

**snp**  
**den**

Syndicat National des  
Personnels de Direction  
de l'Éducation Nationale

numéro **136**

- Deux conceptions de l'autonomie des établissements  
Éditorial du secrétaire général
- Rapport d'activité du bureau national

# Direction



Collège de Martonne à Laval  
Académie de Nantes

# Liberté Deux conceptions de l'autonomie des établissements

Alors que la course aux élections présidentielles est engagée, l'UMP est la première organisation à afficher, lors d'une convention, ses propositions pour l'Éducation. Elles constituent une rupture profonde avec le système existant et avec les propositions et les mandats que nous défendons pour l'École.

Son président, Nicolas Sarkozy, propose de supprimer à terme la carte scolaire, en donnant aux parents totale liberté dans le choix de leur école, publique ou privée. Il souhaite que le privé se développe partout en concurrence totale avec le public, alors que ses contraintes ne sont pas identiques puisque la vocation du public est d'accueillir, au moins jusqu'à la fin de la scolarité obligatoire, tous les enfants d'une classe d'âge qui le souhaitent, sans sélection à l'entrée. Il annonce renoncer à toute politique de territoire et d'éducation prioritaire, passant par pertes et profits les ZEP et... les nouveaux collèves « ambition réussite » que vient de créer le gouvernement auquel il appartient. Cela revient non seulement à entériner le contournement de la carte scolaire effectué par les initiés par des dérogations ou le privé, mais aussi à promouvoir une école à plusieurs vitesses qui renforcerait les inégalités sociales et culturelles.

Ce n'est pas cette politique libérale qui permettra à l'École d'assurer « son devoir de réussite ».

Il affirme vouloir, dans le cadre de l'autonomie des établissements, donner de 15 à 20 % de moyens propres pour les collèges et les lycées... pour commencer. Nous ne pourrions qu'approuver ce chiffre mais il étonne dès lors que la loi Fillon n'a pas retenu une proposition similaire du rapport Thélot, et alors que les « DHG » de ces dernières années permettent au mieux aux établissements d'assurer les enseignements réglementaires.

Le véritable enjeu est de renforcer le service public d'Éducation pour que partout sur le territoire, il puisse assumer sa mission, y compris dans les zones urbaines difficiles et les zones rurales isolées. Il est de maintenir et réaménager la carte scolaire, en supprimant les établissements ghettos, en donnant plus de moyens aux établissements difficiles, en créant des établissements multisites partout où cela est nécessaire.

C'est dans le cadre de ce service public défendu qu'il faut affirmer l'autonomie des établissements, car elle permet de répondre au plus près à la diversité des publics accueillis sans pour cela renoncer à des politiques ciblées d'éducation prioritaire.

Il faut redonner du sens à notre lettre de mission dont l'objet est d'assurer la cohérence du service public d'éducation, de permettre une régulation à moyen terme basée sur la confiance et le conseil et non plus sur l'ordre et l'injonction. Il faut engager une réelle contractualisation entre les établissements et les autorités hiérarchiques, entre les établissements et les collectivités territoriales. Il faut les emplois adaptés pour accomplir les missions éducatives, administratives et de service public. Il faut réengager la concertation sur les conditions d'exercice de notre métier (temps de travail, formation, évaluation, promotion, mobilité, statut, fin de carrière).

C'est cette conception du service public d'Éducation que nous souhaitons défendre devant Gilles de Robien, ministre de l'Éducation nationale, dans l'entretien que nous avons sollicité au lendemain de notre victoire aux élections professionnelles.



Philippe GUITTET

## Éditorial

3

6

Agenda  
Décisions du BN

## Actualités Rencontres

8

## 21 Rapport d'activité du BN

Rapport financier

43

Dans les académies  
Supplément de  
pension NBI  
Lauréats concours 2001

## International

46

49

Chronique  
juridique

## Index des annonceurs

OMT	2
INDEX EDUCATION	4, 5
ARD	7
AVENANCE	10, 11
INCB	13, 15
MICROSOFT	17
ALISE	60

SNPDEN : 21 rue Béranger, 75003 Paris

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

Mèl : siege@snpdén.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° 136

Mis sous presse le 28 février 2006

Abonnements : 100 € (10 numéros)

Prix du numéro : 10 €

# Agenda

## Mercredi 22 février

Rencontre FCPE

## Jeudi 23 février

Audience M. Lemandat (enseignement supérieur)

## Mardi 28 février

Réunion au ministère sur le livret scolaire

## Mercredi 1<sup>er</sup> mars

Rencontre avec la ligue de l'enseignement

## Mardi 7 mars

Commission pédagogie  
Rencontre avec l'autonome de Solidarité (FAS),  
Alain Aymonier et Roger Cruq  
Rencontre avec Pierre Maille, Assemblée des  
départements de France (ADF)

## Mercredi 8 mars

Bureau national  
Enseignement supérieur/UNSA Éducation

## Vendredi 10 mars

Audience avec M. Nembrini, conseiller au  
Cabinet du Ministre formation des maîtres

## Mardi 14 mars

Rencontre avec la FGR

## Jeudi 16 mars

DPMA : charte des personnels relative aux  
courriers électroniques

# Bureau national du 1<sup>er</sup> février 2006

## COMPTE RENDU DES DIVERSES AUDIENCES ET RENCONTRES

- Compte rendu du secrétaire général de sa participation à la visite d'un établissement scolaire de Londres dans la délégation du ministre (place et rôle du policier dans l'établissement). (lire actualité page 12)
- Rencontre du groupe socialiste à l'Assemblée nationale (P. Gonthier pour UNSA-Éducation, et P. Guittet) : problèmes généraux de l'école, et direction des écoles
- Audience direction de l'Encadrement (voir p 19)
- Rencontre SNES (voir p 18)
- Réunion de travail DESCO pour le classement des établissements (voir p 18)
- Audience DPMA dans une délégation UNSA-Éducation sur le suivi des lois de décentralisation (voir p 14)
- Audience au cabinet du ministre concernant la note de vie scolaire pour le brevet et l'éducation prioritaire (voir p 14)
- Audience à la DESCO : mission préparatoire au nouveau calendrier triennal scolaire (2007-2010)

## POINTS D'INFORMATION ET DE DÉBATS

- Agression du professeur du lycée L. Blériot à Etampes

- Révocation du proviseur du lycée de Mende : condamnation du BN du caractère disproportionné de la sanction infligée (lire actualité p. 8)
- Voyages scolaires : financement des voyages des accompagnateurs : une audience sera demandée à la DAJ pour faire le point de la réglementation
- Recensement des élèves étrangers de l'académie d'Amiens suite à la demande du rectorat (lire actualité p. 9)
- Demande de la mutuelle des étudiants (LMDE) : intervention auprès de nos collègues pour appeler à la vigilance sur la distribution de documents en Terminale (récupération illégale de fichiers menée par d'autres mutuelles)
- Enseignement supérieur en lycée : points sur les demandes de RDV et audiences. Demande de participation au CNESER.

## PRÉPARATION DU CONGRÈS DE DIJON

- Calendrier (voir SA/SD n° 42)
- Avis de la CNC sur la date de prise en compte des effectifs (31 juillet 2005)
- Charte du nouveau BN
- Étude et vote du rapport d'activité 2004-2006

## PHOTO DE COUVERTURE

**Le collège de Martonne à Laval** (académie de Nantes) accueille depuis 2002, des jeunes handicapés moteurs nécessitant un enseignement et des soins spécifiques adaptés. Le Conseil Général de la Mayenne a financé une extension originale dans sa conception permettant, dans un collège ordinaire avec SEGPA et UPI, d'accueillir une section d'éducation motrice (SEM) gérée par l'association des paralysés de France (APF). L'objectif est de « faire vivre ensemble » des adolescents qui sont traditionnellement accueillis dans des structures séparées. Ils partagent avec les élèves du collège, les récréations, les repas et les temps de vie scolaire, tout en respectant les mêmes règles. Ce n'est donc ni un institut d'éducation motrice, ni un établissement de soins, ni une scolarisation ordinaire... c'est un peu la synthèse de tout cela.

Le but est d'inscrire des jeunes dans les règles de la société ordinaire, sans huis clos et de leur permettre de s'affirmer avec leurs particularités tout en construisant des projets d'avenir.

Au delà de ces aspects concrets, le succès de cette démarche s'avère principalement humain. Des rapports se nouent au quotidien permettant de modifier les regards et de faire évoluer les idées reçues dans le respect des différences.

Maryvonne Molière, principale

# Actualités



Valérie FAURE

## LA POLITIQUE DE RELANCE DE L'ÉDUCATION PRIORITAIRE

Le Ministre de l'Éducation Nationale a confirmé le 8 février dernier, à quelques modifications près, les mesures de relance de l'éducation prioritaire qu'il avait présentées deux mois plus tôt, avec comme maîtres mots le passage d'une « *logique de zone* » à une « *logique de public* ».

D'où l'annonce, d'une « *nouvelle architecture distinguant désormais 3 ensembles au sein de l'enseignement prioritaire, tout en maintenant pour la rentrée 2006 à tous les établissements de l'Éducation prioritaire, l'ensemble des moyens dont ils disposent actuellement* ».

Le niveau dit EP1 regroupe les établissements accueillant les élèves confrontés aux plus grandes difficultés scolaires et sociales, soit les 249 collèges labellisés « *ambition réussite* » et les 1600 écoles de leur secteur, et parmi lesquels 18 collèges jusque là non classés éducation prioritaire, font leur entrée.

Ces réseaux « *ambition réussite* » bénéficieront, dès la rentrée 2006, de moyens supplémentaires tels que l'affectation de 1 000 enseignants expérimentés ainsi que 3 000 assistants pédagogiques pour le soutien scolaire, la mise à disposition dans chaque collège d'au moins une infirmière scolaire à plein temps et 200 dispositifs relais supplémentaires.

EP2 rassemblera les établissements caractérisés par une plus grande mixité sociale que les EP1, naturellement destinés à rester dans l'éducation prioritaire, et conservant les mêmes aides qu'auparavant.

Quant au niveau EP3, il concernera des collèges appelés à sortir progressivement de l'éducation prioritaire, mais ce pas avant la rentrée 2007, a précisé le ministère.

Ainsi la politique de relance de l'éducation prioritaire comprend 15 décisions pour les réseaux « *ambition réussite* » et 18 décisions concernant l'ensemble des établissements de l'éducation prioritaire. L'ensemble de ces mesures est consultable sur le site du ministère :

[www.education.gouv.fr/actu/element.php?itemID=200628932](http://www.education.gouv.fr/actu/element.php?itemID=200628932).

Pour les personnels de direction, sont ainsi prévues « *des mesures spécifiques d'avancement et de promotion* » pour ceux qui « *s'engagent à rester sur le poste au-delà de la durée du contrat* » (cf. décision 9 des 15 mesures « *ambition réussite* »). La décision 3 mentionne par ailleurs que « *les recteurs veilleront à ce que dans chaque réseau « ambition réussite », le collège soit doté d'un principal adjoint à la rentrée 2006* ».

Cette réforme de l'éducation prioritaire, engagée sans concertation préalable, a été fortement critiquée par les syndicats, déplorant tout le manque de moyens supplémentaires attribués, dans un contexte général de suppressions massives d'emplois, mais tous ont aussi souligné l'intégration enfin claire des écoles primaires dans le dispositif.

Le SNPDEN, qui a participé le 21 février dernier, à un groupe de travail entre les organisations syndicales de personnels de direction et la Direction de l'Encadrement, sur les mesures spécifiques pour les personnels de direction s'est déclaré « *particulièrement attentif à l'évolution de ce dossier, considérant qu'il fallait donner aux collègues personnels de direction engagés dans ces dispositifs, les conditions et les moyens des ambitions de la réussite* » et a d'ailleurs proposé différentes mesures pour les 249 collèges concernés (cf. compte rendu de Philippe Vincent page 19).

## ÉCHOS DE LA GRÈVE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Les fédérations de l'Éducation nationale (FAEN, FERC-CGT, FSU, SGEN-CFDT et Unsa Éducation) ont appelé l'ensemble des personnels à faire grève et à manifester le 2 février, « *pour les salaires et le pouvoir d'achat, pour l'emploi, contre les suppressions de postes, la précarité et pour la défense du service public d'éducation* », s'associant ainsi à la journée de mobilisation lancée par les fédérations de la Fonction Publique contre la politique salariale du gouvernement (CGT, FO, CFDT, UNSA et FSU).



La mobilisation pour cette journée a donné lieu à une soixantaine de manifestations dans toute la France, réunissant entre 73 000 (selon la police) et 100 000 manifestants (selon les organisations), et les chiffres du ministère de la Fonction Publique mentionnent un taux de grévistes de 18,46 % chez les fonctionnaires de l'État.

C'est d'ailleurs parmi les personnels de l'Éducation nationale que le plus fort taux de grévistes a été enregistré.

Pour le secondaire, les chiffres de participation communiqués par le Ministère de l'Éducation nationale indiquent un taux de 28,84 % d'enseignants grévistes en collèges (contre 45 % selon les chiffres syndicaux), 21,87 % en lycées (32,5 % pour le SNES) et 20,26 % chez les person-

nels ATOS, soit une participation inférieure à la précédente grève nationale et intersyndicale du 4 octobre dernier.

Dans un communiqué, le SNPDEN avait lui aussi appelé les personnels de direction à se joindre au mouvement, pour protester notamment contre les « *fermetures de postes conduisant à une dégradation du service public* », les budgets en régression et les propositions inacceptables du gouvernement en matière salariale.

C'est d'ailleurs sur ce dernier point que le conflit demeure entre les fédérations de fonctionnaires et le Ministre de la Fonction publique.

Et, si trois des fédérations – CFDT, CFTC, UNSA – ont accepté de signer le 25 janvier un accord sur les volets social et statutaire, elles n'en ont pas moins maintenu leur appel à la mobilisation, jugeant insuffisant le volet salarial proposé par Christian Jacob.

La seule mesure salariale consentie pour l'année 2006 se limite en effet à 0,5 % d'augmentation du point d'indice au 1<sup>er</sup> juillet, « *alors que l'inflation prévue se situe entre 1,6 et 1,8 %* » et que subsiste le contentieux salarial accumulé de 2000 à 2005. Le gouvernement a également annoncé une hausse de 0,5 % du point d'indice au 1<sup>er</sup> février 2007, ainsi que l'attribution d'un point d'indice uniforme à l'ensemble de la grille au 1<sup>er</sup> novembre 2006.

Au moment où ces lignes sont bouclées, Christian Jacob a entamé une nouvelle série de consultations avec les syndicats. Nul doute que la question salariale sera remise sur le tapis !

## RETOUR SUR LA RÉVOCATION DU PROVISEUR POUR SON BLOG

Suspendu de ses fonctions courant octobre, puis révoqué

de la fonction publique le 9 janvier dernier, pour « *manquement à ses obligations déontologiques* », parce qu'il était l'auteur d'un blog évoquant, sous un pseudonyme, sa vie professionnelle et personnelle, et notamment son homosexualité, le proviseur du lycée Peytavin de Mende a obtenu, à la suite d'un recours gracieux déposé auprès du ministre de l'Éducation nationale une révision de la lourde sanction qui lui avait alors été infligée.

Dans cette affaire, le ministre avait estimé que le blog en question témoignait d'un « *comportement incompatible avec l'exercice de la responsabilité d'un chef d'établissement* », et, selon les termes employés dans le dossier de la commission disciplinaire, le proviseur était accusé « *d'avoir jeté le discrédit sur le service public* », et d'avoir relaté des événements de sa vie personnelle « *de manière obscène et pornographique* ».

Cependant, sous la pression médiatique d'une part, et sous la pression syndicale du SNPDEN d'autre part, estimant la sanction disproportionnée au regard des faits incriminés, et alors même qu'aucune poursuite judiciaire préalable n'avait été entamée contre le proviseur, Gilles de Robien avait annoncé le 20 janvier qu'il allait prendre une sanction « *mieux proportionnée* ».

Ainsi, à la suite de son recours gracieux, le proviseur s'est finalement vu notifier par le recteur de Montpellier, une révision de la sanction, passant de la révocation à une suspension de fonctions d'un an, - dont 6 mois avec sursis - à compter du 3 février, lui permettant ainsi de reprendre ses fonctions le 4 août 2006.

## NON AU RECENSEMENT DES ÉLÈVES « SANS PAPIERS »

Au fil des jours depuis la rentrée de septembre, le quotidien de certains établissements est rythmé par l'annonce de nouvelles affaires d'expulsions d'élèves sans papiers, et une partie du monde éducatif s'est lancée dans la défense de ces élèves et

de leurs familles, menacées de reconduite à la frontière.

Dans certaines académies, des comités de soutien se sont alors créés, des grèves et manifestations d'enseignants, d'élèves, de parents ont eu lieu, certaines associations sont montées au créneau, lançant des appels à la mobilisation un peu partout en France.

Récemment, le lycée professionnel Jean Geiler de Strasbourg s'est mobilisé contre la menace d'expulsion d'une de ses élèves vietnamienne, obtenant ainsi la certitude de l'application de la circulaire du ministère de l'Intérieur du 31 octobre dernier suspendant les expulsions en cours d'année scolaire.

Une circulaire qui ne semble pourtant pas vraiment appliquée sur le terrain, selon les affirmations du réseau éducation sans frontières (RESF) créé il y a un peu plus d'un an, puisqu'il a enregistré depuis « *une cinquantaine de placements en rétention de parents d'enfants scolarisés et de quelques élèves* » dont cinq expulsions.

Dernièrement, c'est dans l'académie d'Amiens qu'un problème a été rencontré, à la suite d'une circulaire de l'Inspection académique de l'Oise, demandant aux chefs d'établissements de lui communiquer la liste des élèves « *sans papiers* », pour transmission à la rectrice, « *en vue du prochain comité d'administration régional* ».

Le SNPDEN a aussitôt dénoncé par voie de communiqué cette pratique, en demandant aux collègues « *d'être d'une extrême vigilance sur le risque d'un usage dénaturé des informations individuelles qui leur sont demandées* ». Pour le syndicat, « *les personnels de direction, qui n'ont pas à connaître la situation de leurs élèves à cet égard, savent déjà alerter les autorités compétentes pour apporter une aide individuelle: aller au-delà n'est en rien nécessaire* ».

Par ailleurs, « *lors de l'assemblée générale du SNPDEN le 31 janvier à Amiens, les personnels de direction de l'académie ont fait part de leur refus de collaborer à cette demande trouble* », alors que de son côté, « *la rectrice s'en est défaussée publiquement sur l'excès de zèle de ses collaborateurs* »; une attitude qui pour le syndicat n'est guère

d'ailleurs « *de nature à restaurer un climat de confiance au sein des personnels d'encadrement* ».

## SÉCURITÉ DES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES

Rendu public mi janvier, le 10<sup>e</sup> rapport annuel de l'Observatoire national de la sécurité des établissements scolaires et d'enseignement supérieur a recensé 60342 accidents survenus dans les établissements scolaires en 2004-2005 (contre 58271 l'an passé), dont 27288 dans le 1<sup>er</sup> degré et 28883 pour le second degré.

Sur ce nombre, seulement 1418 accidents ont entraîné une hospitalisation d'au moins une nuit et 8 élèves sont morts à l'intérieur d'établissements (6 décès dus à des problèmes cardiaques non décelés et 2 accidents). Ce qui fait dire au président de l'Observatoire que « *l'école est moins accidentogène que la vie courante* » puisque, selon des statistiques nationales, elle connaît en moyenne un accident mortel pour 400000 enfants contre 1 accident domestique mortel pour 10000 jeunes de moins de 15 ans dans la vie courante.

Sur le nombre d'accidents recensés pour cette année, le collège totalise 17077 accidents (1 pour 196 élèves), avec une fréquence plus importante en classe de 6<sup>e</sup>, et le lycée, 11420 (1 pour 194). Le rapport relève une exposition particulière des sections professionnelles, avec un accident pour 121 élèves en bac pro, 1 pour 113 en BEP et 1 pour 80 en CAP.

Si les accidents surviennent, sans surprise, toujours majoritairement en cours de récréation pour le primaire (81 %), ils surviennent aussi essentiellement en EPS pour le second degré (60 % des accidents en collèges et 76,8 % en lycées).

Évoquant les conditions de sécurité dans les établissements, le rapport note entre autres que le risque incendie n'y est pas toujours bien pris en compte, signalant pour exemple que 50 % des collèges, 19 % des lycées et 16 %

des lycées professionnels n'ont pas de détecteur incendie et que 43 % des collèges et 22 % des lycées manquent de personnels formés à la centrale d'alarme. Sur le même sujet, l'Observatoire regrette qu'un établissement sur 5 néglige les exercices d'évacuation obligatoires et déplore encore une « *étonnante méconnaissance des questions relatives aux risques majeurs et des carences en matière de prévention des risques* ».

La moitié des établissements ne dispose pas de registre de signalements, 44 % n'ont jamais réuni leur commission hygiène et sécurité et 61 % ne disposent pas de formateurs premiers secours.

Soulignons au passage qu'un décret interministériel (2006-1941 du 11 janvier 2006) paru au journal officiel du 13 janvier, instaure à présent dans le cadre des programmes et horaires des établissements scolaires une « *sensibilisation à la prévention des risques et aux missions des services de secours, une formation aux premiers secours ainsi qu'un enseignement des règles générales de sécurité* ». Ce décret mentionne par ailleurs que les enseignants seront désormais « *préparés [au cours de leur formation] à dispenser aux élèves des principes simples pour porter secours* ».

Autres points qui laissent également à désirer: la sécurité des établissements sportifs, la médecine scolaire dont l'état est qualifié « *d'inquiétant* », « *l'accessibilité pour les élèves handicapés, la faible présence* » des élèves et personnels handicapés... Un autre constat qui « *n'est guère acceptable* » est également dressé en matière d'accès des élèves mineurs aux machines dangereuses; « *les capacités insuffisantes, la formation incomplète et le manque d'expériences des élèves* », la planification difficile des visites médicales, venant s'ajouter au flou administratif existant entre les dispositions prises par les ministères concernés, les directives européennes et l'Inspection du travail ».

L'intégralité du rapport est consultable sur le site de l'observatoire de la sécurité: [www.education.gouv.fr/syst/ons/actualites.htm](http://www.education.gouv.fr/syst/ons/actualites.htm)

## POLICIERS À L'ÉCOLE : LA TENTATION DU GOUVERNEMENT

A chaque événement violent dans des établissements scolaires, le gouvernement annonce, et le plus souvent sans aucune concertation préalable avec les syndicats représentatifs des équipes éducatives, de nouvelles mesures, des énièmes plans d'actions, pour tenter d'endiguer le phénomène.

Ce fut ainsi le cas après le drame d'Étampes (cf. Actualités 135 page 10), où le ministre de l'Éducation nationale a aussitôt annoncé la réécriture de la circulaire sur la prévention de la violence scolaire de 1998, et fait part de son souhait d'instaurer « à titre expérimental » des permanences policières dans les établissements.

Et voilà que le serpent de mer de la police à l'École refait surface alors qu'en janvier 2004, le projet de Nicolas Sarkozy d'installation d'un policier à titre expérimental dans un collège francilien avait suscité un tollé syndical entraînant l'abandon de l'idée.

Gilles de Robien s'est ainsi rendu en Grande-Bretagne afin d'examiner le fonctionnement des écoles et le rôle joué par la police dans les établissements, une expérience lancée à la rentrée 2002 dans une centaine d'établissements scolaires. C'est ainsi que, sur les pas de Xavier Darcos, qui avait lui aussi en 2003 en tant que ministre délégué à l'enseignement scolaire, effectué la même visite, à l'école de Pimlico, Gilles de Robien est allé à la rencontre des bobbies qui interviennent dans les écoles et y jouent en fait le rôle d'un CPE. Ils assurent une présence permanente dans les établissements sensibles, gèrent les incivilités, écarts de conduite et l'absentéisme et y donnent des cours d'éducation civique.

Et, de sa visite éclair, il ressort conforté dans son idée de police à l'école.

Invité par le Ministre, le secrétaire général du SNPDEN était du voyage, ce qui lui a permis d'une part « d'apprécier les moyens mis en jeu pour une

visite à caractère médiatique bien orchestrée », et d'autre part de réaffirmer « ses réticences » quant à la transposition d'un tel projet à la France.

D'autant que sur le terrain, les témoignages de certains enseignants de Pimlico conduisent à remettre en doute l'efficacité de la mesure : qualifiée de « gadget » par certains, « elle ne règle pas le problème de ceux qui sont déjà tombés dans la délinquance » ; pour d'autres, si le policier « rassure et dissuade peut-être certains élèves », « pas les plus endurcis » en tout cas ; « il y a toujours beaucoup de violence » et « les insultes et les coups restent courants ».



De son côté, le ministre de l'Intérieur, président du conseil général des hauts de Seine, est lui passé à l'acte, en signant le 24 février, avec le préfet et l'inspecteur d'académie un « protocole départemental expérimental » visant à renforcer la sécurité dans 12 établissements du département, situés sur les communes de Courbevoie (5), Antony (5) et Clichy la Garenne (2), tout en annonçant que le dispositif a vocation à être étendu. La convention conclue pour un an, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2006, prévoit ainsi la désignation d'un policier référent mis à la disposition des collèges, dont les principales missions seront le conseil au chef d'établissement en matière de sécurité, la réalisation périodique de diagnostics de sécurité, la tenue de permanences au sein de l'établissement pour rencontrer les personnels et les élèves, la prise éventuelle de plainte « consécutivement à des infractions commises à l'intérieur ou aux abords immédiats de l'établissement ». Il devra « répondre aux sollicitations du principal pour donner un avis technique sur les projets immobiliers et mobiliers touchant à la sécurité de l'établissement », organiser, à sa demande, « des rappels aux règlements », et

sera « le correspondant direct, pour la Police nationale, du chef d'établissement en matière de transmission de signalements d'incidents ou d'infractions survenus au sein du collège ».

L'initiative a provoqué l'opposition nette des syndicats ; la section FSU du département a notamment jugé « inadmissible que ni les enseignants, ni les syndicats, ni les conseils d'administration n'aient été consultés ». Outre que le dispositif « dessine les contours d'une politique stigmatisante en direction des jeunes plus répressive qu'éducative », il « risque d'entraîner de graves confusions de repères en matière d'autorité... ».

Le SNPDEN regrette le fait que les collègues principaux, directement concernés par la convention, n'aient pas été consultés mais tout simplement mis devant le fait accompli !

## ÉPIDÉMIE DE CHIKUNGUNYA : DES CONDITIONS DE TRAVAIL RENDUES ENCORE PLUS DIFFICILES

Depuis plusieurs mois, l'Île de la Réunion connaît une grave crise sanitaire sans précédent, en raison de l'épidémie du virus Chikungunya, qui chaque jour, fait de nouvelles victimes et dont l'ampleur et la « progression galopante » sont de plus en plus inquiétantes.

Au 23 février, les chiffres communiqués par le ministère de la santé mentionnent 130 000 personnes touchées sur l'île et 77 décès, « directement ou indirectement » imputables à la maladie, alors que l'épidémie semble à présent toucher Mayotte où 1 350 cas ont déjà été recensés. Devant la gravité de cette épidémie, l'académie se mobilise tant dans la lutte anti-vectorielle que pour l'information des élèves et des équipes éducatives, fortement sollicitées sur le terrain, afin d'encourager une protection individuelle efficace.

Après une rentrée retardée, qui n'est d'ailleurs pas sans conséquences sur l'organisation des établissements scolaires, ceux-ci doivent à présent faire l'objet

d'une démostication, via un protocole précis défini par les autorités sanitaires.

Cette lutte est réalisée dans les collèges et lycées grâce à une forte mobilisation des agents chargés de la mise en œuvre des mesures d'hygiène et de sécurité et des personnels techniciens et ouvriers de service.

Évidemment, « les personnels de direction, leurs collaborateurs et leurs familles ne sont pas épargnés par l'épidémie – près d'un quart d'entre eux, à la Réunion, ont été ou sont touchés ; en plus, du fait de leur situation, leurs conditions de vie et de travail leur font largement partager les risques encourus par la population... ». Notamment, souligne le SNPDEN, « ils doivent occuper les logements de fonction alors qu'il est nécessaire de procéder à leur proximité à des vaporisations de produits de démostication dont la toxicité fait débat ».

Le syndicat s'est déclaré « très attentif à la situation des personnels de direction face au développement de l'épidémie », assurant les collègues des régions touchées de tout son soutien et de sa vigilance. Il tient particulièrement à souligner le « sang froid et la conscience professionnelle » dont font preuve les personnels de direction et leurs représentants face à une telle crise : « ils participent aux instances de gestion de cette crise, assument, dans cette situation inédite, leurs responsabilités en faisant en sorte de concilier le fonctionnement du service public d'éducation avec la sécurité matérielle et sanitaire des personnels et des élèves ».

A la suite d'une réunion du bureau académique de la section SNPDEN de la Réunion, le secrétaire académique a par ailleurs écrit au Recteur afin de lui faire part de l'ensemble des préoccupations des personnels de direction, des difficultés rencontrées ou à venir dans le quotidien des établissements, en lui demandant de répondre aux interrogations et inquiétudes des chefs d'établissement, face à cette épidémie d'un virus déjà très ancien\* mais qui, on l'espère sera prochainement éradiqué.

\* « Apparue en 1953 en Tanzanie, le virus chikungunya circulait jusque-là surtout en Afrique de l'Est, en Asie du Sud-Est et dans le sous-continent indien, l'épidémie est arrivée fin février 2005 à la Réunion.

## RIPOSTE TOURNANTE CONTRE LE CPE

Outre la grève de la Fonction Publique du 2 février, la communauté éducative s'est également mobilisée contre le projet du gouvernement relatif au contrat première embauche.



Adopté sans vote par les députés le 10 février, en application de l'article 49-3 de la constitution, et par le Sénat dans la nuit du 28 février au 1<sup>er</sup> mars, ce nouveau CDI réservé aux moins de 26 ans est assorti d'une « période de consolidation » de 2 ans pendant laquelle le contrat peut être rompu par l'employeur sans qu'il ait à justifier sa décision, point très controversé par les organisations syndicales ! Petit à petit, la mobilisation, très variable d'une académie à l'autre, s'est organisée autour d'actions de résistance diverses, manifestations, grèves, rassemblements, blocus d'établissements, blocages des transports...

Le 7 février, une journée de mobilisation à l'appel des syndicats lycéen (UNL) et étudiant (UNEF) ainsi que des organisations syndicales (CGT, CGC, CFDT, FO, CFTC, FSU et Unsa) a rassemblé de 220 000 (selon la police) à 400 000 manifestants dans toute la France, avec pour seul mot d'ordre « retrait du CPE ».

Depuis, la pression est constamment maintenue par les lycéens et étudiants, qui selon les zones en vacances scolaires se passent le relais, en organisant des actions de plus en plus importantes, notamment dans les grandes villes universitaires, élargissant peu à peu le front anti-CPE.

Pendant ce temps, le ministre de l'Éducation nationale a multiplié les interventions pour tenter de défendre ce contrat,

qui, selon lui, « peut redonner la confiance aux jeunes » et « réduire la précarisation ».

Les organisations syndicales d'étudiants, de lycéens et de salariés ont appelé à une nouvelle journée nationale de mobilisation le 7 mars prochain.

La coordination nationale des étudiants a, elle, demandé à toutes les universités de se joindre à la grève et de participer aux manifestations prévues, avec un appel à la grève reconductible ; et a également appelé à « des journées fortes d'action les jeudis 2 et 9 mars », proposant aux grévistes des « occupations ou blocages de lieux publics ».

14 associations et organisations du secteur de l'Éducation\* ont également appelé à la mobilisation, estimant que les 2 volets de la loi sur l'égalité des chances, avec d'une part l'instauration de l'apprentissage junior dès 14 ans, remettant en cause la scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans, et d'autre part la mise en place du CNE visant à généraliser la précarité de l'emploi et des conditions de vie, confirmaient « l'abandon d'une politique éducative ambitieuse » par le gouvernement.

\* CEMEA, CRAP, FCPE, FERC, FIDL, FSU, FPA, Ligue de l'Enseignement, OCCE, SGEN, UNEF, UNL, Unsa Éducation, Éclaireuses et éclaireurs de France.

## EN BREF

► Le ministre de l'Éducation nationale a nommé fin février, Jean David, (IGEN, ancien conseiller au cabinet de Xavier Darcos), à la direction de l'École supérieure de l'Éducation nationale (ESEN), en remplacement de Bernard Dizambourg, nommé IGAENR, et qui était directeur de l'ESEN depuis 2003.

► Par lettre de mission conjointe du 16 février, Jean-Louis Borloo, Gilles de Robien, Gérard Larcher et François Goulard ont confié à leurs inspections générales respectives le soin d'animer un groupe de travail sur la rédaction d'une charte des bonnes pratiques du stage en entreprise, avec remise d'un projet pour le 30 mars au plus tard.

# Le SNPDEN rencontre...

## Le Cabinet du Ministre : note de vie scolaire - le 18 janvier 2006

**Hélène RABATÉ**

**Pour le cabinet du ministre :**  
**Bernard Thomas,**  
**directeur adjoint,**  
**Roger Chudeau,**  
**membre du cabinet et**  
**Emmanuel Roy,**  
**conseiller social.**  
**Pour le SNPDEN :**  
**Philippe Guittet,**  
**Michel Richard et**  
**Hélène Rabaté.**

### L'audience a lieu à la demande du cabinet.

Avant d'aborder le point essentiel de l'ordre du jour annoncé - la note vie scolaire - Philippe Guittet, Secrétaire Général évoque la situation du proviseur de l'Académie de Montpellier révoqué pour avoir diffusé certains propos et documents sur son blog. Le secrétaire général du SNPDEN indique qu'il trouve la sanction totalement disproportionnée par rapport à la faute commise.

Bernard Thomas revient ensuite à la question de la violence dans les établissements scolaires.

Selon lui, la note de vie scolaire doit correspondre à un

acquis du socle commun, elle est aussi à comprendre comme un des éléments du dispositif de lutte contre la violence. C'est « une note d'apprentissage du comportement » à mettre en œuvre rapidement. Cette note servirait également à évaluer le savoir être plutôt que l'être nous précise Emmanuel Roy.

Nous faisons valoir nos positions: notre scepticisme quant à l'efficacité de cette note qui confond les acquis liés aux disciplines et la sanction d'un comportement au risque de punir une deuxième fois un élève qui l'aurait déjà été. D'autre part nous soulignons que le Haut Conseil de l'Éducation doit se prononcer sur la définition du socle commun et qu'il est regrettable d'anticiper sa réflexion en séparant la note vie scolaire des autres parties du socle.

Faute de critères et de références les risques de contentieux avec les familles nous semblent très grands.

De plus nous rappelons la rigidité de notre système d'évaluation qui, appliqué de façon toujours négative, tra-

duit les performances des élèves uniquement par le constat des insuffisances et ainsi les décourage sans réellement leur permettre de progresser.

Nos interlocuteurs conviennent qu'il serait important que cette note ait une dimension formative. C'est la raison pour laquelle, selon eux, il faut commencer dès la classe de sixième. Mais comme la note est inscrite dans l'article 32 de la loi d'orientation du 25 avril 2005, il faut aussi l'introduire rapidement en troisième pour qu'elle soit prise en compte au nouveau brevet des collèges, ainsi qu'au cycle central (cinquième et quatrième). Nous déclarons que nous sommes en désaccord avec ce raisonnement et cette précipitation.

Selon nos interlocuteurs, il faut fixer des références plutôt que des bornes et introduire ainsi une démarche positive. Les comportements « convenables » doivent être valorisés. En tout état de cause un cadrage clair par niveau nous semble indispensable. Nous rappelons que nous sommes prêts à participer aux travaux

du conseil consultatif du HCE dès qu'il sera constitué.

L'entretien porte ensuite sur l'éducation prioritaire et le rôle du collège dans le réseau. Des consultations ont lieu avec les syndicats et les fédérations. Les membres du cabinet nous demandent comment nous souhaiterions que s'articulent le travail du collège et celui des écoles de son secteur de recrutement. Philippe Guittet indique que l'attribution et la gestion des moyens doivent être parfaitement transparentes, qu'il faut tenir compte des contraintes de la LOLF qui distingue le programme de l'enseignement primaire du programme de l'enseignement secondaire. On pourrait peut-être imaginer une instance de pilotage du réseau sur le modèle des conseils inter établissements des GRETA.

Le thème de l'Éducation prioritaire va faire l'objet d'une vaste consultation au cours de laquelle monsieur le Ministre de l'Éducation nationale rencontrera les fédérations. L'UNSA-Éducation sera reçue le 23 janvier 2006 et un représentant du SNPDEN fera partie de la délégation.

## Dominique Antoine à la DPMA : TOS et décentralisation - le 18 janvier 2006

**Michel RICHARD**

Une troisième réunion du groupe de travail créé dans le cadre de la mise en œuvre de la loi du 13 août 2004 s'est tenue au ministère de l'Éducation Nationale sous la présidence de Dominique Antoine, directeur de la direction des personnels, de la modernisation et de l'administration (DPMA), avec la participation des représentants des fédérations (CFDT, CGT, FO, FSU et UNSA Éducation). La délégation de l'UNSA Éducation,

conduite par Sami Driss, est composée de Jean-Yves Rocca (A & I) et de Michel Richard (SNPDEN). Il est à noter également la participation de M<sup>me</sup> Hamon au titre de la DGCL (Ministère de l'Intérieur), de M. Ramadier pour le ministère de la Fonction publique, ainsi que de la présence des représentants des ministères de l'Équipement et de l'Agriculture pour les enseignements maritimes et agricoles.

L'ordre du jour de cette réunion comportait trois points :

- présentation des textes réglementaires récemment publiés
- communication sur la mobilité des personnels TOS
- échange sur la manière d'informer les personnels TOS

Les représentants des différentes organisations syndicales expriment dans leur déclaration liminaire leurs

points de vue. Au delà de la réaffirmation de l'opposition de principe au transfert des TOS, il faut noter que l'essentiel des interventions s'est concentré sur trois sujets :

- l'information des TOS sur leur droit d'option,
- le respect des règles du mouvement 2006,
- les conditions d'adhésion à une mutuelle.

À ces différentes interrogations, Dominique Antoine



nous fournit les informations suivantes :

La mise à disposition individuelle des personnels TOS est achevée. Le décret de transfert de ces personnels a été publié au Journal Officiel le 27 décembre 2005. Les arrêtés d'application de ce décret ont été signés le 17 janvier 2006 par D. Antoine et feront l'objet d'une publication dans les jours suivants. Il s'agit de 260 arrêtés préalablement soumis aux CTPA. Par ailleurs, les commissions tripartites ont déjà commencé à siéger et continueront de le faire courant janvier 2006.

Le directeur de la DPMA nous communique ensuite les éléments statistiques suivants :

- Au total, le transfert a concerné 93 083,55 équivalents temps plein (ETP), qui se répartissent de la manière suivante :
  - o 81 342,84 ETP en EPLE, soit 87 % du total
  - o 3 322,81 ETP en EMOP, soit 4 %
  - o 8 417,90 ETP en cité scolaire, soit 9 %
- Il est intéressant de remarquer la répartition par corps des TOS transférés : majoritairement, il s'agit des OEA avec 60 266,49 ETP, suivis des OP avec 21 270,30 ETP, viennent ensuite les MO avec 7 785,20 ETP et enfin 3 649,25 ETP d'agents non titulaires.
- Par ailleurs, il faut remarquer que 2 972 personnels TOS sont en situation interruptive à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2006 (CLD, CLM, détachement congé parental...) pour lesquels la mise à disposition est gelée.
- Il faut souligner que le transfert des personnels TOS aux collectivités territoriales s'est accompagné de la mise à disposition de personnel administratif dans les rectorats au nombre de 752,88 ETP. Deux tiers, soit 490 personnels, se sont portés volontaires pour rejoindre les collectivités locales.
- Nous pouvons constater qu'il existe de grandes disparités en ce qui concerne le nombre de TOS transférés. L'écart maximal pour les régions se situe entre 80 185,55 ETP pour la région Ile-de-France contre 94

ETP pour la région Guyane ; et pour les conseils généraux d'environ 1 500 ETP pour le département du Nord contre 90 ETP pour le département de la Lozère.

- En outre, le directeur de la DPMA a rappelé que de nombreux décrets ont été publiés au Journal Officiel le 31 décembre 2005 concernant les modalités de mise en œuvre du détachement sans limitation de durée (décret n° 2005-1 785 du 30 décembre 2005) et fixant les conditions d'intégration dans les cadres d'emploi de la Fonction publique territoriale (décret n° 2005-1 727).
- Enfin, notre attention a été attirée sur la publication d'une circulaire conjointe du ministère de l'Intérieur et du ministère de l'Économie et des Finances, prise en application de l'article 147 de la loi de finances 2006, qui prolonge jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2009 le délai pour le choix du droit d'option pour les TOS.

La seconde partie de la réunion a permis d'aborder plus particulièrement les questions relatives aux personnels TOS non titulaires transférés aux collectivités territoriales qui se sont engagées à assurer la continuité de leur traitement dès fin janvier 2006. Un point reste en débat concernant les modalités de gestion de la protection sociale des agents non titulaires. En effet, il relève désormais des caisses primaires d'assurance maladie et la question de la possibilité du maintien de leurs adhésions à la MGEN se pose. A ce sujet, il a été évoqué une disposition du code de la mutualité qui autorise le maintien de l'adhésion à une mutuelle en cas de changement de ministère ou de fonction publique.

Quant aux personnels en contrats aidés (CES, CEC et CAE), l'État, par l'intermédiaire de ses ministères, a transféré aux collectivités territoriales, à l'euro près, les ressources pour la prise en charge des traitements. Soulignons que s'agissant de personnels employés sous contrat de travail de droit privé, l'employeur demeure l'EPLÉ, et qu'à

l'avenir les collectivités territoriales demeureront libres éventuellement de prendre en compte le financement de leurs traitements

En ce qui concerne la mobilité des personnels TOS, il a été plus spécialement évoqué l'organisation du mouvement 2006 en application de la circulaire DPMA n° 2005-1 088 en date du 3 janvier 2006. L'ADF et l'ARF ayant successivement signé la convention d'assistance technique – sauf le point relatif à la sectorisation des collèges pour l'ADF – il s'avère que les rectorats organisent la campagne de mutation des personnels TOS pour la rentrée 2006.

Toutefois un point important doit être signalé, relatif à l'implantation des postes ouverts à mutation qui relèvent désormais de la compétence des collectivités territoriales. Afin d'éviter des disparités trop importantes, la DPMA a demandé une remontée rapide des circulaires rectorales sur les mutations 2006 des TOS.

La question des modalités d'information des personnels TOS a fait l'objet de nombreuses interventions.

Dominique Antoine nous a précisé qu'un séminaire national des secrétaires généraux d'académie serait réuni très prochainement pour déterminer une stratégie et choisir les supports de communication les mieux adaptés. Dès à présent la DPMA élabore un kit technique sur ce thème.

Le dernier point abordé au cours de cette réunion concerne les logements de fonction des personnels TOS. Le code de l'Éducation indique selon quelles modalités les personnels TOS pouvaient bénéficier d'un logement de fonction par nécessité absolue de service ainsi que les modalités de calcul des avantages en nature. Le passage du statut de mise à disposition à celui de détaché de longue durée ou l'intégration dans un corps de la fonction publique territoriale rendra obligatoire l'écriture d'un nouveau décret concernant l'attribution des logements de fonction aux personnels TOS.

Dès à présent, la plus grande vigilance est de mise, et le SNPDEN demande à être associé « es qualité » aux travaux d'élaboration de ce nouveau décret remplaçant celui actuellement en vigueur de mars 1986.

**Le Secrétaire général du SNPDEN a écrit le 11 janvier 2006 à Claudy Lebreton, président de l'assemblée des départements de France et à Alain Rousset, président de l'association des régions de France pour demander la création, dans chaque département ou région d'un groupe permanent de concertation entre les exécutifs des collectivités et le SNPDEN et solliciter une rencontre :**

*Monsieur le Président,*

*Les élections professionnelles de décembre 2005 ont renforcé la place prépondérante du SNPDEN comme Syndicat majoritaire des Personnels de Direction des EPLE, qui a obtenu près de 70 % des suffrages exprimés.*

*La loi de décentralisation du 13 août 2004 a conduit à la construction de nouveaux partenariats entre les collectivités territoriales et les EPLE. Il nous apparaît indispensable pour une bonne application de la loi, de constituer dans chaque département (ou région) des groupes permanents de concertation entre les exécutifs des collectivités et le SNPDEN.*

*Par ailleurs, une rencontre au plan national entre votre association et notre organisation syndicale s'avère aujourd'hui nécessaire afin de faire le point sur l'ensemble de ces dossiers. L'élaboration et la rédaction des projets de convention avec les EPLE pourraient être plus particulièrement retenues à l'ordre du jour de cette réunion.*

*Dans l'attente de votre réponse, je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de notre profond dévouement au service public d'éducation.*

## La DESCO sur le classement des établissements - le 19 janvier 2006

Philippe VINCENT

**Pour la DESCO:**  
**JP Deloche, sous directeur de la prévision et des moyens et Mrs Coudroy et Sandré, en présence de M<sup>me</sup> Geindreau Vidal pour la Direction de l'Encadrement.**  
**Pour le SNPDEN:**  
**Patrick Falconnier, Anne Berger, Laurence Colin, Alain Val, Alain Vervaeke, Sylvie Reich, Philippe Vincent.**

Le but de la réunion est d'élaborer les bases d'une procédure de travail qui devra finaliser les propositions de classement pour la période 2007-2010.

JP Deloche a posé les principes d'un travail dans un cadre réglementaire et financier en rappelant qu'à partir des propositions élaborées, la décision finale de classement des éta-

blissements appartiendra au ministre. Le travail du groupe national devra prendre en compte une marge de manœuvre laissée aux recteurs.

L'intervention du SNPDEN a mis l'accent sur trois points : le constat de la baisse globale d'effectifs, enregistrée plus particulièrement dans certaines académies dont il faudra minorer le nombre de déclassements ; les moyens mis à la disposition des collèges « ambition réussite » doivent être des moyens spécifiques, et ne pas engendrer de déclassement d'établissement par ailleurs ; la demande d'informations précises sur le classement des établissements de l'AEFE et de la Mission Laïque afin d'avoir une appréciation cohérente et logique de l'ensemble, et d'apporter nos propositions.

Sur ce dernier point, la DESCO n'envisage pas de

réelle possibilité d'intervention sur le classement, le ministère des Affaires étrangères étant le payeur. Toutefois la question est légitime et a été posée au cabinet. La liste des établissements retenus au titre des EP1 est en cours de discussion, elle sera arrêtée prochainement, et permettra d'établir la liste des EP2, puis des EP3. Ces attributions financières spécifiques ne devaient pas avoir d'incidence sur l'ensemble du classement.

Un débat s'est ensuite ouvert sur des hypothèses de travail à partir de simulations chiffrées mettant en évidence l'utilisation de l'écart entre le seuil officiel de passage de catégorie et les possibilités budgétaires. Au terme de l'analyse de ces possibilités par le groupe de travail, il a été décidé que la marge de manœuvre des recteurs devait être identique à celle de la commission nationale. A par-

tir de ce principe, la DESCO arrêtera un projet de classement des établissements qui sera adressé aux recteurs pour amendement. Il ne pourra s'agir que de surclassements par type et catégorie d'établissements. Ces amendements donneront lieu à une concertation académique. Ce n'est qu'à l'issue de ce travail académique que la commission nationale pourra se réunir pour faire ses propositions dans un souci de garantir l'équité de traitement des établissements et des personnels.

**Calendrier :**

- envoi par la DESCO d'un projet de classement aux recteurs : 1<sup>e</sup> quinzaine de février
- réunion des groupes de travail académiques (février/mars)
- groupe de travail national : début avril ou courant mai
- publication du classement : fin juin début septembre.

## Le SNES - le 26 janvier 2006

Jean Claude LAFAY

**Le SNPDEN et le SNES se sont rencontrés le vendredi 26 janvier pour une nouvelle réunion de travail, au siège du SNES. L'usage est d'évoquer des points d'actualité ; nous devions également faire le point sur la question des « remplacements courts » des professeurs, et confronter à nouveau nos points de vue sur le conseil pédagogique.**

Étaient présents pour le SNPDEN : Philippe Guittet, Jean-Claude Lafay ; pour le SNES : Bernard Boisseau, Gisèle Jean, Claudie Martens, Daniel Robin, Frédéric Rolet.

Nous avons fait le point sur l'accumulation des annonces et décisions ministérielles (apprentissage précoce, mesures contre la violence par appel aux policiers dans les établissements, bivalence dans le second degré, carte scolaire, recrutements, mesures ZEP,

etc.) : la méthode autant que le fond inquiètent, sur fond de déficience persistante d'un véritable dialogue social.

Le SNPDEN et le SNES ont, sur les mesures relatives à l'éducation prioritaire, une expression différente mais pas d'opposition de fond : le SNES insiste sur les risques de redéploiement pour financer l'aide ciblée sur les « collèges ambition réussite » au détriment des autres collèges actuellement en ZEP ; nous considérons, pour notre part, que cette aide ciblée est souhaitable si l'on veut obtenir un effet conséquent – cela ne signifie pas que cela doive se faire au détriment des autres collèges à soutenir.

Selon Bernard Boisseau, les conclusions données sur l'affaire d'Étampes, et en particulier celles du rapport de l'Inspection générale, ont été mal reçues par les enseignants

qui y voient un refus de l'institution de reconnaître ses responsabilités. Philippe Guittet observe que ce rapport avait pour fonction d'évaluer les responsabilités individuelles ; il confirmerait en particulier que le chef d'établissement n'a pas commis de faute grave, et que le lien entre divers incidents et l'agression dont le professeur a été victime n'est pas établi. Le SNPDEN prend en compte ces conclusions, sur lesquelles, volontairement, il ne s'est pas exprimé publiquement. Bien entendu, nous avons fait savoir que nous soutiendrions notre collègue contre toute tentative de lui faire porter par principe la responsabilité des faits.

Plus généralement, le SNES prévoit, pour réagir aux projets et aux décisions du ministère, plusieurs types de manifestations : il souhaite organiser de manière unitaire, avant les vacances de printemps, une journée comportant des

forums en matinée et, l'après-midi, une manifestation nationale. Il prépare, par ailleurs, pour le 8 mars, des « assises de l'éducation prioritaire ».

Nous sommes revenus sur la question du remplacement des professeurs pour les absences de courte durée ; le passage du 1<sup>er</sup> janvier n'a pas créé pour le moment de situations nouvelles en dépit de l'échéance prévue par les textes. Le SNES poursuit la mobilisation de ses adhérents pour refuser les remplacements imposés ; nous avons, pour notre part, appelé les chefs d'établissement à la prudence dans l'application d'un dispositif que nous n'approuvons pas sous cette forme. Au moins avons-nous réussi jusqu'ici à éviter, malgré des crispations inévitables, la dégradation des relations de travail entre les enseignants et les chefs d'établissement que l'on pouvait craindre. Interrogé par nos soins sur les impré-

cisions des textes d'application, le ministère a produit des réponses qui nous conduisent à considérer qu'un professeur ne peut être contraint à effectuer un remplacement; il faut redouter cependant les initiatives malencontreuses et les pressions de la part de tel ou tel recteur ou inspecteur d'académie, du seul fait du maintien, dans les textes, du principe de « désignation » en l'absence de volontariat. Nous avons exprimé auprès de nos homologues du SNES notre scepticisme sur les premières statistiques de remplacement publiées par le ministère, l'outil qui nous a été fourni pour leur recensement étant récent, pas forcément fiable et à coup sûr peu pratique; nous avons souligné aussi le fait que les « protocoles », dont le ministère a fini par préciser qu'ils pouvaient être présentés même en cas de refus de concertation de la part des enseignants, ne modifiaient pas la donne en matière d'obligation – mais, si l'on en croit les déclarations répétées du Ministre, ils

éviteraient de recourir à l'obligation: dont acte. Le SNPDEN et le SNES restent naturellement en contact pour échanger sur les problèmes qui pourraient se poser.

Le « lundi de pentecôte », remplacé par une journée ou deux demi-journées de travail en dehors de la présence des élèves, ne devrait pas donner lieu, pour les enseignants, à des difficultés particulières compte tenu des besoins ordinaires de concertation et de projet; nous faisons observer que la mesure reste, en revanche, pénalisante pour les ATOS.

Nous avons longuement parlé du conseil pédagogique. Nous souhaitons souligner à nouveau que nous étions favorables à la création de ce conseil comme lieu de la concertation pédagogique dans l'EPLE, et comme organisme consultatif, c'est-à-dire comme un élément favorable essentiellement à des projets collectifs: la concertation, telle qu'elle

s'organise aujourd'hui, avec les professeurs principaux, les équipes disciplinaires, ou par des contacts divers, manque d'un cadre clair et renvoie pour les avis formels à la commission permanente (organisme dont la composition et les compétences sont d'ordre composite). Nous ne souhaitons pas par là modifier les prérogatives du Conseil d'Administration, ni celles du chef d'établissement, ni encore les droits statutaires des enseignants; nous tenons, évidemment, à présider ce conseil, le contraire serait, comme nous l'avons fait observer, une exception dans l'EPLE. Mais c'est sur ce point – au demeurant réglé par la loi et qui pour nous n'épuise pas le débat – que nos interlocuteurs nous ont fait savoir que l'hostilité de leurs adhérents était forte: il cristallise apparemment, de manière symbolique, la crainte de nous voir empiéter sur ce qui relève de la liberté pédagogique des enseignants. Du coup, les autres points qui sont abordés: composition du

conseil, compétences, fonctionnement ne prêtent guère à une discussion approfondie; ils sont pourtant bien plus importants pour définir ce que pourrait être concrètement cet organe de concertation, et apporter à chacun toutes les garanties nécessaires. Tous ces points ont été évoqués cependant, ce qui n'est sans doute pas inutile, tant pour l'évaluation de conseils pédagogiques qui se mettent en place de fait ici ou là, que pour préparer les discussions futures. Pour l'heure, sur ce sujet, nos mandats et ceux du SNES restent concrètement éloignés.

En fin de réunion, une interrogation sur la demande du rectorat de l'Académie d'Amiens, transmise aux chefs d'établissement, de fournir des listes d'élèves susceptibles de faire l'objet de reconduite à la frontière: nos deux organisations se sont, depuis, exprimées chacune de leur côté pour condamner cette initiative comme l'avait fait notre section académique.

## Philippe RICHERT, rapporteur de la commission enseignement, vice-président du Sénat - le 8 février 2006.

P. V.

### Délégation composée d'Alain Vervaeke et Philippe Vincent.

A la demande du rapporteur sur le projet de loi pour l'égalité des chances, le SNPDEN était reçu es qualité. L'audition a porté plus particulièrement sur les articles relatifs à l'apprentissage junior.

Alain Vervaeke et Philippe Vincent ont fait connaître au rapporteur les réserves du SNPDEN, formulées dès décembre 2005, sur le recul de fait de l'âge de la scolarité obligatoire, sur les risques de sorties prématurées du système éducatif, sur les interro-

gations quant aux conditions d'un retour possible en formation initiale en cas de rupture de contrat et sur la notion mal précisée d'équipe éducative responsable.

Notre questionnement sur les garanties qui seraient offertes d'une certification d'acquisition du futur socle commun des connaissances ainsi que sur la nécessaire mise en place d'un dispositif fiable de suivi de ces jeunes a également été communiqué au rapporteur de la commission de l'enseignement.

Par ailleurs, le dispositif prévu ne précise pas les modalités pratiques de lutte contre les

discriminations pour les jeunes en recherche d'un employeur, au regard des difficultés que certains rencontrent dans la simple recherche d'un stage.

Le sénateur Richert nous a fait savoir qu'il concevait ce dispositif comme une étape dans un cursus de formation, étape qui devrait, à son sens, être entourée de certaines garanties à mieux définir. Parmi celles-ci, l'assurance de l'acquisition du socle commun, la nécessité d'un suivi individuel efficace des jeunes inscrits dans ce dispositif et une exacte définition des conditions d'un retour vers le collège de secteur lui paraissaient devoir

être traitées dans le cadre des améliorations à apporter par de possibles amendements au projet de loi adopté à l'Assemblée Nationale. Il a aussi évoqué le nécessaire rapprochement des entreprises et de l'éducation nationale.

Il ne reste plus à souhaiter que le texte législatif final puisse comprendre ces éléments forts de cadrage. Nous avons en effet déjà souligné combien ce projet de loi nous paraissait, en l'état des propositions ministérielles originelles, peu à même d'apporter des réponses satisfaisantes à la vraie question des problèmes liés à l'échec scolaire.

## Paul DESNEUF, Directeur de l'Encadrement: les réseaux « ambition réussite » - le mardi 21 février 2006

P. V.

Le directeur de l'Encadrement a réuni les organisations syndicales de personnels de

direction pour un groupe de travail sur la décision 9 (personnels de direction) des

15 mesures du ministre de l'Éducation nationale pour les 249 réseaux « Ambition

Réussite ». La délégation du SNPDEN était composée de Philippe Guittet, Donatelle

Pointereau et Philippe Vincent.

Cette décision indique que « **les personnels de direction qui s'engagent à rester sur le poste au-delà de la durée du contrat bénéficieront de mesures spécifiques d'avancement et de promotion** ».

Le SNPDEN, par la voix de son Secrétaire général, a proposé les mesures suivantes pour les 249 collègues concernés :

- un double surclassement, hors contingent, pour ces collègues, ou à défaut une bonification indiciaire spécifique à hauteur de 30 points pour les chefs comme pour les adjoints.
- un effet mémoire à prendre en compte via un suivi national, à partir de 5 ans dans le poste, en

termes de promotions et de mutations pour ces personnels et en particulier ceux non promus durant cette période.

- une politique de renforcement des équipes de direction et des pôles administratifs pour faire face aux charges particulières liées à l'animation de ces réseaux.
- des mesures spécifiques de formations notamment pour répondre aux besoins du pilotage des futurs comités exécutifs associant 1<sup>er</sup> et second degrés.
- un suivi particulier des personnels de direction de ces réseaux par l'Inspection générale.
- une attention portée à la nomination sur ces postes de personnels qui ne soient pas, pour l'essentiel, des débutants dans la fonction, en particulier pour les adjoints.

Si le directeur s'est montré réservé sur la notion de double surclassement, il a en revanche marqué son intérêt pour les propositions faites par le SNPDEN, y compris en terme de traitement sur une même base des chefs et des adjoints, suivi en cela par les représentants des autres organisations syndicales qui n'ont pas fait d'autres suggestions que celles avancées par notre organisation. Ce sont donc ces éléments qui seront soumis au ministre pour prises de décisions à venir.

Le SNPDEN sera particulièrement attentif à l'évolution de ce dossier, considérant, comme l'a spécifié Philippe Guittet à cette occasion, qu'il fallait donner à nos collègues personnels de direction, chefs et adjoints engagés dans ces dispositifs, les conditions et les moyens des ambitions de la réussite.

En point annexe au sujet principal, M. Desneuf a fait un bilan des rencontres menées par la direction avec les personnels de direction, leurs organisations syndicales et aussi les candidats au concours de la Guadeloupe, la Guyane et la Martinique. L'isolement ressenti par les collègues, les besoins en formation et le problème de l'affectation initiale des lauréats concours ont été relevés par le directeur à l'occasion de ces rencontres.

M. Desneuf a également rappelé les souhaits de la DE de voir strictement respecté le principe de confidentialité dans cette période de préparation du mouvement 2006. Le SNPDEN a rappelé combien ce principe était essentiel au plan de l'éthique syndicale et devait s'appliquer à tous.

## Richard MAZUR et Emmanuel ROY, conseillers au cabinet du ministre : orientation et insertion professionnelle - le mardi 21 février 2006

P.V.

**Philippe VINCENT représentait le SNPDEN au sein d'une délégation UNSA Éducation.**

Cette rencontre rentrait dans le cadre de consultations menées par le Ministère avec les fédérations syndicales sur un projet de décret relatif à la mise en place d'un schéma national interministériel sur l'orientation et l'insertion professionnelle.

Les membres de la délégation ont rappelé les modalités déjà existantes d'une éducation aux choix sur la base des textes en vigueur, ont réaffirmé leur souhait d'éviter une orientation trop souvent faite par défaut parce qu'aussi trop exclusivement liée aux résultats scolaires et enfin cité le nouveau dispositif apprentissage junior comme le contre-exemple de ce que nous souhaitions en matière d'orientation construite.

Les réponses apportées aux questions relatives à cet apprentissage dès 14 ans

(garanties d'acquisition du futur socle commun, réversibilité du choix de l'alternance, conditions d'un retour en formation initiale, suivi individuel des jeunes concernés) ont prouvé que du côté ministériel bien des points restaient encore à formaliser.

Les représentants de l'UNSA Éducation ont aussi insisté sur le fait qu'en matière d'orientation d'une part le rôle des enseignants pouvait être développé à la condition que leurs obligations de service soient revues, entre autres à cet effet, et que, d'autre part, les missions d'expertise des CIO et des COP devaient rester prépondérantes.

Aux inquiétudes exprimées sur le maintien d'une maîtrise par l'Éducation nationale du pilotage d'un vaste schéma pouvant associer, selon les vues ministérielles, les interventions d'opérateurs divers et nombreux, il a été répondu que cette responsabilité resterait de la compétence du MEN via les recteurs sans que pour autant

le rôle de coordination des CIO, que l'UNSA Éducation pensait naturellement acquis, soit clairement affirmé par nos interlocuteurs.

La délégation, également, n'a pas pu obtenir de précisions sur les mesures envisagées en matière d'attribution de la responsabilité de décision d'orientation aux différents niveaux de scolarité. De la même façon, il est apparu que des réflexions existaient sur la problématique de la gestion des flux en STS, IUT et CPGE ainsi que sur la question d'éventuelles modalités d'admissions prioritaires (bacheliers technologiques en STS par exemple), réflexions alimentées par les expériences menées par 6 académies mais aussi par le récent rapport de l'Inspection générale, sans que pour autant des options définitives aient été arrêtées rue de Grenelle.

Nous avons souligné combien la réduction des postes de conseillers d'orientation psychologues offerts pour 2006 au concours (55 sup-

ports) paraissait fortement contradictoire avec la volonté affichée de renforcer les actions menées en faveur de l'orientation. Pour nos interlocuteurs, il s'agit là d'une « mesure annuelle liée à la pression budgétaire » mais permettant tout de même de ramener le recrutement à (nous citons l'euphémisme) « un niveau historique ».

Au final, un projet de décret est bien en phase terminale d'élaboration sur la question générale de l'orientation : sa présentation au conseil supérieur de l'Éducation en mai paraît une hypothèse probable dans la mesure où il existe, à l'évidence, une volonté d'aboutir conformément aux déclarations faites par le premier ministre sur cette thématique. Il reste à espérer que les points portés par la délégation auront été entendus voire pris en compte même si nous avons pu mesurer combien l'écart restait important entre les objectifs ministériels et les positions fédérales.

# Préparation du congrès de Dijon



## Rapport d'activité du bureau national 2004-2006

Le rapport d'activité du bureau national porte sur la période qui s'écoule du congrès de Toulon (10 au 14 mai 2004) au bureau national du 1<sup>er</sup> février 2006. Un complément de ce rapport d'activité couvrant la période février/mai 2006 sera présenté lors du congrès de Dijon. Il ne s'agit pas, ici, d'évaluer les mandats votés par le congrès et les conseils syndicaux nationaux (novembre 2004, mai et novembre 2005), mais d'exposer la façon dont le bureau national a mis en œuvre les décisions de ses instances délibératives, et a initié une politique fidèle aux aspirations de la profession.

### LA VICTOIRE AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Avec près de 69 % des suffrages exprimés au niveau national, nous avons progressé en voix (+5,5%) et ce malgré une légère baisse de participation. Nous avons conforté notre place de première organisation syndicale des personnels de direction. Les autres organisations syndicales représentatives subissent une forte érosion : Indépendance et Direction perd 8,7 % de ses voix et le SGEN-CFDT 7,8 %. A la Commission Administrative Paritaire Nationale (CAPN), le SNPDEN gagne le nouveau siège mis en jeu et obtient 8 des 11 sièges à pourvoir. Au niveau académique, notre syndicat progresse aussi en obtenant 132 des 169 sièges de commissaires paritaires académiques (CAPA) soit un gain de 13 sièges.

Nous avons gagné parce que le SNPDEN a su afficher ses objectifs, mener l'action, et acter des résultats qui constituent des avancées pour notre profession. Ce vote positif, c'est aussi la reconnaissance par les personnels de direction du rôle actif des commissaires paritaires nationaux et académiques qui ont su défendre et conseiller les personnels de direction tout au long de leur carrière (promotions, mutations, évaluations).

Nous avons su associer, en cohérence avec cette campagne nationale, nos réussites académiques et départementales. Les groupes d'animation et d'organisation spécifiques de la campagne qui ont été constitués dans les académies, et parfois dans les départements ont su utiliser tous les moyens de communication nécessaires pour qu'aucune voix d'adhérent ou de sympathisant du SNPDEN ne manque. Nous avons su convaincre les électeurs que le SNPDEN est leur force pour agir dans l'unité des personnels de direction. Les personnels de direction ont compris qu'ils ne pourront voir concrétiser les avancées en termes de carrière, de métier, d'évolution du système éducatif et de son organisation, qu'en affirmant un rapport de forces autour du SNPDEN, lors des élections professionnelles. Cela nous donne maintenant d'immenses responsabilités pour faire avancer notre projet et nos revendications. Nous devons confirmer ce vote par une syndicalisation en hausse. C'est possible parce que notre syndicat est très attaché au syndicalisme d'adhérents, parce qu'il garantit la solidarité et même la convivialité, parce qu'il garantit le débat démocratique, et qu'il garantit enfin l'indépendance face au pouvoir.

### UN CONTEXTE DIFFICILE

Le défi mondial est immense : celui de réduire la pauvreté, d'abolir le travail forcé des enfants, la malnutrition, d'assurer à

tous les enfants une scolarité primaire complète, de combattre la mortalité infantile, de permettre l'accès à l'eau potable et aux installations sanitaires.

Alors que les objectifs du millénaire fixés par l'ONU pour 2015 sont ambitieux, les cibles intermédiaires de 2005 sont loin d'être atteintes dans toutes les régions du monde, par exemple, pour la scolarisation primaire des filles.

Pendant ce temps, l'argent coule à flot dans l'économie mondiale. La logique financière est partout : elle privilégie, toujours plus, rendement de court terme plutôt qu'investissement à long terme.

Le projet économique de l'Europe, construire une zone de prospérité partagée entre ses membres, a du plomb dans l'aile. Les pays européens les plus intégrés, ceux qui partagent une même monnaie, ont des résultats très disparates. Le budget de l'Union n'est pas à la hauteur des enjeux de son avenir.

C'est pourquoi notamment le référendum français a été en même temps un vote de sanction contre le gouvernement précédent, et un vote de défiance à l'égard de l'Union européenne. La construction européenne doit retrouver la confiance des peuples qui la composent ; c'est un enjeu essentiel pour que l'Europe trouve un rôle politique majeur dans un monde de plus en plus troublé ; c'est un enjeu essentiel pour s'opposer à une mondialisation anarchique et injuste.

L'Europe s'est fixée comme objectif pour 2010 de « devenir l'économie de la

connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi, et d'une plus grande cohésion sociale » ; c'était la déclaration du conseil européen de Lisbonne en mars 2000. Treize objectifs étaient alors fixés dans le domaine de l'éducation. Une série de clignotants restent au rouge dans le domaine éducatif. L'Europe doit donc prendre un nouvel élan dans le domaine éducatif notamment à travers les politiques des états.

John Monks, secrétaire général de la Confédération Européenne des Syndicats (CES) à laquelle appartiennent l'UNSA mais aussi la CGT, la CFDT et FO, déclarait fin janvier 2006 : « La stratégie de Lisbonne ne fonctionnera jamais si les politiques décident que la dimension économique a la priorité sur la dimension sociale. Il règne en ce moment une croyance fort répandue, croyance presque théologique, dans de nombreux états membres et parmi quelques services de la commission européenne que toute réglementation est fatale pour la croissance et la compétitivité, et dangereuse pour l'emploi. ».

C'est le cas pour la France qui a choisi de faire implorer le code du travail avec, en août, le contrat nouvelle embauche (CNE) puis maintenant avec le contrat première embauche (CPE) sans aucune concertation avec les partenaires sociaux. Le modèle français n'a rien à voir avec le modèle de « flexsécurité » des pays du nord de l'Europe : il se traduit, en fait, par plus de flexibilité pour les entreprises, et moins de sécurité pour les salariés.

Le chômage recule mais cela tient à un ralentissement de la croissance de la population active. Cela tient aux radiations massives de l'ANPE, à la relance des emplois aidés qui rétablit une politique de traitement social du chômage mise à mal après 2002. La création d'emplois marchands, celle qui est générée par l'activité économique est faible.

La pauvreté concerne entre 3 et 7 millions de personnes en France. Avec la précarisation de l'emploi, il ne suffit plus de travailler pour sortir de la pauvreté. C'est l'accès aux soins, à la culture, la possibilité de partir en vacances, ou de contracter des crédits bancaires, qui sont en jeu. La crise du logement touche une large frange de la population des catégories populaires et même moyennes, notamment les jeunes. La ségrégation sociale est d'abord celle du prix des logements, et du niveau des loyers qui sont devenus insupportables, et refoulent les populations des centres villes vers la périphérie. La discrimination à l'embauche liée aux origines est également un défi majeur lancé à notre République.

C'est tout cela qu'a révélé la crise des banlieues. La France a besoin d'une politique globale ; la politique des territoires notamment est un enjeu essentiel. Elle l'est pour l'École car sans mixité sociale, il

n'y aura pas de mixité scolaire, et l'égalité de tous dans la formation initiale restera un vain mot.

Certes tout ne va pas mal dans l'École, mais le constat est implacable : malgré des progrès sensibles ces dernières décennies, 7 % de jeunes, le plus souvent en difficulté dès le primaire et issus de milieux sociaux défavorisés, quittent l'école sans aucune qualification. Par ailleurs une minorité d'élèves atteignent les objectifs des programmes. Selon la direction de l'évaluation et de la prospective (DEP), à peine un tiers des écoliers, et un quart des collégiens, maîtrisent complètement les enseignements de base. 12 % des écoliers sont en difficulté et 3 % en grande difficulté à la fin du primaire. 15 % des collégiens ne manifestent pratiquement aucune maîtrise ou une maîtrise réduite des compétences générales attendues à la fin du collège.

L'enjeu est donc de taille. Le débat sur la culture commune n'oppose pas les « républicains » aux « pédagogues », il oppose en fait ceux qui se satisfont implicitement de la sélection sociale, à ceux qui souhaitent ne laisser personne au bord du chemin.

## LE RAPPORT THÉLOT

Le 12 octobre 2004, Claude Thélot a officiellement remis au Premier ministre, après 13 mois de travaux, le rapport définitif élaboré par la commission du débat sur l'avenir de l'école qu'il présidait. Ces propositions devaient servir à l'élaboration d'une nouvelle loi d'orientation et de programmation au printemps 2005, qui devait dessiner une vision cohérente de l'école pour les 15 ans à venir. Ce rapport reprenait nombre de nos mandats.

Nous avons exprimé très rapidement un avis positif sur le rapport Thélot, parce que nous nous sommes retrouvés en accord avec la proposition essentielle : sans renoncer à voir s'élever dans l'avenir le niveau de formation et de qualification de tous les jeunes, (même si la proportion de bacheliers dans une génération s'est stabilisée depuis 10 ans entre 61 et 63 %), il faut se fixer, comme ambition, que chaque élève soit en situation de réussite en fonction de ses capacités, de ses choix, de son mérite. Il faut que chaque élève puisse acquérir à la fin de sa scolarité obligatoire un socle commun de connaissances, de compétences, de règles de vie en société, d'éducation à la citoyenneté et aux valeurs collectives de laïcité, de fraternité, de tolérance. Ce socle commun est un droit pour tout élève et correspond à un engagement de la nation. Il n'est pas exclusif d'autres enseignements plus diversifiés. L'enseignement obligatoire doit permettre à chacun de s'insérer dans la société, de poursuivre une formation initiale s'il le désire, et d'obtenir les moyens d'une éducation et d'une formation tout au long de la vie.

L'École enfin doit permettre la mobilité dans l'espace européen et la maîtrise des modes de communication. Cela rend nécessaire un apprentissage individualisé et progressif ainsi que la validation des acquis à chacun des cycles, ce qui suppose d'avoir une pédagogie qui s'appuie sur l'imagination, la spontanéité des élèves, leurs erreurs fertiles qu'il faut corriger avec eux. Cela nécessite la construction par les élèves d'un projet d'orientation qui permette à chacun de choisir une voie d'orientation positive. Cela implique enfin de favoriser une plus grande mixité sociale par une politique de différenciation accompagnée et maîtrisée. La dotation des établissements serait définie à partir de 3 corbeilles : une dotation identique pour tous permettant d'assurer les enseignements communs, une part pour l'autonomie, une autre pour prendre en compte la spécificité des publics accueillis.

Il y avait d'autres éléments positifs, la reconnaissance du rôle clé joué par les établissements scolaires, la mise en place d'un conseil pédagogique, la contractualisation tripartite pluriannuelle des moyens pédagogiques et financiers, le fait que la cohésion éducative de l'école passe par une plus grande présence physique des adultes, et par l'exemplarité de leur comportement, à travers la définition d'une éthique professionnelle, l'affirmation que les missions des enseignants ne s'arrêtent pas à la transmission des connaissances, et nécessitent le travail en équipe, la professionnalisation de leur formation initiale, la valorisation du rôle du chef d'établissement dans l'évaluation et la gestion des ressources humaines, l'ouverture de la base de notre recrutement par concours à des cadres issus d'autres sphères que l'enseignement ou l'éducation sur la base de la réciprocité. Enfin l'engagement de la nation, à travers une charte de l'École, autour d'une école juste et efficace, d'une école qui doit éduquer, instruire, intégrer et promouvoir.

## LA LOI D'ORIENTATION POUR L'AVENIR DE L'ÉCOLE

Si nous avons décidé de nous abstenir, sur le projet de loi au Conseil Supérieur de l'Éducation, c'est essentiellement, je le rappelle, parce que la place des personnels de direction était confortée dans le pilotage administratif et pédagogique. Cela n'a pas empêché une déclaration très critique du Secrétaire général. Ce vote intervenait avant le débat parlementaire et n'impliquait pas un accord final avec le texte de loi.

D'ailleurs, parce que le projet de loi Fillon « pour l'avenir de l'école » manquait d'ambition, et ne répondait pas aux défis que les citoyens du XXI<sup>e</sup> siècle vont devoir

affronter, nous avons cosigné, avec 14 autres syndicats et associations, un texte « pour une autre réforme de l'école ». Nous y exigeons : « le maintien d'une scolarité commune de la maternelle à la 3<sup>e</sup> », « de faire vivre l'organisation scolaire par cycles permettant la différenciation des interventions pédagogiques » pour mieux répondre aux rythmes de chacun, « que les formes d'évaluation soient diversifiées y compris pour le baccalauréat » et « que les missions et la formation des enseignants soient redéfinies, favorisant en particulier le travail de groupe et l'accompagnement individualisé des élèves dans leur processus d'apprentissage ».

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

Rappelons-nous : alors que le Sénat, sur proposition de son rapporteur, avait décidé de confier, à titre expérimental, à des personnalités extérieures la présidence des conseils d'administration des lycées technologiques et professionnels, sur pression du seul SNPDEN, auprès du directeur de cabinet du ministre et de membres de la commission mixte paritaire, le texte final de la loi précise que cette expérimentation ne peut avoir lieu que sur proposition du chef d'établissement. Notre mandat est, bien sûr, de refuser de mener cette expérience.

Certaines mesures doivent encore être précisées. Avant de nous prononcer définitivement sur le socle commun de connaissances et de compétences qui devrait être acquis à la fin de la scolarité obligatoire, nous attendons que le Haut Conseil de l'Éducation en définisse les contours. De la même manière, il fera des propositions pour le cahier des charges de la formation des enseignants.

En fin de compte, la loi s'est réduite à quelques mesures limitées, sans grande cohérence, que nous avons toutes combattues. La mise en place du Programme Personnalisé de Réussite Éducative est une réponse curative pour les élèves en difficulté, mais rien d'autre n'est prévu pour l'accompagnement individualisé des élèves, la diversification des pratiques pédagogiques, la définition des missions et des services des enseignants. Le redoublement est réintroduit à la fin de chaque année scolaire, en contradiction avec la politique des cycles et ce, dès le cours préparatoire, alors que toutes les études montrent qu'il est généralement inefficace, et qu'il coûte plus cher que les mesures pédagogiques alternatives qui pourraient être mises en place. Les TPE sont supprimés en terminale.

Il faut donc être ignorant, ou malveillant, pour nous accuser d'avoir soutenu, ou mollement critiqué, la loi d'orientation sur tout son aspect éducatif.

En revanche, le SNPDEN a permis l'inscription dans la loi du conseil pédagogique

qui reste maintenant à concrétiser par un décret d'application. Depuis plus de 5 ans, nous en avons prôné la mise en place pour permettre de favoriser la collégialité des pratiques pédagogiques, la responsabilité, l'expertise collective, et la coordination de tout ce qui relève des compétences transversales. Le rapport confié à Ghislaine Matringe, Inspectrice générale confirme que les expérimentations en cours sont positives. Nous attendons maintenant les propositions du ministre. En tout cas, nous serons vigilants sur le mode de désignation de ses membres et ses compétences.

## LA LOI DE COHÉSION SOCIALE

La question de l'éducation et de la formation tout au long de la vie est traitée sans véritable cohérence avec le ministère de l'Éducation nationale et même sans cohérence, entre formation essentiellement continue et apprentissage. Ce dernier est abordé, en effet, comme un élément de l'insertion. Faute d'un soutien affiché du ministère de l'Éducation nationale, et alors que le pilotage des régions se renforce, les marges de manœuvre des GRETA et des CFA publics seront très réduites. 750 équipes de réussite éducative et des internats ont été mises en place. Sur tous ces sujets nous avons été consultés dans une première phase, mais les projets originaux ont malheureusement peu évolué.

## LE MINISTÈRE DE ROBIEU

À son arrivée, Gilles de Robien, nouveau ministre de l'éducation, a tenu à adresser un message de confiance et d'encouragement aux personnels de direction. Nous ne pouvons que nous féliciter qu'un des premiers actes publics du nouveau ministre se fasse en notre direction.

Le ministre se disait ouvert au dialogue (nous étions d'ailleurs reçus dès le 22 juin 2005). Nous lui avons dit combien notre système éducatif avait besoin de réformes profondes et adaptées. Nous avons abordé la question de l'EPLE et de la réforme du décret de 1985. Nous avons rappelé l'ensemble de nos revendications sur le métier et la carrière. Mais dès les 7 et 8 juillet, au Conseil Supérieur de l'Éducation, le ministre décidait de passer en force sur la majorité des décrets d'application de la loi Fillon, excepté celui de la mise en place du conseil pédagogique.

Sur l'initiative de l'UNSA Éducation, 16 organisations, dont le SNPDEN, ont demandé le rétablissement des TPE en terminale. Nous réclamions comme

d'autres organisations, un collectif budgétaire pour 2005, et un projet de budget ambitieux pour 2006.

Quant au remplacement des enseignants, nous avons 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 notre principal concurrent, nous avons souligné le caractère impraticable et dangereux des textes d'application, et invité les personnels de direction à la retenue et à la prudence.

Les réponses du ministère à notre questionnement ont constitué la véritable circulaire, ou note de service, que nous attendions, et ont permis de démontrer que seuls pouvaient être concernés par les remplacements de courte durée, les enseignants volontaires ou acceptants avec la préoccupation de l'efficacité pédagogique.

Dès la mise en place des emplois de vie scolaire, nous avons marqué notre opposition à la prise en charge, par les principaux de collège, des contrats d'accompagnement à l'emploi exerçant dans le primaire.

Depuis, le ministre multiplie les annonces que, pour la plupart, nous avons dénoncées. Le retour de l'apprentissage à 15 ans ; depuis 1959, la fin de la scolarité obligatoire était fixée à 16 ans. C'est une régression et un véritable renoncement à traiter les problèmes de la difficulté scolaire par l'École. L'interdiction de la méthode globale de lecture qui n'était plus utilisée : le ministre remet en cause le consensus qui avait abouti aux instructions de 2002 qui ne s'appuient pas sur la seule méthode syllabique. La bivalence des enseignants : cette déclaration n'a qu'un objectif budgétaire et non celui d'une réponse pédagogique à la transition entre l'école et le collège. Face à l'émotion suscitée par l'agression d'Étampes, il s'est empressé de donner une solution miracle : des permanences de policiers ou de magistrats dans les établissements scolaires. Depuis longtemps nous avons fait des propositions sur cette question, et nous sommes demandeurs d'une concertation sérieuse. Les annonces sur l'éducation prioritaire : il fallait certes donner plus de moyens aux établissements les plus en difficulté, mais cela n'aurait pas dû se faire à moyens constants. La proposition de dérogation à la carte scolaire pour les meilleurs collégiens est inacceptable. La concertation se tient alors que les principales décisions sont prises, notamment sur les critères. Il reste à définir précisément le lien entre l'annonce de 220 à 250 collèges « ambition réussite » et les réseaux « ambition réussite » notamment pour le pilotage et les moyens mis en œuvre. Nous serons très attentifs à ces questions.

Le ministère de Robien est également marqué par une régression budgétaire : l'annonce de la carte scolaire pour la rentrée 2006 concrétise les suppressions d'emploi inscrites au budget.

Les postes offerts au recrutement baissent de près de 30 %, la seule annonce positive étant la création de 300 postes d'infirmières. En ce qui nous concerne, en 2004, puis en 2005, nous avons obtenu la création de 40 postes de personnels de direction, nous serons donc vigilants pour la rentrée 2006.

## NOTRE ACTION DE RÉSISTANCE PROFESSIONNELLE ET L'INDISPENSABLE PRISE EN COMPTE DE L'ÉVOLUTION DE NOTRE MÉTIER

Le SNPDEN avait fait connaître les conditions réelles d'exercice de notre métier dans un livre blanc pour en permettre l'amélioration. Notre action s'est engagée dès le 19 mai 2004 par une conférence de presse. Les médias nationaux et la presse quotidienne régionale ont largement relayé notre action de « résistance professionnelle ».

En réponse au profond malaise des personnels de direction, le ministre de l'Éducation nationale est allé à la rencontre de plus de 500 chefs d'établissement le 8 juin 2004 à Lille.

Dès le 22 avril, François Fillon avait accepté la création du groupe de travail permanent que nous lui demandions, mais il a fallu attendre le déclenchement de notre mouvement pour que la première réunion se tienne le 17 juin, sous la présidence de son directeur de cabinet.

Un bureau national, le 18 juin, élargi aux secrétaires académiques le 19, a permis de faire le point sur la forme que prenaient les actions de résistance professionnelle dans les académies, et de décider de l'envoi d'un courrier à l'ensemble des personnels de direction. Le contenu qui précisait les avancées obtenues et les nouvelles formes d'action a été validé en commun. Lors de ce bureau national élargi nous avons porté plus de 3 000 engagements écrits de personnels de direction à s'associer à l'action de résistance professionnelle.

Certaines de nos revendications statutaires furent alors en partie satisfaites : amélioration du pyramidage pour 2005 (8,5 % en hors classe); indexation des indemnités; clause de pénibilité accordée 5 ans avant le départ prévu à la retraite. Cet avantage de fin de carrière ne nous fait pas renoncer à notre volonté

d'obtenir une cessation progressive d'activité (CPA) pour les personnels de direction qui le souhaitent. Ce combat pour la CPA rencontre des interlocuteurs fermés. François Fillon, ministre de la loi sur les retraites, et son directeur de cabinet, ne voulaient pas remettre en chantier ce dossier. Cela n'exclut pas, enfin, d'engager une réflexion sur une 2<sup>e</sup> (une 3<sup>e</sup>) carrière pour les personnels de direction comme nous l'a promis Gilles de Robien lors de notre rencontre du 22 juin 2005. Quoi qu'il en soit, nous sommes toujours demandeurs de cette concertation sur la fin de carrière des personnels de direction.

La mobilité a été profondément modifiée comme nous le réclamions. Il suffit maintenant de 4 postes et non plus de 5 pour être dispensé de la mobilité obligatoire. C'est une victoire du SNPDEN puisque notre syndicat concurrent n'a jamais proposé ce type de solutions. Malheureusement, nous avons dû protester, au début de l'année 2006, parce que le directeur de l'Encadrement souhaitait remettre en cause la gestion de cet engagement pris par deux ministres successivement. Nous avons également obtenu la tenue, chaque année, d'une 3<sup>e</sup> commission paritaire. Nous avons exigé du ministre l'organisation de groupes de travail, et d'un calendrier de réunions, afin d'avancer sur la question des missions de l'EPL, sur les emplois et les compétences nécessaires pour remplir ces missions. Lors de son intervention à Lille, le ministre avait annoncé que la circulaire de 1996 était caduque. Nous en attendons toujours l'abrogation officielle, même si nous avons anticipé en déclarant cette circulaire inapplicable. Lors des BN et du BN élargi aux SA des 21 et 22 septembre 2004, nous avons décidé de donner une nouvelle forme à notre action pour tenir compte des avancées et de l'état du mouvement dans les académies et les départements. Une nouvelle réunion le 23 septembre sous la présidence du directeur de cabinet, a permis d'ouvrir de nouvelles perspectives pour une concertation prolongée sur l'EPL, ses missions, les emplois et compétences pour les accomplir, le rôle du pôle administratif. Un groupe de travail s'est tenu à la direction des personnels, de la modernisation et de l'administration (DPMA) le 15 octobre puis le 29 novembre 2004. Les perspectives intéressantes qui en ressortaient restent maintenant à concrétiser alors qu'une mission de l'inspection générale, qui n'a pas encore rendu ses conclusions, s'est emparée de ce dossier.

Nous avons rappelé la nécessité d'équipes de direction complètes dans des établissements mono ou multisites, équipe dans laquelle l'adjoint est à même de recevoir toute délégation de compétence y compris dans la fonction d'ordonnateur. Nous avons réclamé un

pôle administratif opérationnel dirigé par un responsable administratif sous l'autorité du chef d'établissement et comprenant des personnels administratifs en nombre suffisant et aux compétences requises pour appréhender des tâches de plus en plus complexes.

Notre action de résistance professionnelle et de pétitions a permis de démontrer que les demandes et les revendications que nous exprimions au nom des personnels, reposaient sur une réalité, et que le mécontentement, voire l'exaspération, dont nous faisons état, devaient être pris au sérieux. Cela a permis de faire avancer nos revendications, même si nombre de ces constats reste aujourd'hui encore d'actualité.

Comme nous le disions en mai dernier : si la place essentielle, mais difficile, que nous occupons est bien reconnue lorsque nous subissons des actes de violence, elle ne l'est que plus rarement pour des projets que nous mettons en œuvre, et jamais dans le quotidien de notre métier. Cette constatation a été particulièrement mise en évidence, lors de la radicalisation du mouvement lycéen. Dans ce contexte, François Fillon s'était d'ailleurs engagé le 5 avril 2005 devant le SNPDEN, à ouvrir de nouvelles discussions sur le métier. Cette rencontre a eu lieu le 25 mai, quelques jours avant son départ. En nous appuyant sur 5 000 nouvelles pétitions exigeant un compte épargne temps (CET), alimenté de manière forfaitaire, nous avons particulièrement insisté sur le fait que les circonstances présentes mettaient particulièrement en évidence le poids des missions et la durée du temps de travail des personnels. La spécificité de notre métier de personnel de direction, à la fois cadre du système, mais aussi en contact direct avec les usagers et la société, devra être prise en compte. Nous ne comptons pas notre temps de travail, et notre livre blanc indique que les personnels consacrent entre 1 850 et 2 000 heures à leur travail. L'arrêt et la circulaire sur le CET dans les services déconcentrés et les établissements publics, publiés au BO le 23 septembre 2004, ne répondent pas à nos revendications, puisque le CET est uniquement alimenté par les jours de congé non utilisés (45 jours prévus) et non par le surplus d'heures effectuées au-delà de 1 600 heures. Il est vrai que la remise en cause de la loi sur les 35 heures ne facilite pas les avancées sur cette question. Mais nous n'avons jamais abandonné ce dossier, au contraire des deux organisations syndicales I et D et le SGEN qui, dans un premier temps, avaient accepté de s'engager avec nous, et qui, devant la difficulté du combat, ont renoncé en rase campagne.

A la suite de la loi Fillon, la refonte du décret de 1985, que nous avons souhaitée, a rendu possible toute délégation de signature à l'adjoint et permis la mise en



place d'une nouvelle commission permanente qui, à terme, jouera le rôle d'un véritable bureau du conseil d'administration permettant de recentrer celui-ci sur la définition de la politique générale, l'élaboration et l'évaluation du projet d'établissement, le vote du budget et le contrôle de son exécution.

Le contrat d'objectifs, conclu avec l'autorité académique, définit les objectifs à atteindre par l'établissement pour satisfaire aux orientations nationales et académiques et mentionne les indicateurs qui permettront d'en apprécier la réalisation. Même si les EPLE ne sont pas directement concernés par la LOLF, l'article 2-2 du décret modifié se situe directement dans cet esprit. Cette contractualisation doit permettre de renforcer l'autonomie de l'établissement, mais nous savons que cela peut se révéler comme un marché de dupes si l'autorité académique agit sur le mode de l'injonction. Les objectifs et les missions doivent être clairs et réalistes et, comme les indicateurs, définis en concertation. Cela devrait valoir tant pour les moyens pédagogiques que pour les moyens administratifs, afin d'accomplir nos missions éducatives mais aussi les missions de service public.

Toute nouvelle mission, notamment de service public, souhaitée par l'autorité académique qui sort de ce cadre, devrait relever d'une nouvelle convention qui fixerait le cahier des charges. Nous avons demandé que les commissions « Blanchet » dans les académies interpellent les recteurs sur cette question fondamentale. Dans le même ordre d'idée, c'est parce que le ministère de l'éducation nationale n'a pas pris la mesure de l'enjeu de la contractualisation qu'il n'a pas réussi à faire admettre au Conseil d'État que le « chef d'établissement assure la représentation de l'établissement auprès des services de l'État et des collectivités territoriales ». Il a fallu exiger que la circulaire d'application l'indique pour que ce loupé magistral soit levé. Nous assumons là notre mission de président du conseil d'administration, organe exécutif de l'EPLE. C'est essentiellement pour assurer la cohérence du service public d'éducation, et à titre personnel, que nous sommes, comme représentant de l'État, sous l'autorité des recteurs et des inspecteurs d'Académie : notre lettre de mission et notre évaluation doivent donc permettre une régulation sur le moyen terme, basée sur la confiance et le conseil, et non plus un fonctionnement fondé sur l'ordre et l'injonction. C'est l'enjeu fondamental d'une nouvelle conception de l'encadrement de l'éducation nationale que nous avons souhaitée avec le protocole. Le chemin pour faire encore évoluer notre métier est donc difficile et les progressions toujours insuffisantes. Notre pugnacité sur chacun des dossiers permet des avancées ; nous devons éga-

lement veiller à ce que chaque nouvelle décision ministérielle n'entraîne pas des difficultés supplémentaires. C'est en tout cas comme cela que nous avons abordé tous les dossiers.

Dans le domaine de la décentralisation, nous avons très rapidement fait part de notre inquiétude à propos des conventions qui régiront les rapports entre la collectivité et l'établissement scolaire pour la gestion des personnels TOS, les moyens alloués et les objectifs fixés. Elles devaient être signées fin 2005. Dans l'élaboration des conventions avec les collectivités territoriales, nous avons pour l'essentiel fait comprendre à nos partenaires, tant au niveau de la DPMA qu'au niveau de l'ARF et de l'ADF, que nous refusions 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. Nous avons réussi à convaincre la majorité de nos interlocuteurs que tous y avaient intérêt.

Nous avons abordé, lors de nos dernières rencontres avec le directeur de l'encadrement, la formation des personnels, à partir du rapport Obin, de l'évaluation faite par la direction de l'évaluation et de la prospective auprès des stagiaires. D'importantes inégalités existent entre les académies, tant dans la durée des regroupements (70 jours en principe ; de 46 à 109 jours en réalité) que dans les moyens financiers mis en œuvre (dans un rapport de 1 à 5). Les stages d'immersion et d'observation sont inégalement suivis. Le rôle respectif du tuteur, qui apporte un regard extérieur à la réalité professionnelle vécue, et du chef d'établissement d'accueil, qui a pourtant une place primordiale dans la formation, n'est pas toujours bien défini. Il est donc nécessaire que la direction de l'encadrement contractualise cette formation avec les recteurs et que l'ESEN soit garante nationalement de la qualité de la formation. Nous avons rappelé l'insuffisance générale de la formation dans les domaines juridique et financier et surtout le manque d'individualisation des parcours pour les stagiaires avec prise en compte de l'expérience antérieure. Enfin nous avons redit la nécessité de mettre en place des masters, compléments diplômants à la formation initiale, mais qui pourraient aussi s'intégrer dans la formation continue associée à une validation des acquis de l'expérience.

## LE STATUT

Le protocole a permis de faire passer en 4 ans, le pyramidage de la hors classe de 2 à 8,5 %, et celui de la première classe de 40 à 45 %. Sans lui, seuls les départs à la retraite auraient permis des promotions. Dans le nouveau cadre du ratio promus/promouvables, nous avons obtenu pour 2006, 311 promotions à la

hors classe (17,2 %) et 781 à la première classe (28,3 %), soit des ratios supérieurs à ceux de 2005. Ces ratios seront en principe maintenus par arrêté pour 2 ans. Nous en avons obtenu l'assurance par François Fillon, lors de notre rencontre du 25 mai 2005. Cela avait été confirmé dans notre entretien avec Gilles de Robien, le 22 juin 2005. Nous avons en fait anticipé, comme souvent, le décret du 1<sup>er</sup> septembre dernier qui l'a entériné pour l'ensemble de la fonction publique. Bien sûr nous nous sommes emparés des nouveaux mandats du CSN de novembre 2005 pour de nouvelles améliorations statutaires dans le ratio promus/promouvables. Le classement des établissements va être révisé sur la base de l'enquête lourde de la rentrée 2005 pour la période 2007-2010. La commission nationale et les commissions académiques travailleront d'ailleurs sur cette question avant la fin de l'année scolaire 2005-2006. Mais depuis 2 ans, nous avons obtenu plus de cent surclassements sans déclassement.

Nous avons rappelé à chacune de nos rencontres à la direction de l'encadrement la nécessité d'une gestion intelligente, et non bureaucratique de la mobilité, et demandé que chaque collègue concerné soit bien reçu en entretien personnalisé, par le recteur ou l'inspecteur d'académie. En ce qui concerne les mutations, nous avons obtenu l'engagement du Directeur qu'il ferait un rappel à notre hiérarchie pour que tout personnel mutant soit reçu et que les CAPA puissent examiner l'ensemble du processus contradictoire de l'évaluation (lettres codes et avis). Nous avons donné notre accord pour le nouveau concours d'accès au corps des personnels de direction qui sera mis en place en 2007, et composera une épreuve d'admissibilité composée d'un dossier à coefficient 1 et d'une épreuve écrite sur un sujet concernant le second degré à coefficient 2. L'épreuve d'admission orale devant un jury sera de coefficient 3. Enfin, signalons que la limite d'âge pour la présentation au concours a malheureusement disparu depuis l'ordonnance du 2 août 2005 en conformité avec le droit européen.

Concernant l'évaluation, et plus particulièrement la situation des adjoints au regard de celle-ci, et devant nos craintes de voir s'instaurer insidieusement une évaluation à deux vitesses entre chef et adjoint, le Directeur a renoncé, à notre demande, à changer les principes de l'évaluation.

Une enquête est actuellement en cours sur l'état de l'évaluation dans les académies. L'inspection générale sera ensuite missionnée sur cette question. Nous avons rappelé que nous ne souhaitons pas voir de dérives dans les évaluations : pas d'évaluation par les IPR-VS, pas d'évaluation des adjoints par les chefs d'établissement. Le Directeur est en phase avec nous sur cette question.

L'évaluation est au cœur de la gestion des ressources humaines; elle doit tendre vers le zéro défaut.

A plusieurs reprises nous avons évoqué les mutations des personnels des DOM, notamment en ce qui concerne le retour vers les DOM ou les mouvements DOM – TOM: nous avons reçu une écoute attentive.

Nous avons défendu notre mandat sur la situation injuste en matière d'avancement des personnels exerçant dans des établissements à l'étranger hors gestion directe de l'agence pour l'enseignement du français à l'étranger (AEFE) ou de la Mission Laïque jusqu'à maintenant sans résultat probant.

## LA LAÏCITÉ

Notre syndicat est à l'origine de la loi du 15 mars 2004 sur les signes religieux à l'École, qui a rendu possible de manière identique sur l'ensemble du territoire l'amélioration de l'application du principe de laïcité mais aussi de la mixité dans les établissements scolaires. La circulaire d'application, pour laquelle nous avons mené une bataille féroce, a été publiée au lendemain du congrès de Toulon, le 22 mai 2004. Nous avons bien perçu les difficultés de la rentrée 2004 du fait de la volonté de ses opposants d'en découdre. C'est pourquoi nous avons mis en place une cellule nationale de suivi de l'application de cette loi. Elle a permis à nos collègues de bénéficier d'une aide et d'un cadre de référence, y compris face notre hiérarchie qui tergiversait, notamment du fait du chantage de l'armée islamique du salut qui exigeait l'abrogation de ce qu'ils appelaient « la loi sur le voile » pour libérer leurs otages français en Irak. Malgré cela, les personnels de direction ont mis en œuvre cette loi avec une grande compétence et un grand discernement. C'est ce qu'a confirmé le rapport d'Hanifa Chérifi. Elle y indique comme nous le demandions, qu'il est nécessaire que le temps du dialogue soit raccourci. Il semble qu'à cette rentrée les problèmes soient derrière nous. En revanche, la laïcité n'est pas la préoccupation essentielle du nouveau ministre de l'éducation nationale. Pire, le ministre a fait l'éloge de l'école privée, malgré la concurrence déloyale que cette école privée mène. Nous avons bien entendu dénoncé ces prises de positions. Nous avons été présents es qualité dans un colloque organisé par l'UNSA-Éducation sur la loi de 1905, non seulement pour la commémorer, mais pour la promouvoir contre ses adversaires qui n'ont pas renoncé. Si le Président de la République, le Premier ministre et même le ministre de l'Éducation nationale ont affirmé ne pas vouloir toucher à cette loi, le ministre de l'Intérieur, ministre des cultes, a mis en place une commission de réflexion. La vigilance s'impose donc.

## UN SYNDICALISME À L'ÉCHELLE DU MONDE ET DE L'EUROPE

Nous avons accentué notre activité dans le domaine de l'international. Nous avons participé au 4<sup>e</sup> congrès de l'Internationale de l'Éducation (IE) à Porto Alegre du 22 au 26 juillet autour du thème « l'éducation pour le progrès global ». Pour la première fois de son histoire, l'IE a élu un vice président français, Patrick Gonthier, secrétaire général de l'UNSA-Éducation. La motion sur « l'encadrement des établissements du second degré » présentée par l'UNSA-Éducation et proposée au nom du SNPDEN a été votée à la quasi-unanimité des mandats. Un groupe de travail sera mis en place qui permettra à l'IE d'élaborer des théories et des stratégies sur le management des organisations éducatives. Le SNPDEN y tiendra toute sa place. Dans et avec l'Internationale de l'Éducation, nous combattons pour que l'éducation et les autres services sociaux de base soient exclus de l'Accord Général sur le Commerce des Services (AGCS.) Pour la première fois aux élections professionnelles nous avons été autorisés à utiliser le sigle de l'Internationale de l'Éducation sur nos professions de foi. Nous avons noué des relations avec l'AFIDES et échangé de nouveau avec ESHA.

En dehors de la participation à de nombreux colloques, nous avons publié chaque mois des articles sur les questions internationales d'éducation dans *Direction*.

## L'UNSA ET L'UNSA-ÉDUCATION

Nous nous retrouvons pour l'essentiel dans les mandats de l'UNSA et de l'UNSA Éducation. L'UNSA occupe une place à part dans le paysage syndical français. Ses prises de position liées à son identité, réformiste, laïque, européenne, et sa démarche syndicale la différencient.

Nous avons participé au congrès de l'UNSA: elle peut maintenant être reconnue comme une véritable organisation professionnelle avec laquelle il faudra compter.

Nous intervenons au sein de l'UNSA fonctionnaires et l'UNSA retraités.

Avec l'UNSA et l'UNSA Éducation, le SNPDEN mène le combat pour les retraites et la défense du service public. La loi sur les retraites a été adoptée après que le front syndical ait été rompu par la CFDT. Les objectifs communs que s'étaient fixés les organisations syndicales étaient loin d'être atteints. Nous

avons continué notre combat dans notre fédération, et à la FGR notamment contre les dispositions injustes comme la décote et les amputations de bonification liées aux avantages familiaux. Nous avons participé aux manifestations du 20 janvier et du 10 mars 2005 sur les salaires du service public et contre son démantèlement pour répondre aux blocages du ministre de la Fonction Publique. Le 4 octobre 2005, nous avons appelé à manifester pour la défense de l'emploi, le recul de la précarité, l'augmentation des salaires mais aussi pour la défense d'un service public de qualité. Les réponses notoirement insuffisantes notamment sur la question salariale ont nécessité une riposte le 2 février 2006.

Nous avons participé de manière active à toutes les instances de l'UNSA-Éducation.

Nous avons eu des relations constantes avec le SE, A et I. Nous avons eu des échanges avec le SIEN. Il est maintenant important, après une période difficile pour ce syndicat, de retrouver des relations plus régulières avec le SNAEN-ct. Nous suivons les travaux de la FGR

Nous avons cherché des convergences au-delà des appartenances avec les syndicats qui le souhaitaient: malgré l'association puis l'affiliation d'un groupe ultra minoritaire de personnels de direction par la FSU, nous avons poursuivi un travail en commun avec le SNICS, et renoué des relations suivies avec le SNES.

## LE BUREAU NATIONAL, UN OUTIL SYNDICAL AU SERVICE DE TOUS

Le bureau national qui termine son mandat a été constitué autour d'une charte, un engagement public pour le syndicat, ses militants et ses adhérents. La loyauté, la solidarité, le travail en équipe et l'élaboration collégiale de la décision, ont fondé les principes de son travail.

Douze femmes et seize hommes en sont membres. Huit d'entre eux n'avaient jamais exercé cette responsabilité dans notre syndicat. Non seulement ils ont participé à part égale au travail et à l'activité de cette instance, mais ils ont pris et assumé des responsabilités.

Nous avons conforté la place de notre cellule juridique avec un dossier dans chaque numéro de *Direction* mais aussi une aide et des conseils personnalisés aux adhérents.

Nous nous sommes portés partie civile et avons soutenu plusieurs collègues victimes d'actes de violence. Nous avons soutenu un collègue dont la sanction disciplinaire était manifestement disproportionnée.

Le SNPDEN s'est joint à l'association des amis de Clément Roussenq pour appeler à deux rassemblements silencieux le 23 septembre à 18 heures, à Paris devant le ministère de la Justice où une délégation à laquelle le secrétaire général participait a été reçue, et à La Ciotat devant le collège Virebelle.

Grâce à une intervention conjointe à celle de la famille, auprès de Gilles de Robien, ministre de l'éducation nationale, le SNPDEN a réussi à faire reconnaître que Clément Roussenq est mort dans l'exercice de ses fonctions. C'est un soulagement, tant pour sa famille, que pour l'ensemble des personnels de direction.

Nous avons poursuivi la réflexion et dégagé des propositions qui ont été validées par le CSN pour l'évolution de nos statuts, afin de donner plus de légitimité à nos instances et d'efficacité à notre action. Nous avons proposé des dispositions transitoires concernant la trésorerie.

Nous avons mené une politique de communication adaptée en améliorant notre site, en poursuivant notre effort autour de la revue *Direction*, et en créant un bulletin de 4 pages pour les non adhérents.

Nous avons développé une action vigoureuse de formation nationale et académique des responsables du syndicat, et des élus aux commissions paritaires. Les stages de premier niveau concernant les nouveaux adhérents sont maintenant organisés par les académies.

Le Bureau National ouvert aux secrétaires académiques a joué pleinement son rôle.

Il a renforcé ses liens avec les académies en instituant des correspondants au sein du Bureau National qui ont participé à leurs assemblées générales.

Nous nous sommes donnés les moyens nécessaires pour que notre syndicat continue à être un producteur d'idées, vivifie les réseaux de correspondants académiques, et alimente la réflexion nationale à partir de celles des académies et des départements.

Enfin, parce qu'il est nécessaire d'amender et de compléter notre projet syndical, nous avons engagé, sur proposition du conseil syndical national (CSN), la réflexion pour le congrès de Dijon de mai prochain, sur le thème « être personnel de direction dans un environnement en mutation ».

# Une activité syndicale intense

Le Bureau National était évidemment présent aux réunions des instances dans lesquelles il siège es qualité : CSE et commissions spécialisées, CNVL, CTPM, Comité de suivi des licences professionnelles, HCéé, Observatoire de la sécurité, CNAECEP, CLEMI. Il a siégé aussi à la fédération générale des retraités et dans les instances de l'UNSA, UNSA fonctionnaires, UNSA retraités, UNSA éducation.

## AUDIENCE MINISTRE :

François FILLON (6 septembre 2004  
[*Direction* 122], 25 mai 2005 [*Direction* 129])  
Gilles de ROBIEN (22 juin 2005 [*Direction*  
130], 12 janvier 2006)

## AUDIENCE AVEC LE MINISTRE DANS LE CADRE DE DÉLÉGATION

### UNSA-Éducation :

- 23 novembre 2004
- 28 novembre 2005

## CABINET DU MINISTRE :

- 8 juillet 2004 [*Direction* 121], 3 septembre 2004 [*Direction* 122], 10 novembre 2004 [*Direction* 124], 29 novembre 2004, 21 mars 2005, 10 mai 2005, 23 mai 2005, 23 août 2005 [*Direction* 132], 28 septembre 2005, 21 octobre 2005, 21 décembre 2005, 18 janvier 2006.

## CABINET DANS LE CADRE DE DÉLÉGATION UNSA :

- 7 octobre 2004, 2 novembre 2004, 10 juin 2005, 12 janvier 2006, 16 janvier 2006.

## DIRECTION DE L'ENCADREMENT

- 22 septembre 2004 [*Direction* 122], 2 février 2005 [*Direction* 126], 9 février 2005, 21 avril 2005 [*Direction* 128], 13 mai 2005, 25 mai 2005, 17 octobre 2005 [*Direction* 133], 24 janvier 2006.

## DIRECTION DES AFFAIRES FINANCIÈRES

- 17 janvier 2005, 2 février 2005 [*Direction* 126], 18 octobre 2005, 16 novembre 2005 [*Direction* 135]

## DIRECTION DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE

- 24 janvier 2005, 27 janvier 2005 [*Direction* 126], 30 mars 2005, 2 mai 2005 [*Direction* 128], 12 mai 2005, 2 juin 2005, 9 juin 2005, 19 janvier 2006

## DIRECTION DES PERSONNELS, DE LA MODERNISATION ET DE L'ADMINISTRATION

- 15 octobre 2004, 29 novembre 2004 [*Direction* 124], 8 janvier 2005 [*Direction* 125], 7 février 2005, 1<sup>er</sup> juillet 2005 [*Direction* 131], 13 octobre 2005, 21 octobre 2005 [*Direction* 134], 3 novembre 2005, 18 janvier 2006.

## DIVERSES PERSONNALITÉS DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE OU DU SÉNAT

- M<sup>me</sup> MORANO (budget) – 15 septembre 2004
- Yves DURAND (budget) – 15 septembre 2004
- Valérie PECRESSE (loi d'orientation) – 14 octobre 2004

- M. RICHERT – 20 octobre 2004 – 2 novembre 2005
- M. PERISSOL (loi d'orientation) – 31 janvier 2005
- Yves DURAND : loi d'orientation – 9 février 2005/rentrée – budget : 6 octobre 2005/apprentissage junior : 8 février 2006
- Commission des affaires culturelles du Sénat – 2 mars 2005
- M<sup>me</sup> THARIN (orientation dans le supérieur) – 1<sup>er</sup> juin 2005
- Jean LEONETTI (Journée de solidarité) – 14 juin 2005
- Lionel LUCA (budget) – 5 octobre 2005

## ADF/ARF

- 31 mai 2005 [*Direction* 129]
- 6 juillet 2005 [*Direction* 131]
- 21 octobre 2005

## CPU

- 14 avril 2005

## CILD T

- 9 mai 2005

## CNCB

- 20 septembre 2005, 10 janvier 2006

## AUTRES SYNDICATS ET ASSOCIATIONS

- A & I – 9 septembre 2004 – 5 novembre 2004 – 7 janvier 2005
- SNIES – 19 novembre 2004
- SE – 7 février 2005- 20 octobre 2005 [*Direction* 133]
- SNAEN – 1<sup>er</sup> février 2005 (Congrès)
- SNES – 2 juin 2005 – 6 octobre 2005 [*Direction* 133], 26 janvier 2006
- SNICS – 7 décembre 2005 - 31 mai 2005 – 30 juin 2005
- FIDL - 28 janvier 2006
- PEEP - 18 novembre 2005
- Mission laïque -29 septembre 2005
- ANACFOC - 22 juin 2005
- Directeurs de CDDP – 24 février 2005- 2 décembre 2005

## MEDIA :

Conférences de presse de rentrée et nombreuses interventions sur des faits d'actualité sur les télévisions, à la radio et dans la presse nationale.

# Commission vie syndicale

La commission Vie syndicale avait pour mission, dans les deux dernières années, d'améliorer encore les conditions de fonctionnement interne du SNPDEN, en fonction des évolutions constatées par le congrès de Toulon (importance croissante du niveau académique et régional du fait de la décentralisation et de la déconcentration dans des domaines importants, complémentarité des actions académiques et de l'action nationale). Des mandats particuliers avaient été formulés en matière de communication interne, de réflexion statutaire, de positionnement international et de laïcité.



Jean Claude LAFAY

## LA COMMUNICATION SYNDICALE : AMÉLIORER LES OUTILS DE COMMUNICATION INTERNE, ASSUMER LES RESPONSABILITÉS D'ORGANISATION MAJORITAIRE DES PERSONNELS DE DIRECTION.

Partant du mandat du congrès, la commission du CSN et le CSN de novembre 2004 lui-même ont révisé l'hypothèse d'une utilisation plus étendue de la communication électronique (déjà présente pour les communications aux SA et SD, ou au sein des groupes de travail nationaux), en faveur d'une meilleure utilisation, pour l'information en temps réel, des sites internet (en particulier du site national). La motion votée par le CSN de novembre 2004 a fixé, de manière plus générale, les règles pratiques de l'ensemble de notre politique de communication, défini les améliorations à apporter et a constitué, en ce domaine, la charte de notre action.

Nous disposons, avec *Direction*, d'un bulletin mensuel de qualité, riche d'informations et de réflexions, diffusé à tous les adhérents et, pour les premiers numéros de l'année scolaire seulement, à tous les personnels de direction.

Désormais, un « 4 pages » présentant des extraits de chaque numéro, son sommaire, et reprenant sa maquette, est adressé de manière continue à tous les personnels de direction auxquels la revue n'est pas ou n'est plus adressée en l'absence de leur adhésion : nous maintenons ainsi le lien avec les non-adhérents.

Nous assumons ainsi concrètement notre responsabilité d'organisation majoritaire, vis-à-vis de l'ensemble des personnels, mais aussi le principe d'un syndicalisme d'adhérents ayant, en tant que tels, des droits et des responsabilités en matière d'accès à l'information et à la réflexion syndicales.

Le site internet national a bénéficié, dans le même esprit, d'une série de mises à jour et d'améliorations, qui n'est pas achevée :

- distinction entre informations publiques et informations réservées aux adhérents (avec accès spécifique

- pour les candidats aux concours et les stagiaires);
- création d'une rubrique « infos en bref » déclinée par thèmes et champs d'intervention, pour des informations en temps réel (réunions, communiqués);
- création d'un moteur de recherche par mots-clés dans les numéros de « *Direction* » déjà parus;
- création d'un moteur de recherche spécifique pour la rubrique juridique de « *Direction* »;
- enrichissement de la rubrique « documentation » (accès public)
- activation des liens avec tous les sites académiques (au minimum avec une page d'accueil), ce qui constitue aussi une incitation à l'animation de ces sites;
- mise à disposition en ligne des listes des résultats des mutations à l'issue de chaque CAPN (décision du CSN de mai 2005).

Des améliorations sont à apporter encore, d'une part pour un petit nombre de sites académiques en attente de réalisation, et d'autre part pour une alimentation plus réactive de la rubrique « infos en bref », tant de la part des membres du secrétariat national que de la part des SA, qui ont par là l'opportunité de proposer, à l'intention de tous les adhérents, des informations sur leurs académies.

## LE DÉBAT SUR LE FONCTIONNEMENT INTERNE : FAIRE ÉVOLUER LES STATUTS ET LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU SYNDICAT POUR DONNER PLUS DE FORCE À LA REPRÉSENTATION ET À L'ACTION.

En matière d'évolutions de notre fonctionnement syndical, le mandat du congrès était d'étudier « l'éventualité de porter à 3 ans l'intervalle entre deux congrès nationaux, et d'envisager ses conséquences en matière d'organisation du congrès, d'articulation entre les différentes instances, de composition et de renouvellement de ces instances, ainsi que leurs modalités de renouvellement. » Le débat a été

lancé dès le CSN de novembre 2004 et a permis, à l'issue d'un échange avec les sections académiques, l'élaboration d'un ensemble de propositions qui, sous la responsabilité du Bureau National, a été proposé au vote des assemblées générales dans le courant de 2005, puis au vote du CSN sur les propositions ainsi présentées par le Bureau National. Le CSN de novembre 2005 a adopté un certain nombre de modifications du règlement intérieur et émis un avis sur les propositions de modifications statutaires, qui relèvent du prochain congrès.

Le sens de ces modifications, d'ores et déjà retenues, et de ces propositions est, d'abord et avant tout, de donner plus de poids, de force et de légitimité au Congrès national, dans la définition des grandes orientations et des mandats donnés, comme dans la désignation de l'exécutif national chargé de les assumer. Il est, en même temps, de donner plus de sens et d'importance au Conseil Syndical National et aux instances académiques, dans la déclinaison de ces grandes orientations et dans la mise en œuvre de l'action syndicale. Le tout, dans une périodicité qui devrait être portée à trois ans, par souci d'efficacité : il s'agit de donner ainsi le temps nécessaire au développement de l'action syndicale et à sa continuité. Enfin, pour tous ces moments de réflexion et d'élaboration, source de nos mandats, que nous voulons plus forts, nous voulons ouvrir des voies plus directes pour la démocratie interne et la décision.

Les propositions les plus importantes ont porté et portent sur :

1. Le passage à 3 ans de l'intervalle entre deux congrès et ses conséquences directes;
2. L'élection du Bureau National et du Secrétaire Général directement par le congrès, et les modifications de cohérence que cela implique dans le fonctionnement de nos instances;
3. La définition de diverses modalités de renouvellement des instances syndicales (BD, CSA, CSN) en cours de mandat, en imposant l'élection de préférence à la cooptation;
4. La perspective de mise en œuvre définitive des dispositions transitoires rela-

tives à la trésorerie, après leur mise à l'épreuve.

Sur ce dernier point – la trésorerie –, la commission du CSN a retenu la forme des modifications de règlement intérieur qui seront soumises au vote dans un an, après la période d'évaluation instituée pour les dispositions transitoires en cours. L'esprit et l'effet de ces dispositions sont de donner aux sections académiques, dans le respect des règles comptables, une marge de fonctionnement accrue et assurée, de nouvelles responsabilités de gestion, et de mutualiser les excédents inutilisés. Une réunion nationale avec les trésoriers académiques en octobre 2004 avait permis de fixer concrètement les conséquences des décisions du CSN du mois de mai précédent, et d'en rendre compte au BN. C'est le CSN de novembre 2006 qui devra se prononcer sur les décisions définitives, par modification du règlement intérieur. Dans le domaine de la trésorerie, la commission a également travaillé sur les cotisations des retraités, dont la désignation comme « pensionnés » a été maintenue dans nos textes statutaires ; le rattachement au mode de calcul pour les actifs a été également maintenu, et la grille des cotisations simplement actualisée en euros. La commission a d'autre part proposé, pour les stagiaires première année, le principe d'une cotisation forfaitaire (disposition retenue par le CSN).

## LES STAGES DE FORMATION SYNDICALE : MAINTENIR LA CONTINUITÉ DES VALEURS SYNDICALES, DÉVELOPPER LE PROJET, PRÉPARER LE RENOUVELLEMENT DES RESPONSABLES SYNDICAUX.

La commission Vie Syndicale est chargée d'organiser, chaque année, parallèlement aux stages de niveau 1 qui relèvent de la responsabilité des sections académiques, des stages de niveau 2 pour encourager les adhérents qui le souhaitent, et qui connaissent déjà bien le SNPDEN, à se former à l'animation et aux responsabilités syndicales, et des stages de niveau 3 pour les responsables nationaux. La formation syndicale, dans un contexte marqué durablement par un renouvellement rapide du corps et donc des syndiqués actifs, est un des dossiers importants qui relèvent de la responsabilité du BN.

Les stages de niveau 1 ont pour fonction d'apporter une première formation permettant de connaître le SNPDEN, son fonctionnement, ses valeurs, ses revendications et ses analyses ; ils s'adressent particulièrement aux nouveaux syndiqués et sont organisés par les sections départementales et académiques, qui peuvent solliciter leurs correspondants au BN ou d'autres membres, selon leurs compétences sur certains sujets.

Les stages de niveau 2, organisés au niveau national, sont réservés à celles et ceux qui ont déjà suivi un stage de niveau 1, et qui souhaitent prendre des responsabilités au sein du syndicat.

Les stages de niveau 3 s'adressent aux responsables syndicaux (SA, SD, membres du BN), il s'agit donc d'un « public désigné ».

Les stages interacadémiques de formation syndicale de niveau 2 se sont déroulés successivement à Paris, Nancy et Montpellier en janvier 2005. Parmi les 66 collègues qui ont suivi les stages, 33 ont rempli une fiche bilan, pour une appréciation générale positive. L'accueil, l'hébergement et l'organisation ont été jugés satisfaisants voire très satisfaisants. La méthode de travail, qui privilégie le mode « exposé suivi d'échanges », a été très appréciée, dans la mesure où elle permet des échanges informels et souvent fructueux entre les stagiaires, mais aussi entre les responsables du syndicat et les stagiaires eux-mêmes. Lorsque, ponctuellement, l'exposé a été trop long et les échanges réduits, l'évaluation a été plus critique. Le choix des sujets (laïcité, paritarisme, valeurs syndicales, carrière) a pour sa part, selon les stagiaires, bien répondu à leurs attentes et les a confortés dans leur désir de s'investir dans la vie syndicale.

Trois autres stages ont été organisés en 2006 à Lyon, Poitiers et Lille, pour 65 stagiaires (thèmes : laïcité et valeurs syndicales, carrière, négociation). Nous nous sommes efforcés, d'une année à l'autre, d'apporter les améliorations souhaitées.

Cela représente, en 2 ans et pour ces stages, une formation syndicale de 131 collègues dans la perspective de prises de responsabilités et de renouvellement de nos cadres.

Les contraintes de l'actualité et du calendrier 2005 n'ont pas permis de finaliser les deux stages de niveau 3 prévus ; en 2006, un premier stage (sur la LOLF) a eu lieu le 12 janvier, et un second est programmé en fin d'année scolaire, sur l'utilisation des sites internet.

## LE DOSSIER « LAÏCITÉ » : UN ENJEU POUR LE MAINTIEN DES LIENS SOCIAUX, LE SYNDICAT EN PREMIÈRE LIGNE DU DÉBAT PUBLIC.

Lorsque nous nous sommes quittés au congrès de Toulon, en mai 2004, quelques semaines après le vote de la loi « encadrant, en application du principe de laïcité, le port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse dans les écoles, collèges et lycées publics » (loi du 15 mars 2004), nous évoquions, dans une motion, les conditions d'application de cette loi et invitations – déjà – à la lutte

contre les discriminations et à la préservation du lien social.

Les difficultés que nous avons eu à faire reconnaître, y compris dans le camp laïc historique, la nécessité de cette loi et sa portée émancipatrice, pouvait présager celle que nous aurions à l'appliquer, même si nous avions conscience de l'importance du changement apporté au cadre de notre action par la force de la loi (en particulier parce que nous avons pu mesurer auparavant, sur le terrain, les effets délétères de l'absence d'une loi). Bien entendu, le congrès avait perçu l'échéance de la rentrée de septembre 2004 comme cruciale pour une application ferme de la loi et pour la sérénité à reconquérir dans nombre de nos établissements. Nous avons à craindre non seulement la mobilisation continue des opposants à cette loi, celle des groupes intégristes, l'effet d'incidents médiatisés et l'agitation entretenue de manière continue par les médias à l'affût d'événements, mais aussi des faiblesses au sein de notre institution et dans ce cas notre isolement.

La cellule nationale de suivi mise en place par le SNPDEN sur mandat de son congrès a joué son rôle et a travaillé de manière régulière ; elle a permis à nos collègues de disposer, lorsque cela était nécessaire, d'un cadre de référence pour appliquer la loi et de résister à des pressions qui sont venues, dans certains cas, de notre propre hiérarchie (recteurs, division des affaires juridiques du ministère). Le SNPDEN a dû intervenir au plus haut niveau comme par ses secrétaires académiques de Caen, de Strasbourg, de Lyon, pour dénoncer les tergiversations de certains cadres ; le CSN de novembre 2004 a également dénoncé, dans une motion, cette situation, tout en constatant que « les chefs d'établissement (avaient) appliqué avec discernement et sens de l'écoute le dialogue prévu par la loi du 15 mars 2004 » et qu'ils avaient trouvé « auprès de presque tous les élèves concernés, une vraie compréhension des nécessités de la loi, parfois à la suite d'une discussion difficile ». Le rapport publié après la rentrée suivante de 2005 par M<sup>me</sup> Hanifa Cherifi pour le ministère nous donne raison a posteriori, comme les décisions de justice qui ont condamné les prolongations abusives de la phase de dialogue. Il fait, comme nous, le constat d'une situation apaisée.

La cellule de suivi a été également saisie, dans le courant de l'année scolaire, de tentatives d'agitation résiduelle sur les aumôneries, le menu des restaurants scolaires, l'accompagnement des sorties scolaires, qui ont toutes fait long feu.

Le CSN de novembre 2005 a pris acte de ce retour à une situation plus sereine, qui n'exclut pas la nécessité d'une attention vigilante ; la cellule de suivi spécifique a donc cessé ses travaux.

Par ailleurs, le SNPDEN a participé régulièrement aux travaux du Conseil

national des associations éducatives complémentaires de l'École publique (CNAECEP), instance consultative pour le ministère, mais aussi lieu d'observation privilégié et occasion d'exercer une vigilance renforcée, car certaines des associations qui demandent un agrément recouvrent aussi bien des projets communautaristes que des organisations sectaires.

La question laïque n'en reste pas moins d'actualité. Le groupe de travail national « laïcité-vigilance-action » s'est réuni régulièrement. Rappelons que ce groupe avait été créé au congrès de REIMS, en 1998, en réaction à la désignation de représentants régionaux du Front National dans les conseils d'administration. Il a, aujourd'hui, un autre champ de préoccupations : à l'occasion de la célébration du centenaire de la loi de 1905 (marquée par diverses propositions minoritaires mais significatives visant à revenir sur son principe même), il s'est interrogé ainsi sur l'évolution du débat et les tentations communautaristes, mais aussi sur la question cruciale des discriminations, des « territoires », de la laïcité comme valeur fondant la mixité sociale, indispensable au maintien et à la restauration du lien social, comme valeur d'avenir.

## LES RELATIONS SYNDICALES : UNE PRÉOCCUPATION ET UNE RESPONSABILITÉ POUR LE SNPDEN.

Notre commission s'est attachée à l'animation des relations avec notre fédération, l'UNSA-Education et ses principaux syndicats (notamment le Syndicat des Enseignants, Administration et Intendance), avec notre union, l'UNSA, mais également au maintien des liens avec d'autres organisations syndicales, majoritaires dans les métiers de l'éducation, au sein de la FSU – ce qui correspond aussi bien à un principe de réalité qu'à une continuité historique et aux mandats en cours de notre syndicat.

Au congrès de Toulouse en 2000, le SNPDEN a pris acte en effet de l'impossibilité d'une double affiliation à la FEN (appelée à devenir l'UNSA-Éducation) et à la FSU qui en était issue. Les conditions, posées par la FSU, d'un double conventionnement qui impliquait un départ de la FEN ont conduit le SNPDEN à faire le choix de son appartenance à part entière à l'UNSA-Éducation (ex FEN), fédération éducation de l'UNSA (Union Nationale des Syndicats Autonomes), constituée sur une base interprofessionnelle de syndicats des secteurs publics et privés. Il a affirmé « sa volonté d'y assumer pleinement ses responsabilités, et

d'y exercer ses droits et ses devoirs ». Ce choix était commandé par le fait qu'un syndicat de fonctionnaires, modeste en nombre compte tenu de l'étroitesse de son champ de syndicalisation (13 000 personnes), ne pouvait pas ne pas être intégré dans une fédération par souci d'efficacité. Jean-Jacques ROMERO est revenu de manière précise sur les conditions de création du SNPDEN et de son environnement syndical, dans son article de « *Direction* » d'octobre 2004 (n° 122).

Au cours des deux dernières années, nous avons ainsi tenu pleinement notre place dans l'UNSA-Éducation et nous avons participé à toutes les instances de la fédération : Conseil Fédéral National, Bureau Fédéral National, Exécutif Fédéral National. Ce dernier organisme, en charge du fonctionnement quotidien, siège tous les quinze jours.

Au sein de l'UNSA-Éducation, le SNPDEN a été le porteur de l'action laïque. Avec le soutien indéfectible du secrétariat fédéral et du secrétaire général, Patrick GONTHIER, nous avons vaincu bien des réticences, répondu à bien des interrogations, contribué à la mobilisation pour la réussite de la loi du 15 mars 2004.

Le SNPDEN a fait partager ses points de vue concernant les modalités de l'autonomie des EPLE, la nécessité du Conseil pédagogique et de la contractualisation des moyens, instruments de rénovation des établissements, concernant aussi la simplification du fonctionnement avec l'instauration d'une Commission permanente.

Le SNPDEN a tenu également sa place dans l'UNSA, et notamment dans ses deux structures de travail spécialisées : l'UNSA-Retraité et l'UNSA-Fonctionnaires. Il va de soi que cette dernière instance revêt une grande importance compte tenu des dossiers des retraites, des salaires et des perspectives de réforme de l'État. Nous avons participé au congrès de l'UNSA à Nantes, en mars 2005, et l'intervention de Philippe GUITTET y a bénéficié d'une très bonne écoute : elle portait sur la laïcité, l'élargissement de notre engagement laïque à la lutte contre toutes les discriminations, et sur la nécessité d'une nouvelle politique des territoires.

Toutefois, notre présence repose sur un nombre réduit de personnes et doit beaucoup, au niveau national, à leur disponibilité : notre syndicalisme, qui n'est pas un syndicalisme de permanents, mobilise d'abord nos forces sur le terrain.

Par ailleurs, malgré le signe négatif – et pour une part surprenant – donné par la FSU par l'association, puis l'affiliation d'un groupe ultra-minoritaire de personnels de direction (le « SNUPDEN »), nous n'avons pas perdu de vue, vis-à-vis de celle-ci, ni nos mandats en cours ni l'intérêt des personnels : la même motion votée au congrès de Toulouse précisait

en effet que le SNPDEN confirmait « son engagement à poursuivre, dans la continuité de ses mandats, le dialogue avec la FSU, et ses syndicats ». C'est pourquoi nous avons maintenu des contacts réguliers avec le SNICS (infirmières) et les avons rétablis avec le SNES, après une période délicate, pour des rencontres régulières et utiles (sur les dossiers d'actualité, les remplacements, l'enseignement supérieur... et le conseil pédagogique); nous devons également rencontrer le SNUIPP.

Enfin, nous devons, par mandat du dernier congrès de Toulon, rechercher les moyens de positionner le syndicalisme des personnels de direction des établissements scolaires, au niveau européen et international.

Dans le domaine international, le point fort a été le 4<sup>e</sup> congrès de l'Internationale de l'Éducation à Porto Alegre, en juillet 2004, marqué par l'élection comme vice-président de Patrick Gonthier, secrétaire général de l'UNSA Éducation, et par l'adoption d'une motion relative aux fonctions d'encadrement et de direction des établissements scolaires, que nous avons proposée par l'intermédiaire de notre fédération. En décembre 2005, pour les élections professionnelles, nous avons pu, sur nos professions de foi, faire apparaître le logo de l'Internationale de l'Éducation, qui reconnaissait ainsi notre investissement militant, en particulier dans la promotion du métier de personnel de direction, et notre volonté de prospective.

Nous avons été représentés en effet dans les réunions du secteur international de l'UNSA et de l'UNSA-Éducation ou de la Confédération européenne des syndicats (CES), ainsi que dans les colloques relatifs aux questions de la direction des établissements scolaires en Europe et dans le monde (ESHA, AFIDES, HCEE, ADFE).

Le Conseil Syndical National de mai 2005 a adopté, sur la proposition de la commission, une motion relative aux négociations de l'Accord Général sur le Commerce des Services, pour affirmer la volonté du SNPDEN de préserver le service d'éducation comme un service public, échappant à son champ d'action.

Les adhérents ont été tenus régulièrement informés, par des articles dans « *Direction* », des problématiques syndicales sur les questions d'éducation, au niveau européen et international.

## LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DE DÉCEMBRE 2005 : L'OBLIGATION DU SUCCÈS.

Nous avons en effet, aussi, à préparer et assumer les élections professionnelles, avec le renouvellement des commissaires paritaires en décembre 2005. C'était, natu-

rellement, un enjeu d'importance: si notre position majoritaire n'était pas menacée, l'évolution des suffrages, dont nous avions mesuré les effets après notre recul même modéré en 2002, avec 66 % des voix (en 1998, 63 % en 1<sup>re</sup> catégorie et 73,5 % en seconde catégorie) pouvait peser sur les échéances futures et la représentation des personnels de direction.

Nous mesurons, depuis deux ans, les efforts du ministère pour nous contester cette représentation par la valorisation artificielle de notre principal concurrent. Dans un autre domaine, et sans que les mêmes effets soient en cause, la position de la FSU par rapport à notre syndicalisme n'a pas manqué de nous préoccuper.

Pour la préparation de ces élections, la commission avait proposé, à partir des éléments fournis par une réunion de travail du Bureau National à Bordeaux en mars, un cadre général et un calendrier des opérations à effectuer, avec un point fort, au CSN de mai 2005, pour l'adoption de l'orientation générale de la campagne, comportant l'affirmation de notre identité syndicale, de nos acquis, de nos valeurs et de notre projet: nous avons voulu une campagne de mobilisation et non de polémique. Le « memento spécial élections professionnelles », succédant à une première présentation du calendrier des opérations électorales, en juillet, avec le Bureau National et les secrétaires académiques, a été diffusé à ces derniers ainsi qu'aux délégués de liste au début du mois de septembre.

La « profession de foi » nationale, partant de l'orientation fixée au CSN, a été proposée au BN de juillet 2005, et amendée à plusieurs reprises avant sa finalisation: nous l'avons voulue ouverte, offensive et mobilisatrice, l'usage des logos (y compris celui du SNPDEN sur les bulletins nationaux, celui du SNPDEN, de l'UNSA Éducation et de l'Internationale de l'Éducation sur la profession de foi) ayant aussi ce sens-là.

Le résultat des élections (68,89 % des voix pour le SNPDEN avec une participation de 79,04 %, très précisément 6610 voix - ce qui représente 345 voix supplémentaires par rapport aux élections de 2002, 1 siège de plus à la CAPN et 13 sièges supplémentaires dans les CAPA) aura été pour nous, comme pour l'ensemble du syndicat et de ses secteurs d'intervention, un élément d'encouragement pour le travail accompli, un signe de la bonne santé de notre organisation, et, avec la bonne tenue des adhésions et des réadhésions, une invitation à poursuivre et à développer l'action syndicale.

# Commission Carrière



Patrick FALCONNIER

## DE TOULON À DIJON « LA PLEINE MESURE DU STATUT »

C'est dans le contexte particulièrement difficile de restrictions budgétaires propres à toute la fonction publique et de diminution du pouvoir d'achat des salariés et pensionnés que s'est inscrit le travail de la commission carrière du Bureau National.

Pour les personnels de direction la période 2004-2006 se traduit par une appropriation renforcée du statut, qui à l'extérieur du SNPDEN est critiqué de moins en moins fort... Il faut dire que le maintien d'un haut niveau de promotions n'est pas étranger à cette situation, le statut n'interdisant même pas le passage à un autre système de promotions..., ni d'ailleurs diverses améliorations.

C'est ce qui explique que la commission n'a pas chômé et a traité de nombreux dossiers.

### LES PROMOTIONS ET LE RATIO PROMUS PROMOUVABLES

(Décret 2005-832 du 21 juillet 2005 pour la dernière augmentation du pyramidage, décret 2005-1090 du 1<sup>er</sup> septembre 2005 pour le ratio promus-promouvables, arrêté attendu pour notre corps)

PROMOTIONS	2004 PYRAMIDAGE	2005 PYRAMIDAGE	2006 RATIO PROMUS/ PROMOUVABLES
A la première classe	850	737	781
A la hors classe	350	260	311
Totaux	1200	997	1092

Prévision 2007 : environ 370 en hors classe et plus de 700 en 1<sup>re</sup> classe

Pendant 15 ans c'est le système du pyramidage qui, à travers deux statuts négociés voire imposés par le seul SNPDEN, a « tiré » les promotions. Revers de la médaille, il fallait être sans cesse en augmentation du pyramidage des classes promotionnelles pour obtenir un nombre de promotions qui ne soit pas simplement lié aux départs à la retraite (surtout à un moment où davantage de collègues dépassent l'âge de 60 ans en activité). Le SNPDEN avait commencé à réfléchir à d'autres solutions; le passage à la LOLF en 2006 devait être l'occasion d'une évolution. En effet l'article 7 de la loi organi-

que supprime la notion d'emplois budgétaires qui servait à calculer le pyramidage, et donc de fait tous les pyramidages de corps de la fonction publique. Logiquement, un décret paru au JO du 2 septembre 2005 supprimait les pyramidages. Dès lors, et pour éviter un « vide » qui n'aurait peut-être pas été à l'avantage des personnels, il était nécessaire de mettre en place une nouvelle règle. Très tôt, dès mars 2005, la commission carrière a étudié les avantages (et les inconvénients!) d'un système qui consiste à comptabiliser les collègues qui remplissent les conditions pour être promus à la classe supérieure (le vivier de « promouvables »), et ensuite à fixer un pourcentage (le « ratio ») pour déterminer le nombre de promus. L'idée était bien sûr de fixer des ratios tels qu'ils reproduisent les meilleures années du pyramidage: la commission estime ainsi que des ratios de 33 % pour le passage à la première classe et de 20 % pour le passage à la hors classe sont des objectifs raisonnables, qui doivent permettre une première promotion au bout de 7 à 8 ans en moyenne, et une deuxième après 15 à 18 ans de carrière de personnel de direction, ceci sans retarder la promotion des agrégés (qui a d'ailleurs été fortement accélérée). Le ministère a fixé des chiffres en retrait... (28,3 et 17,2) Avantages du ratio: il « lisse » les promotions en anticipant certaines d'entre elles, et ne lie plus les promotions aux départs à la retraite. Inconvénient: quand il y aura beaucoup de départs à la retraite, les collègues qui par-

tent seront remplacés par des nouveaux qui, bien entendu, ne seront pas « promouvables »: du coup, mécaniquement, le nombre de promus diminuera... sauf si le combat syndical permet d'augmenter les ratios!

### L'INDEXATION DES INDEMNITÉS

(Décret 2005-526 du 18 mai 2005, JO du 26 mai)

Il s'agit là d'une de nos plus anciennes revendications syndicales! Elle a enfin été satisfaite en 2004, même s'il a fallu attendre 2005 pour voir sortir le décret et le BO du 24 novembre 2005 pour voir concrètement la revalorisation de nos indemnités. Notons cependant que la modestie des

augmentations du point d'indice atténué l'effet bénéfique de cette mesure ou, dit autrement, qu'il faudra aussi obtenir une revalorisation conséquente des indemnités pour compenser les longues années où elles ont stagné.

### CRÉATIONS D'EMPLOIS ET LOLF

(Projets de Loi de Finances 2004, 2005 et 2006)

Chaque année le SNPDEN demande des créations d'emplois de direction, pour conserver au minimum un taux d'encadrement identique, en n'oubliant pas, évidemment, notre revendication d'une équipe de direction complète dans chaque établissement. Or depuis plusieurs années, le nombre de créations d'établissements en France métropolitaine comme dans les DOM-TOM est largement supérieur au nombre de suppressions d'établissements (ou à leur fusion). Qu'a fait le ministère ? Aucune création en 2003, 40 en 2004 et autant en 2005, et un chiffre inconnu en 2006 : en effet la globalisation des crédits implique que l'utilisation des sommes pour les emplois n'est pas définie a priori, et qu'on peut donc les utiliser pour créer des emplois de nature différente. Il faudra être vigilants !

### LA CLAUSE DITE DE PÉNIBILITÉ

(Décret 2005-994 du 17 août 2005)

La loi sur les retraites et sa conséquence redoutée de voir les collègues rester en poste après 60 ans pour compléter leur carrière avait rendu nécessaire la modification de l'article 3 du décret du 11 avril 1988, appelé par nous « clause de pénibilité ». Il s'agissait en effet de rendre possible pour un collègue décidant de partir par exemple à 62 ans, et remplissant les conditions, de bénéficier de cette clause à 57 ans. L'écriture précise désormais que « le maintien de la bonification antérieure » est « limité à une période de cinq années à compter de la date de mutation ». Avancée positive, mais le ministère refuse toujours malgré nos demandes insistantes d'en faire bénéficier les adjoints.

### MOBILITÉ : DÉROGATION À 4 POSTES

(CTPM du 29 mars 2005, décret 2005-832 du 21 juillet 2005)

L'application brutale et sans nuance de la mobilité en 2003 et 2004 avait exaspéré les collègues. Parmi les propositions faites par le SNPDEN pour assouplir la mobilité figurait la demande syndicale d'une dispense de mobilité accordée après 4 postes au lieu de 5. Au CTPM du 29 mars 2005 nous pouvions dire : « on peut imaginer que 4 postes suffisent largement à prouver la mobilité dans une carrière de personnels de direction, carrière qui vient déjà après une autre ». C'est le décret du 21 juillet 2005 qui entérinait enfin notre analyse. Cependant il semblerait que la Direction de l'Encadrement ait une lecture plus res-

trictive de cette dérogation après quatre postes : à suivre...

### L'INDEMNITÉ DE SOMMET DE GRADE, ET AUTRES INTERVENTIONS

(Décret 2005-396 du 29 avril 2005)

Après l'échec des négociations salariales entre le ministère de la Fonction publique et les confédérations, Renaud Dutreil avait proposé que les fonctionnaires ayant atteint le dernier échelon de leur grade depuis au minimum 3 ans au 31 décembre 2004 bénéficient d'une indemnité exceptionnelle, correspondant à 1,2 % du traitement indiciaire brut. Dans une audience à la Direction des Affaires Financières le SNPDEN avait vérifié que cette indemnité s'appliquait aux personnels de direction, y compris ceux dont l'indice avait augmenté suite à une mutation. En revanche, dans une autre audience, nous devions nous étonner du refus de l'AEFE de l'appliquer aux collègues en poste à l'étranger : après étude, la DAF (courrier du 1<sup>er</sup> décembre 2005) nous confirmait que cette indemnité exceptionnelle n'était ouverte qu'aux emplois ouvrant droit à pension, ce qui n'est pas le cas des emplois AEFE.

Le SNPDEN est également intervenu pour souhaiter un classement des établissements à l'étranger plus cohérent, et pour s'étonner de la position de La Baule qui, pour le calcul de la pension des collègues dirigeant une cité scolaire, prend en compte non l'indice le plus élevé mais celui de la nomination. Après un contact avec La Baule, la DAF nous confirmait le 1<sup>er</sup> décembre 2005 que « la BI prise en compte pour la liquidation de la pension est celle sur laquelle les intéressés ont cotisé, à savoir la BI effectivement perçue ».

### AJUSTEMENTS DE CLASSEMENT

#### ET CLASSEMENT 2007 - 2010

(Réunions DESCO 4 février 2004, 30 mars 2005 et 19 janvier 2006)

S'il est de notre intérêt collectif qu'un classement dure 3 ans afin d'être en phase avec la clause de sauvegarde de même durée, cela n'interdit pas de tenter de « bonifier » chaque année le classement, c'est-à-dire d'obtenir des surclassements sans déclassement. C'est le raisonnement qu'a défendu la commission carrière en demandant à la DESCO des recalculs des pourcentages statutaires en prenant en compte l'augmentation globale du nombre d'établissements. C'est ce qui a permis d'obtenir en deux ans 103 surclassements d'établissements ! (73 pour la rentrée de septembre 2004, et 30 pour septembre 2005)

A l'heure où ces lignes sont écrites la commission a pris les contacts nécessaires pour préparer la refonte totale du classement (2007-2010), dans le respect des mandats syndicaux, avec la double volonté de conserver un classement national tout en

impliquant davantage les académies, soit pour tenter de minorer les déclassements, soit pour anticiper des surclassements.

## AU QUOTIDIEN, LA COMMISSION CARRIÈRE : 2004-2006

Les membres de la commission carrière du Bureau National, outre l'animateur, sont : Anne Berger, Françoise Charillon, Laurence Colin, Bernard Deslis, Michel Rougerie et Alain Val. D'autre part Jacqueline Vigneron-Vanel et Philippe Marie, commissaires paritaires nationaux, ont souvent écrit dans *Direction*. Merci à toutes et à tous pour leur soutien permanent.

### LES DOSSIERS...

Les principaux thèmes traités ou abordés en commission : analyse des modifications du statut, analyse chaque année des différentes circulaires de gestion du corps (tableaux d'avancement, mutations, évaluation), étude des possibilités de révision annuelle (modeste!) du classement des établissements, étude du PLF (projet de loi de finances) 2005, étude du PLF (projet de loi de finances) 2006 avec la nouvelle présentation LOLF, étude sur les flux de sortie du corps des personnels de direction, étude du ratio promu/promouvables avec ses conséquences sur le nombre de promotions, étude sur l'indemnité exceptionnelle de sommet de grade, présentation du régime additionnel fonction publique, information sur la pension de réversion, et bien sûr mise au point du Mémento retraites (publication, compléments)

### LES COURRIERS...

Relativement peu de courrier syndical (quelques dizaines de lettres ou courriels) à la commission sur cette période : quelques-uns sur le classement, ou le passage à la hors classe, et surtout des interrogations sur les retraites

### LES RENCONTRES...

- participation à la rencontre au Cabinet le 17 juin 2004, qui a permis d'obtenir plusieurs avancées
- participation à la rencontre au Sénat avec Philippe Richert le 20 octobre 2004, pour discuter du budget 2005
- déplacement du secrétaire de la commission aux assemblées générales académiques de Strasbourg (29 septembre 2004 et 28 septembre 2005) et de Grenoble (6 octobre 2004 et 19 octobre 2005), au CSA de Clermont-Ferrand (17 novembre 2004), à l'assemblée académique de Guadeloupe (22 septembre 2005) et à la présentation des commissaires paritaires de Nice (4 novembre 2005)
- les audiences (ne sont cités que les membres de la commission carrière, mais les audiences concernent aussi d'autres commissions) : participation en



# Commissions paritaires nationales décembre 2002 / décembre 2005



Philippe MARIE

Le mandat des commissaires paritaires nationaux élus en décembre 2002 et ayant exercé réellement leurs fonctions à partir du 15 février 2003 et plus particulièrement de la 1<sup>re</sup> CAPN mutation des 2 et 3.04.03, recouvre la fin du précédent BN et l'ensemble de la période du BN élu lors du congrès de Toulon en mai 2004. Ainsi, ce rapport d'activité ne saurait être réduit au seul BN sortant, mais s'inscrit dans la durée de notre démarche syndicale entre un Bureau National élu par le congrès (représentant de tous les adhérents) et des commissaires paritaires nationaux élus de tous les personnels de direction. L'incontestable victoire des dernières élections, après le léger tassement aux précédentes est la meilleure démonstration, de la cohérence du travail effectué en étroite liaison, et de la cohésion des différentes équipes (Bureau national et commissaires paritaires nationaux). Pendant ces 3 années, les 14 élus (titulaires et suppléants) se sont d'abord inscrits dans la continuité du travail de leurs prédécesseurs et ont dû ensuite évoluer dans la nouveauté d'une gestion tout à la fois collective des personnels de direction et individuelle de chaque collègue concerné.

En effet, cette période correspondant à la montée en charge puis à l'aboutissement du protocole et du statut de 2001 a été marquée par d'importantes transformations dans le fonctionnement du paritarisme. A cet égard les modifications de structures et de personnes, remplacement de la DPATE, dirigée par Béatrice Gille, par la DE dirigée par Marie-France Moraux, puis par Paul Desneuf, depuis juillet 2004 sont révélateurs d'une nouvelle volonté politique à l'égard des personnels de l'encadrement en général et des personnels de direction en particulier, visant dans différents domaines à 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 des établissements publics ».

Garants du paritarisme, les commissaires paritaires nationaux sont

ainsi intervenus lors de tous les principaux actes de gestion collective ou individuelle : Les tableaux d'avancement, les mutations, les listes d'aptitude, les détachements et intégration des personnels détachés, la (non) titularisation des personnels de direction stagiaires et les disciplinaires.

## • TABLEAUX D'AVANCEMENT : MAINTIEN D'UN NIVEAU TOUJOURS IMPORTANT DE PROMOTIONS.

De 2003 à 2006, 1 307 promotions en hors classe et 3 567 promotions en 1<sup>re</sup> classe soit 4 874 promotions effectives par l'action conjuguée du Bureau National (grâce aux avancées obtenues) et des commissaires paritaires : montée en charge du pyramidage jusqu'en 2004, amélioration du pyramidage en 2005 et nouveau cadre référence « ratio promus-promouvables » en 2006. Désormais, tout collègue est maintenant assuré d'au moins une promotion dans sa carrière. Surtout, l'âge moyen des promus s'est abaissé et le temps « d'attente » s'est sensiblement réduit : les promus ont en moyenne 7.8 ans d'ancienneté de classe pour leur première promotion, soit en hors classe (lauréats C1) soit en 1<sup>re</sup> classe (lauréat C2).

Outre la transition positive, assurée au niveau national jusqu'en 2007 au moins par le système du ratio promus-promouvables, certaines avancées dans le travail préparatoire (constitution de groupes de travail préalables favorisant l'homogénéisation académique, assurance de la continuité de carrière d'une académie à l'autre, prise en compte de l'effet-mémoire) sont particulièrement importantes car impliquant directement le rôle fondamental des CAPA dans la constitution des tableaux d'avancement.

## • MUTATIONS : UNE ACTION SYNDICALE COLLECTIVE AU SERVICE D'UNE STRATÉGIE INDIVIDUELLE.

Au cours des 3 années 2003-2004-2005 les commissaires paritaires ont étudié plus de 13 000

novembre 2004 (Anne Berger) à la réunion sur la loi d'orientation sur l'école, participation en novembre à la nouvelle commission retraite de l'UNSA-Éducation (Alain Val pour les actifs, Françoise Charillon pour les retraités), rencontre DESCO (Patrick Falconnier) le 27 janvier 2005 en particulier sur le futur classement, rencontre Direction de l'Encadrement (Patrick Falconnier) sur le calcul des promotions, rencontre DAF le 2 février 2005 (Anne Berger, Patrick Falconnier) en particulier sur la LOLF, rencontre DE du 2 février 2005 (Anne Berger), participation au Congrès UNSA à Nantes la semaine du 14 mars 2005 (PF), intervention au CTPM du 29 mars 2005 (PF), groupe de travail classement des établissements à la DESCO le 30 mars 2005 (Laurence Colin, Patrick Falconnier, Alain Val).

- François Fillon, Ministre de l'Éducation, le 25 mai 2005, Gilles de Robien, Ministre de l'Éducation, le 22 juin 2005 (PF n'a pu y rester suite à un changement d'horaire au dernier moment...), Paul Desneuf Directeur de l'Encadrement le 17 octobre 2005 ; une audience au Sénat le 16 novembre 2005 avec Philippe Richert, rapporteur du budget pour la partie enseignement scolaire, et une autre avec Michel Dellacassagrande Directeur des Affaires Financières le même jour.
- 5 participations à des réunions Unsa retraités (Françoise Charillon, Michel Rougerie, Alain Val)

### LES ARTICLES...

Sur la période 2004-2006 les sujets traitant de la carrière dans *Direction* (membres de la commission, auxquels s'ajoutent des commissaires paritaires et les permanents au siège) :

- *la mobilité*, n° 120, p. 17 et le mouvement 2004, même numéro p. 21 et suivantes
- *Après Toulon, la commission carrière*, n° 121, p. 22 et 23 ; *mouvement pour l'étranger*, même numéro, p. 30 et 31 ; *l'indemnité de changement de résidence*, idem p. 39
- *Le mouvement 2004 et la mobilité*, 2<sup>e</sup> partie, p. 21 et suivantes ; « *Tous malades* », p. 26 et 27
- *Mutations mode d'emploi*, n° 123, p. 20 et 21
- *Tableau d'avancement 2005*, n° 125, p. 19 à 23
- Du numéro 126 au numéro 131 a été publié le *Mémento retraités* en encart central
- *Tableau d'avancement 2005 et ancienneté de direction*, n° 126, p. 26 à 29 ; « *Pour tous, actifs et retraités...* », même numéro p. 33 et 34
- *Le mouvement pour l'étranger*, n° 127, p. 26 et 27 ; *le classement des établissements* (ajustements 2005) p. 28 même numéro, et *L'évolution de notre statut en CTPM* p. 29
- *Spécial entrée dans la fonction 2005*, encart central du n° 128
- *Indemnité exceptionnelle de sommet de grade*, n° 129 p. 10
- *Mouvement 2005, analyses et perspectives*, n° 130 p. 11 et 12, et *le mouvement 2005 en chiffres*, n° 130 p. 77 et 78
- *Promouvoir et muter les personnes, classer les établissements*, n° 131 p. 24 et 25 ; la rémunération, même numéro p. 39 et suivantes ; idem *Indemnité de changement de résidence* p. 44 et 45 ; idem *Retraités, futurs retraités* p. 51
- *La bonification indiciaire, élément accessoire au traitement*, n° 132 p. 18 ; *Deux ou trois choses...*, même numéro p. 20 et 21 ; *la pension de réversion* p. 25 ; *le mouvement 2005 et la mobilité*, 2<sup>e</sup> partie, p. 29 et suivantes
- *Commissions paritaires, agir...*, n° 133 p. 25 et 26.

demandes et quelques 5700 collègues ont obtenu une proposition de mutation, parmi eux près de 40 % d'adjoints sont devenus chefs. Les mutations sont donc bien la « grande affaire » des CAPN, celle qui cristallise toutes les passions en faisant naître espérances et joies mais aussi déceptions et parfois rancœur. Le mouvement des personnels de direction est ainsi voulu et de plus en plus précisément construit, par la DE, comme un instrument de pilotage institutionnel du corps qui « privilégie l'adéquation du profil des candidats aux emplois à pourvoir en prenant en compte la nature, l'importance et la complexité des établissements ». A un système assez large, dans les mailles duquel les commissaires paritaires pouvaient s'insérer assez facilement, s'est substituée progressivement une trame de plus en plus tressée par le biais de liaisons multiples et resserrées entre la DE et les recteurs. Dans ce nouveau cadre, les commissaires paritaires n'ont ni le pouvoir, ni la possibilité de (re) faire le mouvement, mais leur rôle est demeuré fondamental dans deux domaines :

- accompagnement, aide et conseils individuels dans la "stratégie" d'une mutation.
- mission de contrôle, d'équité et de légitimité d'une part, de régularité et de régulation du mouvement d'autre part.

Ainsi dans un mouvement aujourd'hui de plus en plus resserré en raison de l'allongement des carrières, avons nous réussi à maintenir un nombre élevé de mutations. Au delà de l'obtention et de la pérennisation d'une 3<sup>e</sup> CAPN garante de la finalisation du mouvement national, notre action s'est inscrite en continuité permanente sur 2 dossiers particulièrement sensibles : la mobilité obligatoire et l'évaluation.

- **la mobilité obligatoire** : de l'émblématique cas de notre collègue de Marciac (en 2003) aux récentes interventions (pour le mouvement 2006) concernant certains refus de dérogation (acquise dans les textes) à des collègues ayant occupé 4 postes ou se trouvant à moins de 2 ans de la retraite, le combat pour une gestion humaine individualisée a nécessité vigilance et mobilisation continues.
- **L'évaluation** : sans relâche, et en liaison étroite entre commissaires paritaires nationaux et académiques, nous avons œuvré pour faire respecter et progresser notre exigence du principe du contradictoire, de la transparence de l'équité et d'une meilleure lisibilité de critères reconnus par tous

dans cet acte crucial de gestion des personnels de direction.

- **LISTES D'APTITUDE – DÉTACHEMENT ET INTÉGRATION DES PERSONNELS DÉTACHÉS**

- **Avis défavorables à la titularisation des personnels de direction stagiaires**

Moins connus peut-être que les 2 précédents ces différents points, qui relèvent de la consultation de la CAPN, concernent potentiellement plusieurs centaines de « futurs collègues » chaque année.

Concernant l'établissement de la liste nationale d'aptitude nous avons obtenu du directeur, en 2005, l'examen de l'ensemble des demandes ayant bénéficié d'un avis favorable du Recteur et l'engagement d'une réflexion et d'une concertation en liaison avec la mise en place du nouveau concours de recrutement des personnels de direction.

Concernant les détachements, conformément au cadre du statut de 2001, nous avons veillé au respect « quantitatif » (68 possibles par exemple en 2005) et « qualitatif » en privilégiant les candidatures de professeurs agrégés, de faisant fonction, de personnels administratifs de l'Éducation Nationale et en dernier lieu de personnels hors Éducation Nationale.

Concernant les avis défavorables à la titularisation des personnels de direction stagiaires, dont le nombre demeure à la fois faible et pratiquement stable chaque année (une douzaine environ) plusieurs propositions de non titularisation ont fait l'objet d'interventions des commissaires paritaires (avec demande d'un vote de la CAPN).

- **DISCIPLINAIRES :**

La face « cachée et douloureuse » des CAPN dans lesquelles les commissaires paritaires représentants des personnels se retrouvent « *volens-nolens* » dans la double situation de défenseurs et/ou de juges de leurs collègues. Devant des situations professionnellement et humainement difficiles, désormais trop souvent mal gérées par les hiérarchies intermédiaires, accompagnées de rapports plus à charge qu'à décharge, les commissaires paritaires nationaux ont toujours agi en conscience à la croisée du service public d'éducation et des valeurs humanistes du SNPDEN.

Le coordonnateur tient à remercier toute l'équipe des commissaires paritaires de ce « triennat » avec un petit signe particulier à Jacqueline Vigneron Vanel dont les qualités mathématiques et informatiques ont comblé ses lacunes régulièrement dans *Direction*.

# Fin de carrière et retraites

Dossier rédigé par

La question des retraites est une question réelle qui nous concerne tous. C'est un choix de société qui recouvre le partage, année après année, du revenu national entre actifs et inactifs. Dans un contexte où l'espérance de vie augmente et où les gens vivent plus longtemps en bonne santé, qu'est-ce qui s'oppose à une réforme fondée sur le recul de l'âge de la retraite ? La réponse est le chômage, un chômage de masse qui a entraîné le déséquilibre des caisses de retraite du secteur privé et la réforme Balladur de 1993. Un chômage persistant qui justifierait – au nom de l'équité – l'alignement des retraites du secteur public sur le secteur privé, sans assurer pour autant le financement

## UNE RUPTURE ENTRE ACTIFS ET PENSIONNÉS

Mise en œuvre le 1<sup>er</sup> janvier 2004, la réforme Fillon introduit dans la Fonction Publique une rupture totale entre actifs et pensionnés : elle veut organiser – comme pour les retraités du privé - la dégradation du revenu de remplacement. Bien que réglée par le budget de l'État, la pension figure maintenant sur une ligne budgétaire particulière, préfigurant ainsi le passage à une notion de caisse ; elle n'est plus indexée sur le point d'indice et les principes de péréquation et d'assimilation n'existent plus. La pension n'est plus un traitement continué et la cotisation syndicale a dû être adaptée à cette situation. La pension est en effet fixée une fois pour toutes au départ en retraite et est indexée sur l'indice du coût de la vie (hors tabac) ce qui ne garantit pas le maintien du pouvoir d'achat. La réforme du système de santé entame à elle seule le revenu des pensionnés, avec l'augmentation de la CSG (+0,4%) et la hausse de la cotisation mutualiste (+ 0,25 %), doublée du plafonnement de la cotisation des pensionnés.

## LA RÉFORME SE MET EN PLACE

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005, les actifs cotisent au fonds de retraite additionnelle de la Fonction Publique. Ainsi, le législateur a décidé de construire un régime complémentaire qui peut être perçu comme marquant la fin de la pension de base



**Françoise  
CHARILLON  
et  
Michel  
ROUGERIE**



comme régime suffisant pour assurer une pension décente à l'ancien fonctionnaire. Dans le même temps, la réforme touche sévèrement les nouveaux pensionnés.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2006, la décote est mise en route (moins 0,125 % par trimestre manquant) alors que la durée d'assurance exigée pour atteindre 75 % du dernier traitement est de 156 trimestres (39 annuités). Les carrières incomplètes, qui concernent particulièrement les femmes, seront sanctionnées par une chute du revenu de remplacement. Une chute qui ne sera pas compensée par les bonifications pour enfants, soumises à des conditions draconiennes.

Commence ainsi – voulu par le législateur – le décrochage du niveau de vie des pensionnés par rapport aux actifs. Un décrochage d'autant plus inacceptable que les perspectives de vie s'allongent. La réforme des retraites a donc été traitée comme le dossier prioritaire, qui concerne les actifs comme les retraités.

## INFORMER NOS COLLÈGUES

Depuis le congrès de Toulon, la sous-commission Fin de carrière et retraites s'est réunie avant chaque CSN afin de décrypter les dispositions de la loi, afin de valider l'information contenue dans le Mémento retraites, afin de préparer la tâche de la commission Carrière qui élabore la ligne syndicale développée dans notre fédération et auprès de nos partenaires.

Devant une réforme qui bouleverse des points de repères qui semblaient bien établis, l'information de nos collègues a été la tâche essentielle. Nombreux sont ceux qui ont questionné nos permanents, adressé des courriers aux responsables, qui ont demandé une aide

pour soumettre leur cas au Tribunal Administratif. Des académies ont invité les représentants du BN à venir exposer le contenu de la réforme (Aix-Marseille, Besançon, Bordeaux, Limoges, Montpellier, Nantes, Poitiers). Toutes ces demandes – bien légitimes – ont démontré la nécessité d'élaborer une information lisible et largement diffusée.

Un Mémento retraites a donc été conçu par le BN, mis au point avec les représentants des académies qui deviennent des correspondants locaux. Le Mémento a été validé après diffusion sous forme de cahiers contenus dans *Direction*. Il sera disponible sur le site Internet du syndicat, afin de permettre les mises à jour.

## AGIR AVEC NOS PARTENAIRES

La défense vigilante des intérêts des personnels dans le cadre du nouveau Code des Pensions, la mise en œuvre d'actions communes avec les autres confédérations syndicales exige une liaison étroite avec l'UNSA. Aussi avons-nous participé à toutes les réunions de l'UNSA-Retraités. Présents à tous les niveaux de la fédération, nous avons contribué à élaborer une juste ligne politique. Parallèlement, notre syndicat a pleinement participé à la vie de la FGR. Lieu de dialogue entre syndicats affiliés à différentes fédérations (FSU, UNSA, FO), la FGR joue un rôle très positif tant dans la défense des intérêts des pensionnés de la FP que dans l'harmonisation des plateformes revendicatives. Par ailleurs, la réforme de la sécurité sociale – suivie d'une hausse de nos cotisations mutualistes – nous a conduits à intervenir auprès de nos collègues responsables de la MGEN.

## VERS UNE AUTRE RÉFORME

La réforme Fillon a été décidée contre l'avis des salariés. Les centrales syndicales veulent une réforme autre, qui fixe une priorité pour le secteur public comme pour le secteur privé: la défense du revenu de remplacement. C'est dans le cadre de leurs syndicats que les pensionnés et retraités doivent, avec le concours des actifs, nourrir la réflexion et mener la bataille pour corriger les injustices de la réforme actuelle. Fort de ses 9 000 syndiqués – dont 1 805 pensionnés – la SNPDEN doit tenir toute sa place dans le combat.

# Commission métier



**Michel RICHARD**

Le congrès de Toulon de mai 2004 a mandaté la Commission Métier du Bureau National pour travailler, réfléchir et intervenir sur les thèmes suivants:

- diriger un établissement,
- la place de l'EPLÉ dans un service public décentralisé
- le personnel de direction demain.

L'objet de ce rapport est de présenter une brève synthèse de l'activité de la Commission Métier depuis mai 2004.

Une première constatation s'impose: au cours de ces 20 derniers mois les changements intervenus directement ou indirectement, tant au niveau du Ministère de l'Éducation Nationale, que dans les missions de l'EPLÉ, se révèlent d'une nature particulièrement dense et profonde. Ainsi, quatre lois sont entrées en application au cours de cette période:

- Loi relative aux libertés et responsabilités locales du 13 août 2004 (décentralisation)
- Loi pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005
- Loi pour l'avenir de l'école du 23 avril 2005
- Mise en application au 1<sup>er</sup> janvier 2006 de la LOLF

Cet imposant arsenal législatif et réglementaire s'inscrit parfaitement dans les thèmes d'études du congrès de mai 2004 et a fait l'objet d'approfondissement tout au long de cette période.

Il nous semble aujourd'hui fondamental de préciser l'évolution de notre réflexion d'une part et de rappeler les différentes actions que nous avons menées d'autre part.

## DIRIGER UN EPLE

En signant en novembre 2000 un protocole avec le Ministère de l'Éducation Nationale dans lequel le référentiel du métier de personnel de direction s'articule autour du concept « diriger un établissement » le SNPDEN faisait preuve d'une grande clairvoyance en anticipant la réflexion sur un domaine qui allait se révéler pertinent pendant de longues années. La contribution apportée au débat par l'élaboration du Livre Blanc publié en janvier 2004 par notre organisation syndicale demeure actuellement un élément de référence sur ce thème.

Il nous faut tout d'abord rappeler notre détermination à ce que la direction de l'EPLÉ comprenne à minima un chef d'établissement et un chef d'établissement adjoint dans tous les établissements mono ou multisites. Le personnel de direction adjoint est

à même de recevoir délégation dans l'ensemble des domaines de compétences du chef d'établissement (motion n° 2 du CSN de novembre 2004, *Direction* n° 124 page 45).

Au delà, nous avons constamment réaffirmé notre attachement indéfectible au rôle et mission du chef d'établissement tels qu'ils sont caractérisés plus particulièrement dans les articles 7 et 8 du décret du 30 août 1985.

Notre conception du métier de personnel de direction s'articule également autour de notre rôle de représentant de l'État et d'organe exécutif des décisions du Conseil d'Administration. Nous avons dû peser de tout le poids de notre représentativité pour conserver la présidence du Conseil d'Administration et garder autorité sur l'ensemble des personnels affectés dans l'établissement. (motion n° 2 du CSN de mai 2005, *Direction* n° 129 page 53)

En outre, nous tenons à réaffirmer que l'un des aspects essentiels de notre mission s'inscrit dans l'encadrement éducatif et pédagogique. Nous demeurons particulièrement attachés au rôle pédagogique du chef d'établissement.

Si nous sommes satisfaits d'avoir vu enfin reconnue notre demande de compétences renouvelées de la commission permanente, nous continuons de déplorer que la mise en œuvre du conseil pédagogique soit toujours différée, bien qu'actée dans la loi d'orientation.

Nous voulons pouvoir diriger et administrer l'EPLE dans un cadre où notre place dans l'encadrement supérieur de l'Éducation Nationale est reconnue, ce qui implique l'abandon de la notion d'injonction au profit de rapports s'inscrivant dans une dynamique de culture d'encadrement partagée (motion n° 1 du CSN de novembre 2005, *Direction* n° 134 page 49).

Ainsi la question du rôle et de la place des personnels de direction se trouve bien être un thème pleinement d'actualité pour lequel sont attendues des réponses pertinentes au prochain congrès.

## ORGANISATION DE L'EPLE

Du lycée impérial du début du XIX<sup>e</sup> siècle à l'EPLE de 2006 les missions assignées par l'État aux établissements secondaires ont beaucoup évolué sous les effets conjugués de la décentralisation, de la déconcentration, de la modification des attentes des usagers du service public d'éducation, de l'évolution sociétale et de la nécessaire adaptation de l'offre de formation à l'élévation des besoins de la nation.

En conséquence nous ne saurions oublier l'indispensable évolution du pôle administratif de l'EPLE. Nous avons pleinement participé aux premières réunions organisées par la DPMA et nous attendons avec impatience les conclu-

sions de l'Inspection Générale mandatée par le Ministre sur ce thème.

Au fil des années, l'EPLE est devenu un guichet unique de service public auprès duquel les usagers – élèves et leurs familles – trouvent de nombreux services qui dépassent largement la mission d'enseignement et d'éducation. A travers ce débat, il nous a été permis de faire prendre conscience à tous les échelons hiérarchiques du fait que l'administration de l'Éducation Nationale ne s'arrête pas au Rectorat et qu'il convient donc de délimiter « une nouvelle frontière ».

Lorsque le Directeur de Cabinet d'un ministre nous indique que de son point de vue « l'EPLE n'est pas un service déconcentré de l'État », le SNPDEN se reconnaît dans cette affirmation et propose qu'à l'avenir la reconnaissance pleine et entière de l'autonomie de l'EPLE s'accompagne d'une démarche contractuelle pour toutes les missions autres que celles qui relèvent strictement de ses compétences. La place primordiale qu'occupe l'établissement secondaire dans l'accomplissement des missions de service public d'éducation fait aujourd'hui consensus dans la société.

Pour l'accomplissement de ses multiples missions, l'EPLE a besoin d'être doté d'une structure administrative modernisée. Mais au delà de l'équipement technologique, la présence de personnels en nombre suffisant et possédant les compétences requises pour appréhender des tâches particulièrement diverses et complexes est indispensable (motion n° 2 du CSN de mai 2005 – *Direction* n° 129 page 54)

Il ne suffit plus de clamer le principe d'autonomie de l'EPLE pour que ce concept soit une réalité. Celle-ci ne peut se construire que dans une démarche de contractualisation à tous les niveaux. L'élaboration d'un cahier des charges des missions et des contenus participe d'une volonté politique d'inscrire l'EPLE dans une démarche de qualité.

Le SNPDEN continuera de porter la légitime revendication d'une amélioration notoire et sensible des conditions d'exercice du métier de personnel de direction qui demeure un facteur essentiel pour l'optimisation de la qualité du service public d'éducation.

## LA DÉCENTRALISATION ET LES RELATIONS AVEC LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Après les lois de décentralisation de 1982-1983 qui font aujourd'hui consensus, il devenait envisageable de concevoir une nouvelle étape de ce processus. Dès que nous avons eu connaissance de

la volonté gouvernementale de légiférer sur ce thème nous n'avons pas manqué d'insister sur l'utilité et la nécessité de construire cette nouvelle étape en terme de : « quelles missions pour le service public d'éducation ? »

Un autre choix a été opéré en retenant la problématique du transfert de plusieurs catégories de personnel. De réactions d'hostilité en manifestations au printemps 2003, des cafouillages lors des discussions au parlement à l'adoption sans débat en 2<sup>e</sup> lecture par le recours à l'usage de l'article 49/3 de la Constitution, la nouvelle étape de la décentralisation a pris un mauvais départ.

Depuis la publication de cette loi en août 2004 toutes les instances du SNPDEN se sont mobilisées pour obtenir des collectivités territoriales concernées, conseils généraux et conseils régionaux, la mise en œuvre de vraies relations partenariales. Nous avons défendu avec force, vigueur et détermination la recherche d'un équilibre entre le principe constitutionnel de libre administration des collectivités territoriales et la reconnaissance par ces dernières du principe de spécificité de l'EPLE.

Pour ce faire nous avons multiplié les contacts et les relations avec l'ADF et l'ARF et nous avons sollicité le soutien de notre ministère pour la reconnaissance du rôle et de la place de l'État dans l'accomplissement de la mission de service public d'éducation.

Une forte implication de l'ensemble des secrétaires académiques et départementaux du SNPDEN, relayée au niveau national, s'est avérée indispensable pour garantir que la nouvelle étape de la décentralisation n'empiéterait pas sur des champs de compétence, de prérogative ou de pouvoir autres que ceux inscrits dans l'article 82 de la loi du 13 août 2004.

Toutefois, à ce jour, la vigilance reste nécessaire puisque nous demeurons confrontés ça et là à de nouvelles tentatives de débordement. Fort de sa représentativité confortée lors du scrutin du 6 décembre 2005, le SNPDEN souhaite que des groupes d'échange et de concertation se mettent en place le plus tôt possible tant dans les départements, les régions, qu'au niveau national avec l'ADF et l'ARF.

## THÈMES D'ACTUALITÉ RÉCENTE

Ce rapport d'activité ne serait pas complet s'il n'est pas fait référence à la gestion des contrats aidés et à la mise en œuvre de la LOLF depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006.

En effet, la multiplication du recours au recrutement de personnel sous

contrat de travail de droit privé ne manque pas de nous inquiéter. En premier lieu parce qu'il tend à pérenniser des situations de précarité, dans un second temps car cette fonction de recruteur et d'employeur assumée par les personnels de direction amène ces derniers à gérer des situations contentieuses toujours difficiles. Le SNPDEN prend acte des dispositifs mis en place pour un traitement social du chômage. Toutefois cela ne saurait se réaliser concrètement dans les établissements scolaires sans le strict respect des conditions réglementaires de sa mise en œuvre et nous renouvelons ici nos recommandations d'une application de ces dispositifs conformément à la réglementation.

La mise en place de la LOLF au 1<sup>er</sup> janvier 2006, se traduit par une révolution dans les pratiques budgétaires. En effet, le passage d'une logique de moyens délégués à une culture du résultat implique obligatoirement un développement de la responsabilisation des échelons hiérarchiques. Le rôle des personnels de direction s'en trouve d'ores et déjà profondément modifié. Le SNPDEN dans ses instances nationales et académiques a déjà commencé de tenter de s'approprier ce changement. La vigilance est de mise pour que la mise en place de la LOLF et la poursuite de la stratégie de réforme de l'État ne viennent pas obérer le respect de l'autonomie de l'EPL.

## PERSPECTIVES

La Commission Métier du Bureau National souhaite remercier toutes celles et tous ceux qui ont apporté à tous les niveaux leurs contributions à l'élaboration des prises de positions syndicales du SNPDEN.

La multiplicité des chantiers ouverts par l'action gouvernementale, la perspective de l'accélération de la stratégie de réformes de l'État nous confirment que notre tâche n'est pas achevée et que de longs efforts nous seront demandés dans les semaines, mois et années à venir.

Nous prenons acte de la grande richesse des réflexions et des contributions qui sont venues enrichir la qualité des analyses émises par notre commission.

Le SNPDEN défend une conception élevée du métier de personnel de direction. Nous aurons demain, encore plus qu'hier et aujourd'hui, le devoir de poursuivre et d'intensifier le travail. Ce sera notre tâche au congrès de Dijon où il faudra rassembler ce qui nous unit et repousser ce qui nous divise.

Le SNPDEN constitue assurément une force, il nous revient d'en faire également un outil utile au corps des personnels de direction et indispensable à la promotion et au développement du service public d'éducation et des valeurs qu'il porte.

# Commission éducation et pédagogie



**Hélène RABATÉ**

La commission éducation et pédagogie du bureau national est composée de six membres, Claire Chauchard, Catherine Dauny, Catherine Petitot, Colette Pierre, Alain Vervaeke et Hélène Rabaté. Au-delà de la réflexion et de l'action sur la place et les missions des personnels de direction, elle a pour champ d'action la quasi-totalité du système éducatif, du moins en ce qui concerne l'enseignement secondaire et l'enseignement supérieur dans les lycées.

La commission est animée par Hélène Rabaté, secrétaire nationale, mais elle a bénéficié également de l'appoint des contributions de Jean-Claude Lafay, chargé du suivi du dossier des classes post-baccalauréat ainsi que des apports du groupe enseignement supérieur piloté par Jacques Sirot. Pour la préparation des CSN et du congrès elle s'appuie sur le travail réalisé dans les départements et les académies avec l'aide de ses correspondants académiques.

Nous avons siégé dans certaines instances tout au long de ces presque deux années notamment le conseil supérieur de l'éducation dont les séances, mensuelles, sont précédées de réunions de la CSL (commission spécialisée lycée) et de la CSC (commission spécialisée collègue) et le CNAECEP (conseil national des associations éducatives complémentaires de l'enseignement public).

Nous avons participé aux côtés du secrétaire général à de nombreuses audiences, à des rencontres, à des réunions très diverses au cours desquelles le SNPDEN était reçu soit ès qualité, soit au sein d'une délégation de l'UNSA-Éducation. La plupart des audiences ont eu lieu au ministère de l'éducation nationale : audiences auprès de deux ministres François Fillon puis Gilles de Robien et auprès de leurs directeurs de cabinet Jean Paul Faugères et Patrick Gérard auparavant directeur de la DESCO (direction de l'enseignement scolaire), audiences auprès des conseillers membres du cabinet du ministre et auprès des directions, notamment la DES (direction de l'enseignement supérieur) et la DESCO, sur des questions liées au fonctionnement des établissements et à l'organisation des cursus, également

sur les questions relatives à l'enseignement adapté.

Nous avons été reçus au siège de l'association des régions de France par son président Alain Rousset, à l'assemblée nationale à plusieurs reprises par des députés socialistes ou appartenant à la majorité présidentielle.

Nous avons été auditionnés par des commissions ou des groupes de travail : par Claude Thélot et les membres de sa commission, par le recteur Bloch dans le cadre de sa mission sur la définition de la découverte professionnelle, par Irène Tharin députée chargée de mission sur l'orientation des élèves, par les inspections générales à l'occasion de plusieurs de leurs missions. Nous avons participé, conformément à nos mandats, à l'éphémère groupe de modernisation du baccalauréat. Nous sommes intervenus dans le cadre de tables rondes au salon de l'Éducation.

Au cours de chaque réunion, de chaque audience, nous avons fait valoir les mandats qui nous avaient été confiés par les CSN ou le congrès.

Nous avons également rencontré les autres syndicats pour faire connaître nos positions et comprendre les leurs, pour envisager éventuellement des actions communes : l'UNSA-Éducation et le SE évidemment, mais aussi le SNES. Sur des champs plus précis nous avons rencontré l'ANACFOC (association des conseillers en formation continue), la conférence des présidents d'université (surtout Yannick Vallée le président de la conférence), le SNES SUP, l'union des professeurs de spéciale (l'UPS).

La commission éducation et pédagogie a été beaucoup sollicitée au cours de ces deux années et nous nous sommes adaptés à une actualité constamment en évolution. Nous avons l'habitude de distinguer les questions de fond (réflexion sur le système éducatif) et les questions d'actualité. Or l'ordre du jour politique a mis sur le devant de la scène un certain nombre de points qui sont devenus en même temps des questions d'actualité parfois brûlante. Ainsi en fut-il du travail autour de la loi d'orientation, préparé par la participation active au grand débat organisé sous l'égide de

Claude Thélot et de sa commission, par les prises de position à l'égard du rapport Thélot, suivi par la concertation sur les décrets d'application d'une loi qui ne nous a jamais convaincus. Notre travail a dû s'organiser autour de lois qui pour certaines changent profondément le paysage éducatif.

- la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social (loi Fillon).
- la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale (loi Borloo).
- la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.
- la loi n° 2005-380 du 23 avril 2005 d'orientation et de programme sur l'avenir de l'école.

Par des déclarations, des motions, des rencontres de parlementaires, nous avons constamment essayé de faire prévaloir l'idée de l'école qui correspond à notre volonté d'égalité des chances et de démocratisation de la société. Nous restons très attentifs aux conséquences de dispositions qui peuvent déstabiliser nos établissements sans représenter un gain pour les élèves ou les étudiants dans un contexte économique et social préoccupant : la réorganisation de la formation continue (loi Fillon), la réussite éducative pensée presque sans lien avec l'éducation nationale (loi Borloo), l'accueil annoncé mais non préparé de jeunes handicapés (loi sur l'égalité des chances). Quant à la loi sur l'avenir de l'École, deux de ses articles ont été censurés par le conseil constitutionnel après le vote des parlementaires ce qui a entraîné la suppression de son rapport annexé et l'a vidée d'une partie de son contenu. A l'heure actuelle, de nouveaux textes sont sans cesse annoncés, sur l'apprentissage par exemple, sur la lecture ou sur les ZEP ; ils montrent bien s'il en était encore besoin les limites d'une loi dont nous signalons depuis que nous en connaissons les principaux articles le manque d'ambition et le caractère décevant.

Quelles sont avant le congrès de Dijon les positions et les propositions du SNPDEN pour les différents niveaux de l'enseignement dans les collèges et lycées ?

## LE SOCLE COMMUN :

Lors du dernier congrès et aux CSN de mai et de novembre 2005, nous sommes déclarés favorables à la notion d'un socle commun de connaissances et de compétences dont la Nation doit garantir l'acquisition à chaque individu. Mais ce socle ne se confond pas avec

une juxtaposition de savoirs disciplinaires. Il faut donc privilégier la mise en relation de l'ensemble des champs disciplinaires pour concourir à la construction des connaissances et des compétences.

Nous souhaitons que la définition à venir du socle commun de connaissances permette une évaluation positive, claire, et lisible pour tous les élèves.

## COLLÈGE POUR TOUS ET TRAITEMENT DE LA DIFFICULTÉ SCOLAIRE :

Nous avons réaffirmé notre attachement au collège pour tous, qui unit la nation dans un projet éducatif global, qui préserve l'équité sur le territoire national et entre les élèves issus de différents milieux. Cela n'exclut pas qu'il y ait au sein du collège des dispositifs spécifiques (3<sup>e</sup> d'insertion par exemple) Mais la 3<sup>e</sup> de Découverte Professionnelle 6 heures remet en cause le collège pour tous puisque les élèves vont en LP et sortent du cadre du collège unique. Nous avons protesté contre le risque de filiarisation des modules de découverte professionnelle en 3<sup>e</sup> les DP3 et les DP6. Nous nous sommes prononcés pour le maintien d'une scolarité commune de la maternelle à la 3<sup>e</sup>, pour faire vivre la scolarité par cycle en permettant la différenciation des pratiques pédagogiques, pour mieux répondre aux rythmes de chacun. Cette option de découverte professionnelle constitue selon les différents ministres une innovation pédagogique majeure. Nous considérons que selon les cas et les établissements elle peut être intéressante, mais qu'en aucun cas elle n'apporte de remède réel à l'échec scolaire. L'échec scolaire préfigure l'exclusion sociale. C'est la raison pour laquelle nous souhaitons instituer et développer des modalités pédagogiques qui favorisent une prise en compte pluridisciplinaire et positive du travail de l'élève.

Le seul moyen affiché pour lutter contre l'échec est le Programme Personnalisé de Réussite Éducative, souvenir des anciennes et peu efficaces 3 heures de soutien dont « bénéficiaient » les collégiens. La prise en compte de la difficulté nécessite une approche globale, un travail d'équipe incluant toutes les fonctions qui concourent à l'acte éducatif et une modification profonde des pratiques pédagogiques. Nous souhaitons que les moyens distribués aux établissements le soient selon le principe des « trois corbeilles » : la première pour les enseignements communs qui correspondent aux programmes, la deuxième en fonction des publics accueillis et de leur spécificité et la troisième pour que l'établissement ait une véritable marge

d'autonomie dans l'élaboration de son projet.

Par ailleurs dans la loi de programmation pour la cohésion sociale (loi Borloo), il est beaucoup question de formation et d'accompagnement. Mais qui assurera la tutelle, le contrôle et l'évaluation des différents dispositifs qui vont, à côté des collèges participer à la « réussite éducative » ? L'Éducation Nationale doit rester le garant de la réussite de tous les élèves et c'est à l'école publique d'organiser les actions de remédiation dans le temps scolaire et de coordonner à sa périphérie les accompagnements scolaires avec les collectivités territoriales et les associations laïques complémentaires de l'école.

## L'ALTERNANCE EN COLLÈGE :

Dès le congrès de Toulon nous nous sommes prononcés sur cette question, l'alternance en collège ne devant en aucun cas déboucher sur une filiarisation puisqu'on s'aperçoit que partout en Europe une orientation précoce vers des voies professionnelles donne au niveau d'une génération de moins bons résultats qu'une formation commune.

L'alternance doit s'effectuer sous statut scolaire. Le SNPDEN, favorable à l'apprentissage public, s'est prononcé contre la proposition d'entrée en apprentissage à 14 ans. Cette mesure qui nécessite une révision du code du travail est un recul considérable au moment où tous les pays d'Europe souhaitent au contraire allonger la scolarité des élèves. Elle dévalorise en fait l'apprentissage sans résoudre les problèmes de la grande difficulté scolaire liée à différentes sortes de problèmes : psychologiques, socioculturels, cognitifs. En effet, si l'ouverture sur l'entreprise peut donner un sens aux apprentissages, il est illusoire de croire qu'elle peut résoudre les problèmes liés à l'échec scolaire. Les jeunes qui cumulent les handicaps se retrouveront tout autant en échec dans l'entreprise, confrontés à des ruptures de contrat qui les ramèneront vers les établissements scolaires avec un sentiment d'échec et de révolte accru.

Au contraire, il n'est pas sûr qu'on n'assiste pas à la sortie des établissements scolaires des élèves qui auraient pu avec profit poursuivre leur scolarité en 3<sup>e</sup> et en lycée professionnel avec un plus large choix d'orientation ; sorties qui pourraient mettre en péril les structures des établissements.

Par ailleurs, l'acquisition du socle commun à la sortie de l'école obligatoire est remise en cause. L'apprentissage junior va permettre que des élèves sortent du collège, dès 15 ans, sans garantie, avec la seule affirmation d'un éventuel retour possible.

En revanche la mise en place de dispositifs individualisés, suivis par une équipe d'enseignants, acceptés par les élèves concernés et leurs parents (3<sup>e</sup> d'insertion ou autres dispositifs sans effet de structure) est pour nous positive.

## L'ORIENTATION :

Rappelons tout d'abord que ce sont chaque année entre 150 000 et 160 000 jeunes qui sortent du système éducatif sans qualification. Au collège on parle de difficultés familiales ou sociales, au lycée c'est aux difficultés d'orientation qu'est attribué l'abandon de l'école. L'élève doit être le sujet actif de son orientation, celle-ci doit être fondée sur son projet personnel (notion qui a disparu de la loi d'orientation et de programme du 23 avril 2005). Ni les besoins de l'économie, ni le marché du travail (dont on ne sait pas bien évaluer ni prévoir les fluctuations) ne justifient à eux seuls qu'on oriente arbitrairement un jeune sans tenir compte de ses souhaits même s'il est nécessaire qu'il connaisse et prenne en compte la réalité sociale et économique.

## LE LYCÉE :

Nous continuons à défendre l'idée d'un lycée où coexistent les 3 voies – générale, technologique, professionnelle – et des publics sous différents statuts. Ce lycée « polymorphe » offrant seul ou en réseau différents types de formations doit permettre des possibilités de passerelles. Ces formations peuvent être dispensées dans le cadre de la formation initiale, de la formation en alternance ou de la formation continue. Le lycée des métiers s'inscrit dans cette dynamique. Le lycée polyvalent accueille : lycéens, apprentis, étudiants, jeunes sous contrat de qualification, salariés en formation continue, adultes souhaitant faire valider les acquis de leur expérience. Il permet la poursuite d'études grâce à une liaison dynamique entre voies professionnelle et technologique.

D'autre part nous nous sommes toujours montrés favorables aux réformes qui induisent une évolution positive des pratiques pédagogiques. Ainsi nous avons soutenu la mise en place des TPE et des PPCP comme autant de possibilités d'enrichir les parcours des élèves, de valoriser leurs acquis et de les préparer à l'enseignement supérieur et nous nous sommes vivement élevés contre la suppression des TPE en terminale.

De plus le SNPDEN réaffirme la nécessité d'un contrôle d'acquisition des compétences qui passe par la simplification des examens, sans amputation de l'année scolaire avec un contrôle en cours de formation simple.

## L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL ET L'APPRENTISSAGE

Le CSN de novembre 2004 a rappelé l'attachement du SNPDEN aux formations diplômantes (plutôt qu'aux certifications), avec un contrôle pédagogique effectif de l'État et avec des diplômes reconnus sur l'ensemble du territoire par opposition à des diplômes régionaux. Dans le souci d'unifier les systèmes très divers de formation professionnelle en Europe et pour faciliter la mobilité des travailleurs et des étudiants, ces diplômes doivent être accompagnés du « supplément au diplôme » qui les rend lisibles et transparents.

Le SNPDEN a aussi rappelé son attachement à l'enseignement professionnel initial, sous statut scolaire. L'apprentissage que la loi de cohésion sociale souhaite développer, constitue une voie et une modalité de formation qui doit avoir complètement sa place dans le dispositif de formation professionnelle de l'enseignement public. Cette voie contribue à la diversification des dispositifs de formation permettant d'élargir le champ de réussite des jeunes en formation. Nous réclamons l'extension des CFA gérés par des EPLE polyvalents ou même intégrés (CFA « publics »), ainsi qu'une liaison dynamique entre voies professionnelle et technologique. Le SNPDEN a aussi rappelé que le développement de l'apprentissage ne doit pas se faire au détriment de l'enseignement technologique ou professionnel sous statut scolaire.

Il a aussi refusé toute idée d'exclusion, de sélection prématurée, toute reconstitution de filières d'alternance ou de formation professionnelle avant la fin de la scolarité obligatoire par un vote du CSN de novembre 2004 à l'unanimité moins 5 abstentions.

## LE CONSEIL PÉDAGOGIQUE :

Après avoir appelé de nos vœux la constitution de cette instance, nous être félicités de sa création, nous ne pouvons que déplorer l'absence de tout décret d'application à son sujet. Cet organisme est indispensable pour favoriser la collégialité des pratiques pédagogiques, la responsabilité et l'expertise collective, pour coordonner tout ce qui relève des compétences transversales et de la personnalisation des pratiques pédagogiques. Il doit être un véritable espace de réflexion pédagogique permettant d'établir un lien fort entre les disciplines. Nous attendons avec impatience le décret qui le mettra en application. Nous serons vigilants à propos de son contenu.

## LES CLASSES DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR DANS LES LYCÉES (SECTIONS DE TECHNICIENS SUPÉRIEURS, CLASSES PRÉPARATOIRES AUX GRANDES ÉCOLES) :

Ces années sont décisives pour les classes de l'enseignement supérieur dans les lycées. En effet progressivement toutes les formations universitaires sont restructurées pour intégrer le cursus dit LMD (Licence Master Doctorat), intégration qui doit être réalisée à l'horizon 2010, ce qui pose le problème de la place des formations de niveau Bac +2.

Depuis le congrès de Nantes en mai 2002 nous faisons valoir inlassablement nos analyses et nos propositions afin d'obtenir une validation équitable et transparente des acquis de nos élèves dans le cadre du cursus européen. Nous sommes entendus par le ministère et nous avons contribué à l'avancée du dossier même si toutes nos demandes ne sont pas, ou pas encore, prises en compte.

Depuis le congrès de Toulon, nous avons choisi d'élargir le champ de notre commission « Classes Préparatoires aux Grandes Écoles » et de réfléchir globalement sur les Sections de Techniciens Supérieurs et les CPGE. Nous siégeons maintenant au comité de suivi de la licence et au comité de suivi de la licence professionnelle. Dans les récents projets de décrets que le ministère a soumis à la consultation, ce parallélisme des formations est respecté ainsi que leurs spécificités et nous nous en félicitons. Conformément aux préconisations européennes et comme nous l'avons sans relâche répété, la mise en place d'une « attestation descriptive » des formations est instaurée, qu'elles soient ou non sanctionnées par un diplôme, ainsi la première année des STS et les deux années de CPGE doivent donner lieu à une « attestation descriptive » proche du supplément au diplôme prévu par le cursus européen. Ainsi on pourra sortir de la logique d'équivalence et envisager des validations d'acquis par l'attribution d'ECTS (crédits européens).

Ces mesures sont conformes aux positions que nous avons défendues mais elles ne sont pas suffisantes. En effet accorder des ECTS ne suffit pas si on n'indique pas dans quels domaines et dans quelles spécialités. Fixer la limite de 120 ECTS pour deux années de formation n'a pas de sens en soi. Nous demandons que le ministère qui définit les programmes définisse les ECTS auxquels ouvrent les formations. Les commissions de validation présidées

par des universitaires et associant des membres de l'équipe pédagogique des lycées pourront alors valider les acquis de l'étudiant en fonction de son dossier individuel. Faute d'un pilotage national nous avons assisté depuis quelques mois à la multiplication des conventions entre les universités et les lycées, dans un total manque de cohérence et de transparence.

Dans la Loi Organique des Lois de Finance, les classes de l'enseignement supérieur des lycées sont intégrées dans la mission « enseignement scolaire » et ne dépendent donc pas de la mission « enseignement supérieur et recherche ». Parmi les indicateurs prévus, aucun ou presque ne fait référence à leur fonctionnement.

Leur place dans le système est à surveiller. Les classes de l'enseignement supérieur dans les lycées ont donné lieu à bien des spéculations. Nous ne pouvons accepter l'isolement que pourraient subir les STS au moment où les IUT développent leurs formations, ouvrent des licences professionnelles ou mettent en œuvre des partenariats avec les universités. Les élèves de STS doivent également se voir offrir la possibilité de poursuite d'études, sans que soit pour autant remise en cause la possibilité d'une insertion professionnelle à Bac +2 qui a prouvé sa pertinence. Mais nous nous sommes aussi élevés aussi contre les déclarations du premier vice président de la conférence des présidents d'université lorsqu'il a annoncé au colloque de Lyon son souhait que « les CPGE (soient) intégrées à terme, en tant que composantes d'université et voient leurs moyens transférés ».

Nous avons à plusieurs reprises mis également en lumière la nécessité de définir un statut de l'étudiant en lycée. Mais le dossier n'a pas progressé : les élèves de STS et de CPGE n'ont pas droit aux fonds sociaux alors que les classes de BTS accueillent une proportion importante de jeunes de milieu défavorisé et que les contacts avec le CROUS ne sont pas faciles pour eux. Le système de représentation au conseil d'administration ne prend pas en compte leur statut de majeurs (pour la plupart d'entre eux).

La procédure informatisée d'affectation dans les CPGE a été mise en place à notre demande, elle est efficace, permet une plus grande transparence et limite le nombre de places vacantes en accordant satisfaction à un plus grand nombre de jeunes. Si nous voulons aboutir à une plus grande démocratisation de ces classes, c'est maintenant au niveau des conditions d'accueil et d'hébergement qu'il faut agir ainsi que sur les modalités pédagogiques.

## L'ACCUEIL DES ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP : LA LOI DU 11 FÉVRIER 2005 POUR L'ÉGALITÉ DES DROITS ET DES CHANCES, LA PARTICIPATION ET LA CITOYENNETÉ DES PERSONNES HANDICAPÉES

« Le service public de l'éducation assure une formation scolaire, professionnelle ou supérieure aux enfants, aux adolescents et aux adultes présentant un handicap ou un trouble de la santé invalidant. Dans ses domaines de compétence, l'État met en place les moyens financiers et humains nécessaires à la scolarisation des enfants, adolescents ou adultes handicapés.

Tout enfant, tout adolescent présentant un handicap ou un trouble de la santé est inscrit dans l'école ou dans l'un des établissements mentionnés à l'article L.351-1, le plus proche de son domicile qui constitue son établissement de référence. »

Le SNPDEN ne peut qu'adhérer à la visée humaniste de cette loi devant permettre à tout individu handicapé une vie au plus près de celle de ses concitoyens. En particulier, il approuve la démarche visant la scolarisation des enfants et adolescents handicapés dans leur établissement de secteur.

Toutefois, quand on parle d'intégration, il est nécessaire de définir la finalité de celle-ci : selon l'âge, le type de handicap, le degré d'autonomie physique ou psychique, on vise pour le jeune handicapé une socialisation, une validation des connaissances scolaires et ou professionnelles, une formation diplômante.

Par ailleurs, le principe selon lequel l'enfant « peut être inscrit dans une autre école... par l'autorité compétente, sur proposition de son établissement de référence et avec l'accord des parents. » suppose que tout enfant handicapé sera d'abord inscrit dans un établissement ordinaire et qu'après évaluation de cet établissement il pourra être scolarisé ailleurs. Le SNPDEN estime qu'il y a à pour le jeune et sa famille un risque de leurre, de grande désillusion en cas de réorientation et de souffrance de l'ensemble des protagonistes.

Pour chaque élève handicapé scolarisé, des réunions de synthèse régulières des éducateurs et pédagogues seront donc nécessaires ce qui implique que soit attribué un nombre suffisant d'HSE spécifiquement pour ces réunions. La coordination du travail entre les équipes pédagogiques et les intervenants extérieurs est un élément important de la réussite de l'intégration scolaire. De

nombreuses interrogations demeurent : qui sera le coordonnateur ? quelle marge de manœuvre aura-t-il si les intervenants intérieurs et extérieurs apprécient différemment le traitement d'une difficulté ? Les moyens matériels et humains doivent être mis à disposition des élèves dès qu'ils intègrent le collège ou le lycée car les attentes qui durent plusieurs semaines voire plusieurs mois compromettent gravement l'intégration en cours et également les futures.

Dans le cadre de l'installation des UPI en EPLE, le SNPDEN demande qu'une réflexion ait lieu dans chaque département avec l'ensemble des chefs d'établissement afin que ce soit une décision partagée et non pas comme on le voit ici et là une situation imposée qui ne favorise pas l'intégration individuelle des élèves dans les classes ordinaires à partir de l'UPI. L'implantation d'une UPI en EPLE doit s'accompagner de la mise en place d'un environnement favorable tel que la présence permanente d'une infirmière, d'une accessibilité à tous les locaux (pas seulement pour les élèves en fauteuil), de la souplesse d'une équipe d'enseignants désireux d'adapter les rythmes et les modes d'appropriation des connaissances, d'une équipe de TOS qui puisse aider pendant les temps hors classes (restauration WC...). Il serait souhaitable de réfléchir à l'implantation géographique de l'UPI dans l'EPLE afin d'en favoriser l'identification tout en évitant la marginalisation.

D'autres questions restent en suspens : que deviennent les élèves handicapés mentaux intégrés après 16 ans ? Vont-ils être scolarisés en institution médico éducative regroupant uniquement leurs pairs handicapés alors qu'ils auront connu un autre milieu social pendant plusieurs années ?

## CONCLUSION

L'actualité montre que la loi d'orientation et de programme n'a pas apporté de solution aux problèmes auxquels l'école est confrontée. Actuellement, le ministère semble souvent proposer des réponses adoptées sous la pression des médias à des problèmes de société, dont certains, comme le souci légitime d'une bonne insertion sociale, ne relèvent pas uniquement de l'éducation nationale.

Pour permettre une meilleure égalité des chances dans une société démocratique, le SNPDEN doit plus que jamais affirmer son ambition de lutter efficacement contre l'échec scolaire et les sorties prématurées des jeunes du système éducatif. Il faut pour cela que le rôle pédagogique et éducatif des personnels de direction soit pleinement reconnu.



# Rapport financier

Du 1<sup>er</sup> septembre 2003 au 31 décembre 2005



Alain GUICHON

L'exercice 2003-2005 a été une période de grands changements dans l'organisation financière. Le large chantier de réflexion engagé par les trésoriers dans le cadre de la Commission « Vie Syndicale », il y a deux ans, a permis de finaliser les projets et d'apporter des réponses pratiques.

Les dispositions suivantes sont appliquées :

## DOMAINE RÉGLEMENTAIRE

Dans le strict respect des règles comptables en vigueur :

- Toute dépense, tout remboursement doit être justifié.
- Les règlements forfaitaires (hôtel, repas) font l'objet d'un justificatif dans tous les cas.
- Le Trésorier Académique ouvre avec l'autorisation du Secrétaire Général un compte postal ou bancaire. Il doit faire apparaître dans le compte financier académique les éventuels comptes financiers départementaux.
- La présentation des comptes financiers devient annuelle et par année civile. Le Trésorier Académique adresse au Trésorier National son compte financier annuel en utilisant le document national type fourni.
- Le compte financier national intègre obligatoirement les comptes financiers académiques.

## DOMAINE « VERSEMENTS AUX ACADEMIES »

Les sommes sont déléguées aux académies pour assurer le fonctionnement et le financement de la vie syndicale locale. Elles sont réparties en tenant compte des critères suivants :

- 50 % selon le nombre d'adhérents de l'académie,
  - 50 % selon le nombre de départements de l'académie.
- Cette nouvelle répartition apporte plus d'équité entre les académies.

## LE TRANSFERT AUX ACADEMIES DE LA GESTION DES DÉPLACEMENTS ET HÉBERGEMENTS LORS DES CSN ET CONGRÈS

Les sommes sont versées aux académies un mois avant ces réunions. Les remboursements sont effectués par les Trésoriers Académiques selon les modalités arrêtées par le Bureau National.

## LA CRÉATION DE FONDS DE RÉSERVES

Les sommes excédentaires constatées au compte financier arrêté au 31 décembre permettent la création :

- d'une part, d'un fonds de réserve académique qui correspond à une année de fonctionnement,
- d'autre part, d'un fonds de réserve national constitué à des fins de solidarité.

Dans un contexte syndical morose et difficile, notre syndicat représente de plus en plus une force importante et incontournable face à notre administration. La politique voulue depuis plusieurs années par le BN, pour le fonctionnement du syndicat, se renforce chaque jour plus. L'ensemble des instances et les réunions mises en place contribuent largement à un fonctionnement optimisé.

En juillet 2005, nous comptons 8808 adhérents : les cotisations permettent de soutenir la politique ambitieuse engagée et d'améliorer le fonctionnement syndical avec une gestion saine et rigoureuse de notre patrimoine.

Afin de répondre aux décisions d'organisation financière, le compte financier 2003-2005 prend en compte la période du 1<sup>er</sup> septembre 2003 au 31 décembre 2005.

La présentation des comptes de l'exercice 2003-2005 fait apparaître les éléments suivants.

## RECETTES

Elles sont alimentées par les cotisations des adhérents, la publicité et les produits financiers. Ce poste est en augmentation sensible.

## DÉPENSES

**Les reversements UNSA, FGR et académies :** ils représentent presque le tiers des charges de fonctionnement.

**Les charges externes :** elles représentent le fonctionnement du syndicat ; les frais de réunions des instances nationales (BN, BN élargi, CAPN, réunions des commissions, stages syndicaux) représentent un quart des charges. Les frais de Congrès restent d'un coût important : cela s'explique en particulier par les prix élevés de location et de prestations des palais des congrès.

**Les frais de Bulletin :** ils représentent également un quart des charges mais cet investissement est indispensable au regard de la qualité de la revue « Direction » qui

est un très bel outil de communication et d'informations.

**Les frais de téléphone :** ce poste est en baisse sensible : cela est lié à l'utilisation plus importante des nouvelles technologies (courrier électronique, etc.).

**Les frais bancaires :** leur coût est de plus en plus élevé, mais il faut noter aussi que nous payons des frais pour des rejets de prélèvements de cotisations. Leur nombre a sensiblement augmenté.

**Le Secours Décès :** il est géré depuis plusieurs années par la Caisse Nationale de Prévoyance. Le syndicat collecte la cotisation et la reverse à la CNP. Lors d'un décès, les ayants droits reçoivent l'aide directement par la CNP.

**Les taxes foncières :** ce poste augmente régulièrement ; il est à noter que les taxes sont plus élevées à Montreuil, Maison-Alfort qu'à Paris.

La présentation définitive du bilan financier à la Commission de Vérification des Comptes, puis au Congrès de Dijon, montrera l'ensemble Actif/Passif du syndicat, et incluant les comptes académiques.

Notre syndicat a réalisé ces dernières années des investissements immobiliers : achat du siège et appartement à Montreuil.

Pour ces investissements, nous avons contracté trois emprunts qui représentent une charge mensuelle de 10234,34 €.

L'année 2005 aura vu la fin du remboursement de deux emprunts contractés pour l'achat et la rénovation du siège :

- emprunt achat siège : 457 348 € - la dernière mensualité de 6 528,77 € a été versée le 30 juin 2005,
- emprunt travaux siège : 121 960 € - la dernière mensualité de 1 718,03 € a été versée le 15 décembre 2005.

Nous avons donc terminé de rembourser les deux emprunts effectués il y a 7 ans pour l'achat du siège.

Le dernier investissement immobilier (appartement de Montreuil) avait fait l'objet d'un emprunt de 106 715 € sur une durée de 5 ans ; la dernière échéance de 1 987,54 € interviendra le 18 décembre 2006.

Ces deux investissements avaient été réalisés avec prudence et réalisme sans perturber le fonctionnement du syndicat.

**BILAN AU 31 DÉCEMBRE 2005 (Siège + Académies)**

IMMOBILISATIONS	ACTIF			PASSIF	
	BRUT	AMORTISSEMENTS	31/12/2005	CAPITAUX PERMANENTS	31/12/2005
Appartement Maison Alfort	85 898,53	48 305,49	37 593,04	Réserves	704 535,21
Siège rue Béranger	594 627,39	138 746,08	455 881,31	Réserves Académies	579 393,35
Appartement Montreuil	160 071,47	14 228,58	145 842,89	Provisions pour risque	60 680,73
Matériel de Bureau	32 275,77	32 275,77	0,00	Excédent siège 2005	639 543,18
Agencements Béranger	258 630,93	181 041,29	77 589,64	Excédents Académies 2005	18 920,11
Agencements Montreuil	26 968,38	7 191,55	19 776,83		
Dépôts de Garantie	7 622,45		7 622,45		
<b>TOTAL IMMOBILISATIONS</b>	<b>1 166 094,92</b>	<b>421 788,76</b>	<b>744 306,16</b>	<b>TOTAL CAPITAUX PERMANENTS</b>	<b>2 003 072,58</b>
ACTIF RÉALISABLE				DETTES	
Débiteurs divers	91 280,25		91 280,25	Emprunts	23 283,93
Trésorerie « Solidarité »	224 642,23		224 642,23	Fournisseurs	62 231,73
Trésorerie « Siège »	694 415,74		694 415,74	Caisse sociales	8 790,00
Trésorerie « Académies »	373 671,23		373 671,23	Secours décès à reverser à CNP	30 937,37
<b>TOTAL ACTIF RÉALISABLE</b>	<b>1 384 009,45</b>	<b>0,00</b>	<b>1 384 009,45</b>	<b>TOTAL DETTES</b>	<b>125 243,03</b>
<b>TOTAL ACTIF</b>			<b>2 128 315,61</b>	<b>TOTAL PASSIF</b>	<b>2 128 315,61</b>

**DÉTAIL DES CHARGES EXERCICE 01/09/2003 au 31/12/2005 SIÈGE**

<b>REVERSEMENTS</b>	<b>1 348 338,34</b>
Reversement UNSA	773 218,55
Reversement FGR	47 991,00
Remboursement CSN	37 617,61
Reversement académies	489 511,18
<b>CHARGES EXTERNES</b>	<b>2 270 114,34</b>
Frais de secrétariat	1 115 26,21
EDF	8 881,77
Fournitures d'entretien	2 385,10
Frais de bulletin	536 336,13
Location matériel de bureau	149 055,17
Site Internet	13 641,93
Entretien Locaux	13 146,02
Entretien matériel	5 152,97
Entretien informatique	1 968,63
Assurances	9 237,95
Documentation	19 863,37
Frais de congrès	447 997,90
Frais CSN	121 032,70
Frais de réunions	575 425,93
Affranchissements	169 979,74
Téléphone	29 781,98
Charges maison Alfort	9 630,91
Charges Montreuil	4 293,66
Charges Béranger	15 637,53
Frais bancaires	25 138,74
<b>IMPÔTS ET TAXES</b>	<b>10 425,00</b>
Taxes sur les bureaux	1 148,00
Taxes foncières	9 160,50
Taxes diverses	1 16,50
<b>SALAIRES</b>	<b>1 629 944,64</b>
Salaires	91 649,15
Charges	71 295,49
<b>CHARGES FINANCIÈRES</b>	<b>14 967,84</b>
Intérêts/emprunts	14 967,84
<b>CHARGES DIVERSES</b>	<b>152 288,69</b>
Secours décès	1 119,10
Divers	34 999,99
Amortissements	116 169,60
<b>TOTAL CHARGES</b>	<b>3 959 078,85</b>

**COMPTE DE RÉSULTAT 01/09/2003 au 31/12/2005 SIÈGE + ACADÉMIES**

		09/2003 à 12/2005
<b>DÉPENSES</b>		<b>RECETTES</b>
REVERSEMENTS	811 210,50	4 723 216,99
CHARGES EXTERNES	2 753 943,12	
IMPÔTS ET TAXES	10 425,00	
SALAIRES	1 629 944,64	
CHARGES FINANCIÈRES	14 967,84	
CHARGES DIVERSES	311 262,60	
<b>TOTAL DÉPENSES</b>	<b>4 064 753,70</b>	
<b>RÉSULTATS DE LA PÉRIODE</b>		<b>658 463,29</b>
<b>DONT SIÈGE</b>		<b>639 543,18</b>
<b>DONT ACADÉMIES</b>		<b>18 920,11</b>

**SNPDEN DÉTAIL DES RECETTES CONSOLIDÉES EXERCICE 01/09/2003 au 31/12/2005**

<b>RECETTES D'EXPLOITATION</b>	<b>4 723 216,99</b>
Cotisations actifs	3 672 482,19
Cotisations retraités	601 646,72
Publicité	172 658,36
Encaissements divers siège	35 336,84
Encaissements divers académies	124 594,96
Produits financiers	116 497,92

# « Premier pédagogue de l'établissement »

Le lundi 6 février 2006, au Lycée Jules Verne de Mondeville (Calvados), la commission éducation et pédagogie de la section académique du SNPDEN de Caen a organisé, dans le cadre d'une AGA, la rencontre de cinquante personnels de direction avec Hélène Rabaté, en charge de cette commission au sein du Bureau National.

Hélène Rabaté et Denis Dekerle, secrétaire académique de l'académie de Caen, ont animé cette AGA, tandis que Bruno Robert, responsable de la commission éducation et pédagogie pour Caen, et Michelle Lambert en assuraient le secrétariat.

Dans un premier temps, Hélène a situé la complexité des problématiques dont se saisit la commission éducation et pédagogie, problématiques qui affectent le système éducatif dans son ensemble et concernent de nombreux partenaires incontournables (élèves – parents – syndicats), d'où des difficultés de négociation accrues.

En outre, le SNPDEN est reconnu pour la validité de son expertise, écouté, consulté, par la DESCO, lors des séances du conseil supérieur de l'éducation et des commissions spécialisées, pas toujours entendu, même si nous disposons de capacités d'actions.

Après des échanges avec la salle, Hélène aborda les grands chantiers de sa commission : la loi d'orientation, les lois Borloo, Fillon, le collège, l'éducation prioritaire, le lycée polyvalent, le lycée des métiers, la formation tout au long de la vie, le Greta, la LOLF, le projet d'établissement, la formation des maîtres, tout en explicitant que ces réformes prennent sens dans le cadre de l'Europe, dans différentes stratégies ou processus tels que ceux de Lisbonne, Bologne, Copenhague.

De ses propos se sont dégagées un ensemble de pistes de réflexions :

- Comment transformer l'évaluation et les mécanismes de l'orientation pour une meilleure réussite des élèves ?
- L'orientation des élèves, pourquoi ? Dans quel but ?
- Existe-t-il des paliers déterminants dans le cursus d'un élève prenant en compte :
  - l'âge, le niveau,
  - l'acquisition des connaissances
  - les compétences ?
- Comment faire évoluer l'évaluation ?
- Sur quels éléments la fonder ? Comment la rendre valorisante ?
- Quelle part de CCF ou de contrôle continu doit-on introduire dans les examens ?
- Quel lien doit exister entre évaluation et orientation ?
- Ne pourrait-on imaginer un parcours



différencié pour chaque élève à partir d'une évaluation des compétences individuelles ?

- Ne pourrait-on réfléchir en termes de modules d'enseignement, unités capitalisables, et d'accompagnement ?

Sur les lycées :

- Quel type de lycée peut répondre aux nouveaux enjeux de société ?
- Doit-on repenser l'organisation du lycée ? Des Lycées ?
- Doit-on se diriger vers une seconde réellement différenciée, y compris dans l'enseignement professionnel ?
- Quelle légitimité dans la juxtaposition des trois voies de formation ?
- Quelle place donner à la formation continue (GRETA – VAE) ?
- Quel enseignement professionnel en France et en Europe ?

- Quelles modalités d'accès à l'enseignement supérieur et aux grandes écoles doit-on initier pour réduire les inégalités ?

Hélène a permis à tous les participants d'appréhender les mutations qui se dessinent dans notre système scolaire et de nourrir, par ses propos, leurs réflexions pour envisager dans un système revisité quel sera le rôle du chef d'établissement, « premier pédagogue de l'établissement » ?



# Supplément de pension NBI

Si au cours de votre carrière, vous avez perçu la NBI (nouvelle bonification indiciaire), ce qui est le cas, dans le corps des personnels de direction, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1996, des chefs d'établissement de 3<sup>e</sup> et de 4<sup>e</sup> catégorie, vous avez droit à un supplément de pension NBI.

Montant de la NBI en points d'indice

CLASSEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT	3 <sup>e</sup> CATÉGORIE	4 <sup>e</sup> CATÉGORIE	4 <sup>e</sup> CATÉGORIE EXCEPTIONNELLE
NBI du chef d'établissement	40 points	60 points	80 points

## CALCUL DU SUPPLÉMENT DE PENSION

Le supplément de pension **S** est égal à la moyenne annuelle de la NBI perçue (**Mo**) multipliée, d'une part par la durée de perception exprimée en trimestres liquidables (**A**), et d'autre part par le taux (**T**).

D'où la formule :

$$S = Mo \times A \times T$$

avec

$$Mo = \frac{\text{nombre moyen total de points perçus}}{\text{nombre d'années de perception}}$$

- **La moyenne de la NBI perçue** pendant une année s'obtient en pondérant le nombre de points perçus pendant chaque période par le nombre de jours de perception.
- **Décompte final des trimestres liquidables** : dans le décompte final des trimestres liquidables, la fraction de trimestre égale ou supérieure à 45 jours est comptée pour un trimestre. La fraction de trimestre inférieure à 45 jours est négligée (article R26 du code des pensions).
- La nouvelle loi sur les retraites augmente le nombre d'années nécessaires pour bénéficier d'une retraite à **taux** plein (75 %), ainsi le taux qui était autrefois de 2 %, diminue progressivement :

Évolution de la valeur du taux **T**

ANNÉE	2006	2007	2008	2009
Valeur du taux				
T (en %) par année	1,923	1,899	1,875	1,863
par trimestre	0,48075	0,47468	0,46875	0,46583

Exemple : un collègue a été nommé le 1<sup>er</sup> septembre 1996 chef d'un établissement de 3<sup>e</sup> catégorie. Il mute le 1<sup>er</sup> septembre 2000 dans un établissement de 4<sup>e</sup> catégorie, puis le 1<sup>er</sup> septembre 2003 dans un 4<sup>e</sup> exceptionnel. Il cesse son activité le 1<sup>er</sup> septembre 2007.

Calcul de la moyenne annuelle **Mo**

ANNÉE	NOMBRE DE JOURS DE PERCEPTION (*)	NBI DE L'EMPLOI	NOMBRE DE POINTS MOYENS POUR L'ANNÉE
1996	120	40	$\frac{40 \times 120}{120} = 40$
1997	année	40	40
1998	année	40	40
1999	année	40	40
2000	240/120	40	$\frac{40 \times 240 + 60 \times 120}{240+120} = 46,66$
2001	année	60	60
2002	année	60	60
2003	240/120	60/80	$\frac{60 \times 240 + 80 \times 120}{240+120} = 66,66$
2004	année	80	80
2005	année	80	80
2006	année	80	80
2007	240	80	$\frac{80 \times 240}{240} = 80$
Durée totale de perception	44 trimestres		

(\*) les mois entiers comptent 30 jours

$$Mo = \frac{40+40+40+40+46,66+60+60+66,66+80+80+80+80}{12} = \frac{713,32}{12} = 59,44$$

Calcul du supplément de pension :

$$S = 59,44 \times 44 \times 0,47468 = 12,4146 \text{ points}$$

Soit, à la valeur actuelle du point d'indice : 53,71 € par an.

$$12,4146 \times 53,711 = 660,80 \text{ € par an.}$$

## POUR CEUX QUI TROUVENT CES CALCULS FASTIDIEUX :

Si **V** est le montant annuel du supplément de pension NBI, en [€].

$$V = Mo \times A \times T \times I$$

Où **I** est la valeur annuelle du point d'indice au moment du départ à la retraite.

En remarquant, qu'en général, les chefs perçoivent la NBI par année scolaire complète, on peut conclure que :

$$Mo \times A \text{ est peu différent de } \frac{\text{nombre total de points perçus}}{\text{nombre d'années scolaires de perception}} \times A$$



Marcel JACQUEMARD

# Lauréats concours 2001 : 4 ans après, que sont-ils devenus?

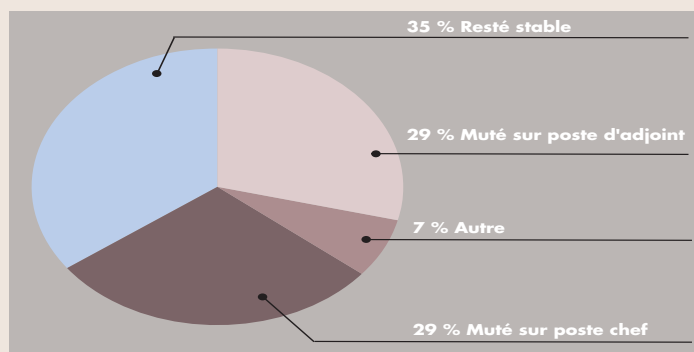


Sylvie REICH

Quatre années se sont écoulées ; les lauréats de la session 2001 se répartissent aujourd'hui en 3 catégories :

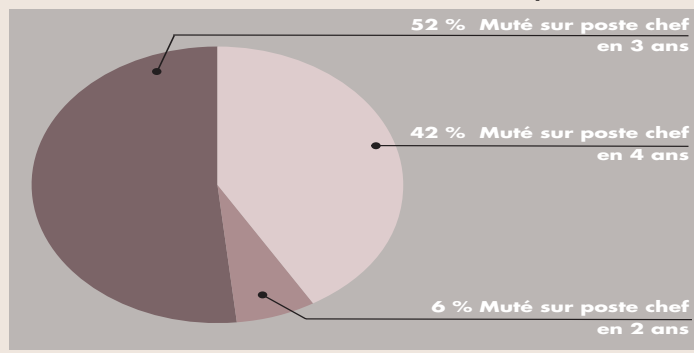
- un peu plus d'un tiers est resté sur son premier poste,

Évolution de carrière des lauréats 2001



- un tiers a obtenu une mutation sur poste d'adjoint,
- et un tiers est devenu chef.

Mutation sur poste Chef



Mais le parcours est plus ou moins fluide selon l'académie d'affectation première, et l'on constate de grandes disparités de carrière dès les trois années statutaires de stabilité passées.

Comparons par exemple deux grosses académies identiquement importantes par leur nombre de lauréats (71 en 2001), dans l'une 22 % restent dans leur premier poste (Versailles) alors que ce chiffre monte à 44 % pour l'autre (Créteil). On peut aussi comparer deux académies qui ont accueilli un petit nombre de lauréats (15 et 16). Dans l'une 53 % des lauréats sont restés dans leur premier poste (Nice), dans l'autre seulement 25 % (Reims). Ces chiffres peuvent être le reflet d'une volonté ou d'un contexte académique, mais ils indiquent à coup sûr que la mobilité n'est pas la même partout, et que, par voie de conséquence, les chances d'avancement risquent de ne pas être les mêmes pour les lauréats d'une même promotion (rappelons ici la nécessité d'avoir occupé deux postes pour être promu).

Plus frappant encore, la taille de l'académie ne laisse pas présager de la vitesse à laquelle on devient chef d'établissement : les académies du sud sont mal loties : Aix, Montpellier ou Nice ne favorisent l'accès à l'emploi de chef que pour 7 à 10 % des lauréats en 4 ans (mais Lille n'est qu'à 17 %) ; alors que Poitiers, Rouen promeuvent sur la même durée plus de la moitié de leurs lauréats sur des postes de chefs... Si l'appétit pour la carrière est un critère important pour certains lauréats, il faudra conseiller de regarder d'un peu plus près tous ces chiffres qui ne sont qu'une première approche et demandent à être confirmés par la session 2002.

Et, en choisissant pour valeur de **A** le nombre d'années liquidables, qui est lui-même, en général, égal au nombre d'années scolaires de perception, **Mo x A** est alors peu différent du nombre total de points perçus.

**A** étant formulé en années liquidables, **T**, le taux de liquidation sera lui formulé avec sa valeur annuelle qui est pour 2007 de 1,899 %. Le supplément de pension NBI, en valeur annuelle, peut alors s'écrire en valeur approchée :

$$V = \text{nombre total de points perçus} \times T \times I$$

avec

$$T = 1,899 \%, I = 53,71 \text{ €}$$

Or  $1,899 \% \times 53,711 = 1,02$ , ce qui est peu différent de 1, on peut donc écrire que, en première approximation,

**le supplément annuel de pension NBI est égal (en €) au nombre total des points perçus au titre de la NBI.**

Ainsi, dans l'exemple choisi, le collègue a perçu 40 points de NBI pendant 4 ans, puis 60 pendant 3 ans et enfin 80 points pendant 4 ans, soit un total de  $40 \times 4 + 60 \times 3 + 80 \times 4 = 660$  points. Le supplément annuel de pension sera de l'ordre de 660 €.

## Évolution de carrière des lauréats du concours 2001 (entre 2001 et 2005)

ACADÉMIE	RESTÉ SUR LE 1 <sup>er</sup> POSTE EN %	MUTÉ SUR POSTE D'ADJOINT (EN %)			TOTAL	MUTÉ SUR POSTE DE CHEF (EN %)			TOTAL	AUTRE (EN %)*
		2003	2004	2005		2003	2004	2005		
		2 ans	3 ans	4 ans		2 ans	3 ans	4 ans		
Aix-Marseille	40	7	26	13	46			7	7	7
Amiens	45		14		14		18	18	36	9
Besançon	29		38		38		16,5	16,5	33	
Bordeaux	50	8	12	8	28	5	11	3	19	3
Caen	27	5	36	9	50		10	13	23	
Clermont-Fd	25	3,5	22	3,5	29	4	21	14	39	7
Corse	4 lauréats				0			25	25	75
Créteil	44	5,5	7	5,5	18	1	15	11	27	11
Dijon	27	9	5	9	23	9	36		45	5
Grenoble	39	5	8	11	24		8	21	29	8
Guadeloupe	(2 lauréats) - 50				0	50			50	50
Guyane	(3 lauréats) - 33			33	33	33			33	
Lille	46		21	5	26		12	5	17	11
Limoges	56			11	11		11	22	33	11
Lyon	41	11	16	8	35		8	11	19	5
Martinique	(3 lauréats) - 67				0			33	33	
Montpellier	39	17	17		34		5	5	10	17
Nancy-metz	57		12	2	14		4	10	14	13
Nantes	8	3	21	16	40	3	24	22	49	3
Nice	53		40		40		7		7	
Orléans- Tours	19	3	17	13	33	2	28	14	44	4
Paris	50		8		8		34		34	8
Poitiers	20	7		10	17	3	37	20	60	3
Reims	25		12,5	12,5	25		25	13	38	12
Rennes	33	9	15	9	33	7,5	15	8,5	31	3
La réunion	6	6	37	19	62		13	6	19	13
Rouen	27		11		11	4	35	15	54	8
Strasbourg	55		17		17		5	17	22	6
Toulouse	34	5	10,5	10,5	26		21	10	31	9
Versailles	22	6	17	10	33	1	14	17	32	13

\* démission, non titularisation, détachement, etc.

# Internatio

À l'heure où la loi sur l'école « officialise » en France les remplacements de courte durée, *Direction* remercie nos deux collaboratrices **Paule Beaufiles** (Proviseure du lycée Fresnel à Paris) et **Agnès Alexandre** (ancien proviseure du lycée franco allemand de Buc) de nous fournir des informations sur les pratiques des systèmes éducatifs anglais et allemand, en ce qui concerne le remplacement des enseignants.

Chaque système avec son histoire, s'efforce de répondre à la question.

L'éclairage de l'étranger peut permettre des analyses et des propositions davantage contextualisées dans ce domaine comme dans d'autres...

## ANGLETERRE



**Paule BEAUFILS**  
(avec l'aide de **John SAWYER** proviseur-adjoint dans le Surrey)

La suppléance des collègues absents a été très longtemps une composante incontournable du rôle des enseignants anglais qui sont tenus d'être présents dans l'établissement pendant toute la durée de la journée scolaire. Dans le système traditionnel, les élèves d'un professeur absent sont systématiquement pris en charge par le collègue disponible à ce moment-là. Pour les absences prévisibles, les professeurs laissent du travail à leurs élèves ou bien le chef de département organise le travail et répartit équitablement les suppléances entre les collègues à leurs heures disponibles. Pour les absences de plus de 3 jours, l'école a recours à un suppléant extérieur.

Mais la situation évolue. En 2003-2004, un accord sur une définition précise des tâches des enseignants a été passé entre le ministère, les employeurs et les syndicats. En effet, confronté à des difficultés de recrutement, le minis-

# International: le remplacement des professeurs



Donatelle POINTEREAU

ère a décidé d'alléger la charge de travail des enseignants en diminuant ou en supprimant tout ce qui n'était pas à proprement parler de l'enseignement, à savoir diverses tâches administratives ainsi qu'une bonne partie des tâches de suppléance pour que les enseignants se consacrent en priorité à la qualité de l'enseignement. On avait calculé que 20 % du temps des enseignants étaient consacrés à des tâches autres que l'enseignement, entre autres les suppléances, ce qui avait été jugé nuisible à la qualité de l'enseignement.

Ainsi, le contrat de travail est de 1265 heures par an - cela ne comprend pas les préparations ni les corrections. Les professeurs sont tenus d'être présents à l'école 10 minutes avant le début des cours et 10 minutes après la fin des cours. Le nombre d'heures de suppléance que l'on peut demander à un enseignant est de 38 heures maximum par an mais de nombreux établissements mettent en place une organisation pour diminuer ce maximum.

Les écoles imaginent des solutions variées en cohérence avec leur politique d'établissement. Il est difficile de tracer un tableau général tant le paysage scolaire du second degré est multiple en Angleterre. En plus des professeurs qualifiés, on peut trouver dans un établissement du second degré des auxiliaires de vie scolaire pour les élèves relevant de l'éducation spécialisée, et des assistants pédagogiques rattachés à une discipline. Ces derniers travaillent sous l'autorité du chef de département; ils peuvent prendre en charge des petits groupes d'élèves et s'occuper d'élèves dont les professeurs sont absents. Certains établissements embauchent des suppléants qui ne sont pas des enseignants qualifiés; ils reçoivent une formation « maison » adaptée aux besoins de l'établissement. Ainsi dans un lycée de 1 100 élèves, on peut trouver 3 suppléants qui couvrent la plupart des absences, ce qui a permis de limiter le nombre d'heures de suppléance exigible des enseignants à 14 heures par année. Parfois, ce type de poste permet à certaines personnes possédant des diplômes universitaires de devenir des professeurs qualifiés.

La présence de ces suppléants est appréciée des enseignants qui estiment agréable et fonctionnel de pou-

voir confier leurs élèves à une personne qu'ils connaissent, qui connaît les élèves et avec qui on peut facilement préparer le remplacement. Les chefs de département et la direction jouent un rôle essentiel dans le management des suppléances. Pour le budget de l'établissement, ce système interne de suppléants est plus économique que le recours à un suppléant externe dont le coût est d'environ 260 euros par jour. C'est aussi plus efficace sur le plan pédagogique: ces personnels connaissent les élèves, ce qui évite les problèmes de discipline.

Des lycées ont imaginé d'autres solutions: la création de salles multimédia dédiées au travail autonome des élèves et financées en partie par des sponsors privés. Elles peuvent accueillir jusqu'à 30 élèves qui y travaillent sous la surveillance d'un assistant pédagogique.

Depuis la mise en place de cette nouvelle approche, le temps que les professeurs consacraient aux suppléances a diminué de 50 %.

Il est paradoxal de noter qu'au moment où la France peine à instituer le remplacement des professeurs par leurs collègues, en Angleterre on met en place des solutions variées qui permettent une prise en charge efficace des élèves. Pour les équipes de direction, l'organisation et le coût des remplacements font partie de la politique de l'établissement.

## ALLEMAGNE

Agnès ALEXANDRE



Il faut d'abord rappeler qu'en Allemagne:

- Les professeurs dépendent d'un « Land » et donc d'une collectivité territoriale aussi bien pour la gestion de leurs carrières que de leurs mutations.
- Les professeurs ont deux, voire trois valences (ex: EPS/Maths ou Histoire/Chimie/Éthique...)
- Les professeurs doivent 25 à 26 heures de service hebdomadaire en fonction du Land où ils exercent et ils n'ont pas que des tâches d'enseignement.

De plus le service des remplacements n'est pas organisé comme en France. Il n'existe pas de vivier de remplacement, la règle est que les professeurs d'un établissement remplacent leurs collègues.

Plusieurs cas de figure doivent être envisagés:

### LES REMPLACEMENTS IMPRÉVUS DE COURTE DURÉE:

Le professeur absent est remplacé par ceux de ses collègues présents dans l'établissement en fonction des trous de leur propre emploi du temps. Le proviseur du lycée (qui enseigne lui-même encore quelques heures) organise les remplacements au quotidien.

- Chaque professeur doit quatre heures de remplacement par mois pour lesquelles il n'est pas rétribué, il n'est payé qu'à partir de la cinquième heure de remplacement. Mais pour cela il faut que l'école dispose des fonds pour le payer, ce qui n'est pas toujours le cas.
- Mais le système est rendu plus complexe par le fait que les professeurs à temps partiel ont obtenu, compte tenu de leur statut particulier, que chaque heure de remplacement effectuée par eux serait payée (et ce dès la première heure). Étant donné les fonds limités dont il dispose pour rétribuer les heures de remplacement, le proviseur évite de faire appel à eux car leur statut lui coûte cher et il fait plutôt appel aux professeurs à temps complet. De leur côté les professeurs à temps complet vivent mal la non-rétribution des quatre premières heures de remplacement.

Dans la pratique on constate, sans généraliser toutefois, qu'une partie du corps professoral réagit à ce système en manquant pour compenser les heures imposées faites en plus. N'oublions pas à cet égard que le service d'un professeur en Allemagne est plus lourd qu'en France et qu'il comporte des obligations de surveillance (il n'y a en effet pas de vie scolaire en Allemagne).

### LES REMPLACEMENTS PRÉVISIBLES DE COURTE DURÉE:

En théorie le même système que précédemment s'applique mais en pratique,

les emplois du temps ont tendance à être modifiés de façon que les élèves soient libérés en début de journée et en fin de journée et que les cours de professeur absent ne donnent pas lieu à remplacement (ce système est possible dans les grandes classes et beaucoup moins au niveau du collège).

En pratique, le professeur absent donne du travail à ses élèves par l'intermédiaire de la direction.

### LES REMPLACEMENTS DE LONGUE DURÉE :

Le système est géré par les autorités du « Land ». Mais comme il n'y a pas de vivier de remplacement comme en France, le schéma suivant est utilisé : un ou des collègue(s) de l'école ou d'une école voisine qui sont déchargés d'une partie de leurs cours pour remplacer une partie des heures du collègue absent. Évidemment ce système réduit les heures de cours dispensées aux élèves et n'est pas satisfaisant.

Donc il faut finalement avoir recours à des vacataires mais en fonction du Land, cette pratique est plus ou moins répandue (en fait elle ne l'est pas beaucoup).

Depuis quelques temps on assiste à une évolution du système et une nouvelle pratique « Geld statt Stellen » se répand : le lycée cherche lui même un remplaçant, le propose aux autorités du Land dont il dépend et donc au lieu d'aller du haut vers le bas, on va du bas vers le haut. Ceci permet à une école de mieux définir ses besoins. Mais on se heurte alors à un problème propre à l'Allemagne et qui est apparu depuis quelques années : l'Allemagne manque de professeurs. Et c'est là l'obstacle majeur à toute réforme ou évolution du système de remplacement en Allemagne, les écoles n'arrivent pas à trouver de candidats pour effectuer leurs remplacements.

### CONCLUSION

- En France où le système de remplacement était jusqu'ici basé sur la présence d'un vivier, on se heurte à l'obstacle du coût de ce vivier et on cherche des solutions dans un remplacement des professeurs par eux mêmes.
- En Allemagne où le système de remplacement était jusqu'ici basé sur le remplacement des professeurs par eux mêmes, on mesure les limites du système et on cherche à mettre en place un système mixte.

Le remplacement est donc un problème complexe que ni la France ni l'Allemagne ne maîtrisent bien dans le second degré.

## L'UNSA SE FÉLICITE DU VOTE DU PARLEMENT EUROPÉEN SUR LA DIRECTIVE

### « SERVICES »

L'UNSA se félicite du vote acquis à une large majorité du Parlement européen sur la proposition de directive relative aux services dans le marché intérieur.

Par ce vote, le Parlement entérine la directive dite « Bolkestein » qui voulait assurer la libre circulation des services au sein de l'Union européenne en ne respectant pas le modèle social européen. C'est un autre texte qui est désormais soumis à la Commission européenne et au Conseil des ministres.

Ainsi, le Parlement joue pleinement son rôle dans le processus législatif européen.

Ce résultat positif a été arraché par la mobilisation de la Confédération européenne des syndicats (CES) et de tous ses syndicats, notamment l'UNSA, qui a été à l'initiative de deux grandes manifestations, les 19 mars 2005 et 14 février 2006, et qui a fait valoir ses propositions et ses revendications.

L'Europe syndicale est unie et forte, et le message pour une Europe plus sociale adressé aux autorités européennes et nationales est extrêmement clair. Nous ne voulons pas d'une Europe néolibérale réduite à un grand marché.

La mobilisation syndicale va accompagner l'évolution législative de cette proposition afin que ce premier succès ne soit pas remis en cause. Pour l'UNSA, la vigilance s'impose. L'action syndicale doit se poursuivre au sein de la CES afin de confirmer ce succès et d'obtenir de nouvelles améliorations, en particulier sur la capacité des services d'intérêt général, économiques ou non, à assurer leurs missions de service public.

Plus que jamais la question du travail est au cœur des transformations à venir en Europe ; plus que jamais nous, militants syndicaux, sommes en première ligne.

Ayons la force d'assumer la responsabilité syndicale qui nous incombe.

## BIBLIOTHÈQUE INTERNATIONALE

### LA DIRECTION DES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES : ANALYSES ET COMPARAISONS INTERNATIONALES

Revue « Politiques d'Éducation et de Formation » - Institut Européen d'Éducation et de Politique Sociale (IEEPS : [www.ieeps.org](http://www.ieeps.org)) et Institut Européen pour la promotion des innovations et de la Culture dans l'Éducation (EPICE)  
145 pages - 30 €

Étude comparative des transformations du métier de personnel de direction dans 5 pays européens et au Canada, conclue par une analyse pertinente de Jean Michel Leclercq sur les constantes de ces transformations.

L'ouvrage édité par l'IEEPS et l'EPICE passionnera les collègues qui s'interrogent sur le métier de personnel de direction et sur l'évolution des organisations scolaires, ses enjeux et défis pour l'encadrement.

De cette étude il ressort que les décideurs politiques, les chercheurs, les milieux professionnels ont assez bien défini les objectifs à atteindre en termes de nouvelles compétences et de nouvelles attitudes. Mais, les efforts pour assurer les formations nécessaires et aménager les conditions de travail ne paraissent souvent ni assez importants ni assez pertinents pour répondre aux besoins et rendre possible l'avènement du profil professionnel qui s'imposerait ainsi qu'un exercice satisfaisant de la fonction.



# Chronique Juridique



La cellule juridique s'est réunie le 26 janvier 2006 en présence de Pascal BOLLORÉ, Christine LEGAY, Marcel PESCHAIRE et Bernard VIEILLEDENT.

## Installation d'une Commission d'hygiène et de sécurité : quels sont les établissements en relevant ?

B. V

La Chronique juridique de Direction retrace dans son dernier numéro (135), la composition et les modalités de fonctionnement de chacune des instances de l'EPL, dont celles de la Commission d'hygiène et de sécurité créée dans les lycées techniques ou professionnels – Décret n° 91-1194 du 27 novembre 1991.

Pour autant, si « c'est l'école qui doit être le lieu privilégié de l'apprentissage capital [des règles de sécurité] », il convient de mieux identifier les établissements concernés par l'application des règles d'hygiène et de sécurité posées par le Code du Travail, en particulier la notion d'atelier, en l'absence d'une définition donnée par le même Code, (à l'article L.231-1) : sont soumis aux principes généraux de prévention... « les ateliers des établissements publics dispensant un enseignement technique ou professionnel... en ce qui concerne tant les personnels que les élèves. »

La circulaire n° 93-306 du 26 octobre 1993 a pour objet d'apporter les précisions nécessaires, en particulier sur la notion d'atelier.

Les établissements concernés sont les lycées techniques, les lycées professionnels, les établissements régionaux d'enseignement adapté et les sections d'éducation spécialisée des collèges (aujourd'hui dénommées SEGPA).

La circulaire précise, conformément à l'article 1<sup>er</sup> du décret 91-1162 du 7 novembre 1991, qu'il convient de retenir la nature des formations dispensées dans un établissement et non la catégorie dont il relève.

S'ajoutent « les lycées polyvalents, les lycées d'enseignement général comprenant des sections d'enseignement technique et les collèges comptant des classes de 4<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> technologiques ».

Le Code de la Sécurité Sociale apporte les précisions suivantes : « est considéré comme atelier ou laboratoire, pour l'application du b du 2<sup>e</sup> de l'article L.412-8, tout lieu dans lequel est dispensé un enseignement pratique qui expose les élèves et les étudiants à des risques d'accident, du fait de l'utilisation, de la manipulation ou du contact de matériels, matériaux ou substances nécessaires à l'enseignement. »

La circulaire 93-306 du 26 octobre 1993 ajoute que la notion d'atelier doit être entendue dans un sens extensif, pour :

- les locaux d'enseignement notamment dénommés ateliers, laboratoires ou cuisines,
- les locaux annexes à ces ateliers, notamment les locaux de stockage de matériels, matériaux ou substances devant ou ayant déjà servi à des activités pratiquées en atelier.

A ces lectures, on peut s'interroger sur la définition des établissements qui ne relèveraient pas de la création d'une Commission d'hygiène et de sécurité. Deux points semblent découler de la distinction établie par la circulaire du 26 octobre 1993 au II a et b : « la réunion des compétences au sein de la Commission d'hygiène et de sécurité ».

Le chef d'établissement veille à installer et à faire fonctionner la CHS pour les établissements identifiés par les textes et lorsque la mise en œuvre des règles de sécurité impose rigueur et mobilisation des personnels.

Dans les autres cas, il pourrait présenter au Conseil d'Administration (décret 85-924, article 16-7<sup>e</sup>-C) « la création d'un organe compétent pour proposer les mesures à prendre en ces domaines (hygiène, santé, sécurité) au sein de l'établissement ».

Cet organe, tout comme le Conseil d'administration peut formuler des avis et des propositions au chef d'établissement et non prendre des décisions relatives à l'hygiène, à la santé, à la sécurité comme le spécifie, à tort, la circulaire du 26 octobre 1993, cette compétence étant dévolue au chef d'établissement :

« (II) prend toutes dispositions, en liaison avec les autorités administratives compétentes, pour assurer la sécurité des personnes et des biens, l'hygiène et la salubrité de l'établissement » Décret 85-924, article 8 2<sup>e</sup>, C.

La notion d'ateliers étant extensive, il est suggéré d'installer dans chaque EPL, même s'il semble peu concerné, une instance de réflexion, de proposition en matière de sécurité, d'hygiène et salubrité : la CHS ou un organe compétent.

Une telle précaution serait utile, au regard de la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales et de ses conséquences sur les différents régimes de responsabilité applicables à l'EPL.

La collectivité de rattachement assure non seulement l'accueil, la restauration, l'hébergement mais également l'entretien général et technique.

Cette compétence nouvelle étend le champ de sa responsabilité, notamment pour les dommages qui pourraient résulter d'un défaut portant sur les travaux ou les opérations d'entretien du patrimoine immobilier. La responsabilité de l'État reste également possible, à travers l'action ou l'inaction du chef d'établissement, représentant de l'État.

Seule la jurisprudence pourra, sans doute, permettre de mieux identifier la délimitation des responsabilités respectives.

On ne peut que conseiller au chef d'établissement d'associer, par le biais de

la CHS ou de l'organe compétent, l'ensemble des membres de la communauté scolaire à l'étude des difficultés et des désordres en matière de sécurité, d'hygiène de salubrité, ainsi qu'aux mesures d'entretien général et technique à engager à titre de précaution ou à signifier à la collectivité de rattachement. La participation du représentant de la collectivité de rattachement (membre de la CHS, Décret n° 91-1194 du 27 novembre 1991) est une ardente nécessité.

Cette procédure d'instruction et d'échange rejoint la démarche globale de prévention pour définir une politique de prévention des risques profession-

nels (code du travail, art. L. 230-2) « La démarche globale de prévention s'articule autour de l'évaluation: elle comporte un inventaire des risques identifiés et la transcription dans un document unique des résultats de l'évaluation des risques », se reporter à la note du 28.11.2005, RLR: 610-8.

Le fait d'engager cette démarche, cette procédure, présente un intérêt indéniable: elle peut rassurer la collectivité territoriale sur la volonté du partenaire qu'elle découvre sous de nouvelles facettes, elle facilite l'information du chef d'établissement et oriente son action, elle devrait permettre d'éviter, en cas de

dommage sérieux, le rejet de la responsabilité sur l'autre partenaire.

Il reste encore bien du chemin à parcourir, à la simple lecture du rapport annuel de l'observatoire de la Sécurité qui indique que 44 % des établissements scolaires n'ont jamais réuni la commission d'hygiène et de sécurité, ainsi que l'absence de registre de signalement pour la moitié d'entre eux.

Un document est en cours d'élaboration, par la Cellule Juridique, retraçant textes et obligations en matière de sécurité.

## Presse lycéenne

La cellule juridique a analysé le document de « l'Observatoire des pratiques » de la presse lycéenne » intitulé « peut-on parler de ses profs dans un journal lycéen? » Ce document se veut une réflexion sur les pratiques des journaux lycéens, sur leurs écrits sur les profs. Il prend la forme d'un « code d'honneur <sup>1</sup> », d'une liste de « bonnes intentions » qui reste générale, subjective et appelle plusieurs remarques:

- le document est peu précis sur les devoirs et obligations liés à l'exercice du droit d'expression. Notamment il n'aborde pas la question des risques de poursuite encourus par les auteurs des articles, tout juste évoque-t-il « les fautes assimilables à une atteinte à la vie privée », sans pour autant expliciter quelles conséquences entraînent ces fautes.

- le texte parle à trois reprises de la « libre critique », du « droit de critique » sans qu'une définition et une analyse éclairent la signification indispensable de cette expression pour qui veut « prendre la plume pour parler des professeurs ou de leur enseignement ».

- le paragraphe qui fait référence à « une charte déontologique courte qui engage les lycéens à prendre la responsabilité de tous leurs écrits ou autres formes d'expression » proposée par l'association « Jets d'encre » a, dans le contexte actuel, des résonances qui incitent à la réflexion et la prudence quant à la rédaction de cette charte. Un rappel précis du cadre réglementaire (avec la référence aux textes), des droits et des devoirs de chacun, des conséquences des écrits

(quelles que soient leurs formes) nous semble devoir, a minima, figurer dans cette charte.

Les textes réglementaires de 1991 reconnaissent aux lycéens « le droit de réaliser un journal interne à l'établissement sans autorisation ni contrôle préalable ». Nous pensons cependant que, dans un souci de prudence et de sérénité « des conditions de vie et de fonctionnement du service public d'éducation à l'intérieur des établissements scolaires » (rôle du chef d'établissement, circulaire du 1<sup>er</sup> février 2002), la charte suggère une présentation a priori au chef d'établissement des maquettes pour que « le dialogue puisse s'instaurer dans le respect de la liberté d'expression et de la déontologie de la presse ».

C. L.

## Élèves « sans papiers »

Une enquête « trouble », diligentée par un Recteur et deux Inspections Académiques, début février, vise à faire recenser par les chefs d'établissement, « les élèves menacés de reconduite à la frontière », et d'établir la liste de leurs élèves « sans papier ». La recherche **du détail** pousse jusqu'à signaler les résultats scolaires des élèves concernés.

On s'interroge sur l'objectif poursuivi par le croisement de données sensibles pour des populations fragilisées...

Il est rappelé que les chefs d'établissement ne disposent pas de pouvoir de police et de mission d'investigation.

Les élèves de nationalité étrangère sont inscrits et scolarisés dans les éta-

blissements des premier et second degrés conformément à l'ordonnance n° 45-2658 du 2 novembre 1945 relative à l'entrée et au séjour des étrangers en France, complétée par la circulaire du 20 mars 2002.

Ainsi, « il n'appartient pas au Ministère de l'Éducation Nationale de contrôler la régularité de la situation des élèves étrangers et de leurs parents au regard des règles qui régissent leur entrée et leur séjour en France ».

En conséquence, l'inscription, dans un établissement scolaire, d'un élève de nationalité étrangère, ne peut être subordonnée à la présentation d'un titre de séjour.

La circulaire citée imagine bien que la situation administrative de certains élèves

(mineurs) peut ne pas être clairement définie: « candidats étrangers n'étant pas en mesure d'obtenir une pièce d'identité... les élèves mineurs de nationalité étrangère, quelle que soit leur situation administrative au regard du séjour (ils sont scolarisés), doivent effectuer les stages prévus dans les programmes d'enseignement. L'entreprise n'a pas à contrôler la régularité de leur situation. », en revanche, « le chef d'entreprise est en droit de demander un titre de séjour régulier pour les élèves majeurs ».

Il peut être attendu une clarification des règles de séjour en France des élèves étrangers et de leurs parents; cela n'autorise pas des manœuvres équivoques qui s'apparentent à une « chasse aux sorcières ».

B. V.

## Actualité juridique et questions des adhérents

P. B.

Dans le même domaine de la sécurité traité ci-dessus, il est à noter la parution d'un décret au Journal Officiel concernant la « **sensibilisation à la prévention des risques, aux missions des services de secours, à la formation aux premiers secours et à l'enseignement des règles générales de sécurité** <sup>2</sup> ». Une circulaire du Ministre de l'Éducation nationale doit prochainement en préciser les modalités d'application.

Ce texte prévoit que soit assurée dans les établissements scolaires une sensibilisation à la prévention des risques et aux missions des services de secours, une formation aux premiers secours ainsi qu'un enseignement des règles générales de sécurité.

Dans le second degré, l'enseignement et la formation doivent être mis en œuvre en *application des programmes et dans les différentes activités organisées par l'établissement dans le cadre du projet d'établissement*, celui-ci devant intégrer les propositions du comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté, l'ensemble des personnels étant appelés à contribuer à cette *action éducative*.

Les enseignants devant être préparés – dans le cadre de la formation initiale et continue – à *dispenser aux élèves des principes simples pour porter secours*. Le texte précise également que les *person-*

*nels d'enseignement, d'éducation et les personnels de santé peuvent être formés au brevet national de moniteur des premiers secours*.

La formation ensuite dispensée aux élèves doit être validée par une « *attestation de formation aux premiers secours* ». La formation est assurée par des *organismes habilités* <sup>3</sup>.

Après l'Attestation de Sécurité Routière, le BII et autres, voici, dans la même démarche, l'Attestation de Formation aux Premiers Secours.

S'il n'est pas contestable qu'il existe un réel besoin en terme d'apprentissage des règles de sécurité et de premiers secours, néanmoins la méthodologie retenue, telle qu'orientée par ce décret et précisée par le projet de circulaire d'application génère davantage de questions qu'elle n'apporte de réponses. Ces textes s'apparentent alors à un catalogue de bonnes intentions qui ignorent superbement les modalités pratiques et concrètes de mise en œuvre, notamment dans le domaine des financements, comme dans celui des compétences effectives auxquelles il pourrait être fait appel.

Dans l'état actuel du travail engagé sur la circulaire, davantage de pragmatisme est impératif pour qu'il ne demeure pas lettre morte.

Dans l'actualité jurisprudentielle il convient de retenir le jugement du tribunal administratif de Paris qui était saisi d'une sanction d'exclusion temporaire d'un mois, prononcée par un conseil de discipline et confirmée en appel devant le Recteur de l'académie, pour des faits s'étant déroulés en dehors de l'établissement scolaire.

Le juge a rejeté le recours de la famille, relevant que l'élève sanctionné avait « *décidé d'accompagner plusieurs de ses camarades qui avaient manifesté devant lui l'intention d'agresser un autre lycéen dans le but de lui voler un scooter; que l'intéressé a ensuite assisté à l'agression physique de ce lycéen sans lui apporter aucune aide ni avertir les services de secours* ». Dès lors, « *eu égard à ces circonstances et alors même que l'agression a eu lieu en dehors du lycée* », le recteur de l'académie de Paris a « *exactement qualifié les faits en cause* » en retenant la faute et en confirmant la sanction. Le tribunal administratif de Paris a fait application, en la matière, de la jurisprudence du Conseil d'Etat <sup>4</sup>.

A noter – dans le numéro 101, de janvier 2006, de la Lettre d'Information Juridique – un article très intéressant de Thierry-Xavier Girardot, Directeur des Affaires Juridiques concernant un jugement d'une juridiction anglaise sur le port d'une tenue à caractère religieux dans un établissement public <sup>5</sup>.

## Questions des adhérents :

### COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

À l'occasion d'une question posée par un collègue, une curiosité nous a été signalée, dans une académie du centre de la France : des assistantes sociales seraient membres du conseil d'administration, avec l'aval des autorités académiques. S'il est vrai que les auteurs du décret 85-924 du 30 août 1985 utilisent à plusieurs reprises l'expression « *représentant des personnels administratifs, techniques, ouvriers, de service, sociaux et de santé* », faisant du même coup apparaître un troisième « s » à « ATOSSS », les assistants sociaux, comme les médecins scolaires ou les conseillers d'orientation psychologues n'étant pas membres du personnel de l'établissement, il est difficilement imaginable qu'ils puissent être électeurs et éligibles.

### « BLOG » ET SANCTION DISCIPLINAIRE

Un collègue mis en cause dans un blog, saisit le conseil de discipline contre l'élève – mineure – auteur des propos à caractère injurieux. Parallèlement il

dépôt plainte.

L'exclusion définitive est prononcée et confirmée en appel par le recteur de l'académie.

Saisi en référé-suspension, le juge a ordonné la suspension de la mesure disciplinaire et la réintégration « *à titre provisoire, dans un délai de huit jours et dans l'attente de la décision juridictionnelle à intervenir* ». Il a en effet considéré que le critère d'urgence était justifié par le fait que l'intéressée était privée « *de la possibilité de suivre sa terminale et sa préparation au baccalauréat dans un établissement qu'elle fréquentait depuis son inscription en classe de seconde en 2003-2004 avec des résultats satisfaisants et un comportement n'ayant donné lieu à aucun incident antérieur; que si cette exclusion n'a pas, par elle-même, fait obstacle à une poursuite de la scolarité de l'intéressée, du fait de son inscription au lycée..., il résulte de l'instruction que celle-ci, âgée de 17 ans et confrontée à un contexte familial délicat résultant d'une séparation récente de ses parents, n'a pas été en mesure d'assumer les changements en résultant dans sa vie quotidienne et dans son environnement scolaire; que les certificats médicaux produits attestent d'un état psychologique*

*extrêmement fragilisé et d'une situation de détresse ayant conduit la jeune fille à interrompre sa scolarité; qu'eu égard aux répercussions de la mesure d'exclusion attaquée sur la vie personnelle de cette adolescente, et alors que la suspension de cette décision, compte tenu notamment de l'intention exprimée par l'intéressée de s'excuser et d'effectuer toute mesure de réparation utile au sein de l'établissement, n'est pas inconciliable avec l'objectif d'assurer le respect par les élèves de la communauté éducative et de les éduquer à un usage raisonnable des nouveaux modes de communication informatiques, la condition d'urgence posée à l'article L. 521-1 du code de justice administrative doit être regardée comme remplie;*

*Considérant, en second lieu, que compte tenu notamment de la prise de conscience immédiate par l'intéressée de la faute commise à l'égard de son proviseur, lors de l'entretien du 13 septembre 2005, de son dossier scolaire et de son absence d'antécédents disciplinaires, le moyen tiré de ce que la décision du recteur de l'académie de Montpellier du 25 novembre 2005 de retenir l'exclusion définitive de l'élève de l'établissement,*

correspondant au degré le plus haut de l'échelle des sanctions, est entachée d'une erreur manifeste d'appréciation, est de nature, en l'état de l'instruction, à faire naître un doute sérieux quant à la légalité de la décision attaquée<sup>6</sup> » ;

Dès lors, pour le juge les critères d'urgence et de doute sérieux quant à la légalité de la décision attaquée étant constitués, la suspension de celle-ci est prononcée...

Certes le juge administratif n'est pas un éducateur et jugeant en droit, la dimension éducative de la sanction disciplinaire peut lui échapper, mais la décision prise - fut-elle sur la base de l'urgence et susceptible donc d'être contredite par le juge du fond - est cependant de nature à créer un trouble légitime dans le fonctionnement du lycée considéré. Ceci en pouvant laisser croire que l'injure, commise par le moyen d'un « blog », n'est pas constitutive d'une gravité telle qu'elle serait de nature à provoquer une exclusion définitive. Ce serait, là aussi, une « erreur d'appréciation ». Souhaitons que le ministère de l'Éducation nationale exerce un recours contre ce jugement.

NB: Cette affaire, source d'un jugement, qui retient la disproportion entre la faute et la sanction, pour déclarer l'erreur manifeste d'appréciation, est à rapprocher d'une autre, relative également à un « blog », dans la même académie; là l'auteur en était un proviseur, et la sanction disciplinaire initiale, la révocation. Sans doute la crainte du ministère de voir le juge administratif adopter un argumentaire semblable, a-t-elle été l'un des éléments à l'origine de la révision de la sanction initiale.

### LA REPRÉSENTATIVITÉ DES DÉLÉGUÉS ÉLÈVES

Un collègue nous fait part de remarques sur la représentativité des délégués d'élèves, lorsque ceux-ci font l'objet de sanctions disciplinaires. Il souligne le cas d'une élève exclue d'un collège, par conseil de discipline, pour avoir agressé une de ses professeures enceinte. Au mois de septembre de l'année suivante, elle se fait élire déléguée de classe et représentante des élèves au conseil d'administration...

Le collègue déplore n'avoir pas de moyens d'action et suggère, qu'à l'instar du personnel politique perdant ses mandats après condamnation, il en soit de même pour des élèves gravement perturbateurs...

1 Les références entre guillemets sont tirées du texte de l'Observatoire.  
 2 Décret n° 2006-41 du 11 janvier 2006 relatif à la sensibilisation à la prévention des risques, aux missions des services de secours, à la formation aux premiers secours et à l'enseignement des règles générales de sécurité - NOR: MENE0502699D - JO n° 11 du 13 janvier 2006 page 529.  
 3 Article 3: « parmi lesquels figurent notamment les services déconcentrés du ministère chargé de l'éducation nationale, du ministère chargé de la santé avec les centres d'enseignement des soins d'urgence et du ministère chargé de la sécurité civile ainsi que les services départementaux d'incendie et de secours, ou par des associations agréées pour les formations aux premiers secours [...] ».  
 4 CE, 5 juin 1946 Sieur Delert.  
 5 « Les écoles publiques de Sa Majesté peuvent-elles réglementer le port de tenues religieuses par les élèves (à propos du jugement de la Haute Cour pour l'Angleterre et le Pays de Galles du 15 juin 2004 et de la décision rendue par la cour d'appel le 2 mars 2005 dans l'affaire Shabina B. c./ collège de Denbigh) ».  
 6 Tribunal administratif de Montpellier, ordonnance du 30 décembre 2005.

# Épingle

## QUEL USAGE EST-IL FAIT DES LISTES NOMINATIVES DE GRÉVISTES?

Le nouveau directeur de cabinet de la rectrice d'une académie du Nord a envoyé un premier message aux chefs d'établissement :

« Une part importante d'entre vous ne m'a pas communiqué ce jour ses effectifs de personnels grévistes. C'est pourtant une nécessité de service.

**Je dois pouvoir disposer de l'image la plus fidèle possible concernant les opinions des hommes et des femmes qui constituent notre système éducatif.** Je sais votre charge de travail et la respecte mais je vous demande de comprendre l'importance de l'information pour laquelle je vous sollicite.

Les retardataires voudront bien m'adresser dès que possible leurs états pour la journée du 20 janvier. Attention: non pas par le logiciel habituellement utilisé, par cabinetdu-recteur@ac-XXX.fr. »

Des formules qui font sursauter et qui nous interrogent sur une - possible-pratique (peu) académique: quel usage fait-on des listes nominatives que nous faisons parvenir au Rectorat? Servent-elles à fichier les personnels en fonction de leurs opinions? Reviendra-t-on au système du livret qui suivait jadis un ouvrier qui voulait se faire embaucher? A quand le délit d'opinion?

Le secrétaire académique a, évidemment, immédiatement réagi auprès de la rectrice:

« Nous venons de prendre connaissance du message envoyé par votre directeur de cabinet après la journée de grève du 20 janvier.

Ce message laisse entendre que les états des grévistes que nous vous faisons parvenir serviraient à connaî-

tre « les opinions des hommes et des femmes qui constituent notre système éducatif ».

Nous souhaitons obtenir de votre part l'assurance que les principes fondamentaux de droit ne sont pas bafoués à partir de ces documents.

Dans l'attente de cette réponse, nous demandons à nos collègues de surseoir à l'envoi des états nominatifs des grévistes. »

Un fax de mise au point est parvenu à la section académique du syndicat: il s'agissait « d'une maladresse dans l'expression (qui) a créé un qui-proquo ».

Ouf!

## LA RECTRICE NE CONNAÎT PAS LA DATE DES CONGÉS D'HIVER

Dans une académie du Nord, la rectrice a écrit aux proviseurs le 27 janvier, sur leur messagerie professionnelle personnelle: prénom.nom@ac-XXX.fr

« Mesdames et Messieurs les Proviseurs,

**Pour cette dernière semaine avant les vacances de février, je vous demande d'être extrêmement vigilants et de veiller dès lundi matin:**

- à assurer la plus grande sécurité des entrées de votre établissement
- à limiter, si nécessaire, le nombre d'accès à votre lycée pour renforcer leur surveillance »

Tous les collègues ont rêvé un instant que leurs vacances étaient ainsi avancées d'une semaine, mais ce n'était finalement, de la part de notre hiérarchie que la manifestation d'une grande fébrilité, la crainte d'une invasion des lycées.

Par qui? Pourquoi?

# Propositions de modifications statutaires

L'ensemble de ces propositions, approuvées par le CSN de novembre 2005, est proposé par le Bureau National au vote du congrès de Dijon dans la forme retenue par le Conseil Syndical National.

## A.1 - CONGRÈS NATIONAL PÉRIODICITÉ DES SESSIONS ORDINAIRES, SESSIONS EXTRAORDINAIRES.

### ARTICLE S26

« Le congrès se réunit tous les trois ans en session ordinaire. Il se réunit en session extraordinaire sur décision du Conseil Syndical National prise à la majorité qualifiée des deux tiers.

Le congrès définit les orientations qui engagent le syndicat et les actions qu'il aura à mener.

Il procède à l'élection du Bureau National. Cette élection détermine la désignation du Secrétaire Général.

Tous les adhérents à jour de leur cotisation peuvent assister, en qualité d'auditeur et à leurs frais, aux travaux du congrès. »

**Vote du CSN : avis favorable (191 pour, 4 contre, 5 abstentions).**

### ARTICLE S32

« La décision de convocation d'un congrès extraordinaire selon les modalités prévues à l'article S26 peut faire suite :

- soit à la demande du bureau national ;
- soit à la demande de la moitié des conseils syndicaux académiques ou des sections académiques, représentant le tiers des adhérents au plan national. »

**Vote du CSN : avis favorable (194 pour, 5 contre, 1 abstention).**

## A.2 - ÉLECTION DU BUREAU NATIONAL ET DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL.

### ARTICLE S33

« Le Bureau National comprend 28 membres au maximum.

Il est élu au scrutin de liste majoritaire à deux tours, par liste entière sans panachage, par le congrès réuni en séance ordinaire ou extraordinaire.

En cas de pluralité de listes, l'attribution des sièges se fait :

- pour moitié à la liste ayant obtenu la majorité,
- pour l'autre moitié à la proportionnelle au plus fort reste.

Les deux premières listes arrivées en tête au premier tour restent seules en lice au second tour si ce dernier est nécessaire. La liste arrivée en deuxième position a la possibilité de choisir ses représentants à raison d'un au maximum par emploi en fonction de ses résultats. Une liste doit avoir cependant obtenu au moins 10 % des suffrages au premier tour pour pouvoir être présente au second, si ce dernier est nécessaire.

Le Secrétaire Général est désigné par le vote majoritaire du congrès en faveur de la liste qu'il a présentée. »

**Vote du CSN : avis favorable (199 pour, 0 contre, 1 abstention)**

## A.3 - AMENDEMENTS DIVERS D'AMÉLIORATION RÉDACTIONNELLE OU DE COHÉRENCE.

### ARTICLE S7

« Tout adhérent du SNPDEN a vocation à participer aux activités de l'UNSA-Education, de l'UNSA et, s'il est pensionné, de la FGR-FP.

Le SNPDEN a le devoir de participer à tous les niveaux, sur la base des mandats définis dans ses propres instances, à la vie de la Fédération. »

### ARTICLE S14

« Dans chaque départe-

ment, les membres du syndicat sont groupés en une section départementale qui établit son règlement intérieur dans le respect des règlements intérieurs national et académique.

Elle élit, lors de la rentrée de l'année scolaire du congrès ordinaire, après appel de candidatures auprès des adhérents, un bureau qui l'administre et qui désigne en son sein le secrétaire départemental et le secrétaire départemental adjoint.

Elle élit ses représentants au conseil syndical académique. »

### ARTICLE S19 (le Conseil Syndical Académique)

« Il comprend :

- les membres de droit : secrétaires départementaux, membres du Bureau National, commissaires paritaires nationaux exerçant dans l'académie, commissaires paritaires académiques ;
- les membres élus par les sections départementales ;
- les membres élus par la section académique en tenant compte des emplois occupés et des pensionnés. »

### ARTICLE S23 (le Conseil Syndical National)

« A l'échelon national, le SNPDEN est administré par le Conseil Syndical National, instance d'élaboration des mandats entre deux congrès.

Le Conseil Syndical National comprend :

1. Des membres de droit :
  - les anciens secrétaires généraux du SNPDEN adhérant au SNPDEN ;
  - les anciens secrétaires généraux du SNPDES et du SNPDLA adhérant au SNPDEN ;

2. Des membres élus au niveau national :

- les membres du BN,
- les commissaires paritaires nationaux titulaires et suppléants ;

3. Des membres élus au niveau académique :

- les secrétaires académiques
- 5 délégués désignés par chaque académie, dont 1 pensionné, auxquels s'ajoutent selon le nombre d'adhérents :

- . de 301 à 400 adhérents, 1 délégué supplémentaire,
- . de 401 à 530 adhérents, 2 délégués supplémentaires,
- . de 531 à 700 adhérents, 3 délégués supplémentaires,
- . plus de 700 adhérents, 4 délégués supplémentaires. »

### ARTICLE S24

« Le Conseil Syndical National prend, dans l'intervalle des congrès, et dans le respect des mandats de congrès, toute décision que requiert l'action syndicale. »

### Article S27

« Le congrès est formé de la réunion des membres du CSN et des délégués élus par les sections académiques. »

### Article S34

« Le Bureau National désigne parmi ses membres :

- le ou les secrétaires généraux adjoints,
- les secrétaires nationaux en charge des commissions,
- le trésorier,
- le trésorier adjoint,
- le ou les secrétaires administratifs,
- le rédacteur en chef du bulletin.

L'ensemble de ces responsables constitue, avec le secré-

taire général, le secrétariat national, dont le rôle est de préparer les travaux du Bureau National. »

**Vote du CSN sur les articles S7, S14, S19, S23, S24, S27 et S34: avis favorable (unanimité).**

#### RAPPEL DES MOTIFS EXPOSÉS AU CSN DE NOVEMBRE 2005

L'objectif général est de donner plus de poids, de force et de légitimité au Congrès national, dans la définition des grandes orientations et des mandats donnés, comme dans la désignation de l'exécutif national chargé de les assumer; il est, en même temps, de donner plus de sens et d'importance au Conseil Syndical National et aux instances académiques, dans la déclinaison de ces grandes orientations et dans la mise en œuvre de l'action syndicale.

Le tout s'inscrit dans une périodicité qui doit être portée à trois ans, par souci d'efficacité: il s'agit de donner ainsi le temps nécessaire au développement de l'action syndicale et à sa continuité.

Enfin, pour tous ces moments de réflexion et d'élaboration, source de nos mandats, que nous voulons plus forts, nous voulons ouvrir des voies plus directes pour la démocratie interne et la décision.

Les solutions ont été recherchées par une succession de réflexions et de débats sur l'ensemble de la mandature: nous avons tenu compte des débats du CSN de novembre 2004, des demandes exprimées par les académies, des objections formulées. Le CSN de novembre 2005 a exprimé par son vote son avis sur les propositions à retenir, tout en prenant, sur le règlement intérieur, des décisions modificatives dans le même esprit: les instances académiques ont donc déjà été saisies du débat. Nous avons réaffirmé ensemble la nécessité de maintenir nos grands principes de fonctionnement, fixés par l'histoire de la construction de notre organisation syndicale, et reconnus par tous comme conformes à ses principes. Nous disposons d'une construction forte; mais nous voulons encore la consolider.

Un certain nombre de modifications proposées sont de pure forme. Les modifications les plus importantes sont:

- 1. Le passage à 3 ans de l'intervalle entre deux congrès et ses conséquences directes;**
- 2. L'élection du Bureau National et du Secrétaire Général directement par le congrès, et les modifications de cohérence que cela implique dans le fonctionnement de nos instances.**

#### RAPPEL DES DISPOSITIONS STATUTAIRES EN MATIÈRE DE MODIFICATION DES STATUTS

« **Article S51:** Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par un vote du congrès acquis à la majorité absolue des suffrages exprimés.

Toute disposition pour être recevable, doit être présentée par le Bureau National ou par une section académique et portée à la connaissance des adhérents par le Bureau National trois mois avant la tenue du congrès par la presse syndicale ou par circulaire.

Toute modification des statuts est applicable dès sa publication par le Bureau National. »

# Règlement intérieur

Modifié au CSN, le 10 novembre 2005

## TITRE PREMIER: PRINCIPES GÉNÉRAUX

### ARTICLE R1

Le siège du syndicat est fixé à Paris (03), 21 rue Béranger. Il peut être déplacé sur proposition du bureau national par décision du Conseil Syndical National.

### Article R2

Les catégories représentées en tant que telles dans les instances syndicales sont les suivantes:

1. Chefs d'établissement:
  - Proviseur de lycée;
  - Proviseur de lycée professionnel;
  - Principal de collège;
  - Directeur d'établissement régional d'enseignement adapté
2. Chefs d'établissement adjoints:
  - Proviseur-adjoint de lycée.
  - Proviseur-adjoint de lycée professionnel.
  - Principal adjoint de collège
  - Directeur adjoint chargé de SEGPA.

3. Les pensionnés et les personnels en CFA issus des emplois ci-dessus.

Sauf impossibilité, les emplois désignés § 1 et § 2 doivent être représentés dans chaque instance du syndicat selon des nombres adaptés aux effectifs constatés. Les pensionnés ont une représentation spécifique.

### ARTICLE R3

#### La place des femmes et des hommes dans le syndicat

Dans les instances syndicales et les représentations syndicales élues, départementales, académiques et nationales, il est prévu une participation du sexe le moins représenté au moins proportionnelle à son nombre au niveau considéré.

## TITRE DEUXIÈME: DES ADHÉRENTS

### ARTICLE R4

La démission est effective le jour de la réception de la lettre de démission par le secrétariat administratif national.

### Article R5

La radiation est prononcée le 15 janvier de chaque année scolaire dès lors que le montant de la cotisation annuelle n'a pas été acquitté.

### ARTICLE R6

La réintégration d'un membre exclu ne peut être décidée que par la Commission Nationale de Contrôle sur demande de l'intéressé et après avis de l'instance qui avait proposé l'exclusion.

## TITRE TROISIÈME: DES AFFAIRES FINANCIÈRES

### ARTICLE R7:

La cotisation syndicale est annuelle. Elle est versée en une fois ou par prélèvements automatiques à la demande de l'intéressé. Elle doit être acquittée dès le début de chaque année scolaire, au plus tard le 15 janvier de l'année en cours.

### ARTICLE R8

Conformément à l'article S42 des statuts, la cotisation est fixée comme suit:

- Pour les actifs:
- 2,3 fois la valeur du point de base pour les INM inférieurs à 551
  - 2,7 fois la valeur du point de base pour les INM entre 551 et 650
  - 3,1 fois la valeur du point de base pour les INM entre 651 et 719
  - 3,3 fois la valeur du point de base pour les INM entre 720 et 800
  - 3,45 fois la valeur du point de base pour les INM entre 801 et 880
  - 3,75 fois la valeur du point de base pour les INM entre 881 et 940
  - 4,05 fois la valeur du point de base pour les INM entre 941 et 1020
  - 4,4 fois la valeur du point de base pour les INM supérieurs à 1020,

l'INM de référence prenant en compte le grade, la BI et éventuellement la NBI.

Pour les pensionnés et personnels en CFA:

- la cotisation est fixée aux deux tiers de la cotisation des actifs.
- Pour les stagiaires de 1<sup>re</sup> année:
  - il est appliqué une cotisation forfaitaire unique dont le montant est fixé par le Bureau National.

**ARTICLE R9**

Le trésorier national reverse au trésorier académique une part fixe dont le montant est décidé chaque année par le Bureau National et 20 % des cotisations venant des adhérents de l'académie. Ce pourcentage peut être modifié par décision du Conseil Syndical National sur proposition du Bureau National.

**ARTICLE R10**

La commission de vérification des comptes est composée de cinq membres élus par le congrès réuni en session ordinaire, au scrutin uninominal, parmi les candidatures proposées par les conseils syndicaux académiques.

Ils sont choisis en dehors du Bureau National et des candidats figurant sur une liste au Bureau National.

Une même académie ne peut être représentée que par un seul membre.

Leur mandat ne peut être renouvelé qu'une fois.

Il y a incompatibilité entre l'appartenance à la commission de vérification des comptes et à la commission nationale de contrôle.

**ARTICLE R11**

Le trésorier académique transmet tous les deux ans, au secrétariat national, le compte rendu financier approuvé par le conseil syndical académique dans les règles fixées par le règlement intérieur académique.

Il ouvre un compte postal ou bancaire lui permettant de gérer les sommes qui lui sont confiées. Ce compte ne peut être ouvert qu'avec l'autorisation du secrétaire général qui en sera obligatoirement le premier mandataire.

En même temps qu'il transmet le compte rendu financier, il adresse un état récapitulatif des biens existants dans l'académie, biens qui restent et demeurent propriété du syndicat.

L'ensemble de ces obligations conditionne les versements du trésorier national au trésorier académique.

**ARTICLE R12**

L'acquisition ou la cession des biens immobiliers du syndicat est proposée par le bureau national au conseil syndical national qui décide après avoir entendu le rapport du trésorier national.

**ARTICLE R13**

- R13-1

Les remboursements de frais engagés par les membres du BN, du BN élargi, des CAPN, des groupes de travail, des représentants des DOM sont pris en charge par le trésorier national.

- R13-2

Les remboursements des déplacements et hébergements collectifs aux CSN et aux Congrès sont effectués par les trésoriers académiques selon des modalités arrêtées par le BN.

**TITRE QUATRIÈME :  
DES INSTANCES  
SYNDICALES****ARTICLE R14****La section  
départementale**

1. Le règlement intérieur de chaque section départementale fixe, en conformité avec l'article R3, le nombre de membres composant le bureau départemental. Sauf impossibilité, tous les emplois définis à l'article R2 doivent être représentés ainsi que les pensionnés.

2. L'élection du bureau départemental s'effectue au scrutin uninominal à un tour. Lorsqu'un renouvellement est rendu nécessaire par le départ ou la démission d'un membre du bureau, il est procédé dans la même forme à une élection partielle.

3. Le bureau départemental se réunit à une fréquence fixée par les règlements intérieurs départementaux.

**ARTICLE R15  
L'assemblée générale  
académique**

La section académique se réunit selon une fréquence fixée par son règlement intérieur. En outre, la préparation du congrès national fait obligatoirement l'objet d'une assemblée générale académique spécifique.

L'ordre du jour, établi par le conseil syndical académique, doit être adressé, en même temps que la convocation, à tous les adhérents, quinze jours au moins avant la date de réunion ordinaire. Ce délai peut être réduit à deux jours en cas de convocation d'une réunion extraordinaire.

Le procès verbal des débats est porté à la connaissance de tous les adhérents de l'académie.

Un membre du Bureau National, représentant celui-ci,

participe de droit à l'assemblée générale académique.

**ARTICLE R16  
Le conseil syndical  
académique.**

1. Le conseil syndical académique comprend de 16 à 36 membres élus parmi les adhérents de l'académie à jour de leur cotisation, auxquels s'ajoutent les membres de droit mentionnés à l'article S19 des statuts.

2. Le règlement intérieur académique détermine le nombre total des membres élus, sa répartition entre les membres élus par les sections départementales et les membres élus par l'assemblée générale académique, et les modalités de mise en œuvre des articles R2 et R3.

Les membres de droit ne peuvent être simultanément candidats sur le contingent des élus.

Les modalités de dépôt de candidatures aux fonctions de membre du conseil syndical académique sont définies par le règlement intérieur académique.

3. L'élection des membres du conseil syndical académique a lieu la même année que celle des bureaux départementaux et après le renouvellement de ceux-ci.

Conformément à l'article S19:

- les membres élus par les sections départementales sont désignés au scrutin uninominal à un tour;
- les membres élus par la section académique sont désignés au scrutin uninominal à un tour, à bulletins secrets, déposés pendant l'assemblée générale académique, ou envoyés par correspondance par les adhérents empêchés, les votes étant dépouillés sous le contrôle de l'assemblée générale.

L'assemblée générale académique valide d'autre part les résultats des élections effectuées dans les sections départementales.

4. Le conseil syndical académique se réunit au moins une fois par trimestre.

5. En cours de mandat, les membres du conseil syndical académique qui perdent cette qualité, en cas de

mutation hors de l'académie, de perte de la qualité d'adhérent, de fin de mandat déterminant la qualité de membre de droit, ou de démission, peuvent être remplacés.

Le règlement intérieur académique:

- détermine les conditions dans lesquelles peuvent être pourvus par élection partielle, en cours de mandat, les sièges demeurés ou devenus vacants;
- prévoit les modalités de remplacement des membres du secrétariat académique et des délégués au CSN dans les mêmes circonstances;
- précise les conditions dans lesquelles les membres de droit ayant perdu cette qualité en cours de mandat demeurent associés aux travaux du conseil syndical académique lorsqu'ils le souhaitent et lorsqu'ils ne peuvent participer à une élection partielle.

Les modifications dans la composition du CSA ou de la délégation académique au CSN sont communiquées sans délai au siège national par le secrétaire académique.

**ARTICLE R17  
Le secrétariat  
académique**

Le secrétariat académique est constitué par:

- le secrétaire académique;
- le(s) secrétaire(s) académique(s) adjoint(s);
- le trésorier académique;
- éventuellement le trésorier académique adjoint;
- les secrétaires départementaux;
- le responsable de la communication.

La fonction de secrétaire académique ne peut se cumuler avec celle de secrétaire départemental, ni avec celle de membre du bureau national.

Le secrétariat académique est une instance administrative de liaison et d'organisation de la vie syndicale académique.

Il rend compte des décisions qu'il a été amené éventuellement à prendre devant le conseil syndical académique.

Le secrétaire académique est responsable:

- de la transmission des informations académiques au secrétariat national;
- de la diffusion aux adhérents des informations transmises par le secrétariat national;

- de la communication au secrétariat national de la composition des instances académiques et des délégations au CSN et au Congrès.

### ARTICLE R18

#### Le conseil syndical national

Chaque conseil syndical académique est responsable de la désignation de ses délégués au conseil syndical national. Il assure la représentation des chefs d'établissement, des adjoints et des pensionnés, en conformité avec les articles R2 et R3.

Il désigne en nombre égal les titulaires et les suppléants ceux-ci siégeant en cas de besoin. Le nombre de sièges à pourvoir est calculé sur la base de l'année scolaire précédant l'élection.

Le nombre des représentants prévu à l'article S23 des statuts est fondé sur l'effectif des syndiqués de la section académique au 31 juillet de l'année scolaire.

La liste des membres titulaires et suppléants doit être communiquée au secrétariat national au plus tard huit jours avant la tenue du premier CSN de l'année scolaire.

Elle est publiée dans le bulletin national.

### ARTICLE R19

Tout représentant au conseil syndical national quittant une académie perd sa qualité de membre du conseil syndical national au titre de cette académie. Il est remplacé conformément aux dispositions indiquées à l'article R16.

Toute modification des délégations en cours de mandat est communiquée au secrétariat national et publiée dans le bulletin national.

En cas d'empêchement, les secrétaires académiques sont suppléés au conseil syndical national par leur adjoint nommément désigné.

### Article R20

L'ordre du jour du Conseil Syndical National est arrêté par le Bureau National et transmis aux secrétaires académiques avec les documents préparatoires dans des délais permettant son étude dans les instances académiques et départementales.

Les dates, durée et lieu du Conseil Syndical National sont fixés par le Bureau National.

Les travaux du Conseil Syndical National sont organi-

sés sous la responsabilité du Bureau National. En cas de séance extraordinaire, il n'y a pas de délai de convocation.

### ARTICLE R21

#### Le Congrès

1. Les dates, la durée et le lieu du Congrès sont fixés par le Bureau National.
2. Le nombre des délégués élus par chaque section académique est de 1 délégué pour 100 adhérents, ou fraction de 100 adhérents.

Pour les académies de Corse, Guyane, Guadeloupe, Martinique et La Réunion, la représentation est conforme aux articles R33 et R34.

L'élection a lieu à bulletin secret, déposé pendant l'assemblée générale académique, ou envoyé par correspondance par les adhérents empêchés. Elle est organisée au scrutin uninominal à un tour. Les votes sont dépouillés sous le contrôle de l'assemblée générale académique.

La composition de la délégation est conforme aux articles R2 et R3.

3. Les thèmes d'étude du Congrès sont arrêtés par le Conseil Syndical National sur proposition du Bureau National. Ces thèmes sont approfondis par des commissions d'étude qui correspondent aux secteurs d'activité du syndicat.

Chaque commission désigne son président en son sein.

4. Les votes sur le rapport d'activité et le rapport financier sont organisés par correspondance. Les présents à l'assemblée générale académique peuvent voter en début de séance. Les votes sont dépouillés sous le contrôle de l'assemblée générale académique.

5. La commission d'organisation des débats du Congrès comprend :

- cinq membres du Bureau National sortant ;
  - le secrétaire académique de l'Académie du lieu de Congrès ;
  - quatre secrétaires académiques désignés par les secrétaires académiques.
- Elle est mise en place deux mois avant le Congrès.
- Elle veille au bon déroulement du Congrès, selon les

règles régissant tout débat démocratique et sous la responsabilité de la commission nationale de contrôle.

Elle cesse ses fonctions à la fin du Congrès.

6. Le nombre de mandats attribués à chaque délégation académique est égal au nombre des adhérents de l'Académie constaté par le trésorier national au 15 janvier de l'année scolaire en cours.

### ARTICLE R22

#### Le Bureau National

1. L'élection du Bureau National s'effectue lors de chaque Congrès, après le vote sur les rapports d'activité et financier, et après l'étude des questions mises à l'ordre du jour du Congrès.

Le vote a lieu à bulletin secret sur appel nominal public, après rapport de la Commission Nationale de Contrôle sur les conditions du scrutin.

2. Pour être recevable, toute liste doit comporter 28 candidats et se conformer aux dispositions des articles R2 et R3.

Le dépôt des listes de candidatures accompagnées de leur profession de foi est effectué, deux mois au plus tard avant la date de l'ouverture du Congrès, auprès du secrétaire de la commission nationale de contrôle. Les listes et leur profession de foi sont publiées, après validation de conformité aux statuts, dans le bulletin national.

3. Pendant la campagne électorale, les listes disposent des mêmes moyens matériels et financiers pour leurs frais de fonctionnement. Elles disposent du même espace d'information dans le bulletin *Direction* et d'une même somme fixée par le Bureau National, deux mois au plus tard avant l'ouverture du Congrès. Aucun envoi direct à destination de l'ensemble des adhérents ne peut être adressé par ou pour une liste en particulier.

Le contrôle des comptes et des dépenses engagées par chaque liste est effectué par la commission de vérification des comptes.

4. Les candidats au Bureau National doivent être mem-

bres titulaires ou suppléants du conseil syndical national, ou membres titulaires d'un conseil syndical académique. Sur une liste, le nombre des membres issus du conseil syndical national ne peut être inférieur à 23.

La liste des membres du conseil syndical national et des conseils syndicaux académiques pris en compte pour la constitution des listes de candidatures au Bureau National est arrêtée au 15 janvier de l'année du congrès.

5. Les membres du Bureau National une fois constitué ne représentent ni leur académie ni leur emploi, mais portent le mandat général du Congrès qui les a élus.

En cas de mutation sur un nouvel emploi ou un nouveau lieu d'exercice, ils continuent à siéger jusqu'à l'expiration de leur mandat, et ne peuvent être remplacés s'ils se trouvent défaillants pour tout autre motif, tel que la démission ou la perte de la qualité d'adhérent.

### ARTICLE R23

En cas de défaillance du Secrétaire général en cours de mandat, le Bureau National procède à l'élection en son sein d'un nouveau Secrétaire général.

### ARTICLE R24

#### Le Bureau National élargi.

Le Bureau National élargi réunit le Bureau National et les secrétaires académiques ; il élabore en particulier, au sein du CSN et pendant le congrès, les propositions générales en matière d'action syndicale, et assure le suivi de leur application.

### ARTICLE R25

#### La Commission Nationale de Contrôle

Les membres de la Commission Nationale de Contrôle sont élus par le Congrès réuni en session ordinaire, au scrutin uninominal, parmi les candidatures proposées par les conseils syndicaux académiques.

Ils sont choisis en dehors du Bureau National et des candidats figurant sur une liste au Bureau National.

Une même académie ne peut être représentée que par un seul membre.



Leur mandat ne peut être renouvelé qu'une fois.

Il y a incompatibilité entre l'appartenance à la commission nationale de contrôle et l'appartenance à la commission de vérification des comptes.

#### ARTICLE R26

Les membres de la Commission Nationale de Contrôle désignent en leur sein un secrétaire chargé de coordonner et animer ses travaux.

#### ARTICLE R27

Siégeant en commission des conflits, la Commission Nationale de Contrôle ne peut être saisie que de conflits de nature syndicale.

### TITRE CINQUIÈME: DISPOSITIONS DIVERSES

#### SECTION I: LES COMMISSIONS PARITAIRES

#### ARTICLE R28

Les candidats aux commissions administratives paritaires académiques seront choisis, conformément aux articles R2 et R3, majoritairement parmi les membres du conseil syndical académique.

#### ARTICLE R29

Le Bureau National établit la liste des candidats aux élections professionnelles nationales conformément à l'article R3.

#### SECTION II: INFORMATION SYNDICALE

#### ARTICLE R30

##### Presse nationale

Le bulletin du syndicat est publié par le Bureau National, sous la responsabilité du rédacteur en chef, membre de celui-ci.

Tous les articles à paraître sont soumis à l'appréciation du Bureau National qui décide ou non de leur parution. En cas de refus de parution, l'auteur de l'article en sera informé dans les meilleurs délais par le secrétariat administratif national.

#### ARTICLE R31

Toutes les modalités de publication d'un bulletin académique ou départemental doivent être définies par le règlement intérieur académique ou départemental.

### SECTION III: DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

#### ARTICLE R32 Dispositions transitoires

1. A titre transitoire, pour une période expérimentale de deux ans, la part des cotisations syndicales reversée aux académies par le trésorier national s'effectue de la façon suivante:

50 % des sommes sur le nombre d'adhérents

50 % sur le critère géographique avec des modulations qui tiendront compte de la configuration de certaines académies.

Cette part est calculée sur la base des cotisations constatée au 31 juillet de l'année écoulée. Les sommes excédentaires constatées au compte financier arrêté au 31 décembre sont réparties comme suit:

Un fonds de réserve académique à hauteur d'une année de fonctionnement

Un fonds de réserve nationale constitué à des fins de solidarité et pour des actions d'envergure nationale.

2. Les instances départementales et académiques renouvelées au début de l'année scolaire 2005-2006 voient leur mandat prolongé en fonction de la périodicité retenue pour la réunion du congrès national ordinaire.

La Commission de vérification des comptes et la Commission nationale de contrôle, élues en 2004 voient leur mandat prorogé d'une année.

La numérotation des articles du règlement intérieur modifié est révisée en fonction des modifications retenues.

#### ARTICLE R33 Dispositions applicables à l'académie de Corse

Par dérogation à l'article S23 des statuts, la représentation au Conseil Syndical National est assurée par le secrétaire académique et un délégué élu conformément à l'article S20 des statuts.

Par dérogation à l'article S27 des statuts, la délégation au Congrès comprend:

- le secrétaire académique;
- les deux secrétaires départementaux;
- un pensionné.

#### ARTICLE R34 Dispositions applicables aux académies de Guyane, Guadeloupe, Martinique et La Réunion.

Par dérogation aux articles S16 à S18 des statuts, la section départementale assure les fonctions dévolues à l'assemblée générale académique.

Par dérogation aux articles S19 à S22 des statuts, le bureau départemental assure les fonctions dévolues au conseil syndical académique.

Par dérogation à l'article S23 des statuts, la représentation au Conseil Syndical National est assurée par le secrétaire académique.

Par dérogation à l'article S27 des statuts, la délégation au Congrès comprend:

- le secrétaire académique;
- le secrétaire académique adjoint;
- un délégué (actif ou pensionné).
- un délégué supplémentaire à partir de 51 adhérents et par tranche de 50 (de 51 à 100 = + 1 délégué, de 101 à 150 = + 1 délégué, etc.)

Par dérogation à l'article R16 du règlement intérieur, le bureau départemental assure le rôle dévolu au secrétariat académique.

#### ARTICLE R35 Dispositions applicables aux Sections d'Outre-mer

Les responsables des sections d'Outre-mer assurent la représentation du syndicat auprès des autorités hiérarchiques et des autorités locales dans les mêmes conditions que les secrétaires départementaux.

Le règlement intérieur de chaque section déterminera les conditions dans lesquelles les adhérents peuvent participer au débat et à l'étude des questions proposées par le Bureau National. Il appartient au secrétaire de section de transmettre tout texte ou motion au secrétaire national.

#### ARTICLE R36 Dispositions applicables aux adhérents en poste à l'étranger.

Les adhérents en poste à l'étranger sont réunis au sein de la section Étranger.

Ils procèdent, lors de la rentrée de l'année scolaire du congrès, à l'élection du responsable de la section et de son adjoint parmi les candidats en poste dans un pays d'Europe ou d'Afrique du Nord après appel de candidature par le Bureau National.

Le vote a lieu par correspondance au scrutin majoritaire à un tour.

Le responsable de la section et son adjoint assurent la représentation des syndiqués au Conseil Syndical National.

Les syndiqués élisent un responsable par zone de résidence: Europe, Afrique du Nord, Afrique, Asie, Amérique du Sud, Amérique du Nord. Les responsables de zone assurent la liaison avec les instances syndicales.

La représentation au congrès est assurée par:

- le responsable de la section,
- le responsable adjoint,
- les commissaires paritaires.

#### ARTICLE R37

La représentation au Conseil Syndical National et au Congrès des adhérents en poste dans un Territoire d'Outre-mer, une collectivité territoriale extramétropolitaine, détachés ou dissimulés, est assurée de manière générale par un des commissaires paritaires nationaux. Toutefois, lorsque le nombre d'adhérents dans un TOM est supérieur à 30, il est procédé à l'élection d'un délégué au congrès, et d'un délégué supplémentaire au-delà de 50 adhérents.

### SECTION IV: MODIFICATION DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

#### ARTICLE R38:

Le présent règlement intérieur ne peut être modifié que par un vote du Conseil Syndical National acquis à la majorité absolue des suffrages exprimés.

Pour être recevable, toute proposition de modification doit être présentée par le Bureau National ou résulter d'une demande formulée par la moitié des membres du Conseil Syndical National.

Toute proposition de modification doit être portée à la connaissance de l'ensemble des adhérents 3 mois au moins avant la tenue du Conseil Syndical National.

# Questions des parlementaires

# Réponses des ministres



Christiane SINGEVIN

## 3 TRAITEMENTS ET INDEMNITÉS

**AN (Q) n° 71964 du 9 août 2005 (M. Claude Evin): rémunération des bénéficiaires d'une décharge syndicale**

**Réponse (JO du 27 décembre 2005 page 12100):** l'article 33 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État dispose que « le fonctionnaire qui bénéficie d'une décharge de service pour l'exercice d'un mandat syndical est réputé être en position d'activité ». Ainsi, les décharges d'activité de service ne modifient pas la situation statutaire des fonctionnaires concernés. Ceux-ci demeurent en position d'activité dans leur corps et continuent à bénéficier de toutes les dispositions concernant cette position. Ils doivent notamment continuer à toucher les indemnités liées au grade et à l'affectation qu'ils percevaient avant d'être déchargés de service (indemnité de résidence, supplément familial de traitement, etc.). Cependant le versement des indemnités de toute nature n'intervient pas en toutes circonstances mais s'ajoute au traitement, en totalité ou en partie, lorsqu'un texte législatif ou réglementaire le prévoit. Si certaines indemnités apparaissent liées au traitement lorsqu'elles présentent un caractère forfaitaire ou lorsqu'elles sont inséparables des sujétions découlant tant du statut que de la qualification professionnelle des fonctionnaires, d'autres en revanche sont versées en contrepartie de faits quantifiables et sont attachées à l'exercice effectif des fonctions. En l'occurrence,

les indemnités dont il est fait état (*note du « copieur »: travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants, indemnité de technicité...*) représentent la contrepartie monétaire d'un travail effectif. Elles ne sauraient donc être allouées à des agents qui, pour quelque raison que ce soit, se trouvent en dehors de leur service, momentanément ou non, et ne répondent pas, *de facto*, à cette condition. Ce principe de portée générale a été confirmé par la jurisprudence du Conseil d'État.

## 17 PROGRAMMES ET HORAIRES

**AN (Q) n° 66526 du 31 mai 2005 (M. François Asensi); n° 69910 du 12 juillet 2005 (M. Georges Hage); n° 70388 du 12 juillet 2005 (M. Paul Quilès); n° 70388 du 19 juillet 2005 (M<sup>me</sup> Odette Duriez); n° 74247 du 27 septembre 2005 (M. Christophe Masse): présence française dans les programmes d'histoire**

**Réponse (JO du 15 novembre 2005 page 10586):** le ministère rappelle que les programmes scolaires sont le fruit d'un long processus d'élaboration ponctué de phases d'écriture et de consultations auprès des partenaires du système éducatif, des enseignants et des instances officielles. A l'école primaire, au collège et au lycée, l'enseignement de l'histoire a pour finalité, entre autres, de permettre aux élèves d'accéder à une compréhension globale du monde dans lequel ils vivent. Les programmes d'enseignement scolaire établissent des choix autour de temps forts:

leurs libellés sont nécessairement généraux et succincts, ils n'érigent pas d'acteurs, de groupes particuliers, en objet d'études. Chaque professeur d'histoire et géographie opère la mise en œuvre de ces programmes en concevant un projet global. L'approche prend en compte la complexité de chaque thème étudié. Lorsque le traitement d'une question appelle la présentation d'un bilan, tous les aspects sont évoqués. A cet effet, le professeur dispose d'appuis variés, depuis la mutualisation de la réflexion au sein des établissements jusqu'aux multiples ressources didactiques en passant par le potentiel d'information et de formation des académies. Le ministère entend, dans le cadre de la loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école, renforcer les possibilités de formation initiale et continue des enseignants et souligne son entière confiance dans le corps des professeurs d'histoire-géographie pour des approches à la fois scientifiquement fondées et respectueuses du principe de neutralité, des questions inscrites aux programmes officiels.

## 20 PARENTS D'ÉLÈVES

**AN (Q) n° 75769 du 18 octobre 2005 (M. Jean-Claude Perez): organisation et déroulement des élections des parents d'élèves**

**Réponse (JO du 31 janvier 2006 page 993):** les parents d'élèves sont membres à part entière de la communauté éducative. Ils sont associés, par leurs représentants, aux décisions importantes, concernant la scolarité de leurs enfants et le fonctionnement du système

éducatif. C'est pourquoi le ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche attache une particulière importance à la bonne organisation des élections des représentants des parents aux instances des écoles et des établissements publics locaux d'enseignement. Pour la rentrée 2005-2006, des documents ont été conçus par le ministère expliquant aux parents comment ils sont associés à la vie de l'établissement et les invitant à voter mais également à se porter candidats. Les directeurs d'école et les chefs d'établissement scolaire pouvaient télécharger ces informations publiées sur le site du ministère. Il leur était recommandé de les afficher dans leurs établissements dans un lieu facilement accessible aux parents et de diffuser le document d'information aux familles en même temps que le matériel de vote. Par ailleurs, les chargés de communication des recteurs ont été chargés de communiquer largement ces informations, notamment par la voie des médias. Par ailleurs, les élections des représentants des parents d'élèves étant un élément du fonctionnement normal de l'établissement, les dépenses y afférant ne doivent pas être traitées différemment des autres dépenses de l'établissement. Ces dispositions ont été rappelées dans la circulaire n° 05-109 du 20 juillet 2005 relative à l'organisation des élections pour l'année scolaire 2005-2006. Ainsi, des dispositions ont été prises cette année pour améliorer l'organisation des opérations électorales. Une nouvelle réflexion sera engagée en temps utile sur les dispositions à prendre à la rentrée prochaine pour régler les difficultés rencontrées par les parents d'élèves au cours du dernier scrutin.

À suivre...

# Ouvrage reçu...

## L'ÉDUCATION DANS LE MONDE : DÉBATS, PERSPECTIVES

Revue Internationale d'Éducation de Sèvres - CIEP  
- N° 40 - 172 pages - 13,50 €



Ce numéro de la Revue internationale d'Éducation de Sèvres éditée par le Centre international d'études pédagogiques rend compte des « *Rencontres internationales* » organisées au CIEP du 7 au 9 avril 2005, à l'occasion du 10<sup>e</sup> anniversaire de la Revue.

Au cours de ces journées, 120 experts français et étrangers ont évoqué, lors des divers ateliers et tables rondes organisés, les grandes problématiques éducatives parcourant l'ensemble des articles publiés depuis dix ans par la Revue.

Pour ces experts, les questions de la recherche de la qualité, l'amélioration de l'efficacité ou la nécessité de s'adapter se posent aujourd'hui à la plupart des systèmes éducatifs dans le monde.

Le numéro propose ainsi 26 études de cas dans 21 pays (Allemagne, Angleterre, Argentine, Belgique, Brésil, Canada, Espagne, États-Unis, France, Hongrie, Japon, Jordanie, Maroc, Norvège, Pays-Bas, Portugal, Roumanie, Sénégal, Slovaquie, Suède, Suisse), regroupées en six thèmes majeurs pour l'évolution de l'École : évaluation et qualité de l'enseignement, autonomie de l'établissement, prise en compte de la diversité des élèves, niveaux de responsabilité, rôle de l'enseignant, place de l'éducation entre stratégie industrielle et développement humain.

Pour consulter le sommaire complet de cet ouvrage :  
[www.ciep.fr/ries/ries40b.htm](http://www.ciep.fr/ries/ries40b.htm)

# Brève...

## LE 1<sup>er</sup> CENTRE D'INTERPRÉTATION SUR PARIS EN 3 DIMENSIONS



Depuis septembre 2005, le centre d'interprétation « Explore Paris! » permet de découvrir d'une manière pédagogique et ludique la ville de Paris, sous trois dimensions, grâce en particulier à un grand spectacle multimédia retraçant 2000 ans d'histoire de Paris, une maquette interactive de 6m2, des films et de nombreuses images en relief.

- **La machine à remonter le temps « PARIS STORY »** propose un voyage dans le temps, guidé par Victor Hugo, à travers l'histoire de la capitale défilant sur un écran panoramique de 12 mètres de large;
- **Le « PARIS MINIATURE »**, première maquette interactive de Paris, à l'échelle du 1/5000<sup>e</sup>, nous fait découvrir Paris tout en offrant de nombreuses informations sur la ville, avec plus de 100 maquettes des principaux monuments de Paris, et pratiquement toutes les rues, jardins, canaux... 155 photos tactiles et 3 écrans interactifs permettent également de repérer les principaux monuments et sites parisiens et d'obtenir une description de chaque site.
- **Le « PARIS EXPÉRIENCE »** propose 5 écrans diffusant en boucle des films courts pour découvrir Paris autour de 5 thèmes originaux.

Grâce au mariage du pédagogique et du ludique, « Explore Paris! » est un véritable outil de connaissance sur Paris, susceptible d'intéresser à la fois les groupes scolaires, les touristes, les familles... et tout autre public.

**Pour de plus amples informations: lieu, horaires, prix, rendez-vous sur le site [www.exploreparis.fr](http://www.exploreparis.fr).**

## Nos peines

Nous avons appris avec peine le décès de :

- Bernard COLOMBAN, principal honoraire du collège les Allières, ST PIERRE LE MOUTIER
- Christian CANOVAS, principal honoraire du collège les Bartavelles, MARSEILLE
- Henri Claude TARDIF, proviseur honoraire du lycée de LANGON
- Claude VAILLE, proviseur honoraire du lycée Arago, NANTES
- Martine SWERTVAEGHER, principale adjointe du collège Elsa Triolet, SAINT DENIS

Nous nous associons au deuil de leurs familles.