de notre démocratie. Le département, institution d'administration locale bicentenaire, s'est vu tout récemment conforté par les nouvelles compétences que les mesures de décentralisation lui ont été transférées. Rédigé par un spécialiste, praticien du droit public, des collectivités territoriales et de l'administration d'un département, cet ouvrage offre un regard complet et exhaustif sur cette institution et son assemblée: mode d'élection, règles de fonctionnement, compétences et conditions de leur exercice, relations avec les autorités de l'État, les régions, les communes, l'intercommunalité. Au-delà, l'auteur commente la place du département au sein de la République française ainsi que dans le contexte de l'Europe. Il apporte quelques propositions de modernisation et contribue à nourrir la réflexion sur l'organisation de l'administration française et de l'action politique, gage de l'amélioration de la vie des citoyens.

■ *L'ouvrage peut être commandé par fax ou par courrier à:*

*La Lettre du cadre Territorial, BP 215
38506 Voiron CEDEX
Tél.: 04 76 65 87 17
Fax: 04 76 05 01 63
Site Internet: www.territorial.fr*

L'AUTEUR

Eugène MINOT, docteur d'État en droit et directeur général honoraire des services du département des Bouches-du-Rhône, est avocat spécialiste en droit public. Fondateur de l'Association nationale des hauts fonctionnaires des départements, il a été rapporteur extérieur au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et a dirigé un centre universitaire régional d'études territoriales (Curet).

Un ouvrage, un regard

Débattre pour réformer - L'exemple de l'école

Claude Thélot - Éditions Dunod 2005-19,5 €



Jean-Michel BORDES

Le livre de Claude Thélot *"Débattre pour réformer"* raconte, dans le détail, l'histoire d'un immense espoir et d'une immense déception. Celle d'un long processus qui a conduit à l'élaboration du rapport « *Pour la réussite de tous les élèves* » remis le 12 octobre 2004 au Ministre de l'Éducation Nationale, François Fillon. Celle d'une démarche ambitieuse et exigeante qui, appliquée là pour l'École – *"L'exemple de l'École"* en est le sous-titre – pourrait avoir valeur d'exemple.

Le titre de l'ouvrage, choisi par l'auteur, est chargé de sens. *"Débattre pour réformer"* pose en principe que réformer dans notre pays n'est plus envisageable sans un débat large, ouvert, hors des sphères essentiellement techniques. Pour la raison essentielle suivante: *"Deux des symptômes les plus significatifs – du changement démocratique – nous dit Claude Thélot, sont l'augmentation des abstentions lors des élections générales et la difficulté à rendre légitimes nos processus collectifs de décisions et du coup à faire respecter les règles (lois, décrets, etc....) qui en résultent"*.

Il faut donc *"tenter de 'relégitimer' nos processus de décisions démocratiques, de les enrichir pour les adapter à une démocratie constituée de gens éduqués"*, plus capables d'appréhender des questions complexes, mais plus exigeants et plus critiques à l'égard du système. Il faut consulter et débattre, solliciter les avis le plus largement possible, faire participer les citoyens, institutions, syndicats, intellectuels, etc.... puis formuler des recommandations avant de concrétiser le tout par des textes officiels.

Pour l'École, le moment semblait venu des questionnements et des propositions sur les problèmes qui préoccupent notre société. Que faire face à un monde en plein bouleversement (mondialisation), multiculturel, multilingue, multipolaire, comment s'insérer dans le contexte européen? Comment répondre aux problèmes auxquels doit faire face notre système éducatif: violence, "ghettoïsation" de certains quartiers, décentralisation accélérée, importance croissante de la formation tout au long de la vie? Comprendre pourquoi notre système éducatif ne progresse plus depuis plusieurs années, pourquoi nos résultats stagnent, pourquoi tant d'élèves (environ 60 000 par an) sortent de

l'école sans qualification, pourquoi la proportion des élèves qui obtiennent le bac stagne, pourquoi la part des élèves qui ne maîtrisent pas les fondamentaux ne diminue pas. S'interroger sur les conséquences des départs massifs en retraite et sur les mesures à prendre. Étudier l'opportunité éventuelle de *"réorganiser autrement, géographiquement et socialement"* notre système éducatif.

En demandant un débat national, le Président de la République, Jacques Chirac, confie une lourde tâche au Ministre de l'Éducation Nationale du moment, Luc Ferry, et à Claude Thélot, le grand organisateur de la consultation nationale.

D'abord réticents, les différents partenaires sollicités se prennent au jeu et participent nombreux au débat. L'organisation et la méthode de travail sont rigoureusement planifiées. On sait, dans les grandes lignes, comment cela s'est passé.

Claude Thélot estime satisfaisant le bilan des mois de consultation. Un courriel reçu par le rapporteur résume bien l'opinion générale de ceux qui y ont participé: *"Le rapport de la Commission Thélot répond très bien aux attentes exprimées lors du débat national sur l'avenir de l'école. L'organisation de ce débat sans précédent en terme de représentativité des usagers de*

l'école, donne une légitimité extrêmement forte aux conclusions de la Commission. Plus d'un million de participants au débat attendent maintenant du gouvernement l'élaboration d'une loi d'orientation réellement conforme aux recommandations du rapport de la Commission".

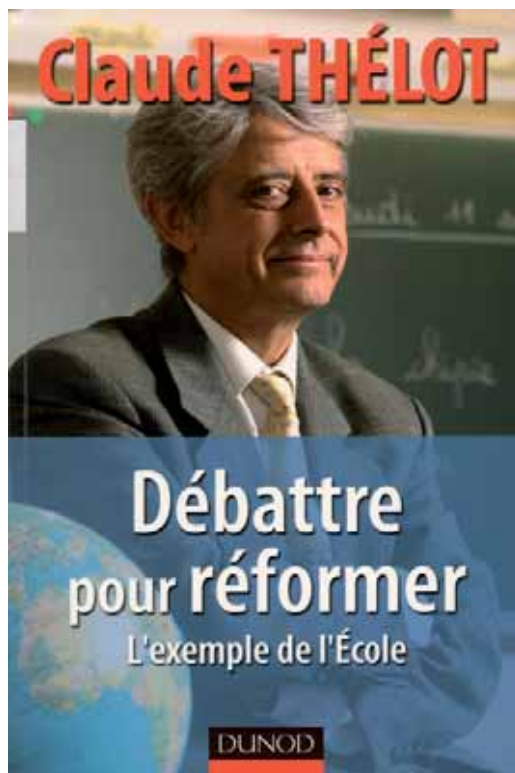
Las, l'obligation contenue implicitement dans le bon de commande initial de prendre en compte de manière correcte les conclusions de la Commission n'a pas été respectée.

Car François Fillon, le nouveau Ministre auquel est remis le rapport, ne se sent pas lié par l'engagement pris par son prédécesseur. Il néglige les avis de la Commission et ne consulte le rapporteur qu'une seule fois. Il prête une oreille attentive aux enseignants et aux syndicats hostiles aux propositions présentées. Et, comble de l'outrage ou... de l'incohérence, il fait procéder à de nouveaux sondages ou enquêtes et consulte experts, intellectuels, institutions qui avaient déjà été longuement entendus par la Commission. Enfin, certaines recommandations du rapport reprises sont ou tronquées, ou dénatées, ou totalement modifiées.

C'est donc une occasion ratée et une immense déception que Claude Thélot ne dissimule pas car au-delà même du peu de cas que le Ministre Fillon fait du très gros travail accompli par la Commission, c'est le processus choisi d'une consultation et d'un débat qui est sévèrement mis en cause.

Chacun se fera son idée sur le postulat de départ d'une telle démarche: aller au-delà des seules sphères techniques et de spécialistes pour élaborer les grands textes de notre législation en faisant appel à un large débat public et espérer ainsi obtenir un consensus plus fort. Pourquoi pas? Mais cette démarche nécessite que les initiateurs tiennent compte des avis exprimés. Faute de quoi c'est tout le système qui s'effondre et la confiance des partenaires sollicités, et au-delà des citoyens administrés, qui disparaît.

A la question que lui pose un journaliste du Nouvel Observateur à la fin d'une interview *"Changer l'école, mission impossible, alors?"*, Claude Thélot répond: *"Non, je ne crois pas, mais c'est très dur, alors que c'est si nécessaire"*. Une réponse comme en écho à la citation de Sénèque placée en exergue de son livre: *"Ce n'est pas parce que les choses sont difficiles que nous n'osons pas; c'est parce que nous n'osons pas qu'elles sont difficiles"*. A méditer!



Piloter un établissement scolaire à l'heure de l'Europe



L'école supérieure de l'éducation nationale, ESEN, a organisé un séminaire européen du 7 au 9 mars 2005 sur le thème de la direction des établissements scolaires. L'ESEN a autorisé *Direction* à publier pour l'information de ses lecteurs la synthèse des ateliers du 8 mars consacrés à « la comparaison du pilotage d'un établissement scolaire » dans les pays invités au séminaire (Angleterre, Hongrie, Italie, Suède).

Cette synthèse a été réalisée par Michel Jouve, ancien directeur de l'agence Socrates, antérieurement en poste à la commission européenne à Bruxelles. Il s'agit d'un document de travail qui a servi de base de discussion. Il peut intéresser tout personnel d'encadrement dans sa propre démarche professionnelle.

Nous remercions vivement l'ESEN de permettre la mise à disposition de ce texte.

Donatelle POINTEREAU

QUELS ACTEURS ET QUELLES RELATIONS DE L'ÉTABLISSEMENT AVEC SON ENVIRONNEMENT ?

DIFFÉRENTS TYPES D'ÉTABLISSEMENTS

Dans les quatre pays considérés à l'occasion du séminaire, l'organisation en cycles d'études est sensiblement différente de celle de la France. Le système italien est le plus proche du nôtre mais il est cependant différent en ce sens que la durée des cycles n'est pas superposable avec la nôtre. Une réforme en cours s'applique déjà au 1^{er} degré et est à l'étude pour le second degré. L'évolution va vers une décentralisation accrue et une autonomie ; l'école ancienne jugée trop rigide pour s'accommoder à tous les types d'enfants gagne en flexibilité.

Le système anglais est lui aussi, sur ce point particulier, proche du nôtre mais il s'en distingue par la présence d'évaluations à des étapes clés, dès l'âge de 5 ans, pour mesurer la progression des élèves.

Les cycles préscolaires et primaires sont relativement semblables aux nôtres. En revanche, l'école secondaire de 1^{er} cycle dure 3 ans alors que celle du second degré dure 5 ans.

En Hongrie et en Suède, les modèles sont relativement comparables. L'accueil

en maternelle est assuré jusqu'à 6 ans en Suède, suivi d'une classe préparatoire pendant un an. En Hongrie, les élèves peuvent rester jusqu'à 7 ans en maternelle, après quoi ils accèdent à l'école élémentaire, dont la durée des études de huit ans est divisée en deux cycles de quatre ans chacun, mais sans examen entre les deux. L'âge y est moins un critère pour passer d'un niveau à un autre que la maturité physique et intellectuelle. En Suède aussi, il y a un cycle de scolarité obligatoire qui suit les élèves de 7 à 16 ans, et toute notation des élèves est strictement prohibée avant l'âge de 14 ans. Il y a donc une continuité entre ce qui chez nous est séparé entre primaire, premier cycle et second cycle secondaires. Cela permet une stratégie d'utilisation du corps enseignant fondée sur la continuité, encouragée par la compétence pluridisciplinaire des enseignants (pour une classe, quatre ou cinq professeurs seulement constituent l'équipe pédagogique, qui suit une classe pendant au moins deux ans)

On trouve partout des types d'établissements au niveau du lycée qui sont semblables à ceux qui nous sont familiers : classique, technique, professionnel, avec parfois un certain flottement pour ce qui concerne le technique : doit-on favoriser la part de l'enseignement général, afin de préparer les enfants à la poursuite d'études au niveau supérieur, ou doit-on au contraire renforcer la dimension professionnelle ? Cela peut avoir des incidences,

entre autres, sur la nature de la tutelle dont ils relèvent.

LA TUTELLE

En règle générale, on constate une diminution du pouvoir d'intervention de la tutelle centrale. Le plus souvent, le ministère définit les orientations et fixe des objectifs généraux, mais délègue tout ce qui concerne les programmes et les méthodes à divers niveaux opérationnels, soit régionaux ou municipaux, soit même partiellement directement aux chefs d'établissement.

La Hongrie a un système politique encore assez proche du nôtre, dans la mesure où des agences nationales pour l'éducation fixent un certain nombre de choses concernant non seulement les objectifs mais encore les programmes. Mais la part de contrôle au niveau local s'accroît, avec la structure intéressante du conseil départemental, élu par les habitants, et comprenant un grand nombre de professionnels de l'éducation, qui influent sur la gestion des établissements du secondaire.

Un des domaines où, de façon critique, se joue l'autonomie des établissements, et partant, la responsabilité des chefs d'établissement, est celui du financement et de la gestion financière. En Italie, le financement du corps enseignant et du fonctionnement général relève encore d'une responsabilité nationale mais une partie importante des financements pro-

vient des collectivités territoriales, soit pour des types de personnels tels que les personnels de service ou médicaux, soit pour des programmes ou des missions spécifiques, notamment celles liées à la dimension professionnelle.

En Angleterre, la tutelle centrale joue un rôle important dans le pilotage de la politique d'éducation : des objectifs et les moyens de contrôler la qualité des résultats sont déterminés au niveau gouvernemental ; en outre un certain nombre d'organismes spécialisés se chargent d'aspects techniques particuliers, jouant un rôle tout à la fois de vérification et de soutien aux établissements (*qualification and curriculum authority* ou *College for school leadership*). Il faut noter l'importance en Angleterre de la société civile autant que des autorités politiques locales pour influencer sur les orientations des écoles.

En Suède, la dévolution de pouvoir aux autorités municipales est très grande, en ce sens que le budget des établissements est fourni par ses collectivités locales. L'état, lui, jouit d'une certaine responsabilité, en ce sens qu'il donne des orientations qui servent de directives, mais de peu de pouvoir, dans la mesure où les politiques de financement et de personnel ne lui appartiennent pas. Dans ce système, celui qui détient à la fois le plus grand pouvoir et la plus grande responsabilité est le chef d'établissement, sur qui repose la détermination de l'orientation pédagogique, le recrutement des personnels et la gestion financière.

La situation du chef d'établissement dans les systèmes où il jouit d'une grande autonomie présente d'évidents avantages en termes d'exercice de son métier et de responsabilités, mais il induit aussi des servitudes. Il est en général soumis à une évaluation beaucoup plus stricte de ses performances, à partir des résultats obtenus par son établissement par rapport aux objectifs fixés et en fonction des indicateurs en vigueur. Et, là où ses conditions matérielles sont enviables, il peut aussi être soumis, en contrepartie, à un risque comparable à celui d'un chef d'entreprise qu'il est : il peut être renvoyé du jour au lendemain par les autorités qui le financent (Angleterre) ; s'acheminer vers une logique d'entreprise à un prix. En outre, le financement local peut être soumis à des aléas liés aux variations économiques et à des évolutions démographiques locales plus sensibles que dans le cas de financements nationaux.

LES USAGERS

Dans la plupart des pays, il existe des structures ad hoc permettant aux parents, et à un moindre degré aux élèves, de participer aux débats autour des orientations de l'établissement et à la gestion des établissements. Cela peut prendre une ampleur même assez déterminante, comme en Hongrie, où l'avis des parents et des syndicats, en même temps que

celui des enseignants, est pris en compte par le conseil départemental qui nomme le chef d'établissement.

En Italie, outre une représentation significative des usagers au niveau secondaire (1/4 parents, 1/4 élèves et 1/2 enseignants), un parent est élu président du conseil d'administration.

En Angleterre, le *governing body* représente toutes les parties prenantes de l'éducation pour l'établissement et joue un rôle très concret en matière de programme, de finances, d'information et d'évaluation. Les parents, les élèves, les sponsors y sont représentés aux côtés des personnalités plus directement liées à l'éducation elle-même, enseignants et politiques.

QUEL MODE DE GOUVERNANCE ET QUELS CHAMPS D'ACTION DANS L'ÉTABLISSEMENT SCOLAIRE : OUTILS, MÉTHODES ET PRATIQUES ?

L'AUTONOMIE DU CHEF D'ÉTABLISSEMENT

Comme on vient de le voir, le chef d'établissement jouit d'une autonomie déjà acquise ou croissante dans les quatre pays concernés. Dans tous les cas, les objectifs et parfois les priorités sont définis par une tutelle, souvent au niveau national. Cela est conforme à ce que l'on a entendu concernant la politique européenne en matière d'éducation, dans la ligne du sommet de Lisbonne. Il est de la responsabilité des états de formuler nationalement des objectifs conformes à ce que les états membres ont défini communément en la matière. Là où les choses diffèrent, c'est sur la manière d'atteindre ces objectifs. C'est là qu'interviennent les chefs d'établissement, en raison de la diversité de l'étendue de leur responsabilité en matière de programme et de pédagogie.

On peut parler aujourd'hui de politique d'établissement dès l'enseignement scolaire et non pas simplement au niveau de l'enseignement supérieur.

En Suède, le ministère définit les objectifs et les programmes de façon non détaillée. Les objectifs sont définis en termes de compétences et en termes d'un socle relativement général de connaissances, discipline par discipline ; il reste au chef d'établissement à déterminer tout le reste, contenu, personnel enseignant, horaires et vie de l'établissement, sans oublier la gestion du budget, pour lequel, à l'intérieur des grands chapitres fixés par sa tutelle (la municipalité), il jouit d'une grande liberté pour répartir les dépenses au mieux afin d'atteindre les objectifs.

En Angleterre, des différences existent avec la Suède, soulignées plus haut, mais, pour l'essentiel, le chef d'établissement a

également une fonction marquée par une grande autonomie. Dans les deux cas, ce sont des chefs d'entreprise et la définition de leur métier complexe s'est précisée, avec des indicateurs que l'on peut résumer par les mots : passion, vision, engagement, sens de l'organisation et de la planification, communication et compréhension. Il faut à la fois faire bien les choses (*management*) et faire les bonnes choses (*leadership*). En outre, le chef d'établissement, gestionnaire d'un budget et dépositaire d'une mission, doit rendre des comptes sur la bonne exécution de ses tâches (*accountability*).

En Hongrie, le chef d'établissement, dans le cadre d'une autonomie moindre, comme on l'a vu, a tout de même un rôle déterminant à jouer en matière d'élaboration de programmes en fonction d'indications nationales. Non soumis à évaluation, il procède par autoévaluation.

Il est à noter que le chef d'établissement doit enseigner deux heures par semaine, ce qui le maintient en contact avec l'enseignement actif : est-ce là la raison de cette originalité ou bien s'agit-il d'une mesure d'économie ? Est-ce compatible avec le progressif accroissement de l'autonomie, et des tâches qui l'accompagnent ? Il semble que les personnels d'encadrement en Angleterre conservent également des tâches d'enseignement.

Par comparaison, le chef d'établissement italien a des fonctions et une marge de manœuvre assez comparables à celles de ses homologues français. Toutes les tâches d'administration traditionnelle relèvent de sa compétence, liées à son statut légal et à son rôle d'animateur de l'équipe pédagogique. Mais l'évolution à venir permet de penser que, comme c'est déjà le cas dans le premier cycle, il n'existera plus de programmes nationaux, ce qui ouvrira des possibilités nouvelles en matière d'initiatives pédagogiques, en accord avec les conditions locales de l'école.

LA VIE SCOLAIRE

Il est intéressant de constater que le concept de vie scolaire n'a jamais été pris dans le même sens dans chacun des ateliers, comme si la conception de la vie scolaire à la française, définie dans l'atelier de la Hongrie comme « tout ce qui n'est pas de l'enseignement », n'avait pas grand sens dans le cas des pays invités. Doit-on voir là une ambiguïté résultant de la différence considérable entre le rôle des enseignants et le calcul de leur temps de travail en France et dans les autres pays ? Dans la plupart des exemples qui ont été détaillés, le service des enseignants, beaucoup plus lourd en volume horaire que celui des français, en tout cas en nombre d'heures de présence, comporte à la fois des heures passées devant la classe et des heures passées dans l'établissement pour d'autres tâches, liées précisément à ce que l'on appellerait peut-être la vie de l'établissement, réduisant sans doute de ce fait le hiatus existant entre enseignement et le reste.

LE RECRUTEMENT ET LA GESTION DES PERSONNELS

Une fois de plus, pour ce qui concerne l'Italie, les similitudes avec la France sont grandes en ce domaine. Les enseignants doivent être diplômés et avoir réussi un concours de recrutement; ils deviennent alors fonctionnaires et le chef d'établissement n'a pas de pouvoir pour leur nomination. Il peut seulement recruter des enseignants pour des remplacements de courte durée.

Dans les autres pays, le recrutement est beaucoup plus local et relève de la responsabilité du chef d'établissement, en général assisté par une commission d'enseignants de la discipline. Ce qu'il importe de noter, c'est que cette tâche de sélection est particulièrement importante, dans la mesure où le chef d'établissement doit rendre des comptes sur ses résultats. Un mauvais choix d'enseignant nuit à la qualité des performances de l'établissement. Dans un pays comme la Suède, où le chef d'établissement n'a aucun pouvoir pour licencier un enseignant sauf pour faute très grave, le choix des enseignants devient particulièrement important. C'est sans doute pourquoi s'est développé le travail en équipe entre les enseignants intervenant avec le même groupe d'élèves, tout comme le travail de conseil aux enseignants débutants ou nouveaux dans l'établissement par leurs collègues de la même discipline.

La formation continue des personnels n'a guère pu être abordée dans les ateliers.

En Suède cependant, il est intéressant de noter que ce type de formation est assuré par des entreprises privées, à un coût relativement élevé. C'est le chef d'établissement qui approuve les propositions faites par son personnel, à l'intérieur de l'enveloppe budgétaire qu'il met à leur disposition, provenant du budget général qu'il a à gérer. La Hongrie impose 120 heures de formation tous les 7 ans, avec un système d'accréditation.

QUELS MÉTIERS QUELLES COMPÉTENCES ET FORMATION DES PERSONNELS D'ENCADREMENT ?

COMPÉTENCES RECHERCHÉES ET MOYENS DE REPÉRAGE DES CANDIDATS

On est frappé, pour les questions liées au recrutement des chefs d'établissement, par la grande disparité de méthodes, qui vont des plus administrativement formelles aux plus informelles, ce qui ne signifie d'ailleurs pas que ce recrutement est moins pris au sérieux dans un cas que dans un autre.

Les chefs d'établissement en Italie relèvent d'un recrutement assez proche de

celui que nous connaissons. Sélectionnés sur diplômes, ils passent un concours puis subissent une formation spécifique. Ils postulent pour tous types d'établissements à l'issue d'un classement. La gestion de ces personnels et leur nomination sont l'affaire de l'état, sauf pour l'enseignement professionnel qui relève des régions.

Les personnels administratifs cadres ont fait l'objet d'une rénovation forte en Italie. Il est prévu de créer un poste de directeur des services techniques à côté de celui de directeur des services généraux et administratifs qui existe déjà. L'objet est de renforcer et de professionnaliser l'équipe de direction.

En Hongrie, le processus est plus local. Les postulants, titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur et de plus de 5 ans de pratique professionnelle, déposent une candidature auprès du conseil départemental (la tutelle) et un projet pour 5 ans. Ils sont convoqués devant un comité professionnel qui donne un avis au conseil départemental.

Celui-ci vote à bulletin secret. Les nominations sont faites pour 5 ans. Le chef d'établissement est assisté par deux adjoints pédagogiques et par un adjoint administratif.

En Angleterre, les bases de sélection des chefs d'établissement sont données par l'identification chez les candidats des qualités requises telles qu'elles ont été évoquées plus haut. Le CV doit faire apparaître le parcours antérieur en tant qu'enseignant, chef d'établissement ou chef d'établissement adjoint, ainsi que les qualifications que possède le candidat. Dès 2005, la qualification nationale NPQH (*National Professional*).

Qualification for Headship, gérée par le NCSL (*National College for School Leadership*), est obligatoire pour devenir chef d'établissement/directeur. Comme en Suède, on a le sentiment que le recrutement se fait de manière moins formalisée, en termes de procédures administratives, et plus comme on recrute un chef d'entreprise, comme on a déjà pu le noter.

En Suède, justement, beaucoup d'exigences sont émises au départ par l'état, les municipalités, les parents d'élèves et les élèves. Eu égard aux exigences, le chef d'établissement doit avoir une grande capacité de recul pour déterminer les besoins prioritaires, et une bonne capacité de négociation pour ses relations avec notamment les municipalités. Sans qu'il y ait de principe établi, il peut s'entourer d'une équipe pour la gestion d'aspects tels que les finances ou les ressources humaines. Mais cela, naturellement, à l'intérieur de l'enveloppe globale qui lui est allouée. Là encore, c'est une question d'aptitude à jauger les enjeux.

L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS DES PERSONNELS D'ENCADREMENT ET LEUR FORMATION

Pour l'Angleterre, les responsabilités du chef d'établissement sont de plus en

plus reconnues, souvent par des salaires relativement importants. Par contre, les rôles des non enseignants ont été insuffisamment reconnus. Depuis l'introduction, en 2002-2003, du programme « *Remodelling the School Workforce* », il y a une augmentation numérique importante de ce type de personnel: fin 2003, le Parlement a estimé à 50000 le nombre de postes supplémentaires à créer, tous types d'établissements confondus. C'est en fait un métier en pleine évolution.

Dans tous les cas, en Hongrie, les chefs d'établissement ont une expérience d'enseignants. A l'issue du contrat de 5 ans, en cas de non renouvellement, le chef d'établissement rejoint le corps des professeurs. Le même principe vaut pour les chefs d'établissement adjoints. Le salaire de base pour les chefs d'établissement et les enseignants est semblable; c'est pourquoi la fonction est peu attrayante.

En Suède, les mutations n'existent en principe pas pour les chefs d'établissement. Comme le reste du personnel enseignant, ils jouissent d'une très grande sécurité de l'emploi.

Cependant, certaines municipalités commencent à signer des contrats à durée limitée (6 ans, par exemple). De même, des cas existent de chefs d'établissement d'une notoriété exceptionnelle ayant été débauchés par certaines municipalités pour venir diriger des écoles dans leur juridiction.

LA FORMATION INITIALE ET LA FORMATION CONTINUE DES ENSEIGNANTS

En Hongrie, il n'y a pas de formation initiale des chefs d'établissement, en revanche il y a des possibilités de formation continue. Celle-ci deviendra obligatoire dès 2006. Le choix du type de formation est libre. Une initiative intéressante est la mise en place de réseaux de chefs d'établissement, qui permettent d'organiser des rencontres tous les deux mois, avec possibilité de visites d'autres établissements. C'est une possibilité d'échanges d'expériences qui constitue toujours une source d'enrichissement personnel et professionnel.

En Suède non plus, il n'y a pas de formation initiale particulière. C'est une connaissance pragmatique qui sert de passeport. Il n'est même pas absolument nécessaire d'avoir été enseignant pour occuper cette fonction. Une session de formation facultative existe toutefois, suivie par un grand nombre de postulants. Comme l'enseignement relève, comme d'autres secteurs, de la responsabilité des municipalités, celles-ci peuvent proposer des stages de formation continue aux chefs d'établissement comme à leurs autres employés.

En Angleterre, il existe un *National College of School Leadership*, avec un centre national et neuf centres régionaux, qui prépare à une certification. Le même établissement assure aussi la formation

continue. La part de la formation au *management* et à la gestion du personnel est très importante.

QUELLES MÉTHODES, QUELS CRITÈRES D'ÉVALUATION ET LEURS INCIDENCES SUR LE PILOTAGE ?

MÉTHODES D'ÉVALUATION DU FONCTIONNEMENT ET DES PERSONNELS DE L'ÉTABLISSEMENT

Dans tous les pays représentés au séminaire, l'évaluation est une démarche en pleine évolution et croissance. Dans certains pays, il s'agit d'une culture déjà bien établie; ailleurs, c'est une culture en voie de se développer. Partout, il s'agit d'un accompagnement nécessaire de l'autonomie et de la responsabilisation des acteurs de l'éducation, et en particulier des chefs d'établissement. Dans l'ensemble des exemples donnés, on constate une généralisation de la dévolution de tâches d'évaluation à des structures externes, souvent privées, qui assurent les tâches assurées chez nous par les inspecteurs pédagogiques et de l'administration.

En Angleterre, cela fait déjà quelques années que des structures très efficaces d'évaluation sont en place. La plus connue est désignée par le nom OFSTED, née en 1992 et honnie au départ par les acteurs de l'enseignement. Une des critiques, fondée en demeurant, était que le principe mis en place ne prenait pas en compte les caractéristiques sociales de l'établissement. Il a cependant résulté de ces évaluations, menées par cette structure indépendante du gouvernement et auxquelles les établissements étaient soumis tous les quatre ans, une amélioration de la qualité de l'enseignement et des résultats.

En 2003, on a glissé vers l'auto-évaluation, avec une évaluation du *leadership* à tous les niveaux de l'école. Simultanément, les inspections externes sont devenues plus rares pour les établissements qui fonctionnent bien. Un formulaire d'auto-évaluation vient d'être introduit, qui peut être renseigné par les acteurs du système éducatif et doit l'être au moins une fois par an. Il couvre le champ complet des aspects de l'activité et de la vie d'un établissement d'enseignement.

Enfin, le système PANDA permet d'évaluer la valeur ajoutée d'un établissement; il permet d'établir une courbe, année après année de la progression de l'école. Cela permet de rééquilibrer les données évaluatives pour ce qui concerne les établissements ayant le recrutement social le plus défavorisé.

En Hongrie, on parle surtout d'inspection, assurée principalement par le chef d'établissement. Il n'existe pas de corps d'inspection pédagogique. Des évaluations des élèves sont organisées par le

Ministère dans certaines disciplines. Elles donnent lieu à un classement des établissements par résultats. Les chefs d'établissement, eux, sont à l'abri des évaluations. L'autorité de tutelle supervise simplement le volet financier.

En Italie, une évolution est en train de se produire, avec le passage d'une évaluation individuelle à une évaluation globale de l'établissement. Les inspecteurs assurent maintenant surtout l'articulation entre l'état et les régions, ils promeuvent le contenu disciplinaire et leur nombre décroît.

Malgré tout, l'évaluation individuelle des chefs d'établissement est dans une phase expérimentale, sur la base du volontariat. Elle est menée par les inspecteurs régionaux; mais l'avenir de cette procédure est douteux, en raison du trop petit nombre d'inspecteurs.

Cette évaluation utilise les méthodes de l'entretien et du questionnaire. Les résultats sont communiqués au directeur régional et, après un entretien avec le chef d'établissement, ils deviennent définitifs.

Les évaluations des établissements sont faites par un institut extérieur au système. Les indicateurs, de type à la fois qualitatif et quantitatif, servant de base à cette évaluation portent sur tous les aspects du fonctionnement, de la politique et de la gestion de l'établissement. Pour ce qui relève de l'évaluation des élèves, les critères portent sur les compétences à acquérir plutôt que sur la restitution de connaissances. Ceci renforce le pilotage par objectifs et incite les chefs d'établissement à définir une politique fondée sur l'identification d'objectifs prioritaires parmi ceux proposés par le ministère.

En règle générale, comme cela a explicitement été souligné par la Suède, l'évaluation des enseignants par les chefs d'établissement peut se heurter à certaines limites lorsqu'il s'agit des contenus disciplinaires, fonction accomplie chez nous par le corps d'inspection. Dans la mesure où, dans plusieurs pays, ce corps n'existe pas, on peut s'interroger sur le fait de savoir si la mesure de la performance des élèves fournit des indications suffisantes sur la qualité des enseignants. Cela nous ramène à la politique de pilotage par objectifs et résultats.

INCIDENCES DES ÉVALUATIONS

Le système très élaboré de l'Angleterre permet de licencier un enseignant estimé insuffisant, lorsque toutes les aides et conseils sont restés infructueux. De la même façon, les compétences d'un chef d'établissement peuvent être mises en cause, menant dans certains cas à son licenciement.

En Suède, en revanche, les évaluations sont un outil d'auto-connaissance et un instrument de pilotage, mais le statut des personnels les prémunit complètement contre toute mesure de licenciement.

En Italie, le système est trop récent ou expérimental pour que des conséquences réelles soient liées à l'évaluation. Rien ne se produit pour l'instant pour les chefs d'établissement, mais cela peut changer, en raison de l'existence d'une rémunération en fonction des résultats. En revanche, les enseignants ne sont pas directement affectés.

CONFEDERATION EUROPEENNE DES SYNDICATS (CES)

La Confédération Européenne des Syndicats a décidé de publier tous les deux mois un bulletin d'informations qui assurera notamment une présentation régulière de ses activités (comités exécutifs, événements divers : conférences, manifestation, etc.), du contexte dans lequel elle évolue (actualité européenne sociale et dossiers en cours concernant le dialogue social) ainsi que ses réactions par rapport à celui-ci.

Vous retrouverez ce bulletin d'informations dans la rubrique « *actualités syndicales européennes* », accessible sur le site de l'UNSA à partir du bouton « l'UNSA et l'Europe ». <http://www.unsa.org/Europe/Index/Europe.html>

Le bulletin n° 1 www.etuc.org/IMG/pdf/NEWSLETTER_No1_FR.pdf met en lumière une actualité sociale importante et présente un dossier sur le modèle danois.

www.e-education-europe.org

Education-europe est un site dédié aux comparaisons des politiques d'éducation et de formation en Europe et à la diffusion d'informations sur la recherche européenne en éducation. Ce site a pour vocation :

- de contribuer à renforcer la perspective européenne dans l'élaboration des politiques éducatives,
- d'offrir une base conviviale de ressources et d'informations à la communauté des chercheurs, aux décideurs politiques, aux experts, aux associations professionnelles et aux praticiens,
- d'aider à tisser des liens entre les chercheurs, les décideurs politiques et les praticiens.

Chronique Juridique

Nomenclature de thèmes abordés dans les chroniques juridiques de DIRECTION
MISE À JOUR septembre 2004 – septembre 2005



Pascal BOLLORÉ

CHRONIQUE JURIDIQUE AJOUT N° 133

THÈME	SUP.	AUT.	RÉSUMÉ OU INDICATIONS	N°	PAGES	DATE
A						
Abrogation de textes anciens	CR	PB BV	Circulaire du 10 juin 2004 entérinant la disparition de textes obsolètes	122	39	10/2004
Accès à une salle de concours	CR	PB BV	Rejet d'un recours sur l'impossibilité d'accéder à la salle du concours	122		10/2004
Accidents des élèves/machines dangereuses	CR	BV PB	Refus des dérogations au travail des élèves sur machines dangereuses	123	28-29	11/2004
Accidents des élèves/machines dangereuses	CR	BV PB	Nouveau jugement d'un tribunal.	131	49	08-09/2005
Actes administratifs : transmission	FT	MP	La transmission des actes administratifs	131	50	08-09/2005
Activité lucrative d'un personnel de direction	CR	PB BV	Compatibilité des fonctions de direction et de gestion d'une entreprise agricole	122	41	10/2004
Archives : conservation dans l'établissement	CR	BV PB	Nouvelle instruction interministérielle sur la durée de conservation des archives dans un EPLE	130	79	07/2005
Assiette de cotisation et de pension	Art	JDR	Confusion sur les deux notions	122	38	10/2004
Assistants d'éducation : agents de l'État?	CR	BV PB	Refus d'une collectivité d'accorder une concession de logement à un A. éduc. non reconnu agent de l'État.	130	79-80	07/2005
Assistant d'éducation : cité scolaire	CR	PB	Assistants d'éducation dans une cité scolaire	126	39	03/2005
Association de parents d'élèves : diffusion de documents dans un établissement	CR	BV PB	Possibilité de diffuser des documents dans un établissement – circulaire et principe de neutralité du Service Public	130	80-81	07/2005
Autorisation préalable à une intervention chirurgicale	Art	BV	Disparition réglementaire de cette demande d'autorisation préalable	121	45	09/2004
C						
Circulaires : absence de valeur réglementaire	CR	PB BV	Rejet d'une demande d'une association s'appuyant sur une circulaire	122	41	10/2004
Code civil : bicentenaire	CR	BV PB	Réflexions sur le code civil à l'occasion de son bicentenaire	124	57-58	12/2004
Commission d'appel des Conseils de discipline : procédure	CR	PB BV	Convocation du chef d'établissement devant la commission rectorale : une procédure normale?	122	40-41	10/2004
Commission permanente	CR	BV PB	Dysfonctionnements introduits dans la composition par la nouvelle réglementation	123	28	11/2004
Conseil d'administration	CR	BV PB	Difficultés nées de la modification de la composition	124	54	12/2004
Conseil d'administration : groupements de communes	CR	BV PB	Représentants au conseil d'administration	124	54	12/2004
Conseil de discipline	CR	BV PB	Nouvelle modification de la composition	123	28	11/2004

Un encart a été publié dans le n° 123 de Direction donnant la nomenclature des thèmes abordés dans les chroniques juridiques de juin 2000 à juin 2004. Nous vous proposons ici une mise à jour pour la période septembre 2004 à septembre 2005. Elle se présente dans le même format que l'encart précédent, sous forme d'un recto verso qui pourra être découpé et inséré dans le livret de 2004.

AJOUT N° 133 CHRONIQUE JURIDIQUE

THÈME	SUP.	AUT.	RÉSUMÉ OU INDICATIONS	N°	PAGES	DATE
Conseil de la vie lycéenne	CR	BV PB	Nouvelles modalités de son élection	124	54-55	12/2004
Conseil Supérieur de l'Éducation	CR	PB BV	La consultation du CSE est une formalité obligatoire	122	41	10/2004
Contrôle des actes de l'action éducatrice	CR	BV PB	Les actes du chef d'établissement et du conseil d'administration dans le cadre de l'action éducatrice.	124	55-56	12/2004
D						
Décentralisation: convention avec les collectivités territoriales	CR	BV PB	Premiers exemples de conventions	130	79-80	07/2005
Décentralisation: le retour des féodalités... juridiques	Art	PB	Refus de DBM et logements de fonctions... Ingérences, excès de pouvoir...	128	30-31	05/2005
Décision budgétaire modificative: mise en cause du principe d'autonomie	Art	PB	Refus d'une DBM sans motif réglementaire	128	30-31	05/2005
Délégués élèves	CR	BV PB	Modifications	123	28	11/2004
Déménagement	CR	BV PB	Remboursement des frais de déménagement après mutation dans les TOM.	123	30	11/2004
Demi-pensionnaire: sorties et règlement intérieur	CR	BV PB	Possibilités d'autoriser les demi-pensionnaires à sortir de l'établissement sur demande des parents	130	80	07/2005
Dénonciation calomnieuse	CR	PB	Dénonciation calomnieuse	126	39	04/2005
E						
Enquête de police: documents	CR	BV	Communication de documents dans le cadre d'une enquête de police	128	29	05/2005
Enseignement obligatoire: responsabilité de l'État de l'assurer	CR	PB BV	Condamnation de l'État pour n'avoir pas assuré pendant une « période appréciable » des enseignements	122	41	10/2004
Exclusion définitive d'un élève	Art	BV	Décision d'un tribunal administratif: le chef d'établissement ne peut prononcer seul la sanction d'exclusion définitive	122	41	10/2004
F						
Fouille en milieu scolaire	CR	BV PB	Droit de fouille en milieu scolaire	122	42	10/2004
G						
Groupements de communes	CR	PB BV	Représentation dans les conseils d'administration des EPLE	124	55	12/2004
I						
Inspection d'un enseignant en son absence	CR	PB BV	Validité de la procédure d'évaluation	122	41	10/2004
L						
Laïcité: circulaire	CR	BV PB	Mise en œuvre de la circulaire pour l'application de la loi sur la laïcité - textes des IA	122	40	10/2004

Un encart a été publié dans le n° 123 de Direction donnant la nomenclature des thèmes abordés dans les chroniques juridiques de juin 2000 à juin 2004. Nous vous proposons ici une mise à jour pour la période septembre 2004 à septembre 2005. Elle se présente dans le même format que l'encart précédent, sous forme d'un recto verso qui pourra être découpé et inséré dans le livret de 2004.

CHRONIQUE JURIDIQUE

AJOUT N° 133

THÈME	SUP.	AUT.	RÉSUMÉ OU INDICATIONS	N°	PAGES	DATE
Laïcité : premier recours contre la réglementation	CR	PB BV	Premier recours contre la réglementation sur le port de signes religieux	123	30	11/2004
Liste électorale des parents d'élèves	CR	BV PB	Modification du décret du 30 août 1985 pour la constitution du corps électoral des parents d'élèves	122	39-40	10/2004
Logements de fonction : affectation	CR	PB	Affectation des logements de fonction	126	38	03/2005
Logements de fonction : conseil général du Rhône	CR	BV PB	Excès de pouvoir d'un conseil général quant aux logements de fonction	124	56-57	12/2004
Logements de fonction : conseil général de Seine-Saint-Denis	Art	PB	Ingérence et excès de pouvoir	128	30-31	05/2005
Logements de fonction : obligations	CR	PB	Obligations liées à l'utilisation d'un logement de fonction concédé	126	38	03/2005

M

Majeurs : scolarisation	CR	BV PB	Scolarisation des élèves majeurs	128	28	05/2005
Marchés publics : nouvelles règles pour le budget	CR	BV PB	Modifications des règles de marché public – préparation du budget	124	57	12/2004
Mise à pied d'un personnel de droit privé	CR	BV PB	Conditions de mise à pied d'un aide-éducateur	123	30	11/2004
Personnel de Direction : carrière	CR	PB	Avantage de carrière pour exercice dans des quartiers difficiles	131	49	08-09/2005
Personnel de Direction : indemnités	CR	PB	Régularisation d'indemnités perçues à tort	128	29	05/2005
Personnel de Direction : Pension	CR	PB	Annulation par un tribunal administratif du calcul d'une pension sur un montant inférieur au revenu perçu.	128	29	05/2005
Personnel de Direction : Pension	CR	PB	Rejet par un tribunal administratif de la demande de prise en compte de la catégorie détenue au moment de la retraite.	128	29-30	05/2005
Personnel de Direction : reclassement	CR	BV PB	Contestation après un délai de 4 ans d'un reclassement dans le corps des personnels de direction	128	29	05/2005
Parents délégués au conseil de classe	CR	BV	Parent non membre d'une association	123	29	11/2004
Procédure disciplinaire dans les EPLE	Art	BV PB	Des questions simples et précises, des réponses qui le sont moins.	125	41-42	01-02/2005
Professeur : diffusion d'informations pénales en classe	CR	BV PB	Conséquence des propos d'un enseignant en classe, relatifs à une affaire pénale.	130	79-80	07/2005
Punitions scolaires	CR	BV PB	Une incompréhensible régression de l'état de Droit. Application d'une circulaire de 2004	124	55	12/2004

R

Recours : délais d'action	CR	PB	Délais pour introduire un recours	123	30	11/2004
---------------------------	----	----	-----------------------------------	-----	----	---------

Un encart a été publié dans le n° 123 de Direction donnant la nomenclature des thèmes abordés dans les chroniques juridiques de juin 2000 à juin 2004. Nous vous proposons ici une mise à jour pour la période septembre 2004 à septembre 2005. Elle se présente dans le même format que l'encart précédent, sous forme d'un recto verso qui pourra être découpé et inséré dans le livret de 2004.

AJOUT N° 133 CHRONIQUE JURIDIQUE

THÈME	SUP.	AUT.	RÉSUMÉ OU INDICATIONS	N°	PAGES	DATE
Recours : voies d'action	CR	PB	Certaines matières (ex les pensions) ne donnent pas lieu à appel, mais à cassation devant le Conseil d'État	128	30	05/2005
S						
Service de vacances	CR	PB	Service de vacances dans le petits établissements	128	28-29	05/2005
Service de vacances : complément	CR	BV PB	En complément à la chronique du numéro 128	130	49	08-09/2005
Signalement/enfance en danger	Art	BV	Mise en cause d'un chef d'établissement pour non signalement	127	37-39	05/2005
Syndicat/stage dans un établissement	CR	BV PB	Organisation d'un stage syndical dans un établissement sans l'accord du chef d'établissement	123	30	11/2004
T						
Tarifs de demi-pension : condamnation d'un établissement	CR	BV PB	Conséquence du refus d'une remise d'ordre	123	29-30	11/2004
V						
Vacataires : contrats	CR	PB	Signature des contrats de vacation	126	39	03/2005

AUT. = AUTEURS
 DB = Dominique Bedel
 PB = Pascal Bolloré
 JCL = Jean Claude Lafay
 JDR = Jean Daniel Roque
 BV = Bernard Vieilledent

SUP. = Support
 Art = Article
 CE = Circulaire épinglée
 CR = Compte rendu
 E = Entretien
 FT = Fiche technique

Un encart a été publié dans le n° 123 de Direction donnant la nomenclature des thèmes abordés dans les chroniques juridiques de juin 2000 à juin 2004. Nous vous proposons ici une mise à jour pour la période septembre 2004 à septembre 2005. Elle se présente dans le même format que l'encart précédent, sous forme d'un recto verso qui pourra être découpé et inséré dans le livret de 2004.

Prévoyance — Secours décès

Une aide financière immédiate pour vos proches



GROUPE CAISSE DES DÉPÔTS

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

FAIRE FACE AUX PREMIERS FRAIS FINANCIERS

Envisager l'avenir sereinement, c'est aussi prévoir les risques. Le décès d'un proche met souvent la famille dans une situation délicate. C'est pourquoi le syndicat propose à ses **adhérents une solution simple, accessible et sûre**: la garantie Secours Décès. En choisissant ce service, vous assurez à vos proches, en cas de décès, le versement d'un **capital secours de 1 067,14 €, dans un délai de trois jours**. Cette aide financière immédiate libère vos proches des premiers frais financiers.

UNE SOLUTION POUR TOUS

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

UNE ADHÉSION SIMPLE ET IMMÉDIATE

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

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

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

UN PARTENAIRE DE RENOM

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

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

I – Les adhérents

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

II – Garantie du secours

Le Congrès fixe le montant du secours qui, en cas de décès d'un adhérent, est envoyé d'urgence à son bénéficiaire. Actuellement, le capital de secours est de 1 067,14 €.

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

III – Cotisation annuelle

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

IV – Gestion

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

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

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

Pour bien remplir la fiche d'adhésion

1 LE NUMÉRO D'ADHÉRENT

- Ne concerne que les adhérents du SNPDEN en 2004-2005.
- Il s'agit du numéro d'adhérent (4 chiffres) figurant sur la carte 2004-2005 en dessous de l'Académie.

2 CLASSE, ÉTABLISSEMENT EMPLOI

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

3 LE NUMÉRO D'IMMATRICULATION DE L'ÉTABLISSEMENT

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

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

- La caisse remet sans formalité et sans délai une somme de 1067,14 € à l'ayant droit désigné de tout adhérent décédé (voir précisions dans l'article secours/décès dans ce numéro).

Adressez la fiche d'adhésion complétée à :

SNPDEN - ADHÉSIONS, 21 Rue Béranger - 75003 PARIS

Paiement par chèque :

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

Prélèvement bancaire :

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

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

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

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

5 LES COTISATIONS

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

Actifs INM	Cotisation	ou 3 prélèvements automatiques de	Cotisation avec secours/décès (+ 12,96 €)	ou 3 prélèvements automatiques de
Inférieur à 551	122,55 €	41,36 €	135,51 €	45,68 €
de 551 à 650	143,87 €	48,46 €	156,83 €	52,78 €
de 651 à 719	165,18 €	55,57 €	178,14 €	59,89 €
de 720 à 800	175,84 €	59,12 €	188,80 €	63,44 €
de 801 à 880	183,83 €	61,79 €	196,79 €	66,11 €
de 881 à 940	199,82 €	67,11 €	212,78 €	71,43 €
de 941 à 1020	215,80 €	72,44 €	228,76 €	76,76 €
au-dessus de 1020	234,45 €	78,66 €	247,41 €	82,98 €

Pensionnés (Indice Brut)	en CFA (INM)	Cotisation	ou 3 prélèvements automatiques de	Cotisation avec secours/décès (+ 12,96 €)	ou 3 prélèvements automatiques de
inf. à 661	inf. à 551	81,70 €	27,74 €	94,66 €	32,06 €
de 661 à 792	de 551 à 650	95,91 €	32,48 €	108,87 €	36,80 €
de 793 à 883	de 651 à 719	110,12 €	37,22 €	123,08 €	41,54 €
de 884 à 989	de 720 à 800	117,23 €	39,59 €	130,19 €	43,91 €
de 990 à 1105	de 801 à 880	122,55 €	41,36 €	135,51 €	45,68 €
de 1106 à 1188	de 881 à 940	133,21 €	44,91 €	146,17 €	49,23 €
sup. à 1188	sup. à 940	143,87 €	48,47 €	156,83 €	52,79 €

Fiche d'adhésion 2005/06

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

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

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

LISEZ BIEN les instructions jointes.

MERCI de nous renouveler votre confiance.

Actif

RENOUVELLEMENT NOUVEL ADHÉRENT

CHANGEMENT D'ADRESSE? Oui Non

FAISANT FONCTION DÉTACHEMENT LISTE D'APTITUDE LAURÉAT DU CONCOURS

ANNÉE D'ENTRÉE DANS LA FONCTION:

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

N° ADHÉRENT DÉPARTEMENT ACADÉMIE

(4 chiffres)

M. M^{me} M^{lle} Date de naissance:

NOM: PRÉNOM:

Classe: HC 1^{re} 2^e Échelon: Indice: } Total figurant sur la feuille de paye:

Établissement: 1^{er} 2^e 3^e 4^e 4^e ex. BI: }

Chef: → NBI:

Adjoint:

Indice total:

Établissement: LYCÉE COLLÈGE LYCÉE PROFESSIONNEL EREA SEGPA

AUTRES Préciser dans ce cas:

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

Nom de l'établissement:

ADRESSE:

CODE POSTAL: VILLE:

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

Mèl: @

Secours décès (12,96 €): Oui Non

Si oui: renseignements concernant le bénéficiaire:

Nom: Prénom:

Adresse:

Code postal: Ville:

Montant de la cotisation SNPDEN
Secours Décès (éventuellement: 12,96 €)
Montant total du chèque

Règlement: CCP BANCAIRE PRÉLÈVEMENT

à: le:

Signature de l'adhérent:

Fiche d'adhésion 2005/06

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

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

RENOUVELLEMENT	<input type="checkbox"/>	NOUVEL ADHÉRENT	<input type="checkbox"/>
CHANGEMENT D'ADRESSE ?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>	CFA (2004-2005)	<input type="checkbox"/>

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

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

M. M^{me} M^{lle} Date de naissance:

NOM: PRÉNOM:

ADRESSE TRÈS PRÉCISE:

CODE POSTAL: VILLE: TÉLÉPHONE:

Mèl: @

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

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

Classe: HC 1^{er} 2^e

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

INDICE BRUT: B ou HA3

Secours décès (12,96 €): Oui Non

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

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

Remarques ou suggestions...

ATTENTION : Si vous avez toujours le même numéro de compte et si vous avez déjà fourni une autorisation de prélèvement - **NE PAS REMPLIR !**

DEMANDE DE PRÉLÈVEMENT

La présente demande est valable jusqu'à annulation de ma part à notifier en temps voulu au créancier.

NOM, PRÉNOMS ET ADRESSE DU DÉBITEUR		DÉSIGNATION DE L'ÉTABLISSEMENT TENEUR DU COMPTE À DÉBITER	
Codes Établissement Guichet N° de compte Clé RIB		NOM ET ADRESSE DU CRÉANCIER	
Date		SNPDEN 21 rue Béranger 75003 Paris	
Signature:			

Les informations contenues dans la présente demande ne seront utilisées que pour les seules nécessités de la gestion et pourront donner lieu à exercice du droit individuel d'accès auprès du créancier à l'adresse ci-dessus dans les conditions prévues par la délibération n° 80 du 1^{er} avril 1980 de la commission informatique et libertés.

AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT J'autorise l'Établissement teneur de mon compte à prélever sur ce dernier, si sa situation le permet, tous les prélèvements ordonnés par le créancier désigné ci-dessous. En cas de litige sur un prélèvement je pourrai en faire suspendre l'exécution par simple demande à l'Établissement teneur de mon compte. Je réglerai le différend directement avec le créancier.

N° NATIONAL D'ÉMETTEUR

4 2 5 3 9 1

NOM, PRÉNOMS ET ADRESSE DU DÉBITEUR		NOM ET ADRESSE DU CRÉANCIER	
		SNPDEN 21 rue Béranger 75003 Paris	
Codes Établissement Guichet N° de compte Clé RIB		NOM ET ADRESSE POSTALE DE L'ÉTABLISSEMENT TENEUR DU COMPTE À DÉBITER	
Date			
Signature:			

Prière de renvoyer les deux parties de cet imprimé au créancier sans les séparer en y joignant obligatoirement un Relevé d'Identité Bancaire (RIB).

Questions des parlementaires

Réponses des ministres



Christiane SINGEVIN

10 CLASSES PRÉPARATOIRES ET ENSEIGNEMENT POST-BACCALAURÉAT

AN (Q) n° 55040 du 11 janvier 2005 (M. Michel Zumkeller): discrimination positive aux concours d'entrée aux grandes écoles

Réponse (JO du 20 septembre 2005 page 8765): le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche a mis en œuvre un certain nombre de mesures ciblées visant à favoriser l'accès dans les grandes écoles d'étudiants issus de milieux défavorisés. Ainsi des conventions, dites conventions d'éducation prioritaire dont les premières datent de 2001, ont été signées entre des lycées classés en zone d'éducation prioritaire et l'Institut d'études politiques de Paris, afin que celui-ci apporte un soutien scolaire aux élèves pour faire connaître ses formations, et que les étudiants puissent ainsi, s'ils en ont le niveau, y accéder. A ce jour, 23 lycées ont conclu une convention avec l'IEP, ce qui porte le total d'admis, depuis le début du programme, à 132. Un bilan sera dressé au bout de cinq années de fonctionnement. Citons également l'initiative de l'ESSEC qui, en partenariat avec 6 lycées de Cergy-Pontoise et ses environs, par son programme « Une prépa, une grande école, pourquoi pas moi ? » souhaite accroître les chances des lycéens issus de milieux modestes ou défavorisés, de poursuivre et de réussir des études supérieures ambitieuses, par un accompagnement de ces élèves sous forme de

tutorat, de sorties culturelles, d'ateliers spécialisés, de visites d'entreprises. Il y a tout lieu de penser que ce souhait de démocratisation unanimement partagé suscitera d'autres actions de la part de l'ensemble du système éducatif et des milieux professionnels qui sont attentifs à ces questions. Pour sa part, le ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche soutient ces actions et les projets en cours d'élaboration qui répondent à un souci de démocratisation. C'est ainsi qu'une « charte de l'égalisation des chances et des formations d'excellence pour l'avenir de l'école » a été signée le 17 janvier 2005. Elle fixe un cadre à un partenariat entre les universités, les grandes écoles et les lycées qui, tout en respectant les modalités actuelles d'accès aux écoles fondées sur le principe de l'égalité des chances, permet de soutenir et d'accompagner des jeunes vers les études supérieures par une information sur les métiers, une découverte des écoles et, le cas échéant, une aide à caractère pédagogique visant à ce qu'ils acquièrent les prérequis indispensables. Par ailleurs, un protocole d'accord a été signé le 8 mars 2005 entre le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, le ministère du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale et le président-directeur général du groupe SFR Cegetel visant à favoriser l'accès au sein des écoles publiques d'ingénieurs en télécommunication des étudiants issus de lycées situés en zones urbaines sensibles. Divers soutiens (bourses, tutorats, stages en entreprise) sont accordés par le groupe SFR Cegetel pour accompagner les efforts consentis par les étudiants concernés.

12 QUESTIONS PÉDAGOGIQUES

AN (Q) n° 51623 du 23 novembre 2004 (M. Denis Jacquat): perspectives des classes relais

Réponse (JO du 11 octobre 2005 page 9480): le souci de répondre à la diversité des besoins des élèves, de remédier à leurs difficultés afin d'éviter l'échec scolaire et de réduire le nombre d'élèves qui quittent le système scolaire sans qualification demeure au cœur des préoccupations du ministère. Ainsi, l'arrêté du 14 janvier 2002 relatif à l'organisation des enseignements du cycle central de collège, donne aux collèges la possibilité de mettre en place en classe de 4^e, sur la base d'un projet pédagogique, des dispositifs spécifiques en vue de remédier à des difficultés scolaires persistantes. De plus, l'arrêté du 2 juillet 2004, applicable à la rentrée 2005, qui définit une nouvelle organisation des enseignements pour la classe de 3^e, permet de remobiliser certains élèves vers la poursuite d'études, par le biais d'un module de découverte professionnelle de six heures hebdomadaires. Toutefois, pour les élèves en très grande difficulté, qui ne seraient pas en mesure de suivre ce module, des dispositifs dérogatoires comme la 3^e d'insertion, peuvent encore être maintenus dans les collèges. Les établissements peuvent donc apporter, dans le cadre de leur autonomie, des réponses pédagogiques sous des formes diverses en s'appuyant sur des structures et des dispositifs déjà existants. La loi d'orientation et de programme propose un programme personnalisé de réussite éducative aux collégiens qui ne maîtriseraient pas les connaissances et compétences définies comme indispensables.

16 PERSONNELS NON ENSEIGNANTS

AN (Q) n° 70802 du 26 juillet 2005 (M. Philippe Houillon) et n° 72380 du 16 août 2005 (M. Hervé Marion): conditions de recrutement des auxiliaires de vie scolaire

Réponse (JO du 11 octobre 2005 page 9491): au cours des dernières années, le ministère de l'éducation nationale a mis en œuvre un certain nombre de mesures permettant d'améliorer la scolarisation des élèves malades et handicapés en milieu ordinaire. Une de ces mesures tend à favoriser les conditions de scolarisation des élèves en développant les aides à l'intégration. C'est ainsi que, depuis la rentrée 2003, des assistants d'éducation peuvent être recrutés pour exercer les fonctions d'auxiliaire de vie scolaire auprès d'élèves handicapés, et leur apporter une aide et un accompagnement individuel ou collectif, dans le premier et le second degrés, quels que soient la nature de leur handicap et leur niveau d'enseignement. La loi n° 2003-40 du 30 avril 2003 précise déjà, dans son article 3, que le diplôme requis pour l'exercice des fonctions d'assistants d'éducation est le baccalauréat, mais qu'à titre dérogatoire et s'agissant exclusivement des emplois d'AVS peuvent être dispensés de cette condition les personnes ayant une expérience professionnelle d'une durée de trois années dans les fonctions d'aide à l'intégration scolaire des élèves handicapés. En outre, la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées dispose que, désormais, les AVS assurant l'accompagnement individuel des élèves han-

dicapés peuvent être recrutés sans obligation de diplôme ou de durée minimale d'expériences, si l'aide qu'ils apportent ne comporte pas de volet pédagogique. La circulaire n° 2004-117 du 15 juillet 2004 rappelle que ces emplois s'adressent en premier lieu à des personnes qui souhaitent accéder à des carrières de travail social et qui peuvent trouver dans ces fonctions l'occasion d'une première expérience professionnelle rémunérée pouvant donner lieu à une validation des acquis de l'expérience. Cette circulaire rappelle également qu'il est préférable de favoriser le recrutement de personnels sur une durée de trois ans et d'éviter, sauf situation exceptionnelle, des recrutements étroitement calqués sur le temps d'accompagnement d'un élève. Il est également rappelé que, dans tous les cas, la formation spécifique d'adaptation à l'emploi, d'une durée minimale de 60 heures, doit leur être dispensée. Ces instructions ont été confirmées aux recteurs d'académie, directeurs des services départementaux de l'éducation nationale.

19 ÉLÈVES

**AN (Q) n° 66592
du 7 juin 2005**

**(M. Jean-Marc Nesme):
refus d'inscription dans
le public d'élèves de l'en-
seignement privé**

Réponse (JO du 20 septembre 2005 page 8776): les élèves venant de l'enseignement privé qui souhaitent s'inscrire dans les établissements de l'enseignement public sont soumis aux dispositions réglementaires relatives à l'affectation des élèves dans l'enseignement public. En effet, le décret n° 90-84 du 14 juin 1990, relatif à l'orientation et à l'affectation des élèves énonce que l'affectation des élèves est de la compétence de l'inspecteur d'académie, pour les formations implantées dans le département. Les dossiers des élèves issus de l'enseignement public et ceux de l'enseignement privé sous contrat sont examinés par la même commission lors de l'affectation. En outre, l'article D. 211-11 du code de l'éducation dispose que les collèges et

les lycées accueillent les élèves résidant dans leur zone de desserte et précise que l'inspecteur d'académie détermine les effectifs maximum d'élèves pouvant être accueillis dans chaque établissement en fonction des installations et des moyens dont il dispose. Dans ce cadre réglementaire, les demandes d'affectation des élèves précédemment inscrits dans un établissement public ou dans un établissement privé sous contrat d'association doivent être traitées par l'inspecteur d'académie dans les mêmes conditions. Toute procédure contraire ne serait pas juridiquement fondée.

28 FIN DE CARRIÈRE ET RETRAITE

**AN (Q) n° 70058
du 12 juillet 2005
(M. Jean-Claude Perez)
et AN (Q) n° 70085
du 12 juillet 2005
(Mme Catherine**

**Génisson): revalorisation
du montant des pensions**

Réponse (JO du 4 octobre 2005 page 9230): le nouveau mode de revalorisation des pensions des fonctionnaires, ainsi que le mode de calcul du minimum garanti de pension sont définis par les articles 51 et 66-V de la loi du 21 août 2003. En ce qui concerne la revalorisation, le pôle des retraités de la fonction publique considère que les pensions de retraite auraient dû bénéficier au 1^{er} janvier 2005 d'une augmentation de 2,2 % au lieu des 2 % arrêtés par le Gouvernement. Le Pôle des retraités se fonde sur la comparaison entre l'indice des prix à la consommation hors tabac observé par l'INSEE en décembre 2004 et celui observé en décembre 2003 (+ 1,9 %). Il retient donc comme référence le chiffre de l'inflation en glissement sur 2004 constaté par l'INSEE. Les textes applicables conduisent à, légalement, retenir pour ce calcul les éléments suivants: le dispositif de revalorisation des pensions des fonctionnaires instauré par le nouvel article L. 16 du code des pensions civiles et militaires de retraite, issu de la loi du 21 août 2003, repose sur l'indice hors tabac mentionné dans le rapport annexé au projet de loi de finan-

ces et non sur celui fixé en fin d'année par l'INSEE; le décret d'application dudit article L. 16 (art. R. 31-1 et R. 31-2 du code des pensions) a précisé que l'indice des prix mentionné à l'article L. 16 correspondait au taux d'évolution des prix en moyenne annuelle, comme c'est le cas des autres dispositifs sociaux indexés sur l'inflation (retraites du régime général, prestations familiales...) et non de l'inflation en glissement de décembre à décembre. Il se trouve, en l'espèce, que l'année 2004 ne fait apparaître aucun décalage entre l'inflation moyenne indiquée dans le projet de loi de finances pour 2005 (+1,7%) et celle mesurée par l'INSEE en fin d'année. Le mode de calcul de la revalorisation fixé par les textes en fonction de l'inflation pour les retraites de l'ensemble des régimes de base ne laisse donc la place à aucune marge d'appréciation. Ce cadre répond à un souci de prévisibilité du montant des pensions, nécessaire au contrôle des finances publiques par le Parlement. C'est donc à bon droit qu'il a été fait référence pour les calculs de revalorisation des pensions au taux d'inflation hors tabac fixé à 1,7 % en moyenne annuelle pour l'année 2004 par le rapport économique, social et financier annexé au projet de loi de finances pour 2005 (tome 1^{er}, page 33). Le taux 2005 de revalorisation des pensions, tel qu'il résulte du décret n° 2005-166 du 22 février 2005 est la somme des deux taux suivants: taux prévisionnel de l'évolution des prix à la consommation en moyenne annuelle hors tabac pour 2005: +1,8 %; différentiel de taux entre l'évolution constatée et l'évolution prévisionnelle de prix à la consommation en moyenne annuelle hors tabac pour 2004: 1,7 % - 1,5 % = +0,2 %. La deuxième question évoquée concerne le mode de calcul du minimum garanti de pension. L'appréciation du mode de calcul du minimum garanti des pensions des fonctionnaires doit reposer sur une lecture combinée des articles 55 et 66-V de la loi du 21 août 2003. En effet, à la montée en charge progressive de l'indice de référence prévue à l'article 66-V, il convient d'ajouter l'effet de l'inflation tel que calculé par ailleurs au titre de la revalorisation des pensions déjà concédées, comme le prévoit le dernier alinéa de l'article L. 17

du code des pensions issu de l'article 51 de la loi. Ainsi, la progression du pouvoir d'achat des retraités de la fonction publique est garantie par la loi. Pour l'année 2005, l'indice de référence est l'indice majoré 218 à la valeur constatée le 1^{er} janvier 2004 (art. 66-V), laquelle est augmentée pour tenir compte de l'effet de l'inflation suivant le taux utilisé pour la revalorisation des pensions déjà concédées (art. 51) C'est ce total qui constitue le minimum garanti au niveau duquel sont portées les pensions des fonctionnaires.

**AN (Q) n° 69197
du 5 juillet 2005**

**(M. Jean-Yves Le Déaut):
enseignants en cessation
progressive d'activité avant la
réforme des retraites**

Réponse (JO du 11 octobre 2005 page 9507): la réforme des retraites fait progressivement passer à 160 trimestres la durée de services nécessaire pour obtenir une retraite à taux plein. Afin de compenser l'incidence de cette mesure sur le montant de la pension, des dispositions transitoires ont été adoptées en faveur des agents en cessation progressive d'activité avant le 1^{er} janvier 2004. Ainsi, ils pouvaient demander, jusqu'au 31 décembre 2004, à bénéficier d'un maintien en activité après soixante ans pour compléter les trimestres manquants. Pour la même raison, les fonctionnaires en cessation progressive d'activité avant le 1^{er} janvier 2004 ont été autorisés à cotiser sur la base d'un temps plein dans les mêmes conditions que les autres fonctionnaires à temps partiel, en vue d'acquiescer jusqu'à quatre trimestres supplémentaires. Les fonctionnaires placés dans des conditions avantageuses de l'ancienne cessation progressive d'activité (mi-temps rémunéré à 80 %) ne peuvent donc souffrir d'un préjudice de pension s'ils ont opté pour les mesures exceptionnelles mises à leur disposition. Il y a lieu de souligner qu'un fonctionnaire ne se trouve pas dans une situation « contractuelle » vis-à-vis de son administration, contrairement à ce qui est présenté dans la question. Sa situation demeure statutaire et réglementaire et les lois qui régissent son statut peuvent, à tout moment, être modifiées.

À suivre...

Derniers ouvrages reçus

REPÈRES ET RÉFÉRENCES STATISTIQUES

Sur les enseignements, la formation et la recherche - Édition 2005
 Direction de l'Évaluation et de la Prospective (DEP Ministère Éducation nationale)
 384 pages - 26 €



La nouvelle édition de « *Repères et références statistiques* » vient de paraître. Cette publication annuelle, éditée par le Ministère de l'Éducation nationale, fournit en un seul volume toute l'information statistique disponible sur les différents domaines de l'Éducation nationale.

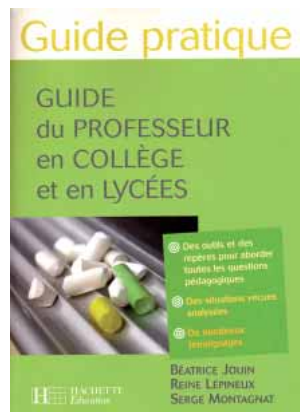
Plus de 140 thèmes, remis à jour chaque année, sont répartis en douze chapitres. Y sont ainsi abordés : le système éducatif, les établissements, la population scolaire, les examens et sorties du système éducatif, les personnels, le budget... Parmi les thèmes nouveaux de cette année : les technologies de l'information et de la communication dans

les établissements publics, les actes de violence et l'absentéisme dans le second degré, l'évaluation bilan des compétences générales en fin de collège, la santé des élèves...

Les données de cette édition sont consultables et téléchargeables sur le site de la DEP (www.education.gouv.fr/statevallrers/rers2005.htm).

GUIDE DU PROFESSEUR EN COLLÈGE ET EN LYCÉE

Béatrice Jouin,
 Reine Lépineux,
 Serge Montagnat
 Hachette Éducation
 304 pages - 19,80 €



Écrit par trois professionnels ayant une forte pratique du terrain et de l'animation de stages de formation, ce guide se veut un outil utilisable par les professeurs de collèges, de lycées généraux et technologiques ou de lycées professionnels, pour réfléchir à leurs pratiques et améliorer la qualité de leur travail.

Il aborde, à partir de situations vécues et de nombreux témoignages, les différentes questions de la pratique enseignante : le travail au quotidien (structurer et animer un cours, conduire la classe, participer au fonctionnement de l'établissement) et les moments particuliers (travail en projets, gestion des conflits, réponse à des confidences d'élèves).

Il apporte des éléments de réponse et des pistes de réflexion aux différentes questions que se posent notamment les enseignants débutants.

LA FORMATION DES ÉLITES

CIEP - Revue internationale d'éducation de Sèvres n° 39
 156 pages - 13,50 €



« Assiste-t-on, en matière de sélection scolaire des élites, à un renouvellement ou à une crise de la méritocratie ? Quel est, aujourd'hui, le poids des mécanismes de marché dans la reproduction scolaire et sociale des élites ? Dans un marché éducatif désormais structuré à l'échelle internationale, com-

ment le maintien des spécificités nationales s'articule-t-il avec l'ouverture internationale des systèmes d'enseignement et du supérieur en particulier ?... »

« Dans une majorité de pays, aucun consensus social n'existe sur le rôle social des élites ni sur les principes de leur sélection et de leur formation. Peu de recherches récentes ont abordé directement cette question alors que des évolutions importantes sont aujourd'hui visibles en ce qui concerne les modalités d'accès aux formations d'élite et leurs contenus. Seule une perspective internationale et comparative, attentive aux différences entre les systèmes nationaux mais aussi à leurs transformations, permet une réflexion globale sur l'évolution des modèles de formation des élites et notamment du modèle méritocratique qui s'est imposé comme principale référence au niveau mondial. C'est dans cet esprit que ce numéro de la Revue internationale d'éducation a été conçu. Il comprend des articles portant sur des situations contrastées — mais à partir desquelles se dégagent des tendances générales — en Europe, en Amériques du Nord et du Sud, au Maghreb et en Asie. Il propose également une comparaison entre pays de l'OCDE ».

Le prochain numéro de la revue sera consacré à « *L'éducation dans le monde. Bilans, débats, perspectives* », à travers la réflexion d'une trentaine d'experts étrangers et français sur les grands enjeux actuels en éducation, à partir de l'analyse des choix effectués dans plusieurs pays.

Nos peines

Nous avons appris avec peine le décès de :

- Jean GAVEAU, proviseur honoraire du lycée de VALENTIGNEY
- Pol WRISEZ, principal adjoint honoraire du Collège Alfred Mézières, NANCY

Nous nous associons au deuil de leurs familles.