

**snp  
den**

Syndicat National des  
Personnels de Direction  
de l'Éducation Nationale

numéro **145**

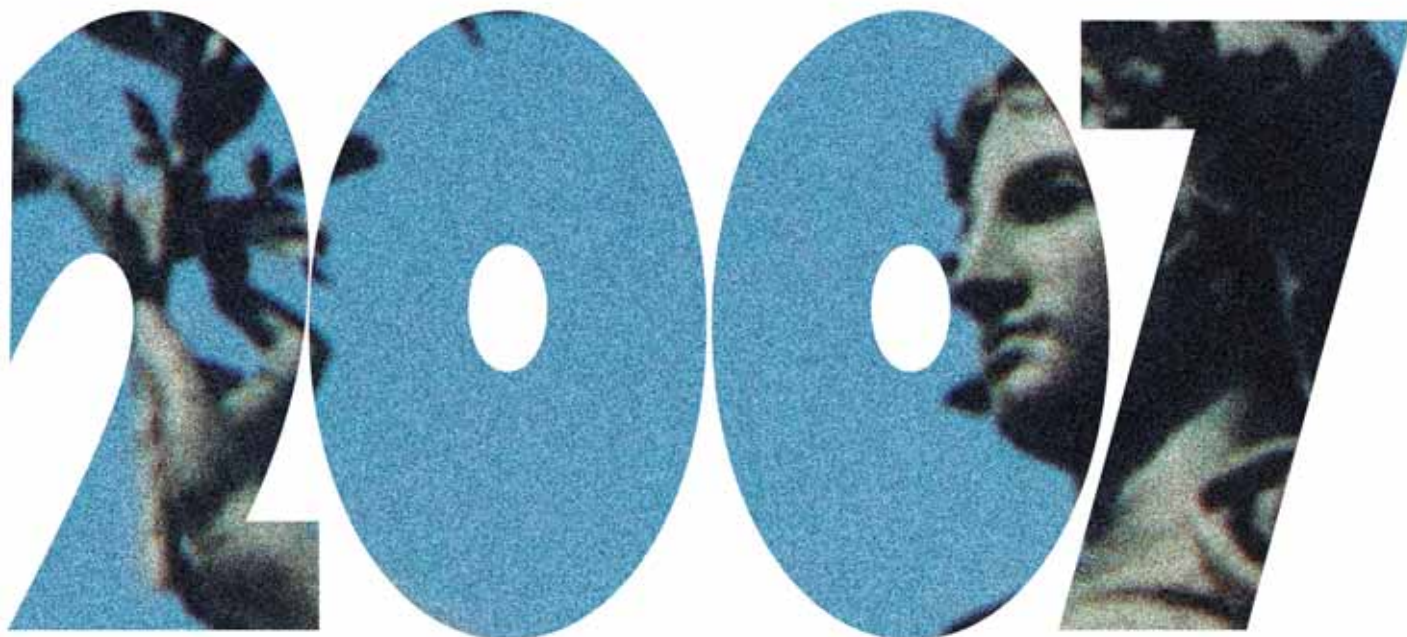
- **Légitime  
satisfaction**  
Éditorial du secrétaire général

2007

JANVIER-FÉVRIER

# Direction

10 €



Une force pour  
une école publique de qualité

Philippe  
GUITTET

# Légitime satisfaction

Le 10 janvier dernier, le ministère a finalisé une série de propositions en direction des organisations représentatives des personnels de direction. Une charte des pratiques de pilotage de l'EPLÉ a été élaborée : elle affirme clairement que ce dernier n'est pas un service déconcentré de l'État. « L'organisation de toute activité ne se rattachant pas directement ou indirectement aux missions de l'EPLÉ nécessite, au préalable, la passation d'une convention entre les parties concernées... ». Elle fixe, sans ambiguïté, comme premier principe de recentrer l'établissement sur ses missions d'éducation et de formation. « Le ministère et les autorités académiques accompagnent l'EPLÉ et ses personnels dans cette démarche... en globalisant les moyens accordés dans le respect de l'autonomie, en privilégiant la confiance et le contrôle a posteriori ».

D'autre part, en ce qui concerne le pôle administratif : « le ministère et les services déconcentrés recherchent une meilleure adéquation entre les missions à accomplir et le niveau de qualification requis. Ils engagent une politique de formation des personnels et de requalification des emplois. ». Nous attendons maintenant des précisions en termes quantitatifs et de calendrier. De nouveaux services seront mutualisés. Dans les établissements supports de services mutualisateurs, des emplois de responsables administratifs seront requalifiés. Une réflexion est engagée par le Ministère de l'Éducation nationale avec les collectivités territoriales sur l'évolution du réseau des EPLÉ afin qu'ils atteignent une taille suffisante pour bénéficier d'une équipe de direction complète. Les collectivités territoriales « pourront être associées en tant que de besoin et en fonction des sujets qui seront abordés » aux groupes de concertation académique (dits groupes Blanchet). Nous souhaitons que le même type de structure soit mis en place au niveau national.

Le guide juridique sera enfin actualisé en ligne. Un bilan de la production des circulaires sera établi chaque année au niveau national et académique « afin de rechercher les voies et les moyens d'une meilleure maîtrise et cohérence de la production des textes ». Les procédures d'enquêtes seront régulées. Les recteurs devront définir une charte de qualité pour la maîtrise des flux d'informations. « Les solutions techniques proposées à la concertation (dans les académies) pourront être par exemple des espaces numériques académiques, des boîtes aux lettres dédiées (aux personnels de direction), des outils de filtrage des messageries existantes. » En tout état de cause la hiérarchisation des informations devra être organisée. Le principe de télé inscription des élèves sera mis en pratique dans les deux ans.

Ces engagements, auxquels est associé un tableau « des missions et des actions dans l'EPLÉ », devraient améliorer considérablement les conditions d'exercice du métier de personnel de direction, mais ce sont les

conditions d'application et de suivi au niveau national comme dans les académies, qui permettront d'en mesurer la portée réelle. Pour la première fois le temps de travail des personnels de direction est reconnu et défini sur la base de 207 jours de travail par an et 47 jours ouvrés de congés (hors jours fériés). En outre ce temps de travail ne devra pas dépasser 10 demi journées par semaine. Un compte épargne temps pourra être ouvert pour des personnels qui ne pourraient pas prendre 47 jours ouvrés de congés. (cf. article de Jean Claude Lafay page 14).

Nous serons particulièrement attentif à la rédaction de cet arrêté concernant l'organisation et le temps de travail des personnels de direction et de leur reconnaissance comme « *cadres autonomes* ». Les adjoints se verront enfin reconnaître l'IRD (indemnité de responsabilité de direction) à hauteur de 50 % de celles des chefs d'établissements de catégorie identique. C'est une reconnaissance supplémentaire de l'équipe de direction.

Les chefs d'établissements de 1<sup>e</sup> et 2<sup>e</sup> catégorie sans adjoint percevront une IRD majorée de 50 %. Une indemnité est confirmée à hauteur de 1 000 euros pour les personnels de direction des collèges « ambition réussite ». La question du « mérite » qui n'a jamais été évoquée lors des négociations est pour nous sans objet.

Les pourcentages de collègues et lycées professionnels en 1<sup>e</sup> catégorie baisseront au 1<sup>er</sup> septembre 2008, comme ceux des lycées de 2<sup>e</sup> catégorie, de 2,5 % au profit de celui de la 3<sup>e</sup> catégorie. Le pourcentage des promotions vers la première classe devrait permettre d'en assurer environ 750 par an et le pourcentage des promotions à la hors classe sera fixé à 20 % des promouvables. La clause dite « de pénibilité » est étendue aux adjoints.

Un « *véhicule* » juridique est recherché pour l'ouverture d'une CPA aux personnels de direction. Le cahier des charges national de la formation des personnels de direction est en cours de finalisation.

Ce relevé de conclusions sera l'objet d'un bilan, tous les trois ans, ce qui permettra, de manière régulière, de poursuivre la négociation.

Le Bureau national du SNPDEN élargi aux secrétaires académiques, qui s'est tenu le 16 janvier, a considéré que ces propositions constituaient des avancées significatives et a autorisé le secrétaire général à signer le relevé de conclusions si ce texte confirme tous les engagements du ministère.

C'est grâce à votre mobilisation, notamment lors de la manifestation du 26 novembre dernier à Paris, que le SNPDEN a pu, par ses négociateurs, faire avancer et aboutir ses propositions et revendications. Merci à vous tous. La poursuite de l'action syndicale et du dialogue social doit s'appuyer sur ces premières avancées pour les mois à venir.

Philippe GUITTET

# agenda

# bureau national

14 et 15 DÉCEMBRE 2006

**1. Intervention du secrétaire général :** bilan de la manifestation du 26 novembre et analyse des retombées - avancement des négociations - point sur les questions statutaires et de métier calendrier des rencontres prévues avec le Ministère

**2. Préparation de la CAPN** relative au tableau d'avancement du 20 décembre : Patrick Falconnier, coordonnateur des commissaires paritaires, rappelle les procédures de calcul et propose une analyse de l'ensemble du dossier. Il souligne trois points qui doivent retenir notre attention : l'avancement à l'étranger, celui des handicapés, et les pratiques discordantes des académies. (cf. page 25)

**3. Compte rendu des rencontres :**

**SIGNA :** (ministère le 12 décembre) : Il est proposé un nouvel outil de signalement (voir actualités p 12);

**SNEP :** (4 décembre) : Il a été décidé de faire une déclaration commune pour réaffirmer notre attachement au service public du sport scolaire au sein de l'Éducation nationale. La cellule juridique devra étudier la question posée par la double casquette du chef d'établissement ordonnateur et de l'EPLÉ et président de l'association sportive.

**UNL :** (13 décembre) : Différents points ont été abordés lors de la rencontre dont le vote des lycéens, l'orientation et le rôle des COP, les problèmes sociaux des lycéens;

**ARF :** (6 décembre) : Bilan des conventions, place de l'ARF. Le principe est retenu de réunions régulières avec l'ARF.

**CTEN :** Travail sur les écoles rurales;

**CSE :** Il portait sur le cahier des charges de la formation des maîtres. Le SNPDEN a voté positivement;

**Le délégué interministériel Pierre Lunel**, à propos de l'orientation : la consultation portait sur 3 circulaires (insertion professionnelle, orientation au lycée, entretiens individuels en 3<sup>e</sup>);

**ANACFOC** (association de conseillers en formation continue) : statut des CFC, maintien des Greta dans les EPLE, implication de l'Éducation nationale;

**Suivi de la licence professionnelle :** Bilan.

Le 15 décembre, un compte rendu de la rencontre du 14 avec le ministère a été effectué. Le secrétaire général a présenté les points positifs et les blocages persistants dans les négociations. Le bureau national élargi aux secrétaires académiques du 16 janvier devra se prononcer sur ces mesures.

Préparation du colloque du 17 janvier : Autonomie, territoires, service public : interventions de Bernard Hugonnier (Directeur adjoint de l'éducation à l'OCDE), Bernard Toulemonde (IGEN Honoraire), Jacques Auxiette (président de la commission éducation de l'Association des Régions de France et président du Conseil régional des Pays de Loire), Agnès Van Zanten (sociologue, directrice de recherche au CNRS), et Philippe Tournier (secrétaire général adjoint du SNPDEN).

Observatoire de la Sécurité : Pascal Bolloré représentera le SNPDEN en qualité de titulaire (Marcel Peschaire et Claudie Noulain en qualité de suppléants).

# décisions

LUNDI 15 JANVIER

Bureau national

MARDI 16 JANVIER

Bureau national élargi aux secrétaires académiques

MERCREDI 17 JANVIER

Colloque : collèges et lycées : autonomie, territoires, service public

JEUDI 18 JANVIER

Comité de suivi de la licence

MERCREDI 24 JANVIER

Commission nationale de contrôle

JEUDI 25 JANVIER

Commission consultative AEFÉ (Mutations étranger)

Stage niveau II - Rennes

VENDREDI 26 JANVIER

Stage niveau II - Rennes

Réunion GRETA

MERCREDI 7 FÉVRIER

Réunion de la commission carrière

Groupe de travail SCONET

VACANCES D'HIVER

Zone A : du samedi 10 février 2007 au lundi 26 février 2007

Zone B : du samedi 24 février 2007 au lundi 12 mars 2007

Zone C : du samedi 17 février 2007 au lundi 5 mars 2007

# s o m m a i r e

SNPDEN  
21 RUE BÉRANGER  
75003 PARIS  
TÉL. : 01 49 96 66 66  
FAX : 01 49 96 66 69  
MÊL : SIEGE@SNPDEN.NET

Directeur  
de la Publication  
PHILIPPE GUITTET  
Rédacteur en chef  
DONATELLE POINTEREAU  
Rédacteur en chef adjoint  
SYLVIE REICH  
Secrétaire de rédaction  
JOËLLE TORRES

Conception/Réalisation  
JOHANNES MÜLLER

Publicité  
ESPACE M.  
TÉL. 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  
1798 D 73 S  
DU 11 MARS 1993

DIRECTION N° 145  
MIS SOUS PRESSE  
LE 20 JANVIER 2007

Abonnements  
100 € (10 NUMÉROS)  
PRIX DU NUMÉRO : 10 €

## INDEX DES ANNONCEURS

INCB	2
INDEX	
ÉDUCATION	4, 5
ENVOL ESPACE	9
INFOSTANCE	11
POLIDIS	13
ARD	17
CAPLOGIK	25
ALISE	52

<b>EDITORIAL DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL</b>	<b>3</b>	
<b>ACTIVITÉS DU BUREAU NATIONAL</b>	<b>6</b>	Agenda, décisions du bureau national
	<b>46</b>	Comptes rendus
<b>CARRIÈRE</b>	<b>18</b>	Promotions 2007
	<b>27</b>	Reclassement
<b>INTERNATIONAL</b>	<b>30</b>	SNPDEN et mouvements associatifs des personnels
<b>VIE SYNDICALE</b>	<b>33</b>	Pour des services publics de qualité pour tous
	<b>34</b>	Dualisme scolaire
<b>RETRAITE</b>	<b>36</b>	N'oubliez pas la MGEN
<b>PÉDAGOGIE &amp; ÉDUCATION</b>	<b>36</b>	Formations post bac et LMD
<b>DOSSIER</b>	<b>14</b>	Temps de travail : de nouvelles propositions
<b>RUBRIQUES</b>	<b>37</b>	Epinglé
	<b>38</b>	Reportage (Mayotte)
	<b>8</b>	Actualités
	<b>47</b>	Actualités retraite
	<b>40</b>	Chronique juridique
	<b>29</b>	Derniers ouvrages reçus
	<b>50</b>	Brèves
	<b>48</b>	Questions des parlementaires – réponses des ministres

# actualités



Valérie  
FAURE

## TABAC : L'ÉDUCATION NATIONALE SE DOIT D'ÊTRE EXEMPLAIRE

(Voir aussi page 41, chronique juridique)

Si depuis plusieurs années, beaucoup d'établissements scolaires et d'universités ont déjà mis en place des réglementations précises en matière d'interdiction de fumer\*, la nouvelle réglementation en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> février 2007, implique que tous les établissements scolaires du secondaire deviennent des lieux entièrement non fumeurs.

Et, pour faire respecter les dispositions du décret du 15 novembre régissant cette interdiction dans les lieux affectés à un usage collectif (cf. Actualités *Direction* 144, page 8), une circulaire spécifique Éducation Nationale, publiée courant décembre, en fixe les conditions précises d'application « pour les personnels et les élèves dans les établissements d'enseignement et de formation » (n° 2006-196 du 29 novembre 2006 : BO 46 du 14 décembre).

Elle insiste sur le fait que ces établissements « de par leur vocation même, se doivent d'être des lieux d'exemplarité, de prévention et d'éducation à la santé ». « Il sera ainsi totalement interdit de fumer dans les enceintes (bâtiments et espaces non couverts) des établissements d'enseignement et de formation, publics ou privés, destinés à l'accueil, à la formation ou à l'hébergement des mineurs, notamment les écoles, collèges et lycées publics et privés, y compris les internats, ainsi que les centres de formation d'apprentis. Cette interdiction s'applique aux personnels

comme aux élèves » et « aucun fumeur ne devra plus être toléré dans les cours de récréation ». Une signalisation, téléchargeable sur le site [www.tabac.gouv.fr](http://www.tabac.gouv.fr) devra être apposée aux entrées des bâtiments ainsi qu'à l'intérieur, dans des endroits visibles et de manière apparente.



La circulaire rappelle de plus que le décret interdit d'aménager des espaces réservés aux fumeurs au sein des établissements cités.

La démarche concrète que doivent accomplir les chefs d'établissement y est également décrite, à savoir qu'ils doivent veiller à :

- faire adopter par le CA [...] - dans un souci pédagogique et de bonne information de la communauté éducative - les modifications éventuellement nécessaires dans le règlement intérieur de leur établissement pour le mettre en conformité avec les nouvelles dispositions réglementaires (de toute façon obligatoirement applicables),
- mobiliser le comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté (CESC) et la commission hygiène et sécurité (CHS) pour mettre en place une information sur la nouvelle réglementa-

tion, les risques tabagiques et les possibilités d'aide au sevrage,

- et informer les personnels, les parents et les élèves de la mise en ligne d'un site d'accompagnement et de conseils sur "Eduscol", en lien avec le ministère de la santé.

Les universités font l'objet quant à elles d'une circulaire séparée ;

- \* Une étude de l'Observatoire français des drogues et toxicomanies (réalisée de mars à mai 2006) rendue publique le 15 novembre indique que la part des établissements autorisant à fumer dans la cour de récréation est passée de 85 % en 2002 à 59 % en 2006 et que seuls 2 % des lycées possèdent actuellement une salle unique où il est possible de fumer contre 14 % en 2002.

## DIALOGUE DE SOURDS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Après la journée de mobilisation pour les salaires et l'emploi du 30 novembre, le ministre de la Fonction publique, opposé à une rencontre bilatérale, a refusé de recevoir ensemble les cinq fédérations de fonctionnaires à l'origine de l'action (CGT, FO, UNSA, FSU, CGC).

Ces dernières, souhaitant « une réelle négociation salariale et des actes pour que le dialogue social devienne une réalité », ont alors boycotté la réunion du Conseil Supérieur de la Fonction Publique de

l'État du 13 décembre, tout comme celle du groupe de travail sur le dialogue social du 18.

Rappelant dans une déclaration commune leurs revendications, elles ont de nouveau condamné la politique gouvernementale ne permettant pas le maintien du pouvoir d'achat et aggravant le contentieux salarial chiffré à plus de 6 % depuis 2000. Elles ont par ailleurs jugé que le refus du ministre de la Fonction publique Christian Jacob d'ouvrir des négociations salariales, « au moment où la question du renouvellement du dialogue social [était] débattue au Parlement » et où il a « lui-même installé un groupe de travail sur ce sujet », constituait la négation même du dialogue social.

Dans un communiqué en date du 15 décembre, elles lui ont d'ailleurs attribué une « mauvaise note » pour ses différentes allégations, notamment au sujet de l'amendement au projet de loi de modernisation de la fonction publique relatif à la proposition de supprimer la notation des fonctionnaires déposé pour examen au Parlement, « sans discussion préalable sur les conditions de mise en œuvre de l'évaluation et ses conséquences en terme de déroulement de carrière ». Le ministre estime lui avoir mené « une large concertation » sur ce projet.

Adopté en première lecture par les sénateurs le 21 décembre, l'amendement en question prévoit la suppression à titre expérimental de la notation, au titre des années 2007, 2008 et 2009, et autorise ainsi les administrations de l'État volontaires (dont l'Éducation Nationale) à ne pas prévoir la

notation et « à se fonder sur un entretien professionnel pour apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires prise en compte pour l'avancement d'échelon, de grade ou l'attribution éventuelle d'indemnités ».

Si certains syndicats se sont montrés opposés à la disparition de la notation des fonctionnaires, visant à « établir une rémunération à la performance », et risquant, selon la FSU « de donner plus de place à l'arbitraire dans le déroulement des carrières », l'UNSA Fonctionnaires, l'UNSA Éducation et le syndicat A & I ont accueilli favorablement ce projet et le remplacement de la notation par des entretiens professionnels annuels, sous réserve que les grands principes du statut général des fonctionnaires et leurs droits ne soient pas remis en cause. Lors d'une rencontre avec le directeur général de l'administration de la Fonction publique, ils ont obtenu l'assurance que les garanties liées à la notation concernant les voies de recours soient préservées pour l'entretien professionnel.

Adopté en première lecture par l'Assemblée nationale le 28 juin, et par le Sénat le 21 décembre, le projet de loi de modernisation de la Fonction Publique doit à présent faire l'objet d'un second vote par les deux chambres.

Au moment où ces lignes sont bouclées, les fédérations de fonctionnaires viennent de remettre au ministère plus de 100 000 pétitions pour réclamer l'ouverture de négociations salariales. Décidées à amplifier l'action, elles envisagent une nouvelle initiative (dont les modalités ne sont pas encore arrêtées) dans la semaine du 5 au 9 février portant sur les salaires, l'emploi public, les conditions de travail et les services publics.

## TEMPS DE TRAVAIL DES ENSEIGNANTS : VERS UNE NOUVELLE ACTION DE PROTESTATION

Quinze organisations syndicales du second degré ont

appelé à la grève unitaire des enseignants le 18 décembre dernier pour protester contre le projet de décret prévoyant notamment un allongement de leur temps de travail, la suppression de certaines décharges horaires et l'instauration du principe de la bivalence.

Le même jour, les représentants des organisations syndicales au CTPM (UNSA Éducation, FSU, SGEN-CFDT, FO, SUD, CSEN et CGT) ont refusé de siéger, « pour manifester leur indignation face à la surdité constante dont fait preuve le ministère de l'Éducation nationale par rapport aux revendications des personnels et de leurs syndicats », exigeant dans leur déclaration commune le retrait du projet de décret modifiant les décrets de 1950 et l'ouverture de discussions sur leurs conditions de travail.



Si le ministère de l'Éducation communiquait à la mi-journée des taux de participation à cette journée d'action de 23,62 % chez les enseignants de lycées professionnels, 35,73 % en collèges et de 38,94 % en lycées généraux et technologiques, les syndicats annonçaient eux une mobilisation réussie. Le SNES recensait ainsi des taux de 53 % de grévistes en lycées et 55 % en collèges, soit environ un enseignant sur deux en grève.

Au lendemain de cette mobilisation, Gilles

De Robien a rappelé que le projet de décret participait à la modernisation du système éducatif pour adapter le statut des enseignants aux conditions actuelles de l'enseignement et améliorer la qualité du service rendu aux élèves. Il a ainsi déclaré vouloir agir « dans un souci d'équité et de justice sociale », estimant que les heures de décharges étaient justifiées par rapport à un travail supplémentaire mais n'avaient plus lieu d'être si le travail était supprimé, le retour au régime commun s'imposant alors. Il a dénoncé au passage les contre-vérités entendues sur le sujet et la « désinformation » de certains syndicats, contribuant à inquiéter « inutilement les enseignants ». Il a par ailleurs indiqué qu'il n'y avait pas de modifications à attendre puisque le projet de décret (dont la signature est prévue fin janvier) était déjà dans les mains du conseil d'État, mais s'est déclaré prêt à rencontrer les partenaires sociaux, comme il l'a déjà fait « tout au long des mois d'octobre, novembre et décembre » a-t-il précisé.

Loin d'être satisfaites, les organisations syndicales, exigeant toujours le « retrait du projet », ainsi que « l'ouverture de véritables discussions pour que des réponses soient apportées à la nécessaire prise en compte des réalités du métier et que soient améliorées les conditions de son exercice », ont convenu d'interpeller le Premier Ministre par courrier et ont en outre invité les enseignants à organiser dans leurs établis-

sements des assemblées générales le 11 janvier, date du prochain passage du texte devant le CTPM.

Si le SNALC-CSEN a d'ores et déjà lancé un préavis de grève reconductible dès le 9 janvier, la FSU a proposé de son côté une manifestation nationale le 20, sur des revendications plus larges, « pour défendre le service public d'éducation et lutter contre la politique de régression du gouvernement », et elle a été rejointe par le SNES qui dès le 5 janvier, a enjoint les enseignants à participer à la journée du 20, estimant que le ministère continuait à minimiser dans ses communications la portée du projet de décret relatif à la suppression des décharges horaires des enseignants.

Au moment où ces lignes sont bouclées, le SNUIPP-FSU, le SNALC-CSEN, le SNETAA-EIL et le SNCL-FAEN ont rejoint l'appel à la mobilisation.

Quant à l'intersyndicale de l'éducation (UNSA-Éducation, FSU, SGEN-CFDT, FERC-CGT et FAEN) qui s'est réunie le 11 janvier, elle a décidé de lancer une journée nationale d'action « début février pouvant aller jusqu'à la grève », en « riposte » aux suppressions de postes prévues à la rentrée 2007, confirmées au CTPM. Prochainement, devrait se réunir une intersyndicale du second degré pour déterminer les actions à mettre en œuvre contre le projet de modernisation des décrets de 1950.

## MAUVAISE NOTE POUR LA NOTE DE VIE SCOLAIRE

Alors que les conseils de classe du premier trimestre ont attribué pour la première fois les notes de vie scolaire aux collégiens, avec d'ailleurs des modes d'attribution très différents d'un établissement à un autre, la polémique n'a fait qu'enfler sur l'intérêt d'attribuer une telle note.

Inscrite dans la loi Fillon d'orientation sur l'école, la note de vie scolaire attribuée trimestriellement par le chef d'établissement, sur proposition du professeur principal, après consultation de ses collègues, et après avis du CPE, est supposée apprécier l'assiduité de l'élève, son comportement, son respect du règlement intérieur, et sa participation à la vie de l'établissement; elle sera prise en compte pour l'obtention du brevet.



Or, depuis son annonce, la mesure n'a cessé de susciter de très nombreuses réserves chez les syndicats, et c'est donc dans une atmosphère confuse et critique, avec un manque d'entrain et une certaine résistance de la part des équipes pédagogiques, que cette innovation ministérielle s'est mise en place.

Dés le mois d'août, le SNPDEN avait prédit les difficultés concrètes d'application de la mesure et s'était opposé à l'introduction d'une telle note dans l'évaluation des élèves, qui créerait, en raison notamment de critères d'attribution, des inégalités de traitement entre élèves, ainsi que des risques de contentieux avec les parents. Lors d'un vote en conseil national en novembre, le syndicat a d'ailleurs décidé de limiter les effets négatifs de cette note, en demandant aux collègues

de ne pas attribuer de notes inférieures à la moyenne générale de l'élève, pour ne pas les sanctionner sur leurs résultats scolaires, et ne pas pratiquer la double peine.

Début décembre, à l'approche des premiers conseils, le SNES et la FCPE ont demandé au Ministre de renoncer à son attribution, estimant qu'en imposant cette note en dépit du rejet quasi unanime de la communauté scolaire, il apportait une mauvaise solution à de vrais problèmes alors qu'il existait déjà toute une palette de sanctions disciplinaires. Selon eux, cette note « ne peut que s'avérer inefficace pour les élèves les plus en difficulté sur le plan du comportement » et « son caractère subjectif risque même de générer dans les collèges des tensions supplémentaires entre les élèves, les enseignants et les élèves ».

De son côté, Gilles De Robien, jugeant les réactions des syndicats tout à fait excessives, a indiqué que la mesure semblait s'installer « de façon tout à fait normale », affirmant qu'elle était « utile » et « équitable » et qu'il fallait y voir « un instrument de citoyenneté active » donnant « des repères aux élèves », « valorisant les plus faibles » et aidant les enseignants à affirmer leur autorité. Et, à la mi-décembre, il s'est même félicité des premières remontées positives du dispositif.

Lors du CSE du 14 décembre, ce sont 12 organisations de l'éducation (dont la FCPE, le SE UNSA, le SGEN, le SNES, le SNUIPP, l'UNEF, l'UNL, la Ligue de l'Enseignement...) qui ont, dans une déclaration commune, demandé la suspension immédiate de cette note et l'engagement d'une modification législative pour la supprimer.

## LA RÉFORME DE LA FORMATION DES ENSEIGNANTS EN MARCHÉ

Prévue par la loi Fillon, la réforme de la formation des

enseignants, avec l'élaboration d'un nouveau cahier des charges et l'intégration des IUFM aux Universités, est en route, et il aura fallu à peine 4 semaines au Ministère de l'Éducation Nationale pour boucler le dossier.

Transmis d'abord pour avis au Haut Conseil pour l'Éducation le 27 novembre (cf. Actualités Direction 144, pages 10 et 12), qui a rendu un avis favorable le 6 décembre, le projet d'arrêté portant cahier des charges de la formation des maîtres a ensuite été soumis à la consultation des partenaires sociaux, tout d'abord au CSE du 14 décembre, qui s'est prononcé contre, puis devant le CNESER le 19 décembre, qui à son tour a rejeté le texte, (certains amendements ont été cependant introduits, notamment sur la prise en charge de la formation des CPE et des documentalistes), et le texte a finalement été publié au journal officiel du 28 décembre.

Avec ce nouveau texte, « la formation des futurs enseignants doit posséder 3 grandes caractéristiques » : « [...] s'effectuer en alternance et être plus concrète... s'inscrire dans une meilleure continuité et permettre l'acquisition de 10 compétences essentielles », figurant au cahier des charges annexé à l'arrêté, et « être mieux évaluée ».

La rénovation de la formation porte principalement sur un allongement de la période de formation professionnelle initiale, ainsi que sur une véritable formation en alternance d'une durée de 3 ans, qui sera ouverte sur l'extérieur, avec notamment un stage obligatoire en entreprise. Les enseignants seront par ailleurs « incités à s'engager dans des parcours de formations universitaires ouvrant sur les mentions complémentaires offertes dans certains concours de recrutement et permettant la bivalence des professeurs au collège ».

Le texte prévoit que les futurs enseignants du primaire et du secondaire bénéficieront de 4 semaines de formation après leur titularisation et de 2 autres semaines au cours de la deuxième

année suivant leur titularisation. « La formation dans les IUFM des professeurs des écoles stagiaires [correspondra] à un volume horaire minimal de 400 heures au cours de l'année de stage et de 50 heures au cours de la première année d'exercice en tant que titulaire ». Celle des professeurs des collèges et des lycées stagiaires correspondra à 220 heures durant l'année de stage, puis 50 heures au cours de la première année d'exercice en tant que titulaire.

Le nouveau texte prévoit également que les candidats à l'enseignement effectuent un stage en milieu scolaire avant de passer le concours, ainsi qu'un stage en entreprise et des sessions de formation à l'IUFM pendant les deux années suivant leur titularisation. L'accès à celle-ci sera désormais validé par un jury d'examen chargé de vérifier lors d'un entretien individuel et sur examen du dossier élaboré par le candidat, que toutes les compétences attendues sont bien maîtrisées.

Par ailleurs, le 30 décembre, sont parus au journal officiel les décrets prononçant l'intégration au 1<sup>er</sup> janvier des IUFM d'Aix-Marseille et de Versailles, respectivement dans les universités d'Aix-Marseille I et de Cergy-Pontoise. Devraient suivre prochainement les IUFM de Reims, La Réunion, Limoges, Grenoble et Créteil. Le mouvement d'intégration de toutes les IUFM devrait s'achever en 2008.

Parmi les réfractaires à cette réforme, la FSU, la CGT, FO, le SNALC ont notamment critiqué un « projet réducteur », guidé par un objectif de réductions des coûts et ne correspondant pas aux enjeux du moment.

Le SNUIPP et le SGEN se sont montrés également hostiles au projet de texte dans lequel ils pointent des lacunes inquiétantes, critiquant « l'allongement du temps passé sur le terrain », sans bilan (SNUIPP), le rétablissement de la bivalence (SGEN), l'amointrissement de la recherche (SNESUP), l'alourdissement de la charge de travail des stagiaires par

l'augmentation de stages sur le terrain (SNES)...

Le SNPDEN ainsi que les fédérations de parents d'élèves se sont déclarés favorables aux orientations du cahier des charges, tout comme l'UNSA-Éducation et le SE UNSA qui réclamaient cependant une période de concertation pour améliorer le texte.

## LE SUCCÈS RENFORCÉ DE L'UNSA

À l'issue de plusieurs élections récentes dans différents secteurs, l'UNSA a enregistré de bons résultats tendant à renforcer son image.

Ainsi, les résultats connus des élections organisées tout au long de l'automne par les conseils régionaux pour désigner les membres du personnel au sein de leurs comités techniques paritaires et de leurs comités hygiène et sécurité, à la suite du transfert des personnels des différents ministères, témoignent de l'implantation incontestable de l'UNSA, puisque la Fédération arrive au plan national en deuxième position avec 9033 voix sur les 46415 exprimées (19,58 %), derrière la CGT qui a obtenu 25,46 % mais devant FO et la CFDT (un peu plus de 17 %), et loin devant la FSU avec 12,99 % des voix.

Par ailleurs, l'UNSA Éducation est également arrivée en tête aux élections au Comité Technique Paritaire central et au Comité Hygiène et Sécurité du ministère de l'Éducation Nationale du 19 octobre dernier, avec une importante progression de ses voix, de 24,48 % (3 sièges) à 29,77 % (4 sièges), alors que la CGT, la CFDT et FO ont accusé une baisse.

L'UNSA a également gagné une place et devient la 3<sup>e</sup> organisation du Ministère de l'Agriculture lors de la consultation générale des personnels (dont les personnels de l'enseignement agricole public) des 20 et 21 novembre. Les syndicats de l'UNSA Éducation, le SEA (syndicat de l'en-

seignement agricole) et le SNIÉAP (Syndicat national des inspecteurs de l'enseignement agricole public) ont ainsi progressé de 2,5 % au CTP central « enseignement agricole et recherche », obtenant même pour la première fois des sièges dans certaines régions, et remportant également des sièges dans 6 établissements publics de l'enseignement supérieur agricole.

Un succès récent est également à souligner chez les inspecteurs de l'Éducation nationale dont les élections professionnelles, qui ont eu lieu le 12 décembre, ont confirmé le SIEN-UNSA Éducation dans son rôle de syndicat majoritaire, avec plus de 71 % des voix. Le syndicat a ainsi enregistré la plus forte progression des votes, lui permettant de conserver 4 des 5 sièges de la CAPN et de détenir environ 90 % des sièges dans les CAPA.

Espérons que l'UNSA Éducation confortera également sa position, voire améliorera sa représentativité, aux élections paritaires organisées par l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE) en mai 2007, pour le renouvellement des commissions consultatives paritaires locales agence (CCP-CLA), les commissions paritaires pour les personnels expatriés (CCPCA) et le CTP.

## SIVIS DEVRAIT REMPLACER SIGNA

Le décès tragique le 21 décembre à Meaux d'un collégien de 12 ans, qui souffrait d'une malformation cardiaque rare, à la suite d'une bagarre avec d'autres élèves, a relancé le dossier de la violence scolaire.

Et, alors que les résultats de l'enquête administrative diligentée par Gilles de Robien, n'ont pas été rendus publics, le ministère de l'éducation nationale a communiqué dans les journaux sur la mise en place prochaine d'un nouveau logiciel de recensement et de traitement des

actes de violence dans les établissements scolaires, en remplacement du dispositif Signa, boycotté par les chefs d'établissement depuis fin août (cf. Actualités *Direction* 142 page 14 et article de J.-C. Lafay page 26 à 29), après l'utilisation polémique des données qu'en avait fait le magazine Le Point, pour établir un palmarès des établissements les plus violents.

Ce nouveau système d'information et de vigilance sur la sécurité scolaire, SIVIS, - c'est ainsi qu'il devrait s'appeler selon les informations communiquées par la presse - devrait, contrairement à Signa et ses 26 rubriques, se concentrer sur l'essentiel. Il devrait ainsi recenser « les faits pénalement répréhensibles » et « tous ceux qui entraînent des soins médicaux et psychologiques », mais aussi toutes les violences qui font d'ordinaire l'objet d'un signalement des chefs d'établissement à leur hiérarchie. Les incivilités mineures n'y seront plus recensées.

Il devrait fournir « des analyses plus fines, trimestrielles, établissement par établissement », permettant des comparaisons historiques, a indiqué Gilles De Robien à la presse, et ainsi « rendre service au chef d'établissement pour le suivi de son établissement ».

Reste à attendre la communication ministérielle officielle sur ce nouveau dispositif pour en apprécier l'intérêt et l'utilité.

## ULTIME EXPLOITATION DE L'ENQUÊTE SIGNA

En attendant la venue du nouveau logiciel, le ministère a exploité pour la dernière fois les signalements remontés du dispositif Signa, avant son boycott bien sûr, (car depuis le ministère déplore un manque criant de remontées d'informations), à travers la note d'information publiée en décembre par la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance. Il en ressort que 3 établisse-

ments du second degré sur 4 ont répondu à l'enquête en 2005-2006 et déclaré 82 000 incidents de violence grave.

Si une certaine stabilité du nombre moyen de signalements par établissement est enregistrée (hausse de 0,5 %), en revanche, ce nombre a augmenté de 7 % dans les établissements de l'éducation prioritaire. Si les violences physiques sans arme et les insultes ou menaces graves sont signalées plus fréquemment (55 % des signalements), ceux qui ont connu les hausses les plus importantes sont les atteintes aux biens ou à la sécurité (+ 80 % d'incendies...). Et on relève le développement d'autres « formes de violence inédites » probablement liées aux nouvelles technologies (Blogs, happy slapping...).

L'enquête fait par ailleurs ressortir deux caractéristiques: la violence est « davantage tournée vers les personnels », notamment les enseignants, avec une hausse de 7 % par rapport à l'an passé, et les actes racistes et antisémites ont connu une baisse importante, de 20 % pour les premiers et de 40 % pour les seconds.

L'intégralité de cette note d'information n° 06.30 est consultable à l'adresse suivante: <http://media.education.gouv.fr/file/02/6/4026.pdf>.

## UN SALON POUR LES COLLÉGIENS

« Favoriser la réussite scolaire et bien s'orienter après la 4<sup>e</sup> et la 3<sup>e</sup> » sont les thèmes phares du salon Studyrama qui aura lieu le 3 février prochain, à Paris, Espace Champerret. Destiné principalement aux collégiens de 4<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> et à leurs familles, l'événement a pour objectif de renseigner sur les différents établissements, les programmes d'enseignement ainsi que sur l'environnement intra et extra scolaire des jeunes. Il a aussi pour but de sensibiliser les jeunes sur les métiers qui recrutent aujourd'hui et recruteront demain.



Afin de permettre un maximum d'échanges, le salon sera structuré autour de deux espaces : d'une part l'espace « Métiers & Orientation » réunissant principalement des lycées et CFA venus proposer leurs programmes d'enseignement. Un pôle « Orientation » animé par des conseillers d'orientation psychologues y sera mis à la disposition des élèves; d'autre part un espace « Réussite scolaire » où seront regroupés des cours de soutien scolaire et des organismes de séjours linguistiques.

Un pôle regroupant internats, séjours sportifs, colonies de vacances [...] ainsi qu'une librairie viendront compléter ces deux espaces.

Parallèlement, de nombreuses conférences seront organisées et des professionnels de divers secteurs viendront apporter leur témoignage et faire part de leur expérience. Enfin une nouveauté: la mise en place d'un pôle « enfants précoces » en partenariat avec l'association des enfants précoces. Renseignements sur [www.studyparents.com](http://www.studyparents.com)

## EN BREF

- Le tribunal administratif de Clermont-Ferrand vient de débouter des parents qui contestaient le redoublement de leur fils, élève de seconde, et demandaient l'annulation de la décision de la commission d'appel de l'Inspection Académique de l'Allier. En reconnaissant le bien fondé de la décision de redoublement, le TA a conforté la position du chef d'établissement. (Sources: Le Progres.fr du 8 janvier).
- Selon le projet ministériel de carte scolaire présenté au CTPM du 11 janvier, 5060 postes d'enseignants seront supprimés dans le second degré à la rentrée prochaine, dont 3058 postes équivalents temps plein au titre de la révision des décharges statutaires, et 2002 emplois au titre de la baisse des effectifs d'élèves. Rentrée difficile et ripostes syndicales en perspectives...
- Dans le cadre de l'examen du projet de loi de protection de l'enfance le 11 janvier, les députés ont voté un amendement prévoyant l'assouplissement des règles régissant le congé de maternité qui, au lieu d'être fixé à 6 semaines avant et 10 semaines après la naissance, sera conçu comme un ensemble de 16 semaines, pris plus librement par la mère, avec cependant une durée incompressible de 3 semaines avant la naissance.
- Les projets de décrets permettant la reconnaissance des classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) et des brevets de techniciens supérieurs (BTS) dans le cadre de l'architecture européenne des études fondée sur le LMD (licence-master-doctorat), ont été approuvés à une large majorité par le CNESER du 18 décembre (cf. page 36). Les projets doivent encore être présentés au CSE.
- Les modalités du régime de protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles des stagiaires (élèves et étudiants des établissements d'enseignement) qui perçoivent une gratification ont été fixées par un décret paru au JO du 20 décembre (n° 2006-1627 du 18 décembre)
- + 1,8 %, c'est le montant de la revalorisation des pensions civiles et militaires de retraite pour 2007, prévue par le décret 2007-60 du 12 janvier 2007 paru au JO du 30 décembre 2006.
- Par ailleurs, un décret est paru au journal officiel du 23 décembre 2006, instituant à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007, pour les personnels de l'État et des établissements publics administratifs travaillant hors de l'Île de France, une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. (Cf. détails du décret 2006-1663 du 22 décembre 2006 sur Legifrance). Les dispositions en vigueur applicables aux personnels exerçant en Île de France ne sont pas modifiées.



Jean Claude  
LAFAY

## Temps de travail : de nouvelles propositions

Le relevé de conclusions que nous attendions au moment de la rédaction de cet article devait, selon les engagements du ministère, se reporter, en matière d'aménagement du temps de travail, au décret n° 2000-815 du 25 août 2000 : celui-ci mentionnait bien, dans son article 10, la possibilité de définir, pour les « personnels chargés soit de fonctions d'encadrement, soit de fonctions de conception, lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail, ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée », des « dispositions spécifiques adaptées à la nature et à l'organisation du service, ainsi qu'au contenu des missions de ces personnels ».

Aucune mesure d'application spécifique n'avait pour autant été prise, jusqu'ici, pour les personnels de direction, alors même que toutes les autres catégories de personnels autres que les personnels enseignants, exerçant dans nos établissements, avaient obtenu pour elles-mêmes, dans des conditions parfois très favorables,



d  
o  
s  
s  
i  
e  
r

les textes d'application de ce décret organisant, dans la Fonction Publique d'État, l'aménagement et la réduction du temps de travail.

Depuis sept ans, nous n'avions obtenu, sur ce point particulier, malgré la parution en 2002 d'un arrêté incluant les personnels d'encadrement, dans des conditions qui ne pouvaient s'appliquer à nous-mêmes, qu'une série de fins de non-recevoir particulièrement nettes quand nous avons voulu évoquer la question, et de refus catégoriques d'envisager, par exemple, l'alimentation forfaitaire d'un compte épargne-temps.

Nous avons donc fait savoir, dans les discussions ouvertes « sans tabou » en octobre, puis dans la négociation qui a suivi, que nous ne pouvions accepter plus longtemps, a fortiori lorsqu'il était question de « reconnaissance professionnelle », le fait qu'il n'existait, dans le nouveau cadre légal d'aménagement et réduction du temps de travail, aucun texte réglementaire relatif aux

obligations horaires et à l'organisation du travail des personnels de direction, en relation avec les missions qui leur sont confiées, ce qui, pour reprendre les catégories du Code du travail, nous faisait considérer, dans certains domaines, comme des « cadres d'unité » (soumis à l'organisation et aux heures de fonctionnement de l'EPL, voire voués à son gardiennage, et aux sollicitations des services déconcentrés ou des collectivités), et dans d'autres, comme des « cadres dirigeants » (libres de travailler sans aucune limite compte tenu de leurs importantes responsabilités... mais sans la rémunération ni l'autonomie correspondantes).

La manifestation du 26 novembre avait fait entendre clairement qu'une réponse était nécessaire sur ce point, et montré que notre demande était comprise de l'opinion publique (un éditorial de *l'Express* évoquait, par exemple, « la juste colère des proviseurs surmenés »...). Nous avons averti, qu'à défaut, le SNPDEN lancerait dès le BN du 16 janvier, élargi aux SA, une action spécifique sur le temps de travail.

Les propositions faites constituent une avancée importante, quand bien même elles ne font que régulariser, pour une part, une situation existante. Nous disposons bien, dans les faits, d'une grande autonomie dans l'organisation de notre travail – mais pas tous, toutefois, ni dans toutes les conditions –, selon les postes, le moment de la carrière, le management des IA et recteurs; nous pouvions, pour certains d'entre nous – mais pas tous –, compenser par des semaines de « vacances » (au moment des vacances scolaires), des semaines parfois démentielles, des périodes difficiles à vivre, et un temps de travail annuel bien au-delà des 1 607 heures officielles; rien ne nous empêchait non plus de répartir, au sein de nos équipes – mais seulement quand elles étaient complètes, et ce n'était pas toujours bien reçu –, les tâches de toute sorte et les obligations multiples.

Désormais, nous devons considérer que nous bénéficierons de droits reconnus en matière de congés: 25 jours « réglementaires », soit 5 semaines, plus 20 jours de « réduction du temps de travail », plus deux jours de

fractionnement; il s'agit de jours ouvrés, autant dire que cela correspond à 10 semaines de congés payés. Il s'agit bien de vrais congés et non de fausses vacances; il sera important, en particulier pour beaucoup d'adjoints, de tenir compte du temps passé l'été aux emplois du temps, même quand le collège ou le lycée est « fermé ». Si les 47 jours ouvrés de congés ne peuvent être pris pendant les vacances scolaires en raison des tâches saisonnières d'été, ils peuvent l'être pour partie en dehors, ou, faute de pouvoir être pris en totalité, être portés sur un compte d'épargne-temps ouvert individuellement (nous retrouvons la règle commune, dès lors que les droits sont quantifiés, et les congés repérables).

Cette disposition renvoie à des considérations annexes importantes: le travail des personnels de direction ne se « pointe » pas en heures de présence au bureau, ni même seulement dans l'établissement; il ne se confond pas avec l'activité de celui-ci ni avec son encadrement. La question, si irritante ces dernières années, de l'ouverture et de la fermeture du collège ou du lycée, se distingue désormais de la question, traitée autrement, de nos obligations de service. Nous ne partons pas en congé seulement parce qu'il y a des « vacances scolaires », mais parce que nous avons droit à un certain nombre de jours statutaires. Il faudra nous habituer – et habituer aussi nos partenaires et interlocuteurs, voire notre tutelle et celles des EPL, à cette nouvelle façon de voir.

Par suite, nos obligations de service se déclinent en « jours » (en gros, ceux qui restent une fois défalqués jours de congés, jours fériés, samedis et dimanches), et non en heures, sauf pour fixer les limites « à ne pas dépasser »: ni plus de 11 heures d'amplitude journalière, ni plus de 48 heures par semaine (ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines), ni plus de 10 demi-journées par semaine. Il ne s'agit pas d'obligations, mais, pour chaque critère, d'un maximum, que nous ne sommes évidemment pas tenus d'atteindre, mais qu'il ne faut pas dépasser – en principe. Ces limites sont, en tout cas, « opposables ».

Enfin, et surtout peut-être, cette organisation renvoie à une respon-



sabilité des personnels de direction eux-mêmes dans l'organisation de leur travail, responsabilité qui est aussi celle des « cadres autonomes » des entreprises publiques et privées : avoir une « lettre de mission », représenter l'État tout en assumant l'exécution des délibérations d'un « établissement public local d'enseignement », doté d'une personnalité morale, et administré par un Conseil d'Administration, dans le cadre de la loi et des objectifs nationaux, et du conventionnement avec les collectivités territoriales, ce n'est possible ni en travaillant sans limites et en autonomie totale, ni en s'identifiant à l'ouverture d'un service.

Nous ne sommes pas au bout de la question : si nous devons évoluer dans la prise en charge, par équipe de direction, de ce nouveau cadre réglementaire du temps de travail, nous devons aussi le rendre familier à nos partenaires, à notre propre hiérarchie, parfois à la communauté éducative. Nous devons aussi évaluer ce dispositif, comme cela est prévu par le relevé de conclusions pour l'ensemble du dossier concernant « la situation des personnels de direction », et, si nous sommes contraints de dépasser les limites indiquées en raison même du cadre institutionnel, envisager les compensations.

Toutefois, il faut donner acte au ministère d'avoir ouvert à nouveau les perspectives sur un terrain où nous l'attendions avec détermination malgré les blocages antérieurs : la reconnaissance de notre temps de travail rejoint en effet la reconnaissance de notre iden-

tité professionnelle ; elle prend acte de la motivation qui est celle des personnels de direction pour faire progresser le service public d'enseignement et la réussite des élèves dans des conditions d'égalité. Elle s'appuie, avec raison, sur la confiance qu'ils méritent.

### LE TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES

Les dispositions concernant le temps de travail des cadres n'ont fait l'objet, dans le code du travail français, que de dispositions récentes, intervenues à l'occasion de la loi du 19 janvier 2000 relative à l'aménagement et à la réduction du temps de travail. Cette loi distingue :

- les cadres « intégrés » (cadres dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'**horaire collectif applicable** au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés),
- les cadres « dirigeants » (cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une **grande indépendance** dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de manière largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les **niveaux les plus élevés du système de rémunération pratiqué** dans l'entreprise ou l'établissement),
- les cadres « autonomes » ou intermédiaires, qui ne relèvent ni de l'une ni de l'autre de ces catégories, et constituent un ensemble très diversifié, puisque leur situation se définit, soit selon la nature de leurs fonctions, soit selon l'impossibilité de déterminer leur emploi du temps ; la loi de 2000, dans sa version initiale, était plus précise et restrictive que la version modifiée en 2003 qui ne fait référence qu'à « l'autonomie dans leur emploi du temps » : à l'origine le critère était que « **leur durée de travail ne peut être déterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps** » ; certaines décisions de justice (affaire Syntec) ont conduit à limiter l'extension abusive du champ, en rappelant les règles de contractualisation et en rappelant le critère de niveau de rémunération (un cadre, même supérieur, étant loin du niveau de rémunération du PDG ou de ses adjoints directs).



Philippe  
VINCENT

## Promotions : comment faire du ratio une machine à gagner ?

L'étude historique des bilans chiffrés réalisés année après année par nos camarades commissaires paritaires nationaux siégeant en CAPN (Jacqueline VIGNERON VAGNEL précédemment, et Jacky SCHLIENGER aujourd'hui) est à de nombreux points de vue éclairante.

Elle permet de constater que l'action syndicale du SNPDEN ayant conduit à l'adoption du statut, puis au contrôle de sa mise en application, s'est révélée particulièrement payante pour le corps des personnels de direction. Quelques chiffres significatifs le démontrent. Ainsi depuis 2001, le nombre total moyen des promotions annuelles aura été de 1 220. Ce même indicateur pour les années précédant 2001 était de 990. Sur les mêmes bases de référence, le nombre moyen de promotions à la hors classe aura été multiplié par 10 : en 1997, on avait 37 promotions à la hors classe, alors qu'en 2007 on en aura 322. Une pierre de taille dans le jardin de ceux qui pourraient encore croire que le SNPDEN n'était pas dans le vrai en signant seul, en son temps, un protocole d'accord avec le MEN, protocole qui conduirait au statut de 2001.

Ces évolutions positives auront conduit à une accélération sensible des carrières. L'analyse faite dans ce numéro par Jacky SCHLIENGER montre ainsi que 70 % des promus en 1<sup>re</sup> classe en 2007 ont entre 7 à 9 ans d'ancienneté dans le corps, tandis que 78 % des promus à la hors classe ont entre 6 et 10 ans d'ancienneté dans la 1<sup>re</sup> classe. Il faut se souvenir qu'avant 2001 on pouvait attendre facilement 15 ans de fonction de direction avant de pouvoir envisager une promotion en 1<sup>re</sup> classe, et que la grande majorité des collègues de 1<sup>re</sup> classe n'atteignait jamais la hors classe.

En faisant jouer au maximum le désormais célèbre effet « double pompe » consécutif aux avancées obtenues dans le statut puis en utilisant au mieux, dans un contexte peu favorable qu'il n'est nul besoin de préciser tant l'influence de Bercy est grande et souvent primordiale, les possibilités nées de l'adoption du futur, sans doute, aussi célèbre système « pro-pro », le SNPDEN a permis d'obtenir puis de maintenir une forte amélioration qualitative de la gestion des carrières au bénéfice de l'ensemble des collègues.

Cet aspect important de notre action syndicale s'est bien entendu retrouvé mis en valeur dans l'ensemble des revendications que nous portons au travers de notre mouvement actuel. Au sein de la partie nommée « reconnaissance professionnelle » par le Ministère dans les négociations menées rue de Grenelle depuis trois mois, nous avons dès l'origine avancé notre demande de porter les ratios à 33 % pour la 1<sup>re</sup> classe et à 20 % pour la hors classe. A ce jour, les propositions du Secrétaire Général Dominique ANTOINE sont de monter le ratio hors classe à 20 % et de garantir un niveau annuel moyen de promotions à la 1<sup>re</sup> classe à 750 ce qui, rapporté aux chiffres de 2007, aurait conduit à un ratio de 30 %.

Nos instances se positionneront sur les réponses à apporter aux propositions qui nous sont faites dans ce domaine comme dans d'autres, mais si nous obtenions, dans le droit fil des avancées précédentes, une nouvelle amélioration de la gestion collective de nos carrières, le SNPDEN ferait une nouvelle fois la démonstration de sa capacité à œuvrer avec profit par un syndicalisme d'action et de proposition. Il n'est pourtant pas toujours évident de mettre en marche la machine à gagner.

# carrière



Jacky  
SCHLIENGER

## Promotions 2007 : bilan chiffré

Les commissions paritaires nationales se sont déroulées le 20 décembre 2006 pour les tableaux d'avancement à la hors classe et à la 1<sup>re</sup> classe de 2007. Elles faisaient suite aux commissions paritaires académiques qui ont étudié les propositions des recteurs. En préambule, quelques rappels et le calcul promus/promouvables.

### LA DÉFINITION DE PROMOUVABLE

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

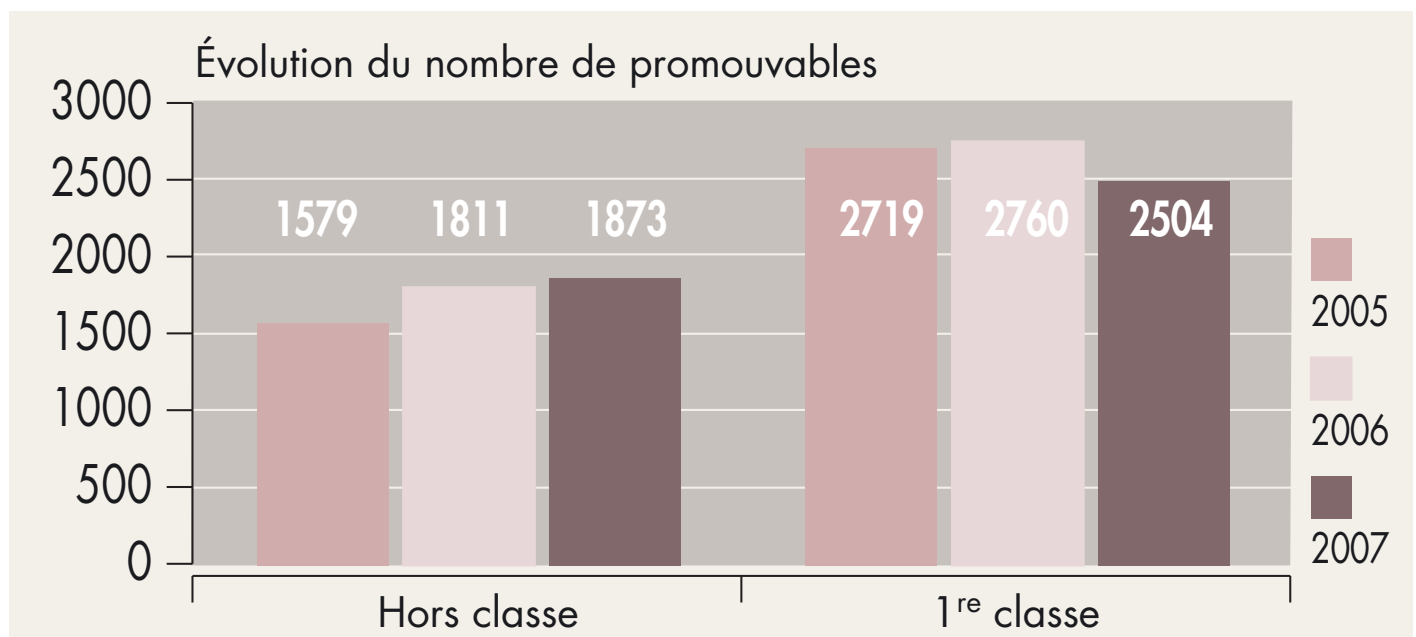
### L'ÉTABLISSEMENT DE LA LISTE DES PROMUS

La liste des promouvables proposés pour une promotion est établie par le recteur et transmise à la CAPA. Après la CAPA, la liste « remonte » au ministère. La CAPN étudie la liste établie par la Direction de l'Encadrement (DE) en fonction des avis rectoraux et des effectifs attendus. La liste définitive est proposée ensuite au ministre après la CAPN.

### LE NOMBRE DE PROMUS

Jusqu'en 2005, le nombre de promus se calcule en fonction du pyramidage du corps des personnels de direction. : une augmentation du pyramidage a été acquise par le SNPDEN en 2005 : 8,5 % en hors classe au lieu de 8 %, 45 % en 1<sup>re</sup> classe, 46,5 en 2<sup>e</sup> classe. Depuis 2006, le SNPDEN a obtenu la préparation du tableau d'avancement dans le cadre référence d'un ratio promus/promouvables. Ainsi pour la hors classe, le taux promus/promouvables s'établit à 17,2 % et pour la 1<sup>re</sup> classe à 28,3 %.

Compte tenu du nombre des promouvables, ceci induit pour 2007 : 322 promotions en hors classe, et 709 promotions en 1<sup>re</sup> classe.



A partir de ces éléments, voici les résultats obtenus à la CAPN du 20 décembre 2006.

## BILAN GLOBAL DES PROMOTIONS

### EN HORS CLASSE

322 promotions à envisager au 1<sup>er</sup> janvier 2007

Ce nombre de promotions est mis en relation avec le nombre de promouvables : 1 873

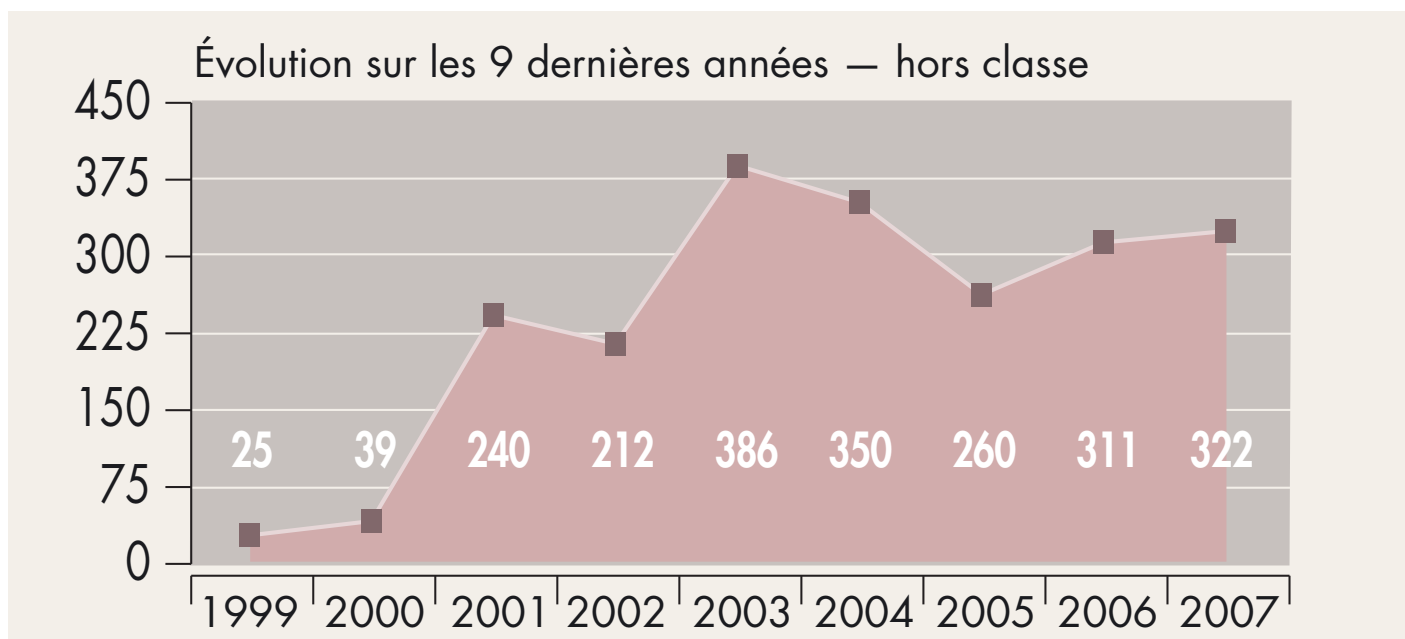
17,2 % des collègues de la 1<sup>re</sup> classe qui étaient promouvables ont été promus en hors classe.

#### Pour se repérer :

**1 811** promouvables en 2006 et 1 873 en 2007, soit une augmentation de 3,5 % par rapport à 2006.

**311** promotions en 2006 et 322 en 2007, soit une augmentation de 3,5 % par rapport à 2006.

### Nombre de promotions en hors classe



#### Commentaires sur le tableau :

2001 ⇒ 2004 : Le nombre de promus augmente de façon sensible et continue. Depuis le nouveau statut de 2001 le nombre de promus en hors classe est passé progressivement de 2 à 8 % avec des créations d'emplois en hors classe conséquentes.

2005 : Les promotions correspondent aux départs répertoriés en hors classe et les seules créations d'emplois sont dues au passage de 8 % à 8,5 % pour le pyramidage du corps (72 créations).

2006 : Le nombre de promouvables en hors classe augmente, 1 474 en 2004, 1 579 en 2005, 1 811 en 2006, 1 873 en 2007. Le calcul selon le ratio promus/promouvables permet d'avoir un nombre de promotions qui tient compte des effectifs actuels du corps des personnels de direction avec un pic de promouvables-retraitables correspondant aux collègues nés entre 1947 et 1950. (cf. commentaire ci-dessus).

2007 : L'augmentation constatée les années précédentes se poursuit même si la courbe a tendance à ralentir.

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

709 promotions, à envisager au 1<sup>er</sup> janvier ou 1<sup>er</sup> septembre 2007

Ce nombre de promotions est mis en relation avec le nombre de promouvables, 709 promotions pour un effectif de 2 504 promouvables, soit

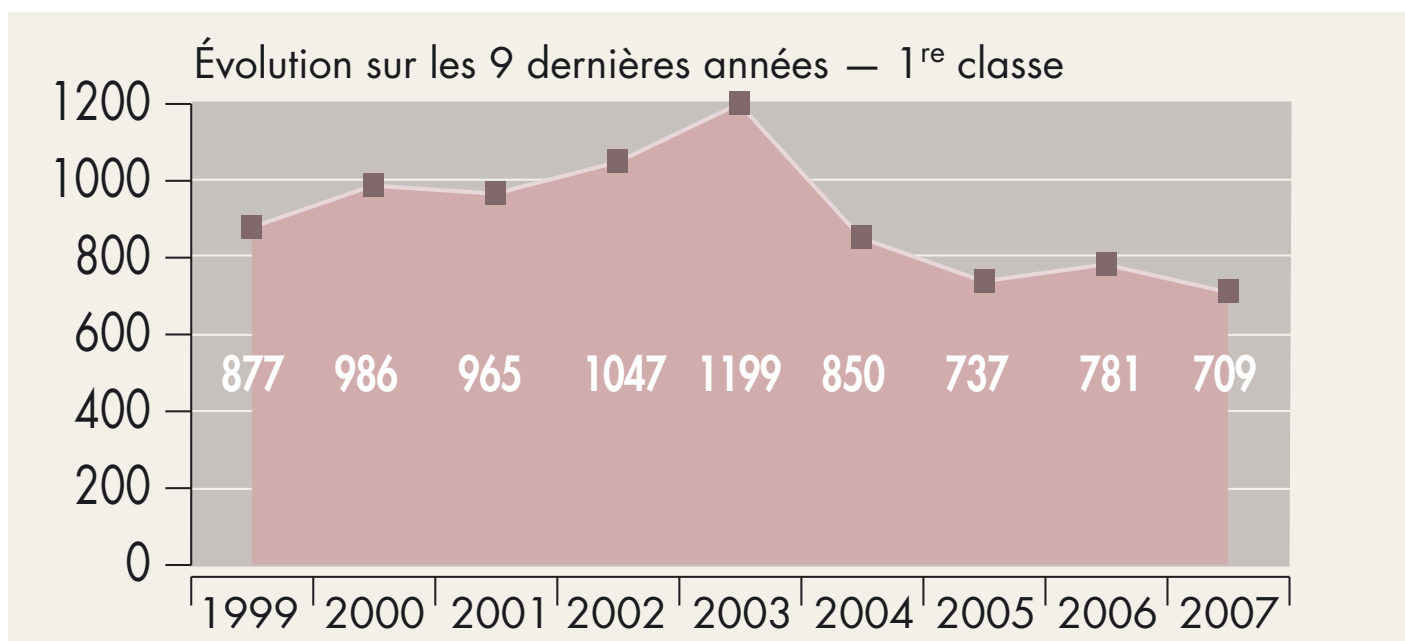
28,3 % des collègues de la 2<sup>e</sup> classe qui étaient promouvables ont été promus en 1<sup>re</sup> classe.

#### Pour se repérer :

**2 760** promouvables en 2006 et 2 504 en 2007 soit une baisse de 9 % par rapport à 2006.

**781** promotions en 2006 et 709 en 2007 soit une baisse de 9 % par rapport à 2006.

Nombre de promotions en 1<sup>re</sup> classe



Commentaires sur le tableau :

- 2001 ⇒ 2004 : Au nombre de promus par création d'emplois dû au statut, et à celui dû au départ à la retraite, s'ajoute l'effet « aspiration » des promus en hors classe.
- 2005 : Les promotions correspondent aux emplois laissés par les promotions en hors classe et aux départs à la retraite de collègues en 1<sup>re</sup> classe.
- 2006 : Le nombre de promouvables en 1<sup>re</sup> classe augmente : 2760 (2349 en 2004, 2719 en 2005)
- 2007 : Dans une logique de ratio promus/promouvables, la baisse du nombre de promouvables entraîne automatiquement la baisse du nombre de promus, d'où une baisse de 72 promotions. Bercy est passé par là avec une interprétation restrictive de la notion de vivier qui est calculé au 31.12.2006 et non au 31.12.2007.

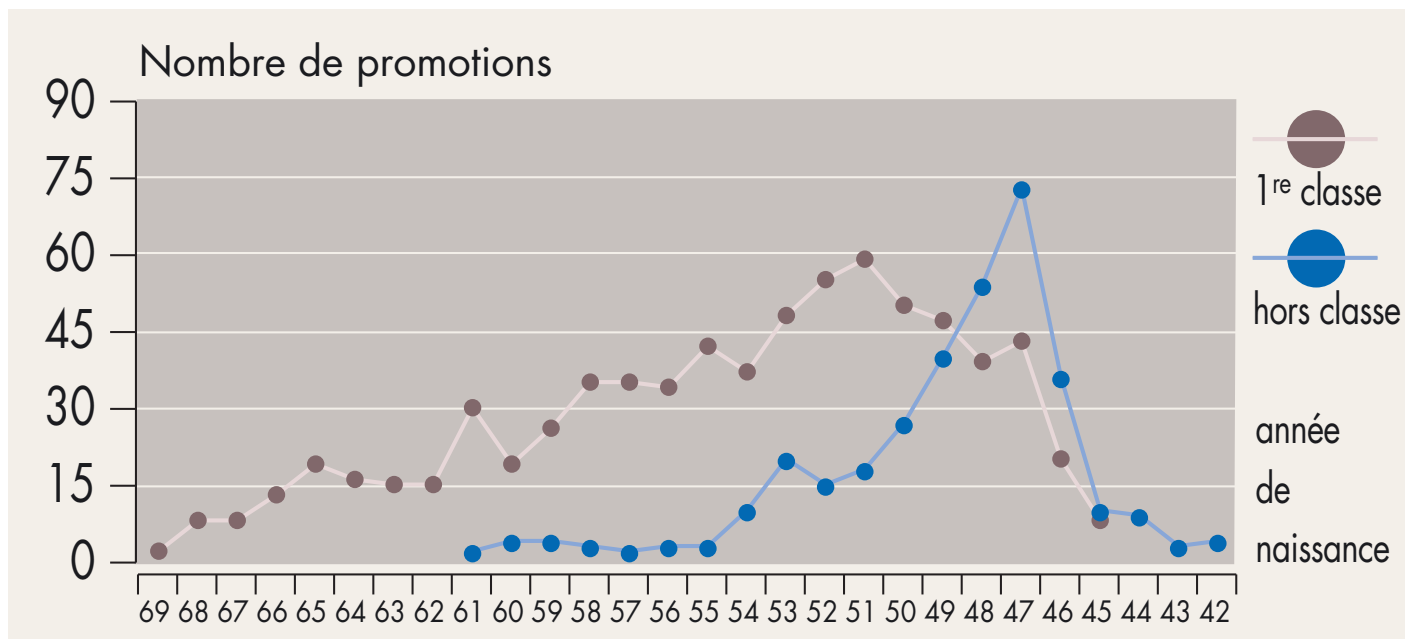
RÉPARTITION  
ACADÉMIQUE  
DES PROMOTIONS

ACADEMIE	EN 1 <sup>re</sup> CLASSE		EN HORS CLASSE	
	PROMUS EN 2006	PROMUS EN 2007	PROMUS EN 2006	PROMUS EN 2007
AIX-MARSEILLE	39	34	13	14
AMIENS	24	21	8	8
BESANCON	14	13	7	7
BORDEAUX	36	34	18	18
CAEN	24	22	6	6
CLERMONT-FD	22	18	6	7
CORSE	5	4	1	1
CRETEIL	56	50	18	19
DIJON	18	17	8	8
GRENOBLE	40	35	14	15
GUADELOUPE	12	9	4	4
GUYANE	2	2	2	2
LILLE	46	43	18	21
LIMOGES	11	9	3	3
LYON	31	29	14	14
MARTINIQUE	7	6	5	5
MONTPELLIER	28	24	13	13
NANCY-METZ	32	29	10	11
NANTES	35	33	12	13
NICE	20	18	10	11
ORLEANS-TOURS	31	29	11	11
PARIS	14	12	12	13
POITIERS	23	18	10	9
REIMS	15	15	7	8
RENNES	26	26	13	13
REUNION	13	11	5	6
ROUEN	22	21	7	6
STRASBOURG	19	18	8	8
TOULOUSE	29	28	13	12
VERSAILLES	54	51	23	24
29 <sup>e</sup> base	33	30	12	12
<b>TOTAUX</b>	<b>781</b>	<b>709</b>	<b>311</b>	<b>322</b>

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



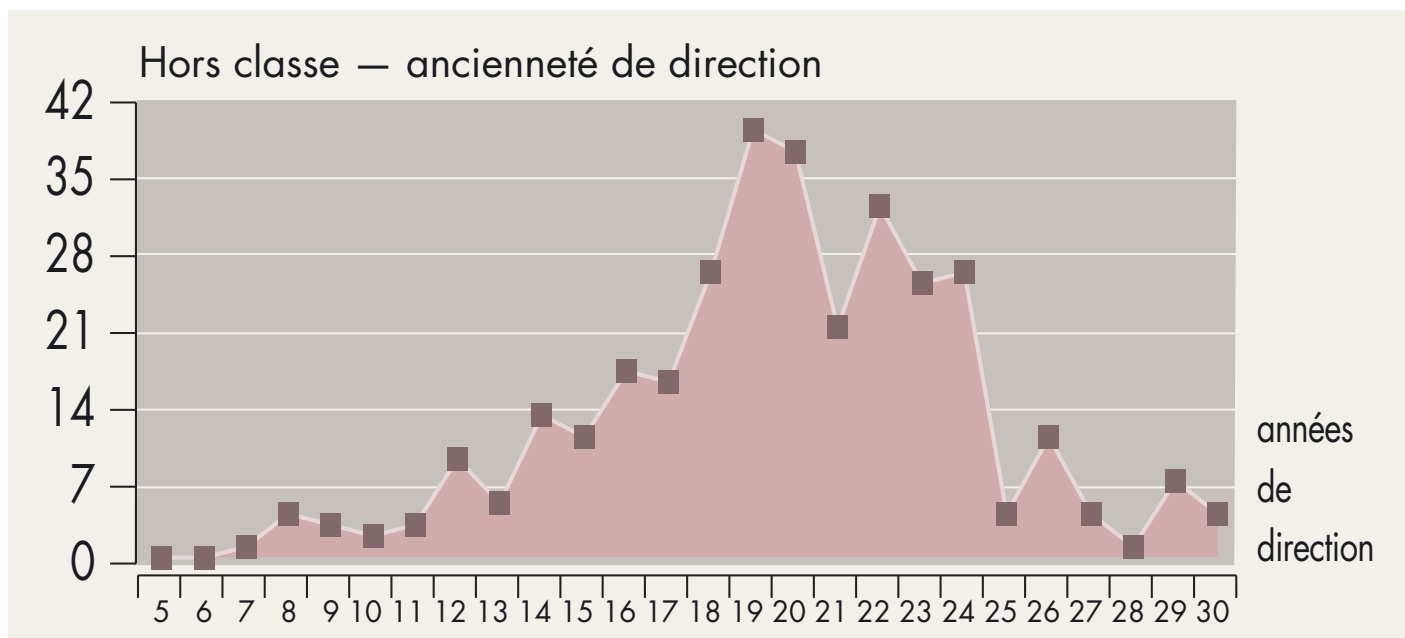
## RÉPARTITION PAR ANNÉE DE NAISSANCE



L'âge moyen de promotion a baissé au regard des années précédentes que ce soit pour le passage en 1<sup>re</sup> classe et en hors classe.

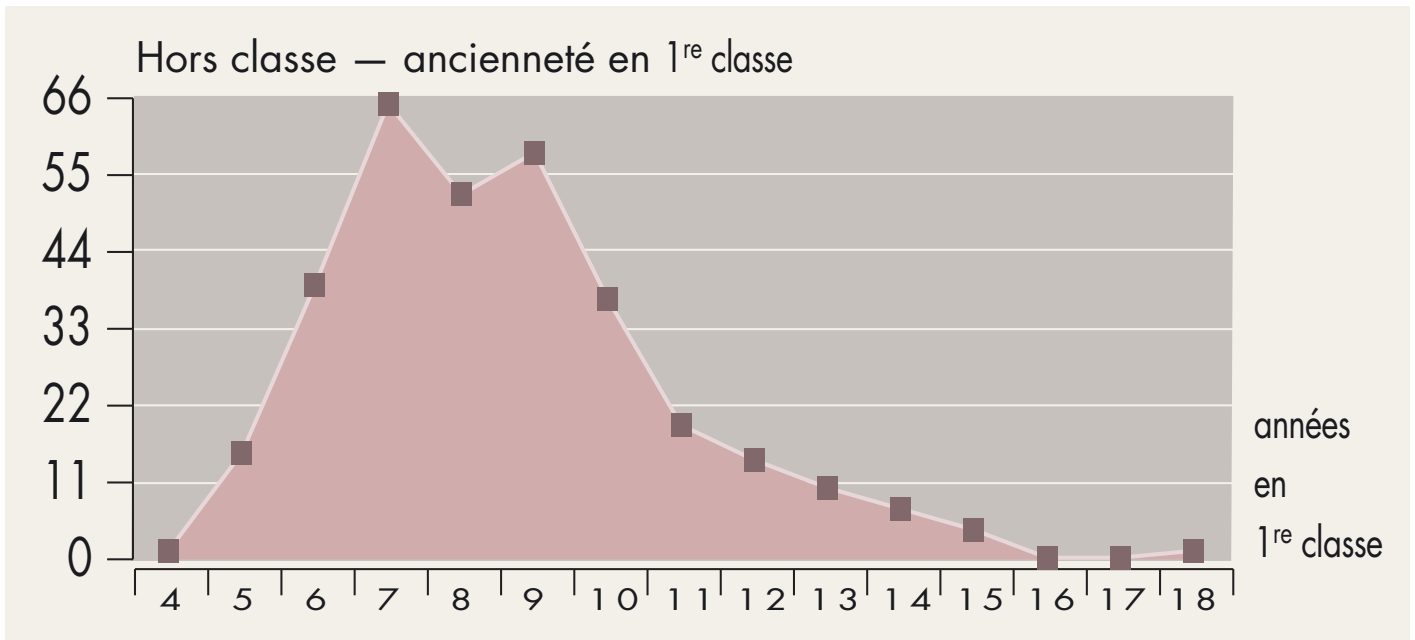
En hors classe le collègue le plus âgé est né en 1942, le plus jeune est né en 1961. En 1<sup>re</sup> classe le plus ancien est né en 1944, le plus jeune est né en 1969.

## RÉPARTITION PAR ANCIENNETÉ DE DIRECTION

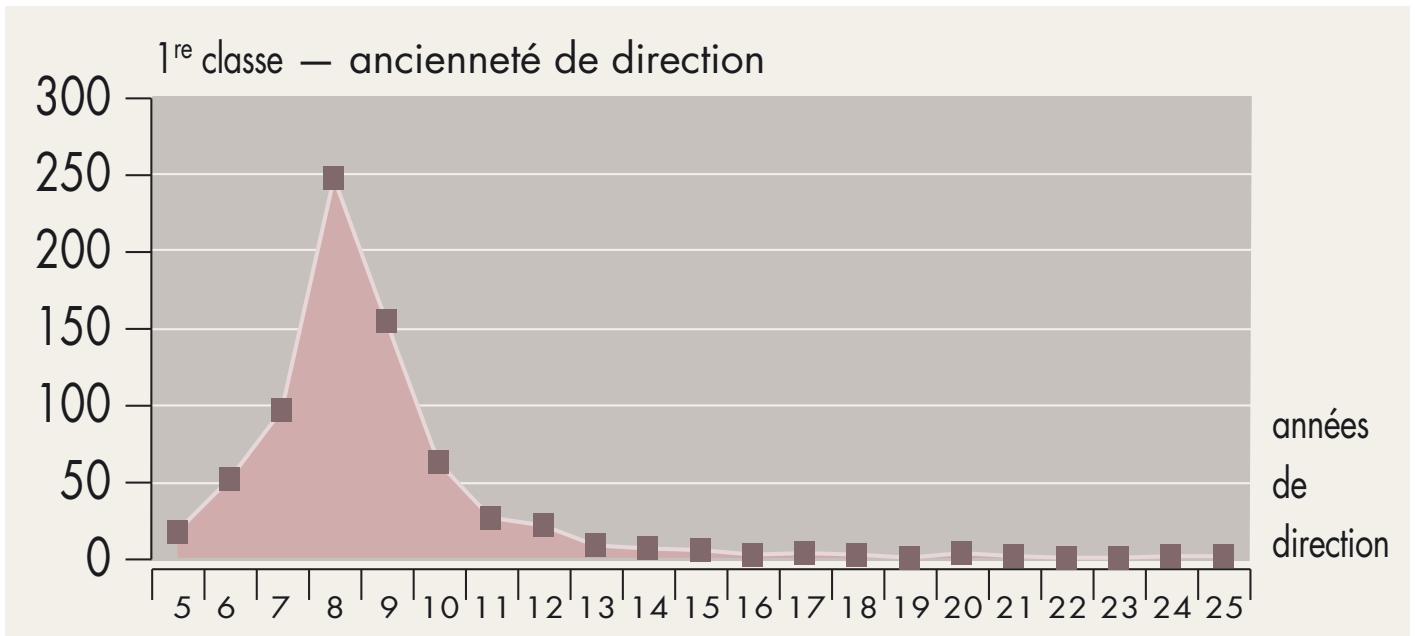


### PROMUS EN HORS CLASSE

AD	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
POUR HCL			1	4	3	2	3	9	5	13	11	17	16	26	39	37	21	32	25	26	4	11	4	1	7	4



ANC. EN 1 <sup>re</sup> CLASSE	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
POUR HCL	1	15	39	65	52	58	37	19	14	10	7	4	0	0	1



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

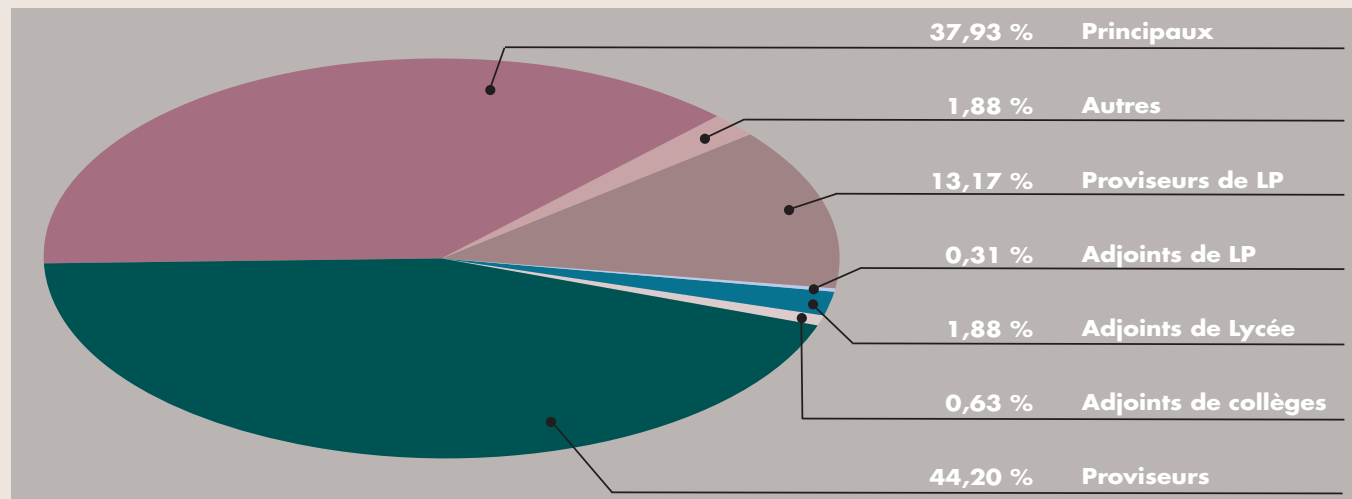
AD	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
POUR 1 <sup>re</sup> CLASSE	17	51	96	247	154	62	26	21	8	6	5	2	3	2	0	3	1	0	0	1	1

En résumé les promus ont une ancienneté de classe de 7 ans (lauréats C1), ou 8 ans (lauréats C2) avant d'atteindre leur première promotion.

## RÉPARTITION PAR EMPLOI

En hors classe, on n'observe pas de changement par rapport aux années précédentes : environ la moitié des effectifs des promus est constituée par les proviseurs de lycées, pour un tiers de principaux.

### Répartition des promotions en hors classe selon l'emploi

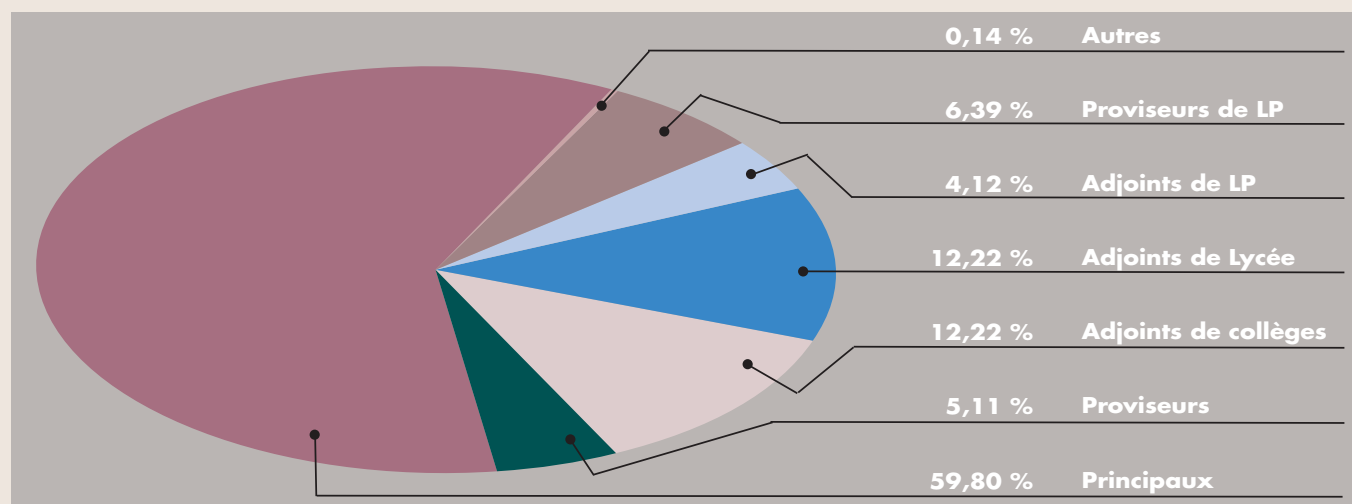


	EN HORS CLASSE	[%]
PROVISEURS	141	44,20
PROVISEURS DE LP	42	13,17
PRINCIPAUX	121	37,93
ADJOINTS DE LYCÉE	6	1,88
ADJOINTS DE LP	1	0,31
ADJOINTS DE COLLÈGE	2	0,63
AUTRES	6	1,88
TOTAL	319	100,00

	EN 1 <sup>re</sup> CLASSE	[%]
PROVISEURS	36	5,11
PROVISEURS DE LP	45	6,39
PRINCIPAUX	421	59,80
ADJOINTS DE LYCÉE	86	12,22
ADJOINTS DE LP	29	4,12
ADJOINTS DE COLLÈGE	86	12,22
AUTRES	1	0,14
TOTAL	704	100,00

En 1<sup>re</sup> classe, plus de la moitié des effectifs des promus est constituée par les principaux.

### Répartition des promotions en 1<sup>re</sup> classe selon l'emploi



Au nom des commissaires paritaires, je souhaite aux promus, promouvables, anciens promus, futurs promouvables, c'est à dire à toutes et à tous une très bonne année 2007 faite de succès syndicaux et de satisfactions professionnelles et personnelles.

# capn

## Intervention de Patrick Falconnier, coordonnateur des commissaires paritaires prononcée lors de la CAPN du 20 décembre 2006



Patrick  
FALCONNIER

Une nouvelle fois les documents préparatoires à cette CAPN sont arrivés dans des délais très raisonnables afin que les représentants des personnels en aient connaissance, et nous en remercions les services.

Alors même que des négociations se déroulent entre les représentants des personnels de direction et le ministère, nous sommes persuadés que les CAPN témoigneront concrètement de la volonté commune de renforcer le dialogue nécessaire à une confiance renouvelée.

### QUELQUES REMARQUES FORMELLES

- Un **certain flottement** a eu lieu concernant la base de calcul du ratio promus/promouvables. Certes, si chacun comprend bien qu'il faut remplir les conditions statutaires pour être effectivement promu, il n'en reste pas moins que la note de service n° 2006-11 6 du 10 juillet 2006 précisait : "Tous les personnels remplissant les conditions statutaires rappelées ci-dessus au cours de l'année 2007 sont donc promouvables"  
Il n'était pas illégitime de penser que le ratio promus/promouvables s'appliquait donc à ce vivier, et non pas au vivier arrêté au 31 décembre 2006... Il semblerait que tout le monde n'ait pas été d'accord avec cette analyse...  
Notons d'ailleurs que, du coup, les ratios "réels" sont sensiblement inférieurs aux ratios théoriques fixés par l'arrêté. En effet si nous utilisons les chiffres que vous nous transmettez, en rajoutant une 3<sup>e</sup> colonne pour les ratios, nous trouvons un ratio réel de 14,47 pour la hors classe et de 23,49 pour la 1<sup>e</sup> classe.  
**Il est regrettable que cette règle n'ait pas été connue plus tôt**, ce qui aurait évité de faire des listes trop longues dans les académies, ce qui génère des espoirs déçus et engage l'avenir avec un effet mémoire important. D'autre part, promouvoir des collègues au 1<sup>er</sup> septembre 2007 dès qu'ils remplissent les conditions n'est pas une bonne affaire sur le plan collectif : en effet ces collègues n'étaient pas promouvables

au 31 décembre 2006, donc n'ont pas participé au calcul du ratio... et n'y participeront plus dans leur classe d'origine : ils n'auront donc jamais été dans le vivier !

- De la même façon les ratios réels sont différents par académie, dans des proportions trop importantes, donc inexplicables : ainsi le ratio réel évolue-t-il de 33 % en Guadeloupe à 20 % dans l'académie de Reims (et j'oublie la Guyane : 18,2 %) pour la 1<sup>re</sup> classe (moy. : 23,5 %), et de 12,5 % à Lille à 16,4 % à Bordeaux en hors classe, pour ne prendre que deux académies conséquentes sur le plan du nombre de personnels de direction (sinon de 20,5 % à Clermont-Ferrand à 11 % pour la Corse).

De la même manière le **traitement des "petites académies"** mérite d'être analysé en détail : pouvez-vous nous préciser les règles qui ont présidé à vos choix ?

Prenons par exemple le cas de la 29<sup>e</sup> base, traitée dans la moyenne pour la promotion à la 1<sup>re</sup> classe, et dernière pour la hors classe. Le fait de ne constituer qu'une seule base est pénalisant pour l'ensemble, car le total de promotions rapporté à chaque petite unité constitutive de la 29<sup>e</sup> base ne permet pas de satisfaire tout le monde : exemple, Mayotte n'a aucune promotion à la hors classe pour la 2<sup>e</sup> année consécutive. En même temps l'AEFE se voit gratifiée de 9 propositions d'inscriptions : cela n'est pas scandaleux, certes, mais du coup, pour l'AEFE, pourrait passer un collègue ayant 14 ans d'ancienneté, alors que celui de Mayotte, avec 20 ans d'ancienneté, ne passera pas, alors que tous les deux sont proposés par leur hiérarchie... mais ne sont pas "interclassés".

- Enfin, globalement les erreurs techniques sont de moins en moins nombreuses sur les documents,

## QUELQUES REMARQUES DE FOND

- Parmi les problèmes généraux qui se posent pour la constitution des tableaux d'avancement, et qui renvoient à une éthique du métier, citons d'abord **la conception restrictive** qui a consisté à volontairement pénaliser tel ou tel collègue, au motif qu'il n'a pas rempli telle enquête (Signa!) ou réuni son conseil d'administration. Dans la crise de confiance que nous traversons entre les personnels et leur hiérarchie, ce n'est certes pas la meilleure méthode pour rapprocher les points de vue... Et une promotion doit-elle considérer les mérites d'une carrière déroulée, ou s'attacher à la photographie d'un instant ? Faut-il donc promouvoir tel collègue notoirement connu pour son insuffisance (très peu mais, hélas, il en est), mais

qui aura renseigné Signa, et barrer un collègue à la brillante carrière qui aura négligé de le faire ? Quel corps de direction souhaite-t-on ?

Au moment où l'on parle beaucoup de la modernisation du dialogue social, les représentants du personnel le disent avec solennité : assez. Recourons à un dialogue serein : pour leur part, les personnels de direction, quand ils ont suivi un mot d'ordre syndical, ne l'ont jamais personnalisé en incarnant le problème dans un responsable de la hiérarchie. Ne pas remplir Signa, par exemple, ce n'était pas contrarier un IA ou un Recteur, mais attirer l'attention de tous sur une défaillance du système.

Et donc, faire "payer" le personnel de direction, cela est non seulement injuste pour lui, mais aussi une atteinte à l'intelligence collective du corps de direction.

- Les autres problèmes, pour être moins graves, n'en méritent pas moins toute l'attention de la CAPN. On est surpris qu'à aucun moment les CAPA ne s'intéressent au **problème des agrégés hors classe** qui, s'ils partent à la retraite dans le corps de direction sans avoir eu leur promotion, verront leur retraite calculée sur une base inférieure... Alors soit on ne les recrute pas, soit on les promeut... De la même façon toutes les CAPA doivent "protéger" le flux des agrégés par une promotion plus "rapide" que celle des autres car c'est leur seule promotion. Il n'est donc pas choquant que pour une 1<sup>re</sup> classe déjà promue, il soit nécessaire d'attendre 15 à 20 ans pour la hors classe, alors que l'agrégé attendra 8 à 10 ans.

- Enfin, ne faut-il pas se pencher sur **le cas des collègues handicapés** qui obtiennent une dérogation à la mobilité mais qui ne peuvent être promus ? La loi du 11 février 2005, voulue fortement par le Président de la République, le permet, par exemple par son article 24 qui stipule « Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement [...] les employeurs prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs [...] d'accéder à un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser » : pourquoi ne pas l'utiliser (nous pensons à un collègue en fauteuil roulant de l'académie de Strasbourg). Dans une autre académie, le Président de la CAPA, parlant d'une collègue dont la fille est handicapée, et donc ne satisfaisant pas aux conditions requises, propose « d'échanger sur ce type de situations en CAPN ». Nous demandons donc une position de la CAPN sur ces cas particuliers liés à la loi sur le handicap. (Dans sa réponse,

Madame la Directrice a précisé que les collègues handicapés, ou qui ont un proche souffrant d'un handicap important et reconnu, pourraient faire partie du vivier de promouvables, même quand leur handicap les autorise à une dérogation à la mobilité).

- Enfin, les représentants SNPDEN souhaitent attirer l'attention de la CAPN sur **l'évolution des pratiques académiques** qui tendent à s'éloigner de plus en plus, voire à être contradictoires :
  - ⇒ dans certaines on utilise un barème, "outil d'aide à la décision", ou des critères, ou "une grille d'analyse", ou des points, dans d'autres, désormais minoritaires, on s'y refuse catégoriquement, dans l'une d'entre elles on ne fait pas même figurer l'ancienneté générale de direction
  - ⇒ dans presque toutes "l'effet mémoire" joue normalement mais dans une autre on décrète cette année que c'est fini...
  - ⇒ dans certaines on se préoccupe très justement de la place des adjoints, on mesure l'évolution de la parité hommes/femmes, ce qui est fort bien, dans d'autres on ne s'y intéresse pas...
  - ⇒ dans certaines on modifie ou non après discussion les propositions, ce qui est normal, dans une autre on écoute... et on décide après la commission ! Ce qui nous semble moins normal...
  - ⇒ dans certaines les diplômes comptent beaucoup, dans d'autres peu ou pas
  - ⇒ dans certaines on garde une logique académique pour la constitution des tableaux, dans d'autres on en reste à une juxtaposition plus ou moins pratisée de tableaux départementaux.

Peut-être faudra-t-il que la centrale interroge les pratiques académiques...

Certes, dans l'ensemble, les commissions paritaires académiques fonctionnent en donnant satisfaction, certes les procès-verbaux s'améliorent et témoignent d'un réel dialogue. Mais, persuadés que le rôle de la CAPN est de contribuer à cette amélioration, nous pensons utile de vous faire part, Madame la Directrice, de ces éléments afin d'y réfléchir ensemble

*Cette analyse a été réalisée :*

- avec les documents préparatoires à la CAPN
- avec les procès-verbaux des académies suivantes : Aix-Marseille, Amiens, Besançon, Bordeaux, Caen, Clermont-Ferrand, Corse, Créteil, Dijon, Grenoble, Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Lille, Lyon, Limoges, Martinique, Montpellier, Nancy-Metz, Nantes, Nice, Orléans-Tours, Paris, Poitiers, Reims, Rennes, Rouen, Strasbourg, Toulouse, Versailles, Mayotte, Nouvelle-Calédonie, AEFE (CPC).

# Le reclassement lors d'une promotion

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

Dès leur nomination à la 1<sup>re</sup> classe, les intéressés sont classés conformément au tableau ci-après :

SITUATION EN 2 <sup>e</sup> CLASSE			SITUATION APRÈS RECLASSEMENT DANS LA 1 <sup>re</sup> CLASSE			
ÉCHELON	INM	ANCIENNETÉ		ÉCHELON	INM	ANCIENNETÉ
6	539	inférieure ou égale à 8 mois	⇒	6	593	3/4 de l'ancienneté acquise majorés de 1 an 6 mois
6	539	supérieure à 8 mois	⇒	7	635	3/4 de l'ancienneté acquise au-delà de 8 mois
7	567	inférieure ou égale à 1 an 3 mois	⇒	7	635	4/5 de l'ancienneté acquise majorés de 1 an
7	567	supérieure à 1 an 3 mois	⇒	8	684	11/9 de l'ancienneté acquise au delà de à 1 an 3 mois
8	617	inférieure ou égale à 1 an 4 mois	⇒	8	684	13/16 de l'ancienneté acquise majorés de 11 mois
8	617	supérieure à 1 an 4 mois	⇒	9	734	5/7 de l'ancienneté acquise au-delà de 1 an 4 mois
9	662	inférieure ou égale à 2 ans 1 mois	⇒	9	734	4/5 de l'ancienneté acquise majorés de 10 mois
9	662	supérieure à 2 ans 1 mois	⇒	10	783	4/5 de l'ancienneté acquise au-delà de 2 ans 1 mois
10	696	inférieure ou égale à 5 ans 4 mois	⇒	10	783	13/32 de l'ancienneté acquise majorés de 4 mois
10	696	supérieure à 5 ans 4 mois	⇒	11	821	3/4 de l'ancienneté acquise au-delà de 5 ans 4 mois dans la limite de 3 ans

### Exemples :

- A.** est au 10<sup>e</sup> échelon (INM 696) de la 2<sup>e</sup> classe avec une ancienneté de 4 ans 3 mois au 1<sup>er</sup> janvier 2007, date à laquelle il est promu en 1<sup>re</sup> classe.  
 Il est classé au 10<sup>e</sup> échelon (INM 783) son ancienneté est égale aux 13/32 de 4 ans 3 mois majorés de 4 mois, soit 20 mois 22 jours majorés de 4 mois soit 24 mois 22 jours soit 2 ans 22 jours  
 A sera promu au 11<sup>e</sup> échelon lorsque son ancienneté dans le 10<sup>e</sup> sera de 2 ans 6 mois soit le 9 juin 2007.
- B.** est au 10<sup>e</sup> échelon (INM 696) de la 2<sup>e</sup> classe avec une ancienneté de 8 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2007, date à laquelle il est promu en 1<sup>re</sup> classe.  
 Il est classé au 11<sup>e</sup> échelon (INM 821) avec une ancienneté égale aux trois quarts de (10 ans – 5 ans 4 mois) soit trois quarts de 4 ans 8 mois soit 3 ans et 6 mois, mais cette ancienneté est limitée à 3 ans.  
 B est donc reclassé au 1<sup>er</sup> janvier 2007 au 11<sup>e</sup> échelon avec une ancienneté de 3 ans.

## LE RECLASSEMENT EN HORS CLASSE

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

Dans la limite de l'ancienneté exigée à l'article 16 pour une promotion à l'échelon supérieur, ils conservent l'ancienneté qu'ils avaient acquise dans l'échelon de leur ancien grade lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle que leur aurait procurée un avancement

d'échelon dans leur ancien grade. Les personnels de direction de 1<sup>re</sup> classe, ayant atteint le onzième échelon de ce grade, conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes conditions et limites, lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle que leur avait procurée leur nomination audit échelon » (article 19 du décret statutaire 2001-1174)

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

ÉCHELON	INM	DURÉE DANS L'ÉCHELON
1	400	1 an
2	436	1 an
3	478	1 an
4	518	2 ans
5	554	2 ans
6	593	2 ans
7	635	2 ans
8	684	2 ans
9	734	2 ans 6 mois
10	783	2 ans 6 mois
11	821	

## Échelonnement indiciaire de la hors classe

ÉCHELON	INM	DURÉE DANS L'ÉCHELON
1	658	1 an 6 mois
2	696	1 an 6 mois
3	735	2 ans
4	776	2 ans
5	821	3 ans
6 A1	881	
6 A2	916	
6 A3	963	

### Exemples :

**C.** est au 8<sup>e</sup> échelon (INM 684) de la 1<sup>re</sup> classe avec une ancienneté de 1 an 8 mois, au 1<sup>er</sup> janvier 2007, date à laquelle il est promu en hors classe. Il est reclassé au 2<sup>e</sup> échelon (INM 696)

Gain :  $696 - 684 = 12$  points

Un avancement d'échelon en 1<sup>re</sup> classe aurait procuré  $734 - 684$  soit 50 points donc conservation de l'ancienneté dans la limite de 1 an 6 mois.

Passage immédiat au 3<sup>e</sup> échelon (INM 735)

C est reclassé au 1<sup>er</sup> janvier 2007 au 3<sup>e</sup> échelon de la HC sans ancienneté.

**D.** est au 11<sup>e</sup> échelon (INM 821) de la 1<sup>re</sup> classe avec une ancienneté de 8 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2007 date à laquelle il est promu en hors classe.

Il est reclassé au 5<sup>e</sup> échelon (INM 821) et conserve 3 ans d'ancienneté. Il est donc immédiatement promu au 6<sup>e</sup> échelon, échelle lettre A, 1<sup>er</sup> chevron.

Il sera promu au 2<sup>e</sup> chevron (6A2) le 1<sup>er</sup> janvier 2008.

Il sera promu au 3<sup>e</sup> chevron (6A3) le 1<sup>er</sup> janvier 2009.

# liv

## GUIDE DE L'APPRENTI

La Documentation française

Collection « les indispensables jeunes » - 208 pages



Destiné aux jeunes intéressés par la formation en apprentissage, ce guide pratique, format de poche, décrit en 58 fiches synthétiques tout ce qu'ils doivent savoir avant d'entrer dans cette voie.

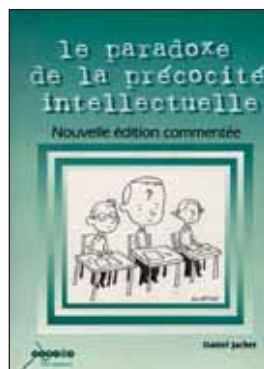
Il présente tous les aspects pratiques et juridiques de ce type de formation, donne des conseils et des adresses de sites internet. Il répond ainsi à des questions telles que : pourquoi choisir une formation en apprentissage ? Pour quel métier, pour quel diplôme ? Quel est le statut de l'apprenti ? A-t-il le droit d'être rémunéré ? Comment se déroule sa formation ?...

Le document intègre l'actualité juridique la plus récente, résultant du plan de cohésion sociale ou de la loi du 31 mars 2006 « pour l'égalité des chances » qui crée notamment l'apprentissage junior.

## LE PARADOXE DE LA PRÉCOCITÉ INTELLECTUELLE

Daniel JACHET – Scéren-CRDP Haute Normandie

139 pages



La précocité intellectuelle suscite toujours nombre de publications, colloques et initiatives pour tenter de mieux la comprendre.

Cette nouvelle édition de l'ouvrage de Daniel Jachet, principal de collège au Havre, a la particularité de retracer

# r e s

la nature des difficultés décelées à l'école chez certains des enfants repérés précoces, pour qui coexistent échecs et réussites remarquables. S'adressant avant tout aux professeurs des écoles et des collègues, mais aussi aux personnels d'inspection, de direction, voire aux parents, il constitue une source de réflexion et d'information sur le sujet et fait notamment un point sur l'intégration de ces élèves précoces au sein de l'Éducation nationale.

**L'auteur:** Successivement professeur de physique au lycée d'Abbeville, au lycée Roland Garros du Tampon à la Réunion, au lycée Schoelcher de Fort de France et au lycée Robert Schuman du Havre, puis censeur de lycée, Daniel Jachet est actuellement principal du collège Joliot Curie au Havre.

## LE COLLÈGE UNIQUE, POUR QUOI FAIRE ?

Les élèves en difficulté au cœur de la question Jean-Paul Delahaye – Editions Retz - Collection « Défis d'éducation » 160 pages



« Beaucoup de voix s'élèvent aujourd'hui contre le collège unique, instauré en 1975, sous prétexte qu'il provoquerait un échec scolaire élevé et qu'il serait ingérable à cause de l'inadaptation de certains publics de collégiens. L'auteur veut répondre à ces critiques de deux façons : d'une part, en rappelant la logique politique à l'œuvre dans la fondation du collège unique, et d'autre part, en interrogeant en historien tous les dispositifs de gestion des élèves en difficulté mis en place dès les premières années de la réforme. [...] »

En suivant pas à pas la réforme depuis 1975 à nos jours, l'auteur aborde ainsi toutes les difficultés traversées par le collège unique, et passe au crible les instructions et rapports officiels publiés régulièrement

par les responsables en charge du pilotage et de l'évaluation de la réforme.

Il souligne que très tôt les différents problèmes rencontrés, notamment relatifs aux « élèves en difficulté », ont donné lieu à des diagnostics et à des pistes d'actions, sans que ces prescriptions aient un impact suffisant. Il pose alors la question : « voulons-nous une école obligatoire commune à tous ou voulons-nous organiser des filières scolaires précoces en fonction de l'origine socio-économique des élèves au risque d'élargir la « fracture sociale » dans le pays ? »

**L'auteur:** Jean-Paul Delahaye, est IGEN et professeur associé à l'Université René Descartes – ParisV.

## LAÏCITÉ, VÉRITÉ, ENSEIGNEMENT

Scéren-CRDP Bourgogne/ESEN  
Coordonné par A. Rebeyrol et M. Reverchon-Billot sous l'autorité de Dominique Borne – 128 pages



Coédité par le CRDP de Bourgogne et l'École Supérieure de l'Éducation Nationale (ESEN), cet ouvrage est constitué de contributions issues du colloque « laïcité et vérité, le statut de la vérité dans les enseignements » organisé conjointement par l'IGEN, l'ESEN et la Direction de l'enseignement scolaire les 22 et 23 mars 2005.

Les contributions s'organisent autour de deux grands axes : une réflexion de nature épistémologique sur le statut de la vérité au cœur même des disciplines et une réflexion sur les liens qui unissent laïcité, vérité et autorité des savoirs. Elles permettent de débattre des démarches pédagogiques et des méthodes à mettre en œuvre dans les classes pour ancrer la laïcité dans les enseignements eux-mêmes. « Comment aider les élèves à distinguer savoirs, idéologie, opinion et vérité ? »

Comment aider les enseignants à ne pas se laisser entraîner dans des confrontations sans issue, tout en respectant le droit des élèves à la libre expression ? De quelle vérité relève l'enseignement du fait religieux ? Comment articuler dans les classes l'enseignement de la vérité, le doute méthodique et la formation du citoyen ? ... sont autant de questions que l'ouvrage tente d'éclairer.

## POUR UNE ÉCOLE PLUS PROCHE ET PLUS ÉQUITABLE

La Documentation française  
Rapport annuel des Inspections générales - IGEN/IGAENR – 228 pages



Comme en 2004 et en 2005, l'Inspection générale de l'Éducation nationale et l'Inspection générale de l'Administration de l'Éducation nationale et de la Recherche livrent un seul et même rapport annuel ; un troisième rapport commun un peu différent cependant des deux précédents puisque ce dernier s'attache uniquement aux travaux menés conjointement en 2005-2006 et ne consacre pas de développements spécifiques aux travaux respectifs de chaque inspection.

Au sommaire de ce rapport, les missions des Inspecteurs Généraux sur la mise en place de la LOLF dans les académies, l'évolution de la place et du rôle des IA-DSDEN, le dialogue avec les familles et la place des parents dans l'école, les services d'orientation et leur fonctionnement, ou encore la promotion de l'égalité des chances. Le document devrait apporter aux acteurs du système éducatif comme au grand public des éléments de réflexion susceptibles d'alimenter le débat actuel sur le fonctionnement et l'avenir de l'École.





Donatelle  
POINTEREAU

# Le SNPDEN et les mouvements associatifs de personnels de direction



## ESHA-FRANCE: QUE SE CACHE-T-IL DERRIÈRE CE SIGLE ?

Le fait associatif est répandu dans notre profession sur le plan international. Dans de nombreux pays existe une petite organisation de personnels de direction indépendante d'une affiliation syndicale, et la majorité de ceux-ci se retrouve dans des organisations d'enseignants avec une représentation spécifique dans les instances. La plupart de ces petites organisations sont en réalité des associations professionnelles sans affiliation syndicale. Cette situation est liée à l'absence de « statut » de nos collègues qui sont des « enseignants » et sont donc représentés dans les négociations collectives par les syndicats d'enseignants, la spécificité du métier étant peu prise en compte par les organisations. Nos collègues se retrouvent donc dans des associations. Ce n'est pas le cas en France car nous avons un statut et une identité et notre fait syndical est reconnu.

Grâce à l'action résolue et argumentée du SNPDEN sur le plan international, le mouvement syndical des personnels de direction est en train de se construire au niveau international par l'intermédiaire de l'IE et de la « charte professionnelle et d'éthique » proposée par le SNPDEN (cf. *Direction* n° 144 : Vie syndicale motion n° 1) et au niveau européen par l'intermédiaire du CSEE et de son action auprès de la commission européenne.

Aller vers le monde associatif est aussi une des recommandations de l'IE à ses adhérents. Le syndicalisme, même s'il peut trouver avec certaines associations des partenariats, ne peut confondre son horizon avec celui des associations. Dépasser les

frontières dans le domaine associatif de l'éducation est, pour nous, y donner un contenu, et relève d'une démarche syndicale. Nous avons un partenariat avec l'AFIDES (Association Francophone Internationale des Directeurs d'Établissements Scolaires) qui s'appuie sur des conceptions partagées (cf. *Direction* n° 124).

ESHA Europe est une association de personnels de direction européens du secondaire, d'échange de pratiques, résolument engagée dans l'Europe, que nous tenons à présenter à nos lecteurs.

Elle œuvre depuis 1988 à promouvoir la réflexion et la collaboration des personnels de direction européens dans le domaine de l'Europe et de l'éducation. La section française a été fondée en 1992 par Josette Launay. Pour savoir ce qui se cache derrière ce sigle un peu bizarre, nous avons interviewé Michel Assemat qui était le président d'ESHA France jusqu'en novembre 2006.

## MICHEL ASSEMAT, PROVISEUR, PRÉSIDENT DE ESHA FRANCE, POUVEZ-VOUS ME DIRE CE QUE SIGNIFIE ESHA ?

Lors de sa fondation en 1988 à Maastricht, aux Pays-Bas, les chefs d'établissement du second degré, anglais et hollandais en particulier, ont



choisi cet intitulé, en anglais « European Secondary Heads Association ».

En 1992, après quatre années d'observation, les Français ont gardé ce sigle. Et en 2004, nous avons remplacé « secondary » par « school »; **ESHA** a alors signifié « **European School Heads Association** ».

Dans de nombreux pays européens, le chef d'établissement peut diriger aussi bien une école primaire qu'un collège ou un lycée, c'est une question de formation des personnels. En France, le statut des directeurs d'école, qui devrait évoluer encore, pourrait permettre de faire adhérer aussi nos directeurs d'école.

En France, on dit: « **Association européenne des chefs d'établissement scolaire** ». Nos statuts et l'intitulé général ont été modifiés dans ce sens.

Vu l'importance des syndicats professionnels en Europe (31 pays adhèrent à ESHA, plus de 60 000 membres), il était souhaitable qu'une telle association voit le jour en France. Elle existe, elle vit depuis 14 ans, et la France a permis à deux proviseurs de qualité Yves de Saint Do et Marc Sackur de jouer un rôle important dans ESHA Europe. Marc Sackur a présidé deux ans l'association au niveau de l'Europe. Cette association a le rôle d'expert auprès de la Commission de Bruxelles.

#### QUELS SONT LES OBJECTIFS DE L'ASSOCIATION ?

1. Promouvoir la réflexion sur l'Europe de l'éducation par un réseau actif et solidaire de personnels de direction, dans tous les domaines pédagogiques, culturels, administratifs, être des relais actifs et influents de la politique éducative européenne et des programmes qui la favorisent.
2. Soutenir et participer aux diverses actions des pays de l'Union Européenne pour améliorer la qualité du système éducatif par :
  - la mise en commun d'expériences
  - l'analyse des innovations et des problématiques
  - la coopération internationale, intra-européenne
  - l'expertise auprès de la commission européenne.
3. Contribuer à intégrer la dimension européenne dans l'Éducation, à la faire vivre au quotidien dans nos établissements grâce à :
  - la mobilité, aux échanges d'élèves, d'enseignants, de personnels
  - l'apprentissage des langues européennes dès l'école primaire
  - une meilleure connaissance des cultures européennes, et du fonc-

tionnement, du management d'un établissement scolaire en Europe et des initiatives de nos institutions et tutelles.

4. Permettre à tout personnel de direction, aux inspecteurs, aux équipes éducatives, de prendre des initiatives à visée européenne, de développer des partenariats, d'agir en réseau, d'améliorer les compétences, de rencontrer des collègues motivés, d'accéder à des centres de ressources, d'échanger des réflexions, de partager savoir et savoir-faire au service d'une éducation européenne.

#### POURQUOI PERSONNELLEMENT VOUS ÊTES VOUS ENGAGÉ DANS CETTE ASSOCIATION ?

Depuis mon enfance, mon appartenance à un mouvement laïque d'éducation, ma formation d'enseignant hispaniste, j'ai eu une expérience très riche d'ouverture au monde, à l'Europe en particulier. Né à la fin de la guerre mondiale, l'objectif de réconciliation franco-allemande, d'amitié en Europe a été très fort pour moi. J'ai milité au sein d'associations de jeunesse, de comités de jumelage...

Toutes ces expériences, rencontres, ont forgé en moi un désir de participer à une construction qui me dépasse. Acteur, témoin, homme engagé dans la cité, j'ai pu participer à des stages de formateurs, d'animateurs de rencontres de jeunes, franco-allemandes en particulier. J'ai bénéficié de bourses d'études pour des voyages en Europe et dans le monde. En 1990, j'ai représenté la Franche Comté dans un séminaire sur les orientations et les politiques éducatives en faveur de l'Europe.

J'ai participé à de nombreux colloques et symposiums en Europe, j'ai animé des sessions ARION. Et naturellement, j'ai pris en 1993 des responsabilités au sein d'ESHA France – vice président d'Yves de Saint Do, de Marc Sackur, d'Agnès Alexandre. J'ai œuvré dans une équipe formidable, créative, dynamique à une multitude d'actions et de projets.

#### QUELLES SONT LES RELATIONS D'ESHA FRANCE AVEC LA COMMISSION EUROPÉENNE, AVEC LES AUTRES PAYS MEMBRES D'ESHA. DANS QUELLE LANGUE COMMUNIQUEZ VOUS ?

La Commission de Bruxelles a toujours soutenu l'action d'ESHA en

Europe, car les chefs d'établissement sont en première ligne pour impulser, coordonner, faciliter des projets. Les programmes européens Socrates, Comenius, Leonardo ont été des vecteurs d'ouverture, le programme ARION, un vecteur de liens, de connaissances entre acteurs du système éducatif. La réalité de l'Europe - et nous sommes dans l'Europe, ne l'oublions pas! - passe par l'École, elle entre dans les esprits (programme d'études, langues vivantes, classes européennes, semaine de l'Europe, appariements, projets divers...). N'oublions pas qu'ESHA joue le rôle d'expert auprès de la Commission européenne.

L'anglais est une langue de communication, à nous français d'imposer notre langue aussi, car nous sommes à la charnière Nord Sud, et le Sud compte beaucoup sur nous. Il en va de l'ouverture aux relations méditerranéennes.

#### DANS LA DIVERSITÉ DU PAYSAGE ÉDUCATIF EUROPÉEN, PARVENEZ VOUS À DÉFENDRE UNE CULTURE COMMUNE DE L'ENCADREMENT ÉDUCATIF ?

Chaque pays a son histoire, sa culture, ses spécificités. Il n'existe pas de modèle. Nous sommes unis dans la diversité. Les personnels de direction ont des statuts différents, enseignants détachés, managers formés à l'Université, cadres particuliers. Des études récentes ont montré ces différences de recrutement, de formation, d'évaluation. Certains chefs d'établissement enseignent encore, d'autres sont déchargés de tout souci d'intendance (gestion matérielle et financière) d'autres encore sont élus par leurs pairs.

De la comparaison des statuts on peut tirer une philosophie: le personnel de direction français assume pour sa part une charge de responsabilités énorme. Mais nous ne recrutons pas nos professeurs, nous ne définissons pas les programmes, ni les critères d'évaluation comme dans certains pays.

Nous sommes tous confrontés aux mêmes problèmes de société, aux mêmes enjeux de formation de qualité pour la jeunesse. Les analyses françaises sont très appréciées, sous le regard de l'Europe. Nos valeurs, la laïcité en particulier - nous y avons consacré un colloque - intéressent beaucoup.

De plus en plus, l'aspect managérial et le rôle pédagogique du chef d'établissement vont dominer. La façon d'exercer nos responsabilités, d'exprimer le champ d'autonomie de l'établis-

sement, et d'assurer les conditions de la réussite pédagogique et éducative de l'élève, nous unit dans une même direction, malgré nos spécificités françaises.

**PENSEZ-VOUS QUE L'ON  
PUISSE APPRENDRE DES  
AUTRES SYSTÈMES  
ÉDUCATIFS ?  
PENSEZ-VOUS QU'ILS SOIENT  
AMENÉS À SE RESSEMBLER  
DE PLUS EN PLUS  
PUISQU'ILS SONT CONFRONTÉS  
AUX MÊMES ENJEUX ?**

Apprendre oui, confronter, observer oui. Les colloques européens permettent d'ouvrir des pistes comparatives, par exemple sur la formation, le pilotage, l'éthique, du chef d'établissement, ou ses responsabilités. Mais chaque pays a sa liberté, choisit son chemin, a une histoire. Ici un livre blanc, là, un système se reconstruit, d'autres sont dans des voies inédites avec des méthodes, des matériels de haut de gamme... Tout va très vite, chaque pays a ses contingences, ses hommes, ses réticences. Il y a des orientations générales : objectifs à l'horizon 2010 (Lisbonne) par exemple.

On s'aperçoit qu'on s'enrichit des échanges, qu'on ne peut ni copier, ni adapter, car il n'y a aucun modèle. Le fait de se décentrer nous fait réaliser que le système français offre beaucoup de points d'excellence car les ambitions de la nation sont fortes. Beaucoup de pays s'inspirent de notre modèle, mais les défis sont semblables pour chacun.

Nos colloques nationaux (depuis 1993) auxquels participent toujours des collègues européens ont porté sur la décentralisation (2003), le fait religieux à l'École (2004), l'autonomie (2005), l'enseignement des sciences (2006); ils ont permis à de nombreux collègues de s'ouvrir à la mise en perspective européenne. En 2007, nous traiterons de l'éthique et du pilotage. Auparavant nous avons aussi traité de sujets tels que l'idée de nation, l'histoire dans l'enseignement européen, le chef d'établissement et les collectivités territoriales.

Notre association milite pour qu'une formation à l'international et à l'Europe fasse partie de la formation des cadres éducatifs. Ainsi notre colloque sur l'enseignement des sciences qui a eu lieu en novembre 2006 au salon EDUCATEC (dans le cadre du Salon de l'Éducation) sera suivi d'un séminaire à l'ESEN en mars 2007 sur le même sujet.

**QUELLES ACTIONS  
AVEZ VOUS MENÉES  
CES DERNIÈRES ANNÉES ?**

Essentiellement dans deux domaines : en plus de l'organisation de colloques dont nous venons de parler et qui ont toujours reçu l'aide et la reconnaissance de nos tutelles, nous avons impulsé de nombreux projets éducatifs européens : éducations à la citoyenneté, ouvertures linguistiques, environnement, etc.

Les projets E. Twinning, jumelages d'établissements par internet, Elos : Europe as a Learning environment (actions de citoyenneté active pour connaître l'Europe), la participation au projet ESLN : European School Leadership Network, module de formation continue européen par internet font partie des actions d'ESHA. Notre rôle est d'impulser, de relayer, de travailler en collaboration avec les DARIC.

ESHA organise des biennales européennes sur des sujets de préoccupation commune aux personnels de direction ; elles ont lieu dans toute l'Europe : Cork 1996, Maastricht 1998, Malmö 2000, Tallinn 2002, Stavanger 2004, Rome 2006 - dont le thème était : autonomie, réussite scolaire et responsabilité. Nous nous sommes d'ailleurs félicités de la participation du SNPDEN à notre dernière biennale. Ces colloques permettent de nouer des contacts avec des collègues de toute l'Europe.

Le bureau d'ESHA se réunit 2 fois par an, ce qui permet un travail régulier avec nos collègues européens.

**POUVEZ-VOUS CITER  
DES EXEMPLES DE RETOMBÉES  
CONCRÈTES POUR UN  
ÉTABLISSEMENT SCOLAIRE  
DONT LE CHEF  
EST MEMBRE D'ESHA ?**

On n'adhère pas à ESHA si l'on n'est pas déjà soi-même convaincu d'implanter une dimension européenne : jumelages et appariements, classes européennes, diversité linguistique, label européen des langues, accueil des assistants de langues, projets multiples (Socrates, Comenius, Leonardo, Arion)...

L'adhésion à ESHA permet de mieux cultiver un sens d'appartenance à l'Europe et forme un terreau propice à la création de clubs Europe, à l'instauration d'un coin Europe au CDI, à la participation au Parlement européen des Jeunes. L'association permet de rencontrer des collègues partageant les mêmes motivations pour la dimension européenne et l'appartenance à

un tel réseau ne manque pas de nous stimuler. Nous entretenons des rapports fructueux avec de nombreuses associations européennes telles que l'AEDE (Association européenne des enseignants).

ESHA ne m'a jamais déçu en 14 ans et j'ai côtoyé de nombreux chefs d'établissement européens engagés et remarquables dans leur action.

En 14 ans, la France n'a jamais organisé de biennale d'ESHA (600 à 800 chefs d'établissement européens rassemblés...). C'est à faire!

Propos recueillis par notre collaboratrice : Paule Beaufilets

Contacts ESHA :  
secr-gen.ESHA-France@laposte.net  
**Site internet d'ESHA-France**  
**www.esha.org**

# vie syndicale



Donatelle  
POINTEREAU

## Pour des services publics de qualité accessibles à tous

La Confédération européenne des syndicats (CES) lance une pétition à l'échelle européenne « Pour des services publics de qualité, accessibles à tous ».

Cette pétition appelle la Commission européenne à proposer une loi européenne ou une directive-cadre\* qui protège et renforce les services publics. La pétition est accessible sur le site de l'UNSA : [www.unsa.org](http://www.unsa.org), rubrique « l'UNSA et l'Europe » puis « confédération européenne des syndicats ».

Les services publics - connus dans l'Union européenne (UE) sous le nom de

services d'intérêt général (SIG) et services d'intérêt économique général (SIEG)- sont indispensables pour chaque citoyen (ne). Ils sont déterminants pour la qualité de vie des citoyen(ne)s et ils sont essentiels pour la cohésion sociale, économique et régionale dans l'UE. C'est pour ces raisons que la CES considère l'accès universel aux services publics comme un droit fondamental.

Les SIG couvrent plusieurs domaines : énergie, fourniture d'eau, gestion des déchets, services sociaux et de santé,

éducation et services postaux. Ces services ne peuvent pas seulement être régis par des règles commerciales et du libre marché, car les plus démunis en seraient toujours exclus. La CES estime que ces services nécessitent un cadre légal solide en Europe afin d'assurer la continuité de leurs prestations et un accès équitable pour tous.

\* La terminologie européenne utilise généralement le mot "directive" ou "directive-cadre" pour désigner la loi, la législation

### JE SIGNE LA PETITION EUROPEENNE

*Les services publics\*\* sont essentiels pour la cohésion sociale, économique et régionale de l'Europe. Ces services doivent être de grande qualité et accessibles à tou(te)s les citoyen(ne)s. Jusqu'à présent, les privatisations ou les libéralisations (notamment dans les secteurs de l'énergie, la Poste, les télécommunications) étaient les seules alternatives proposées au développement des services publics. Il est temps de trouver d'autres solutions !*

*C'est la raison pour laquelle nous appelons la Commission à proposer une législation européenne pour les services publics visant à :*

- faire prévaloir l'intérêt général incarné par les services publics, permettre l'accessibilité des services publics à tou(te)s,
- renforcer les services publics pour consolider les droits fondamentaux des citoyen(ne)s,
- garantir plus de sécurité juridique pour permettre le développement durable des missions de service public,
- donner aux services publics une base juridique solide afin de les protéger contre les attaques du tout marché.

\*\* Les services publics sont appelés services d'intérêt général (SIG) et services d'intérêt économique général (SIEG) dans la terminologie européenne

### LA CONFEDERATION EUROPEENNE DES SYNDICATS (CES)

Contact : [etuc@etuc.org](mailto:etuc@etuc.org)

*Elle a été créée en 1973 afin de défendre les intérêts des travailleurs au niveau européen et de les représenter devant les organes de l'Union européenne (UE). Le processus d'intégration européenne, avec l'euro, la Constitution européenne et l'incidence grandissante de la législation européenne sur la vie de tous les jours, ont changé le cadre d'action des syndicats. Pour défendre leurs membres et négocier en leur nom efficacement au niveau national, ils doivent coordonner leurs activités et leurs politiques sur le plan européen. Pour influencer l'économie et la société au sens large, ils se doivent de parler d'une même voix et d'agir de concert au niveau européen. C'est la raison d'être de la CES. L'objectif de la CES : établir une UE avec une dimension sociale forte garantissant le bien-être de l'ensemble de ses citoyens. Attachée au développement d'un mouvement syndical européen unifié, la CES avait déjà accueilli de nombreux syndicats membres des pays d'Europe centrale et orientale avant même l'élargissement de l'UE de mai 2004.*

*À l'heure actuelle, la CES regroupe 81 organisations membres de 36 pays européens, ainsi que 12 fédérations syndicales européennes, soit plus de 60 millions de membres, ainsi que des organisations ayant un statut d'observateur en Macédoine et en Serbie. D'autres structures syndicales telles que EUROCADRES (Conseil des cadres européens) et la EFREP/FERPA (Fédération européenne des retraités et personnes âgées) opèrent sous l'égide de la CES. En outre, la CES coordonne les activités des 39 CSI (Conseils syndicaux interrégionaux), qui organisent la coopération syndicale au niveau transfrontalier. La CES est un des partenaires sociaux européens et est reconnue par l'Union européenne, par le Conseil de l'Europe et par l'Association européenne de libre-échange (AELE) en tant qu'unique organisation syndicale interprofessionnelle représentative au niveau européen. Le SNPDEN, par son affiliation à l'UNSA Éducation, est membre de la CES et de sa branche éducative le CSEE : Conseil syndical éducatif européen.*

*Donatelle Pointereau représentait le SNPDEN au sein de la délégation UNSA Éducation au comité directeur du CSEE à Luxembourg les 3 et 4 décembre 2006.*



Pierre  
RAFFESTIN

# Dualisme scolaire — situation de l'enseignement privé en France

Le présent article a pour objectif de préparer la prochaine réunion du groupe Laïcité-Vigilance-Action prévue début mars. Nul doute que la laïcité sera un sujet de première importance et d'interventions lors de la prochaine campagne présidentielle : on reviendra sur « l'actualisation » de la loi de 1905 sur laquelle le SNPDEN s'est prononcé au congrès de Dijon, sur le dualisme scolaire... entre autres...

## LA PLACE DU PRIVÉ DANS L'ENSEIGNEMENT FRANÇAIS

Un premier constat : l'enseignement privé en France représente 18 % à 20 % de la population scolarisée. Il est quasi exclusivement catholique pour l'enseignement élémentaire et secondaire. La hiérarchie catholique manie subtilement l'ambiguïté concernant son réseau scolaire. Elle prône volontiers son respect de la liberté de conscience, sa volonté d'intégration au service « d'intérêt national d'éducation ».

Elle sollicite les textes en prétendant s'appuyer sur la loi Debré pour revendiquer la parité avec l'École publique, alors que le vocable « parité » ne figure pas dans la loi. Cette revendication n'est pas recevable, l'école privée n'ayant pas les contraintes et obligations de l'École publique.

L'École catholique n'est pas une reproduction parallèle de l'École publique car, en fait, elle ne reconnaît pas la distinction entre sphère privée et sphère publique. Elle réaffirme que les parents jouissent d'une véritable liberté dans le choix des écoles, ce qui est la négation de la carte scolaire, base éventuelle de l'organisation.

Son projet est politique puisqu'il prétend « prendre part institutionnellement à la responsabilité de la nation vis-à-vis de l'enseignement et de l'éducation ».

L'enseignement catholique est porteur d'un projet éducatif s'appuyant sur la religion. Cette dimension est clairement formalisée dans son document promulgué par le Conseil Permanent qui n'a que dix ans, d'où son actualité. Extrayons de ce document les affirmations ci-dessous, jamais démenties :

**« Une communauté chrétienne ayant pour base un projet éducatif enraciné dans le Christ et son évangile.**

**L'enseignement catholique ne peut pas renoncer à la liberté de proposer le message et d'exposer les valeurs de l'éducation chrétienne. L'École catholique est donc elle-même un lieu d'évangélisation.**

**Dans chaque établissement catholique d'enseignement, le projet se réfère explicitement à l'évangile et à l'enseignement de l'Église catholique. »**

Toutefois, une divergence d'orientation sur l'école catholique se fait actuellement jour dans la hiérarchie catholique. Une première tendance reste très traditionaliste et réaffirme l'enracinement très chrétien de l'école. Une seconde tendance souhaite relativiser cette identité, pour accueillir plus de familles et s'inscrit dans une logique concurrentielle de type libéral. Si on reprend les récents débats de l'Assemblée plénière de l'épiscopat français, en novembre 2006, la seconde tendance serait majoritaire, ce qui donnera un autre contenu au dualisme scolaire si elle devait s'imposer.

L'École catholique est concurrente de l'École publique et elle institutionnalise cette concurrence allant jusqu'à préconiser que « s'il n'y a pas d'école où est donnée une éducation imprégnée d'esprit chrétien, il appartient à l'Évêque diocésain de veiller à ce qu'il en soit fondé »

L'École catholique a bien une portée idéologique déterminée, la généralisation de son modèle conduirait au communautarisme.

## LA CONSTRUCTION PROGRESSIVE DU DUALISME SCOLAIRE

Depuis le début du XX<sup>e</sup> siècle, la problématique de l'École catholique est avant tout celle des rapports entre l'État et l'Église catholique institutionnalisée par la loi de séparation des Églises et de l'État du 9 décembre 1905.

Jamais la liberté d'enseignement (dans une école publique, dans une école privée, dans la famille) n'a été remise en cause et cette liberté a fait l'objet d'une reconnaissance constitutionnelle en 1977, par le Conseil Constitutionnel, lors d'une saisine de la loi Guermeur par le groupe socialiste de l'Assemblée Nationale. Mais la reconnaissance de cette liberté n'implique pas le financement par l'État des formes d'enseignement non publiques qui reste du domaine de la décision politique. L'accusation d'atteinte à cette liberté en 1984 (échec du projet Savary) relevait du procès d'inten-

tion le plus éhonté. La question de l'École confessionnelle a fait l'objet de nombreux contacts entre les responsables politiques français et ceux du Vatican : ainsi en 1939 entre Pie XII et E. Daladier, en 1954, une amorce de négociation entre G. Mollet (SFIO) et R. Lecourt (MRP) renouvelée en 1964 peu de temps avant la campagne présidentielle de 1965. Dès la libération, une commission présidée par A. Philipp pour examiner les modalités de regroupement des deux réseaux d'école, le réseau catholique ayant été développé par le régime de Vichy, se solda par un échec.

C'est dans ce contexte que fut votée, à une écrasante majorité (427 voix contre 71), la loi Debré, le 31 décembre 1959.

Elle apparaît comme un aboutissement logique et elle reste, officiellement, la loi de référence pour l'enseignement privé. Or, l'évolution de cette loi la rend obsolète car elle a été détournée. Au départ, la loi Debré ne reconnaît que des établissements considérés individuellement et elle récusait leur structuration en réseau. Il en est tout autrement depuis 1971 avec l'initiative de G. Pompidou de pérenniser les contrats.

Dans la foulée, des accords négociés entre l'État et la hiérarchie catholique entérinent et développent le dualisme scolaire :

1977 : Loi Guerneur prévoit le financement des enseignants du privé.

1985 : « Les mesures pratiques » de J.-P. Chevènement avec réglementation du financement.

1992 : Accord Lang-Coupet

13 août 2004 : extension du financement des établissements privés.

**Nous sommes bien dans une logique dualiste.**

## ORIENTATION POUR LE TRAVAIL SYNDICAL

Le développement du dualisme scolaire doit solliciter toute notre attention, car nous sommes sans doute arrivés à un point de rupture où se structureront deux réseaux scolaires officiels et identifiés.

Dans chaque académie, il nous faut mesurer l'impact de l'enseignement privé, afin d'orienter utilement notre réflexion.

Sur le fond ne doit-on pas s'interroger sur le fait qu'une part significative de l'opinion publique entérine le fait que l'enseignement privé catholique ait raison de se présenter comme un modèle paré de toutes les vertus face à un enseignement public qui serait coûteux, non réformable, non évolutif et responsable des nombreux maux de la société française ? Apportons-nous les réponses qu'il faut, quand il faut ?

Ne doit-on pas réfléchir sur l'augmentation des demandes d'ouvertures d'établissements particularistes : lycée arménien en Seine Saint-Denis, lycée musulman de Lyon... N'est-ce pas le symbole de notre échec dans une certaine politique d'intégration ?

# retraite

## N'oubliez pas la MGEN



Façoise CHARILLION

Quelques démarches sont nécessaires pour actualiser votre situation et assurer la continuité de vos droits.

En effet, **vos droits aux prestations de la Sécurité Sociale seront établis à titre définitif lorsque vous aurez pu fournir à votre section départementale MGEN de votre résidence (éventuellement la contacter pour effectuer votre rattachement si vous déménagez) une photocopie recto verso de votre titre de pension.** Dans l'attente de ce document vous pouvez transmettre l'une des pièces justificatives en votre possession : arrêté de mise à la retraite, attestation de liquidation de pension, certificat d'avance sur pension.

Le taux est différent de celui appliqué aux membres participants actifs : 2,9 % depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005. L'assiette de calcul de cotisation est basée sur le montant brut de la pension personnelle servie par l'Administration. Sont exclues la majoration pour enfants, la majoration pour assistance d'une tierce personne, la rente accident de travail ou l'allocation temporaire d'invalidité. La cotisation minimum des retraités cotisant à 2,9 % est égale à 30,93 € par mois, la cotisation plafond à 108 € par mois.

Le veuf ou la veuve, titulaire d'une pension de réversion, peut demander son admission personnelle à la MGEN dans la catégorie des retraités. Cette demande doit être formulée dans les 12 mois suivant le décès du conjoint membre participant. Toutefois cette adhésion n'est possible que si l'intéressé(e) possédait, à la date du décès, la qualité de « bénéficiaire » de la MGEN.

La MGEN compte 101 sections départementales à l'écoute de ses adhérents. Elle offre entre autres prestations un service d'aide à domicile ou une allocation dépendance.

Le service d'aide à domicile en cas de maladie, d'hospitalisation par exemple, apporte une aide pour l'accomplissement des tâches ménagères (maximum 40 heures par mois) entre un mois et un an maximum éventuellement renouvelable sur présentation d'un justificatif médical annuel. Au-delà, il est possible de constituer un dossier « dépendance » lorsque l'état de santé de l'assuré le justifie. La prestation est calculée suivant les ressources et la composition du groupe familial : elle est de l'ordre de 1,52 € par heure minimum à 9,15 € par heure maximum.

Pour venir en aide aux mutualistes de plus de 60 ans invalides ou dépendants l'allocation dépendance apporte une aide financière personnalisée, des conseils pratiques et des services. Elle est attribuée annuellement par l'assemblée générale en fonction des ressources de la mutuelle et peut être modulée en fonction de la situation familiale et sociale, la modulation est variable en cas de perception de la majoration pour tierce personne, de l'aide sociale, de l'allocation compensatrice tierce personne, l'allocation personnalisée d'autonomie, ou la prestation spécifique dépendance. Le mutualiste peut prétendre à cette allocation tant qu'il relève du dispositif dépendance MGEN. Dans chacun de ces cas, prendre contact avec votre section MGEN qui vous orientera en ce qui concerne les formalités à accomplir.



Jean-Claude  
LAFAY

# & éducation

## Formations post-bac et LMD : enfin nous avançons

Le CNESER a adopté, dans sa séance du 18 décembre 2006, les projets de décrets prévoyant le rattachement des classes post-baccalauréat des lycées au cadre européen de l'enseignement supérieur. Les premiers projets nous avaient été communiqués fin décembre 2005 et ne nous satisfaisaient pas; aussi avons-nous adressé un certain nombre de propositions d'amendements. Après une interruption de plusieurs mois, la concertation avait repris en octobre 2006 sur des projets de texte intégrant presque intégralement ces amendements.

Si le processus désormais bien engagé se poursuit normalement, nous aurons obtenu la réalisation de l'un de nos mandats du congrès de Nantes, en 2002, sur les classes post-baccalauréat des lycées, après avoir conduit le ministère et nos principaux partenaires à traiter ce dossier simultanément sur les C.P.G.E. et les S.T.S.

Isabelle Bourhis représentait le SNPDEN au CNESER du 18 décembre, comme expert désigné par la fédération UNSA Education pour les textes relatifs aux classes préparatoires aux grandes écoles et aux STS. La déclaration faite au CNESER a rappelé notre démarche et exposé les raisons de notre accord sur des textes que nous avons pu faire évoluer sensiblement dans le sens que nous souhaitions, malgré divers blocages qu'il aura fallu surmonter.

Notre ultime amendement sur les STS a été accepté par le représentant du ministère au CNESER sous réserve de validation.

### UNE CONCERTATION INTERROMPUE, PUIS RÉCEMMENT ACCÉLÉRÉE

Rien ne semblait avancer depuis janvier 2006 (des blocages ayant pour raison - ou prétexte - des oppositions irréductibles entre les associations de professeurs de classes préparatoires et la Conférence de Présidents d'Université menaçant un processus annoncé

fin 2006 comme très rapide). Nous avons fait état, auprès du cabinet de ministre, de notre inquiétude face à ce qui apparaissait comme une impasse, et présenté à nouveau nos propositions.

La concertation a repris à l'automne 2006, sous des formes différentes, avec, cette fois, une attente manifeste de solution. Le SNPDEN a ainsi participé, en septembre et octobre 2006, à deux réunions avec la Direction d'Enseignement Supérieur, représentée par M. Joly, Directeur adjoint, et M. Boichot, chargé de mission sur les classes post-baccalauréat au plan national, assistés de leurs collaborateurs, qui ont relancé une concertation en sommeil depuis plusieurs mois.

Ces réunions concernaient en effet les projets de textes relatifs aux modalités d'intégration des classes de BTS et des CPGE dans le cadre du LMD, qui nous avait été présentés en décembre 2005, et avait donné lieu à des rencontres bilatérales en janvier 2006. Nous avons, à cette époque, présenté un certain nombre de propositions d'amendements.

La première réunion, le 25 septembre 2006, nous concernait seuls (délégation : Philippe Guittet, Jean-Claude Lafay, Isabelle Bourhis). Nous avons ensuite été reçus avec le SNES, le 3 octobre 2006 (pour le SNPDEN : Jean-Claude Lafay, Isabelle Bourhis ; pour le SNES : Jean-Hervé Cohen, Thierry Reygades).

Le processus de décision a semblé ainsi s'accélérer, selon l'engagement du cabinet du ministre : il s'agissait en effet, après rencontre avec les organisations les plus représentatives dans les lycées, et au vu de la convergence de leurs observations, de présenter au Conseil Supérieur de l'Education puis au CNESER, peut-être dès novembre (finalement le 18 décembre...), les projets définitifs de décrets, en vue de la parution du texte avant la fin de l'année civile. Les associations spécialisées et la CPU devaient entre-temps être également consultées. Le CNESER, finalement, s'est prononcé favorablement dans sa séance du 18 décembre (voir ci-contre), le Conseil Supérieur de l'Education devant à son tour se saisir du dossier fin janvier.



Isabelle  
BOURHIS

## LES NOUVELLES RÉPONSES DU MINISTÈRE À NOS PROPOSITIONS.

Ces propositions n'étaient pas nouvelles, nous les avons déjà présentées à la CPU, au ministère, et à divers partenaires, mais elles ont cette fois servi à répondre, de manière pratique, aux problèmes en suspens, alors que les projets présentés par le ministère en janvier étaient loin de nous satisfaire.

Dans le cadre de la validation des crédits, nous demandions ainsi une référence explicite des ECTS (mentionnés dans les attestations descriptives) aux maquettes nationales des programmes de STS et de CPGE. Cela supposait une définition réglementaire nationale des maquettes pédagogiques « traduites » dans le contexte européen commun.

Le renvoi simpliste à la possibilité de conventions bilatérales entre lycées et universités ne nous satisfaisait pas dans la mesure où cela pouvait engendrer des inégalités (territoriales notamment) et des irrégularités ; nous souhaitons donc que ces conventions de coopération pédagogique entrent dans une procédure normale et non comme une simple possibilité.

Nous demandions la définition de commissions mixtes de validation, lycée - université, présidées par un enseignant chercheur.

Dans un esprit d'équité et de cohérence entre les différentes formations post-bac proposées en lycée, nous étions défavorables à des instances de validation spécifiques aux CPGE, contrairement à certaines associations soutenues par la Conférence des Grandes Ecoles.

Ces demandes relatives aux classes préparatoires avaient reçu l'aval du syndicat des enseignants-chercheurs de notre fédération (« SUP Recherche »), et nous avions établi cette orientation également en accord avec nos partenaires du SNES sur les classes post-bac, CPGE et STS.

Les projets de décrets qui ont été finalement élaborés fin 2006 ont, de fait, évolué dans le sens que nous attendions, selon des demandes que nous formulions sans relâche, depuis le mandat du Congrès de Nantes, en 2002.

En STS spécifiquement, l'obtention du BTS emportera l'acquisition de 120 ECTS en lien avec les référentiels des programmes. Dans les situations de poursuites d'études en licences professionnelles, des commissions mixtes, à l'image de ce qui sera mis en place en CPGE, devront valider les compétences acquises et fixer les correspondances en terme de contenus. En cas d'échec au BTS, ces commissions pourraient statuer et attribuer un nombre de crédits (évidemment inférieur à 120) et proposer une orientation pour utiliser ces crédits. Nous souhaitons affirmer une égale dignité entre les formations, qui devrait apparaître dans les textes, notamment dans le parallélisme des procédures en BTS et CPGE : c'est bien le cas.

Il subsistait cependant un problème sur ce deuxième projet de décret (tenant à un ajout par rapport à la version présentée début 2006) : dans sa forme la plus récente, présentée au CNESER, il prévoyait en effet la priorité d'admission aux bacheliers technologiques dans la spécialité correspondante, avec une possibilité d'appel devant le Recteur en cas de refus d'admission, et motivation des refus d'admission. Nous avons présenté les inconvénients d'une telle rédaction (comment concilier la notion de bacheliers quand les admissions précèdent l'examen, comment motiver ce qui n'est pas une décision individuelle mais l'effet d'un classement, comment assumer une procédure d'appel dans le calendrier de recrutement, comment mesurer l'effet du contentieux ?)

Sur ce dernier point, le ministère, après avoir réservé sa réponse, a accepté de prendre en compte l'amendement, sous réserve de certaines vérifications ; nous verrons, au C.S.E., fin janvier, si cette acceptation est confirmée. Si c'est le cas, nous aurons obtenu, sur les deux dossiers, l'essentiel de ce que nous souhaitons obtenir à ce niveau de notre réflexion et de notre projet pour les classes supérieures des lycées. Il restera à mettre en œuvre ce nouveau dispositif et à faire jouer les complémentarités au sein de l'enseignement supérieur, dans la perspective générale qui est la nôtre de sa « démocratisation ».

# épinglé

## La note de vie scolaire simplifiée

Dans son édition du 3 janvier 2007, le Canard enchaîné relevait, avec l'impertinence qui est la sienne, à propos de la note de vie scolaire, le jargon qu'utilisait le rectorat de Clermont-Ferrand pour s'adresser aux chefs d'établissement. Nous nous sommes procurés le texte adressé aux chefs d'établissement de l'académie de Clermont-Ferrand daté du 28 novembre 2006 qui formule dix propositions, que nous soumettons en partie à votre humour :

Proposition 1 : « La note de vie scolaire s'appuie sur un principe d'équité et non d'égalité formelle. Elle doit être contextualisée dans son appréciation

Proposition 4 : « *Il convient que les équipes ne se laissent pas enfermer dans une appréciation purement sommative de la notation qui doit être formative* »....

Proposition 8 : « *Par cette appréciation critériée d'une attitude, on évite surtout tout effet négatif de double peine* ».

Pour ces propos, passe encore.

Mais « la proposition 10 » relève de l'envolée lyrique : *C'est un critère fondamental pour que la note mise en place puisse respirer dans le contexte éthique qui doit être le sien : celui de l'apprentissage de l'autonomie dans le cadre d'une intersubjectivité et non celui de la sanction pavlovienne des comportements. L'appropriation des exigences d'une régulation critériée du vivre ensemble est à ce prix.*

Gageons qu'il faudra bien du talent à nos collègues pour traduire en mots simples les ardentes attentes de leur rectorat, car ils sont aussi invités à réunir, préalablement au conseil de classe, leurs équipes afin qu'un « vrai débat évaluatif » s'instaure...





Jean Philippe  
DECROUX

## Mayotte, quelle réalité ?

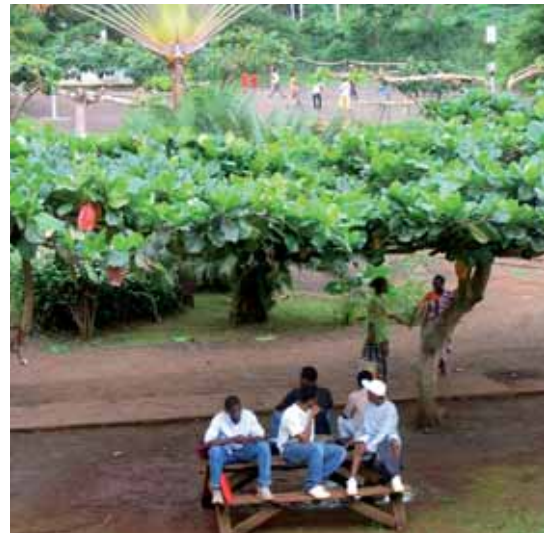
### EN QUELQUES MOTS

Mayotte est une île en forme d'hippocampe, mesurant environ 30 km sur 10 km. Elle est située dans l'Océan Indien, au nord-ouest de Madagascar, au milieu du canal du Mozambique. Elle fait partie de l'archipel des Comores. Lors de l'été austral (hiver métropolitain), le climat y est particulièrement chaud et humide et Mayotte est soumise à des risques cycloniques. Elle est entourée d'un lagon exceptionnel qui constitue un gigantesque aquarium et où, de juillet à octobre, viennent mettre bas les baleines à bosse.

Mayotte a connu et connaît une forte poussée démographique. La population a été multipliée par 5 en 30 ans, avec environ 200 000 habitants aujourd'hui, dont plus de la moitié sont des jeunes de moins de 20 ans et le tiers des personnes en situation irrégulière. Il n'est pas inutile à ce sujet de savoir que le PIB par habitant est ici de 4 000 euros contre 400 dans les îles voisines des Comores et de Madagascar (pour mémoire, 25 000 en métropole). Il y a 30 ans les Comores ont choisi l'indépendance pendant que Mayotte – se considérant opprimée par les 3 autres îles – se prononçait pour le maintien dans la République. Elle devait confirmer ce choix à plusieurs reprises.

Mayotte – collectivité d'Outre-mer (COM) – réclame aujourd'hui un statut de département à part entière avec aussi l'intégralité des avantages métropolitains. Aujourd'hui, entre autres exemples, il n'y a pas ici de RMI et le SMIQ local est inférieur au SMIQ. Par ailleurs, on n'est pas non plus au bout du chemin pour satisfaire aux exigences de la loi commune. Rappelons, par exemple, que la polygamie vient tout juste d'être supprimée (dans les textes) et que la loi du cadî est encore présente face aux fonctionnements républicains. Il est vrai que Mayotte est musulmane à 95 % ; toutefois, il s'agit là d'un islam très tolérant.

Mayotte est écartelée entre 2 mondes, celui d'une vie africaine traditionnelle et celui du modèle occidental, et cela se voit. On est passé en 30 ans, sans transition, du transport sur la tête à celui en camion, de la pirogue aux embouteillages, de la tradition orale au portable et à la télévision



### ET L'ÉCOLE ?

L'école est à l'image de cette société.

Il y a 30 ans, 2 000 élèves étaient scolarisés contre près de 65 000 actuellement ! Il y a 20 ans, il y avait 14 candidats au BAC, 140 il y a 10 ans, 1 400 aujourd'hui ! Cela laisse entrevoir l'effort accompli et le chemin qui reste à parcourir.

À l'école élémentaire, le problème essentiel est forcément la maîtrise de la langue française, dans la mesure où l'on parle les langues traditionnelles dans les familles et dans la rue. Il faut noter aussi que des maîtres Mahorais ne jouent pas le jeu dans ce domaine. Une autre difficulté réside dans le fait que les constructions scolaires ne suivent pas le rythme de la croissance démographique, les autorités locales étant parfois engluées dans des fonctionnements « particuliers ». Ainsi, bien des écoles scolarisent des élèves le matin et d'autres élèves l'après-midi. 60 % des écoliers entrent en 6<sup>e</sup> dont l'examen d'entrée vient d'être supprimé, les autres vont en classes préprofessionnelles ou quittent l'école déjà très âgés. Mais tout cela bouge rapidement.

Dans le second degré, ce sont 23 000 élèves qui sont scolarisés (+10 % par an) dans 25 établissements, 17 collèges et 8 lycées. On construit à Mayotte un établissement par an et cela ne suffit pas pour répondre à tous les besoins. Il faut noter que la dotation d'investissement de l'État est de 30 millions par an et qu'un collège coûte 15 millions, un lycée 25. On voit les difficultés pour répondre aux besoins d'aménagement liés à l'évolution de la carte des formations (18 ouvertures à la dernière rentrée) et à la maintenance de locaux qui se dégradent vite dans ce type de climat. De toute évidence, à Mayotte particulièrement, un effort financier plus important s'impose. Précisons, au passage, que si les établissements ont des fonctionnements administratifs qui se rapprochent désormais de la loi commune, c'est toujours l'État qui joue ici le rôle dévolu en métropole aux collectivités. Les collèges et les lycées ne sont pas des EPLE.

Ces dernières années, un effort remarquable a été fait pour le développement de l'enseignement professionnel faisant passer de 17 % à 37 % l'accueil des collégiens dans cette voie. C'était une

évolution indispensable dans la mesure où, auparavant, l'entrée en seconde se faisait par défaut et conduisait beaucoup d'élèves faibles dans une impasse.

Les élèves à Mayotte, pour toutes les raisons expliquées plus haut, éprouvent plus de difficultés que les élèves métropolitains. Ils ne sont pas très travailleurs non plus, mais leurs conditions de vie ne s'y prêtent toutefois pas ; cela serait trop long de développer cet aspect. Mais, outre qu'ils sont souvent respectueux des adultes, ils ont des qualités de spontanéité évidentes. Il n'en reste pas moins qu'ils échouent souvent quand ils poursuivent leurs études en métropole. Ceci d'autant plus que les conditions d'existence sont si différentes que les efforts d'adaptation ne suffisent pas. Par ailleurs, la politique volontariste visant à éviter les poursuites d'études précoces en métropole ou à La Réunion, a pour conséquence paradoxale de laisser partir de Mayotte les élèves les plus fragiles.

L'une des conséquences, pour les personnels du second degré, d'un séjour limité à 4 ans, outre les difficultés liées à l'absence de continuité, l'instabilité des politiques d'établissements, le peu d'identité profonde de lycées et de collèges sans histoire, est l'absence de mise en perspective par les personnels de l'évolution bien réelle et, parfois le développement d'un certain fatalisme démobilitateur. Il faut préciser en effet que quasiment tous les personnels du second degré viennent d'ailleurs. Seuls les ATOSS et les surveillants sont presque tous des locaux.

Pour ce qui est du second degré toujours, un autre aspect est enfin à souligner : c'est l'incohérence de l'implantation des formations. Celles-ci se sont développées ces dernières années, au gré des opportunités, parfois à la hussarde, par des décisions trop hâtives et peu concertées (mais il est vrai qu'il fallait aller vite). Ouvrir un diplôme demande 3 ans en métropole et 3 jours à Mayotte ! C'est ainsi qu'en arrivant ici, on peut être légitimement surpris de voir, par exemple, dans des collèges, des formations professionnelles et des classes de seconde... et tout de même des classes de la 6<sup>e</sup> à la troisième (!) alors qu'à l'opposé des classes de niveau collège sont en lycée. Une rationalisation s'impose dans les prochaines années.

## L'IMMIGRATION CLANDESTINE

C'est un problème très prégnant à Mayotte et combien difficile. 1/3 de la population, rappelons-le, est concernée... L'évidence des raisons de cette situation ne nécessite pas qu'on s'y arrête. Il n'en reste pas moins que cela constitue un poids énorme. Il faut préciser toutefois qu'il s'agit de l'immigration de personnes de culture, de langue et de sang identiques à celle des Mahorais, que ces « sans papiers » jouent un rôle économique évident à Mayotte. Toutefois, cela ne peut continuer indéfiniment.

L'objectif fixé par le gouvernement est d'expulser 12 000 personnes cette année, objectif en passe d'être réalisé. Outre l'ambiance particulièrement insupportable que cela crée sur place, il se trouve que la grande majorité des expulsés revient – avec des nouveaux – dans des kwaskwasa surchargés (barques de pêcheurs) qui font la fortune de passeurs sans scrupules. Les naufrages sont fréquents et ce sont de très nombreux morts qui gisent au fond de l'Océan Indien en voulant atteindre ce bout de France, leur espoir.

Le consensus se fait sur la nécessité de développer la coopération régionale, créant ainsi de meilleures conditions de vie aux Comores et à Madagascar. Mais cette politique se heurte, entre autres, à l'incurie, voire à la corruption de dirigeants des pays concernés.

Cette situation, particulièrement complexe et douloureuse, dépasse bien entendu le champ de compétences du SNPDEN, mais

elle méritait d'être rappelée pour que soit mieux appréhendée la situation des élèves sans papiers qui sont forcément nombreux dans les établissements.

Faut-il rappeler que l'École de la République accueille tous les élèves et qu'en particulier, elle n'a pas à contrôler la légalité de la situation des jeunes et de leur famille (ordonnances de 45 – circulaire de 2002). Ainsi, chaque élève a les mêmes droits et les mêmes devoirs que son voisin de classe, ainsi l'orientation en particulier se fait au mérite et seulement au mérite. Dans ce domaine, certaines dérives ont eu lieu lorsqu'on a tenté « d'orienter les clandestins en CAP » !

Faut-il rappeler que l'École de la République est un sanctuaire. Ainsi a-t-on vu des manifestants expulser des classes élémentaires des petits « sans papiers » en larmes.

Faut-il rappeler que la loi de la République s'applique sur tout le territoire. Ainsi a-t-on vu des gardes champêtres (!), à 5 heures le matin, démolir la porte de bangas (cabanes où vivent les garçons) et emmener des adolescents scolarisés, menottés, à la gendarmerie.

Devant ces situations, l'honneur de beaucoup de personnels de direction a été d'agir, en professionnel, pour le respect de la loi et de conserver, dans des situations confuses, la référence absolue aux valeurs de l'École et de la démocratie.

A titre syndical, le SNPDEN a nettement pris position au niveau national pour le respect des textes et le maintien de tous les élèves jusqu'au terme de leur formation. Cela s'impose sur un plan humain, mais c'est, à coup sûr, un atout important dans le cadre de la coopération régionale : donner une formation complète aux jeunes qui participeront mieux ainsi au développement de leur pays ; leur transmettre les valeurs citoyennes qui leur permettront de participer au développement démocratique de leur État.

## UNE DESTINATION MOTIVANTE

Ce contexte, parfois lourd, fait tout de même de Mayotte une destination motivante. On ne s'est pas arrêté dans cette présentation sur la multiplicité des initiatives pédagogiques et éducatives à mettre en œuvre pour faire progresser les élèves. La valeur ajoutée de notre action, en particulier en collège, est très élevée.

Un personnel de direction ne fait pas à Mayotte « le voyage pour rien ». Quand il met la situation en perspective, il peut être persuadé de l'utilité réelle de son action sur place. Il est là pour accompagner les habitants d'ici dans la prise en charge de leur avenir, il est là pour contribuer à mieux passer le témoin aux cadres de demain, il est là aussi pour – plus qu'ailleurs encore – faire rayonner les valeurs de l'École et permettre ainsi qu'ici aussi, vive pleinement la République.



La cellule juridique du SNPDEN s'est réunie le 10 janvier en Legay, Corinne Delvallet, Philippe Marie, Marcel Peschaire, et Pascal Bolloré.

## Hygiène et sécurité... quand le ministère se livre, une fois encore et en toute connaissance de cause, à de bien hasardeuses extrapolations du Code du Travail



Pascal  
BOLLORÉ

C'est avec une certaine stupefaction que nous avons pris connaissance, dans le BO N° 43 du 23 novembre 2006, du « **programme annuel de prévention 2006 - 2007 (enseignement scolaire)** ».

Stupefaction de constater que celui-ci est identique au programme de l'année précédente, et fait tout autant abstraction de ce que nous avons pu écrire dans le n° 137 de *Direction*<sup>1</sup>. Article qui reprenait les remarques vives que nous avions préalablement développées auprès de l'un des auteurs ministériels du texte incriminé. Ce dernier avait lui-même reconnu

l'absence de fondement juridique dudit programme... mais concevait celui-ci comme un moyen « de faire réagir » dans la perspective d'obtenir une modification de la réglementation.

Nous ne pouvons qu'apprécier la rigueur de la démarche!

Nous écrivions alors: **Bien évidemment, la Cellule Juridique considère comme une extrapolation hasardeuse l'application du Code du Travail (art. L. 230-2) aux établissements scolaires pour la mise en œuvre de la démarche globale de prévention, ainsi justifiée: « Nous sommes face**

présence de Christine  
Bernard Vieilledent

**à une réglementation peu évidente. Il a été considéré par le Ministère que les mesures de protection accordées aux salariés privés devaient également s'appliquer aux salariés publics. On ne peut se soustraire à une égalité de traitement ».**

Les responsabilités du chef d'établissement (d'EPLÉ!) qui découleraient d'une telle analogie sont exorbitantes; elles le sont d'autant plus qu'elles ne sont pas prévues par le droit actuel!

Plus encore quand les services ministériels, eux-mêmes, semblent attendre une harmonisation des analyses et des décisions communes entre les différents ministères concernés, voire une décision du Conseil d'État!

**Comment dès lors tolérer ce transfert, presque en catimini, sous couvert d'un programme de prévention, de responsabilités jusqu'alors dévolues aux recteurs ou aux IADSDEN, quand ce n'est pas au ministère s'agissant de la médecine de prévention, ceci vers les chefs d'établissement, sans qu'aucun moyen humain et technique les accompagne pour en permettre la mise en œuvre?**

Un arrêt de la Cour d'appel de Bourges<sup>2</sup> avait, l'an passé, dit que l'établissement scolaire n'est pas une entreprise et que toutes les règles du Code du travail ne s'y appliquent pas.

Nous écrivions encore: *Il serait bon que le ministère de l'Éducation s'en souvienne en ce qui concerne le domaine de la prévention, de l'hygiène et de la sécurité, car de dangereux amalgames sont commis, qui sont paradoxalement justifiés par les imprécisions du droit existant!*

Il est regrettable, un an plus tard, de devoir ré-écrire la même chose.

# Interdiction de fumer : Un décret... à l'application « fumeuse »



Philippe  
MARIE

Le décret n° 2006 1386 du 15 novembre 2006 fixant les conditions d'application de l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif est sans ambiguïté:

- Art R-3511-6 - Dans les lieux mentionnés à l'article R-3511-1 (dont font partie les collèges et lycées) une signalisation rappelle le principe de l'interdiction de fumer. Un modèle de la signalisation accompagné d'un message sanitaire de prévention est déterminé par arrêté du ministre chargé de la santé.
- Art R-3512-1 - Le fait de fumer dans un lieu à usage collectif mentionné à l'article R-3511-1 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de 3<sup>e</sup> classe (soit 68 €).
- Art R-3512-2 - Est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 4<sup>e</sup> classe (soit 135 €) le fait pour le responsable des lieux où s'applique l'interdiction prévue à l'article R-3511-1 de ne pas mettre en place la signalisation prévue à l'article R-3511-6

68 € ou à des poursuites devant le tribunal de police »

À la question de savoir qui était déterminé à prélever l'amende forfaitaire ou à solliciter les poursuites (peut être le chef d'établissement dans un nouvel accroissement de ses pouvoirs d'ordonnateur et de police?!!!) aucune réponse n'a pu être fournie jusqu'à ce jour. Seule réponse « officielle »: il semblerait que le texte au BOEN ait été écrit un peu rapidement... sans s'apercevoir que la signalétique émanant du ministère de la santé était en l'état inapplicable aux EPLÉ

Le sujet est désormais au niveau interministériel, le Ministère de l'Éducation Nationale demandant une signalétique adaptée aux établissements scolaires...

En l'attente du résultat de ces discussions et de la parution d'une nouvelle circulaire... à défaut de prélever l'amende de 68 €, sans doute convient-il de conseiller aux collègues de respecter la signalétique d'interdiction s'ils ne veulent pas être taxés de 135 €

La circulaire n° 2006-196 du 29 novembre 2006 (BO n° 46 du 14 décembre 2006) indiquait que la signalisation fixée par arrêté du ministre de la santé et des solidarités serait téléchargeable à compter du 16 décembre 2006 sur le site [www.tabac.gouv.fr](http://www.tabac.gouv.fr)

Cette signalétique indique très précisément que: « Fumer ici vous expose à une amende forfaitaire de

1 Hygiène, sécurité, prévention: le chef d'établissement responsable! Bernard Vieilledent, Direction, avril 2006, p. 37  
2 Cour d'Appel de Bourges - 9 mars 2006 - Annulation d'un jugement d'un tribunal correctionnel condamnant un chef d'établissement et un enseignant à la suite de la blessure d'un élève de l'enseignement agricole.



Bernard  
VIEILLEDENT

## Conseil de discipline : quel est le statut du témoin ?

Les membres du conseil de discipline sont convoqués par le chef d'établissement, par pli recommandé, au moins huit jours avant la séance. Le chef d'établissement convoque « *le cas échéant* les témoins ou les personnes susceptibles d'éclairer le conseil sur les faits motivant la comparution de l'élève » (article 6 du décret 85-1348, 5<sup>e</sup> alinéa).

Le ou les témoins sont entendus au cours de la réunion, en présence de l'élève, son représentant légal, le cas échéant, le défenseur choisi (art.7). Le témoin est la personne en présence de qui s'est accompli un fait, ou s'est passé un acte, et qui est appelé à l'attester, on peut préciser « et qui accepte de l'attester ».

Le témoignage est le récit des faits (délicteux) dont il a eu, directement ou indirectement, connaissance, de ce qu'il a pu voir ou entendre. Les textes cités en référence n'apportent pas de précision sur, notamment, la qualité de témoin, l'opportunité de la convocation de témoins, l'obligation ou non de comparaître, de déposer, d'incapacité ou d'interdiction de témoigner, de protection du témoin jusqu'au secret concernant son identité.

L'analyse du statut du témoin en procédure pénale peut permettre d'approcher ces différentes notions, d'en relever comparativement les points fondamentaux et distincts de la procédure disciplinaire de l'EPL.

Le témoin est « les yeux et les oreilles de la justice » (E. Dumont, traité des preuves judiciaires). Le témoignage est un procédé fréquent en matière pénale lorsqu'il existe peu de traces indicielles ; inscrit à l'article 427 du Code de procédure pénale, il laisse une place étendue aux récits sur la matérialité des faits.

Est institué un véritable statut juridique du témoin (article 109 du code de procédure pénale) – obligation de déposer, sanctions en cas de manquement à celle-ci.- Il en découle une immunité

du témoin qui ne peut être recherché ou inquiété en raison de ses déclarations, sauf en cas de faux témoignage.

### L'OPPORTUNITÉ :

La citation de témoin, et en conséquence sa confrontation au cours de l'instance de jugement, n'est exigée que si la condamnation du prévenu repose principalement sur les déclarations du témoin (Cour Européenne des Droits de l'Homme), donc sur la force probante du témoignage considéré comme preuve.

De même, l'audition des témoins n'est obligatoire qu'autant qu'elle est utile à la manifestation de la vérité (chambre criminelle, cour de cassation, 6 mars 1991).

### LA QUALITÉ DE TÉMOIN

Le témoin est celui qui communique à autrui la connaissance d'un fait ou d'un acte.

Le témoin victime d'une infraction, d'une violation d'une règle ou d'une loi, constitue le témoin par excellence, il concourt à la recherche rapide et exacte de la vérité et par son dépôt de plainte, à l'exercice des poursuites pénales. Le mécanisme de la constitution de partie civile lui permet de prendre part à l'action judiciaire. Le témoin ordinaire ou simple témoin, présent sur les lieux des faits remplit une fonction de renseignement sur les circonstances, le déroulement précis de l'événement.

Le code de procédure pénale retient deux autres qualifications de « témoin » : le témoin suspect, dont l'implication dans les faits, la participation à l'infraction est probable et le témoin assisté visé par une plainte, ou mis en cause par une victime ou un témoin, ou contre lequel il existe des indices rendant vraisemblable qu'il ait pu participer à la commission d'une infraction.

## LA CITATION DE TÉMOIN, L'OBLIGATION DE COMPARUTION, DE DÉPOSITION

Le juge peut faire citer devant lui, en phase préparatoire, toute personne dont la déposition lui apparaît utile. Il apprécie seul cette opportunité d'action d'un témoin, comme pour tout acte d'instruction (article 101 du Code de procédure pénale). Précisons que le ministère public et les parties peuvent demander au juge d'entendre des témoins précis.

Un exemple intéressant de défaut de comparution pour excuse légitime énonce que le juge du fond doit « tenir compte des difficultés particulières posées par une audition contradictoire, tel le risque d'intimidation, de pression ou de repréailles » (Cass-crim-Bull) en cas de demande de confrontation par la personne poursuivie.

En revanche, le défaut de comparution, en l'absence d'excuse légitime, est un délit sanctionné par une peine de 3750 € d'amende.

L'opposition à l'audition de certains témoins est envisageable, dans plusieurs cas : dénonciateur récompensé pécuniairement, témoin reprochable (déjà condamné), individus intellectuellement ou physiquement défaillants...

Le témoin convoqué ne peut garder le silence lors de la comparution sauf cas particulier (secret professionnel : médecin, journaliste professionnel...); le refus est passible d'une amende de 3750 €, voire d'une aggravation (omission de témoigner en faveur d'un innocent), la non-dénonciation de crimes est sanctionnée de 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende. Enfin l'obligation de prêter serment constitue un engagement moral sur la sincérité de sa déposition par la formule solennelle : il est juré de dire « toute la vérité et rien que la vérité » (code de procédure pénale, article 103).

## IDENTITÉ OU ANONYMAT DU TÉMOIN

La confrontation avec l'accusé est prévue par la convention européenne des droits de l'homme, la mention de l'identité du témoin est donc importante, fondée sur le principe du contradictoire. Les juridictions prononcent, le plus souvent, la nullité de la déposition sous anonymat ou son caractère non avenu.

La faculté du témoignage anonyme est prévue à l'article 57 de la loi du

15 novembre 2001, relative à la sécurité quotidienne, à des conditions limitatives : procédure portant d'une part sur un crime ou sur un délit puni d'au moins cinq ans d'emprisonnement, d'autre part l'audition du témoin doit être susceptible de créer un danger grave pour la vie ou l'intégrité physique de la personne, de membres de sa famille ou de proches. Dans ce cas, les informations relatives à l'identité et à l'adresse du témoin sont consignées sur un registre différencié (Code de procédure pénale, article 706-8).

La contestation d'un témoignage anonyme n'est autorisée que si elle entrave gravement l'exercice des droits de la défense.

## LA PROCÉDURE DE DÉPOSITION, SON CONTENU

Le juge procède à la vérification de l'identité du témoin :

- nom, prénom, âge, état civil, profession, domicile
- l'existence d'un éventuel lien avec les parties en cause
- la narration des faits, spontanée, sans contrainte ni suggestion
- la signature du témoin de l'ensemble de ces informations.

Le témoin qui se rend coupable de faux témoignage engage sa responsabilité civile envers les tiers si sa déposition n'est pas sincère, loyale et exempte de tout esprit de malveillance.

La recherche de la vérité exclut en droit français l'utilisation du polygraphe (procédé de détection du mensonge), d'audition sous hypnose, sauf le cas exceptionnel du cadre de l'expertise.

Si la preuve testimoniale, le témoignage, constitue en droit une preuve directe de culpabilité ou d'innocence, son risque de grande subjectivité est avéré : la déclaration d'un témoin est bien souvent aléatoire et lacunaire. Les altérations de la vérité, généralement involontaires, traduisent des erreurs de bonne foi soumises à des facteurs divers : plus ou moins grande faculté d'observation, émotivité, sélection et interprétation des événements, manque de recul sur les événements, voire choc psychologique.

Le Code de procédure pénale prévoit l'incapacité à témoigner des mineurs de moins de 16 ans (article 108) fondée sur la difficile appréciation des faits litigieux (Cass - crim- 1989) et sur l'impact relatif de la prestation de serment. Ils peuvent toutefois être entendus, mais seulement à titre de *renseignement*.

Pour conclure cette première partie, la protection pénale du témoin est reconstruite par diverses mesures afin d'éviter des atteintes à la personne du témoin, de prévention du phénomène de subornation : usage de promesses, d'offres, présents, menaces, pressions, voies de fait, manœuvres à l'encontre des témoins (article 435-15 du code pénal : délit puni de 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende).

Citons également la mise en détention provisoire du suspect.

## LE RETOUR AU DROIT SCOLAIRE

...et à ces procédures disciplinaires, après cette plongée dans l'univers des juridictions répressives, est malaisé tant les différences sont tangibles.

En premier lieu, le chef d'établissement ne dispose aucunement des compétences, des moyens de recherche et d'instruction du cadre législatif et juridique étendu du juge, ce qui autorise sur ce point une souplesse certaine dans le déroulement de la procédure disciplinaire.

Ensuite, l'univers scolaire est spécifique ; il est fragile de par ses élèves, la plupart mineurs, la résonance immédiate de toute difficulté sérieuse ; il doit, autant que faire se peut, conserver sa dimension éducative.

Le chef d'établissement convoque, *par pli recommandé*, toute « personne susceptible d'éclairer le conseil sur les faits motivant la comparution de l'élève, lesquels seront entendus par le conseil de discipline ». Il s'agit des personnes en mesure de fournir des renseignements sur les faits, objets ou documents saisis. Il en est de même pour le ou les témoins dont la présence n'est utile que si elle participe à la manifestation de la vérité, à la culpabilité (ou l'innocence, mais dans ce cas, nul besoin de convoquer un Conseil de discipline) de l'élève en cause. L'élève, son défenseur, ne disposent pas de la possibilité de faire citer un témoin.

La restitution des faits doit être objective, le témoin ou la personne convoquée ne doit exprimer ni opinion, ni jugement de valeur quant à la gravité des faits, à la responsabilité de leur auteur mais simplement s'en tenir à la précision des faits dont il/elle a eu connaissance.

L'article 7 du décret 85-1348 du 18 décembre 1985 indique la forme du déroulé du conseil de discipline : vérification du quorum, ouverture de la séance, désignation du secrétaire de séance, introduction de l'élève, de son représentant légal, du défenseur éventuellement

choisi, lecture du rapport, audition des personnes convoquées, dont le témoin. Citons l'excuse légitime, à l'appréciation du juge, pour tenir compte des difficultés particulières posées par une audition contradictoire, en cas de risque d'intimidation, de pressions ou de représailles, en cas de demande de confrontation par la personne poursuivie.

Cette excuse dans la comparution est livrée à titre de référence, en tenant compte des différences procédurales avec le droit disciplinaire de l'EPL.

Les éléments de preuve doivent, en principe être produits devant l'élève accusé en « audience publique » en vue d'un débat contradictoire, de pouvoir contester le témoignage à charge et d'en interroger l'auteur, en public.

« Il n'en résulte pas que la déclaration d'un témoin doive toujours se faire dans le prétoire et en public pour pouvoir servir de preuve » : utiliser de la sorte des dépositions remontant à la phase de l'instruction préparatoire ne se heurte pas en soi à l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme, à propos du procès équitable. La faculté du témoignage anonyme est également prévue à l'article 57 de la loi du 15 novembre 2001.

Les intérêts de la défense doivent être mis en balance avec ceux du témoin ou de la victime appelés à déposer. « La nécessité éventuelle de préserver leur anonymat ne peut passer pour déraisonnable en soi » (CEDH, jurisprudences).

Le fait que, pour la procédure disciplinaire, n'existe aucun statut particulier du témoin, ne semble pas faire obstacle à l'utilisation de témoin anonyme, on pourrait dire au contraire, dans l'espace spécifique et clos qu'est l'établissement scolaire.

Pourtant l'âge de nos élèves, leur vulnérabilité, incitent, en dehors du cas du témoin victime, à recourir à cette possibilité avec toute la prudence nécessaire. Déjà, le fait d'apparaître comme une « balance » aux yeux de ses camarades produit inévitablement chez l'élève une certaine forme d'autocensure ; or nous devons veiller à la protection de nos élèves et leur éviter toute forme de déstabilisation. L'audition en conseil de discipline d'un témoin élève mineur comporte également des risques d'intimidation, de pressions ou de représailles. D'autant que, pour les fautes graves, le chef d'établissement peut s'appuyer sur la procédure pénale et attendre les conclusions de l'instruction pour donner les suites internes adéquates. N'oublions pas également les risques d'altération de la vérité d'un témoignage émis de bonne foi, mais dépendant de facteurs plus ou moins subjectifs : faculté d'observation et d'analyse relative, émotivité, choc psychologique...

Rappelons que le mineur de moins de seize ans ne peut témoigner sous serment, en procédure pénale, il est entendu à titre de renseignement. Pour les mêmes motifs, le procédé du témoignage d'un élève mineur, voire de tout élève, conduit à considérer leur déposition comme simple renseignement. Le chef d'établissement prendra la précaution de faire porter la déposition par écrit, qu'il s'agisse d'un élève, d'un personnel ou de toute autre personne, avec les mentions du nom, des prénoms, de la qualité, la date et la signature.

Certaines vérifications sont également indispensables, notamment : liens possibles de camaraderie, de parenté ou de voisinage avec l'élève accusé ou sa famille, antécédents éventuels...

La description des faits, si elle s'établit sans contrainte, vise à la précision des événements, à leur exhaustivité.

La phase préparatoire, la recherche des éléments avérés de preuve, revêtent pour ces raisons une importance particulière.

Il appartient au chef d'établissement d'apprécier la situation à l'analyse de ces éléments et de retenir la citation du témoin devant le Conseil de discipline ou de le préserver en gardant son anonymat (donc sa non comparution) pour assurer sa sécurité, lui permettre de poursuivre sereinement son activité au sein de l'établissement (ces motivations « ne peuvent passer pour déraisonnables en soi » selon les termes de la CEDH).

Le fait de pouvoir prendre connaissance du dossier auprès du chef d'établissement par les membres du conseil de discipline, l'élève cité à comparaître, son représentant légal et la personne éventuellement chargée de l'assister, amène à préserver les éléments essentiels de l'anonymat, pour le document écrit, si ce choix a été retenu par le chef d'établissement.

Le chef d'établissement ne dispose toutefois d'aucun pouvoir de contrainte à une « comparution forcée » devant le conseil de discipline ou d'un témoignage contraint pour un élève comme pour tout adulte.

Toute sanction disciplinaire (exclusion temporaire) pouvant être déférée devant le juge administratif, l'utilisation du témoignage doit également s'effectuer avec les précautions et les vérifications nécessaires.

Nous avons déjà conseillé que ce rôle d'instruction soit confié à l'adjoint, en liaison avec le conseiller d'éducation et l'équipe pédagogique afin d'éviter le cumul des fonctions par le chef d'établissement à la fois juge d'instruction, procureur et président des débats.

L'analyse des éléments ainsi recueillis lui permettra d'éclairer ses décisions : convocation ou non du conseil de discipline, recours éventuel à témoin(s)...

**Références :**

- Loi 15 juin 2000
- Loi 30 décembre 2000
- Institut de Sciences criminelles de Nice, recueil par Coralie Colomb
- Code pénal et Code de procédure pénale
- Décret 85-1348 du 18 décembre 1985
- Décret 85-924 du 30 août 1985 modifié : articles 31, 31-1 et 31-2

# Questions des adhérents

Pascal  
BOLLORÉ

Bernard  
VIEILLEDENT

## MESURE DISCIPLINAIRE ET ÉLIGIBILITÉ AU CVL

Un collègue nous écrit : « J'ai le privilège d'avoir, parmi les membres élus du CVL, un élève frappé d'une mesure d'exclusion définitive avec sursis. Ne pourrait-on suggérer et obtenir qu'à l'avenir les élèves touchés par une telle mesure disciplinaire de ce niveau soient déchés de leurs prérogatives d'éligibilité ? »

S'agissant de la procédure disciplinaire dans les collèges, les lycées et les établissements d'éducation spéciale, l'article 4 du décret N° 85-1348 du 18 décembre 1985 modifié, dispose : *Un élève ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire d'exclusion temporaire ne peut plus siéger à un conseil de discipline, ni en qualité de membre de celui-ci ni en qualité de délégué de classe, jusqu'à la fin de l'année scolaire.*

Dès lors une telle mesure restrictive pourrait aussi être envisagée en ce qui concerne l'éligibilité au conseil de la vie lycéenne... comme dans d'autres instances d'ailleurs. Nous retrouvons là le principe d'inéligibilité frappant certaines fonctions électives politiques, dès lors qu'il y a eu condamnation.

## PRÉSENCE DES SUPPLÉANTS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION... EN MÊME TEMPS QUE LES TITULAIRES !

Un collègue a été interpellé, lors d'un conseil d'administration, sur la légalité de ne pas laisser siéger dans cette instance à la fois les représentants titulaires et les représentants suppléants.

Il est vrai que les modalités électives du conseil de discipline, « désignation par les membres titulaires et suppléants du conseil d'administration appartenant à leurs catégories respectives » (article 31 du Décret 85-924 du 30 août 1985), lesquelles précèdent le premier conseil d'administration nouvellement installé, ne sont pas particulièrement opérationnelles ; elles génèrent un sentiment de frustration chez les représentants suppléants qui ne peuvent, à la suite de cette élection, siéger au conseil d'administration.

La fonction de suppléant a été créée, selon les principes du droit, pour siéger en cas d'empêchement du titulaire, de façon à éviter, en cas d'absence, un double écueil : pouvoir disposer du quorum nécessaire et permettre de conserver l'équilibre de la représentation tripartite (loi du 22 juillet 1983).

La circulaire du 30 août 1985 précise, au sujet de la mise en place du conseil d'administration :

- chapitre I, 3<sup>e</sup> alinéa « le nombre des membres du conseil d'administration est de trente dans les lycées », il correspond aux trente **titulaires** des différentes catégories représentées.
- Chapitre II, 7 : attribution des sièges : « il est désigné au maximum autant de suppléants que de titulaires. En cas d'empêchement, il sera fait appel aux suppléants dans l'ordre de la liste ».

Le décret 85-924 du 30 août 1985 modifié apporte d'autres éléments :

- Article 21, 3<sup>e</sup> alinéa : « il est désigné au maximum autant de suppléants que de titulaires. En cas d'empêchement provisoire des membres titulaires, il est fait appel aux suppléants dans l'ordre de la liste. »
- Article 24, 1<sup>er</sup> alinéa : « Lorsqu'un membre du conseil d'administration

qui n'a pas la qualité de membre de droit perd la qualité en vertu de laquelle il a été désigné ou quand une vacance survient [...], il est remplacé par son suppléant jusqu'à la fin du mandat détenu par le titulaire pour les membres élus au scrutin uninominal ou par le premier suppléant de la liste dans l'ordre de présentation pour les membres élus au scrutin de liste ».

- Article 22 (représentant de la Région), dernier alinéa : « Celui-ci (le suppléant) siéger au conseil d'administration en cas d'empêchement du représentant titulaire ». On imaginerait difficilement que cette modalité puisse ne concerner que cette catégorie de représentant, et créer ainsi une rupture d'égalité.
- Article 30 (Conseil des Délégués pour la vie lycéenne) : « un membre suppléant ne peut siéger qu'en l'absence du titulaire »
- « Le Président du Conseil d'Administration peut inviter aux séances du conseil, à titre consultatif, toute personne dont la présence paraîtrait utile » (article 15 du même décret). Cette prérogative dont le chef d'établissement dispose, ne signifie nullement que les représentants suppléants y siègent tous, à leur propre convenance.

En outre, le conseil d'administration ne peut siéger valablement que si le nombre de membres présents, en début de séance, est égal à la majorité des membres composant ce conseil (article 17) ; à contrario, il pourrait être considéré comme illégal que le nombre de membres présents s'élève à près du double (titulaires et suppléants) du nombre des membres le composant réglementairement

Le conseil d'administration est une instance délibérante, parfois délicate à présider, il ne paraît pas souhaitable, pour des raisons de fonctionnalité, de la rendre plus complexe, ou de prendre le risque que des suppléants participent illégalement au vote.

*Remarque concernant l'ENCART SUR LES CONSEILS DE DISCIPLINE : Une erreur d'impression a fait disparaître le nom de Marcel Peschire, qui a supervisé la deuxième partie (« application ») de cet encart.*





Joël  
LAMOISE

# rencontres

## Le Service des Technologies et des Systèmes d'Information : SCONET - les 13 octobre, 17 novembre et 21 décembre 2006

**Pour le STSI:**  
Gilles Fournier,  
chef de service,  
Michel Masson,  
sous directeur des systèmes  
d'information,  
Ghislaine Maréchal  
du bureau des projets et des  
applications nationales, en  
présence d'un représentant  
de la DGESCO.

**Pour le SNPDEN:**  
Philippe Tournier,  
Joël Lamoise,  
Alain Burlereau.

À la demande du SNPDEN, un groupe de travail a été réuni le 13 octobre 2006 par le ministère autour des applications informatiques. Lors de cette première réunion, consacrée exclusivement à Sconet, nous avons fait part à Gilles Fournier des dysfonctionnements rencontrés par les collègues dans l'ensemble des académies. Si ce dernier a reconnu être en « gestion de crise », nous lui avons fait remarquer que la « crise » était à notre sens suffisamment grave pour que les utilisateurs manifestent beaucoup de défiance, voire de rejet, vis à vis de l'application Sconet. Nous avons également mis en cause l'architecture même du projet (stockage des BEE sur les serveurs académiques par exemple) et pointé les économies réalisées par le ministère sur les aspects

formation, communication et accompagnement du changement. Au cours de cette première et longue rencontre, Gilles Fournier s'est montré soucieux de résoudre les difficultés et de restaurer le crédit des applications informatiques nationales.

Lors de la deuxième réunion, Philippe Tournier a indiqué à nos interlocuteurs que les efforts de communication, tels qu'ils nous avaient été précédemment annoncés, paraissaient bien peu visibles. Nous avons souligné l'inefficacité des séances d'information collective tenues dans les différentes académies et avons insisté sur l'obligation de proposer enfin des formations utiles. Gilles Fournier nous a annoncé que de nouvelles versions de Sconet, avec mode consultation, exportations XML et Excel seront prochainement disponibles dans les académies qui les mettront en œuvre selon leur propre calendrier. On nous a également informé que « STS Web » avait subi 4 *versions curatives*, et que l'application « Absences », facultative pour les EPLE, serait opérationnelle fin novembre. Nous avons interpellé le STSI sur les capacités du ministère à mettre en œuvre de tels projets.

Lors de la réunion du 21 décembre, nous avons signalé que les nouveaux pro-

duits informatiques proposés par le ministère sont approchés avec beaucoup de réserve, voire rejetés (pour exemple, le logiciel d'affectation), et ce, en dépit des quelques courriels techniques envoyés par les rectorats. Gilles Fournier nous a dit à nouveau vouloir rétablir la confiance et nous a présenté pour 2007 un plan d'action reposant sur 8 points: la stabilisation de l'application, l'optimisation des performances, la stabilisation de la chaîne technique, la rédaction d'une charte qualité, la définition des règles d'utilisation des données de la base Sconet, la mise en œuvre des accords de niveau de service, les actions de communication vers les EPLE et les actions de formation vers les EPLE. Gilles Fournier nous a assuré qu'aucune nouvelle version majeure de l'application Sconet ne serait déployée au troisième trimestre de cette année scolaire. Nous avons appris que le STSI avait déjà élaboré divers supports de diffusion de ce produit, et nous sommes étonnés du manque de communication académique en la matière. Philippe Tournier a indiqué alors que l'on avait atteint les limites de la décentralisation qui laisse l'initiative aux rectorats sur des projets d'importance nationale.

La prochaine réunion est fixée au 7 février 2007.

## Inspection Générale de l'Administration de l'Éducation Nationale et de la Recherche : SCONET - le 9 janvier 2007

**Délégation conduite par**  
Philippe Guittet,  
comprenant  
Philippe Tournier,  
Joël Lamoise,  
Alain Burlereau.

Philippe Fortsmann (IGAENR) rappelle que la mission qui leur a été confiée par le ministère porte sur « l'informatique de gestion »

et que le point de départ de cette mission concerne « les difficultés de la mise en œuvre de Sconet ».

Il nous informe que l'Inspection Générale a déjà beaucoup auditionné, qu'elle en est au terme de sa première mission et qu'un rapport d'étape devrait voir le jour dans quelques semaines.

Philippe Guittet évoque l'enquête initiée en 2001 qui a abouti, après une longue mise en œuvre jusqu'en 2006, à un produit dont la définition de l'époque ne correspond plus aux attentes actuelles.

Il souligne le problème de prise de responsabilités entre la maîtrise d'ouvrage (DESCO) et

la maîtrise d'œuvre (à l'époque la DPMA).

Il indique encore que la mise en place de Sconet a eu pour conséquence de dégrader l'image des produits informatiques fournis par l'administration centrale du ministère.

Philippe Tournier, dans son exposé et ses analyses, reprend, devant le groupe des IG, les argumentaires que nous avons déjà développés auprès de Gilles Fournier.

Pour commencer, il indique à nos interlocuteurs que nous sommes toujours en crise.

Il rappelle ensuite que, malgré les erreurs du passé, l'auto-formation reste la seule « formation » dont doivent se contenter les personnels qui ne disposent d'aucun véritable accompagnement sur les produits qu'ils doivent utiliser.

De plus, les logiciels privés (de bureautique, de gestion des absences ou des notes, de construction des emplois du temps...) sont très largement utilisés dans nos établissements. Ces logiciels étant ressentis comme des applications utiles à la gestion et au fonctionnement des EPLE, nos attentes dans de nouveaux produits informatiques performants n'en sont que plus importantes.

Les dysfonctionnements de Sconet à des temps forts de l'année scolaire (juin : inscription des élèves ; septembre : rentrée des élèves, élections des parents au CA...), font que le ministère apparaît comme un partenaire peu sérieux. De plus, la délocalisation des bases élèves des EPLE vers les systèmes informatiques des rectorats (sans aucune explication) et la maladresse de certains secrétaires généraux d'académie ont conforté le rejet de ce produit.

Philippe Guittet a fait remarquer en conclusion que la mise en œuvre de Sconet a mis en exergue deux problèmes récurrents :

1. La complexité des circuits de décision à l'Éducation Nationale,
2. L'échec, dans ce ministère, de l'accompagnement au changement.



Françoise  
CHARILLION

actualité

## 4<sup>e</sup> rapport du Conseil d'Orientation des Retraites

Le COR - conseil d'orientation des retraites - a remis, le jeudi 11 janvier 2007, au premier ministre, son 4<sup>e</sup> rapport intitulé « retraites, questions et orientations pour 2008 ».

Ce rapport est destiné à préparer le rendez-vous prévu par la loi Fillon du 21 août 2003 pour lancer la deuxième étape de la réforme.

En effet, l'article 5 de la loi du 21 août 2003 prévoit que, le gouvernement élabore sur la base des travaux du COR, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2008, un rapport faisant apparaître :

- L'évolution du taux d'activité des personnes de plus de 50 ans
- L'évolution de la situation financière des régimes de retraites
- L'évolution de la situation de l'emploi
- Un examen d'ensemble des paramètres de financement des régimes de retraites et qu'au terme de ce rapport soit engagé un processus d'ajustement par étapes du système de retraite à l'horizon 2020.

Le COR constate en premier lieu une situation plus dégradée que prévue. Le déficit de la CNAV - Caisse nationale d'assurance vieillesse - s'élèvera à 3,5 milliards d'euros en 2007 selon la commission des comptes de la Sécurité Sociale. Compte tenu, donc, de cette dégradation, le COR évalue le besoin de financement du régime général à « 0,7 point de PIB à l'horizon 2020. » - ce calcul étant fondé sur l'hypothèse d'un taux de chômage ramené à 4,5 % à partir de 2015 - contre 8,7 % en 2006.

Le COR envisage toutes les solutions possibles pour équilibrer les comptes. Il plaide pour un relèvement du taux d'activité des seniors : en 2005, on recensait, en France, 37,8 % des 55-64 ans ayant encore un emploi contre 42,5 % dans l'Union Européenne. Les Pays scandinaves, le Royaume Uni, le Portugal et les ex Pays de l'Est approchent la cible de 50 %. Aussi le Conseil juge-t-il « indispensable de poursuivre la réflexion sur les dispositions qui limitent l'augmentation de la durée effective de cotisation sur laquelle est fondée la réforme de 2003 ». Chacun l'a compris : il faudra revenir sur les mesures de départs anticipés pour carrières longues pour que les seniors travaillent plus longtemps.

Par ailleurs, le COR estime « nécessaire » l'examen d'hypothèses alternatives de financement des régimes de retraites : en ce sens, il prône une mise à plat des différentes niches fiscales et sociales liées aux dispositifs d'épargne retraite.

Enfin, le rapport insiste sur la nécessité d'assurer « l'égalité de traitement entre les cotisants » Il évoque ainsi les régimes spéciaux non réformés en 2003 : EDF-GDF, SNCF, RATP, marins, mineurs, notaires, Banque de France. Certes ces régimes nécessiteront un « examen différencié » selon les entreprises dont les situations démographiques et les particularités historiques sont très variables. Il est bien question d'une « harmonisation des régimes spéciaux avec le régime général en ce qui concerne l'âge de départ à la retraite, les avantages familiaux, les modes d'indexation ».

# questions réponses

...des parlementaires

...des ministres

## 4 VIE DES ÉTABLISSEMENTS

**AN (Q) n° 104485  
du 19 septembre 2006  
(M. Pierre Morel-A-L'Huissier):  
diffusion des notes  
sur internet**

**Réponse (JO du 26 décembre 2006 page 13676):** le décret n° 2006-935 du 28 juillet 2006 relatif aux parents d'élèves, aux associations de parents d'élèves et aux représentants élus des parents d'élèves réaffirme le principe d'une information régulière des parents sur les résultats et le comportement scolaires de leurs enfants. Alors que le livret scolaire dans le premier degré ou les bulletins scolaires dans le second degré demeurent le premier moyen pour communiquer aux familles les notes obtenues par leurs enfants, le décret susmentionné prévoit que les conditions dans lesquelles les parents peuvent accéder aux espaces numériques de travail (ENT) sont précisées lors de la première réunion du conseil d'école ou du conseil d'administration. Cet accès aux ENT permet aux parents des établissements équipés d'obtenir des informations sur la scolarité et sur la vie scolaire de leurs enfants *via* internet. Bureau virtuel, il leur permet par exemple de consulter les notes de leurs enfants, les tâches inscrites dans le cahier de textes... Ce dispositif s'inscrit tout naturellement dans l'ensemble des mesures prises pour impliquer davantage les parents dans le parcours scolaire de leurs enfants. Développer les ENT, encourager l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TICE) pour l'accompagnement scolaire sont des objectifs clairement affirmés par le ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et

de la recherche. Huit projets d'« accompagnement à la scolarité, égalité des chances et TICE » ont été validés et mis en œuvre dès cette année et un rapport d'étape sera remis au ministre à la mi-février 2007 afin d'en évaluer l'impact sur l'accompagnement scolaire des élèves. Par ailleurs, le ministre a demandé au centre national d'enseignement à distance de remettre avant le 20 décembre des propositions concrètes pour développer l'accompagnement scolaire par internet. Faciliter l'information des parents sur la scolarité de leurs enfants, notamment par le biais des nouvelles technologies, est un des axes majeurs de la politique éducative du ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

## 8 FORMATION CONTINUE - GRETA

**AN (Q) n° 106331  
du 10 octobre 2006  
(M. Philippe Pemezec):  
statut des personnels des  
GRETA**

**Réponse (JO du 28 novembre 2006 page 12847):** le dernier alinéa de l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 dans sa version de la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique, exclut la « reconduction de contrats conclus pour la mise en œuvre d'un programme de formation, d'insertion, de reconversion professionnelles ou de formation professionnelle d'apprentissage » en contrats à durée indéterminée. Il vise en particulier les personnels des GRETA. Le recrutement de ces agents répond à des besoins non pérennes et s'avère nécessaire pour des enseignements très spécialisés ne correspondant pas à des

disciplines pour lesquelles des concours de recrutement de professeurs sont organisés. Il est donc logique que ces agents soient recrutés pour une période déterminée. Les agents nouvellement recrutés ou employés depuis moins de six ans, pour la mise en œuvre d'un programme de formation de cette nature ne pourront logiquement être reconduits dans leur fonction au-delà de la période d'emploi en CDD limitée à six ans. Cependant, l'article 13 de la loi du 26 juillet 2005 prévoit un dispositif transitoire protecteur au profit de tous les agents en poste depuis plus de six ans, y compris ceux des GRETA. L'alinéa 2 de l'article 13-1 permet en effet de reconduire le contrat des personnels en fonction de manière continue depuis au moins six années, par décision expresse et pour une durée indéterminée, peu importe donc que l'agent ait été recruté pour la mise en œuvre d'un programme de formation. En ce qui concerne les personnels administratifs, il faut souligner que ces agents ne sont pas recrutés pour la mise en œuvre d'un programme de formation. Ils bénéficieront donc de l'ensemble des dispositions de l'article 4 précité et leur contrat pourra donc être reconduit pour une durée indéterminée.

professionnel prévoient que « les professeurs stagiaires reçoivent une formation professionnelle initiale dans les instituts de formation des maîtres... ». Pour recevoir cette formation, ils sont nommés par arrêté ministériel à compter du 1<sup>er</sup> septembre de chaque année scolaire et affectés dans une académie. Cette nomination conditionne la date à partir de laquelle est reconnue la qualité de stagiaire et la prise en charge administrative et financière afférente. Ainsi, la gestion administrative des enseignants stagiaires relève des recteurs en relation avec les IUFM qui ne peuvent, en conséquence, astreindre les futurs stagiaires à effectuer une rentrée en dehors de celle légalement fixée et du cadre fixé par l'arrêté ministériel de nomination. Si certains IUFM, compte tenu de leur organisation, sont amenés à organiser des séances d'information et de préparation de la rentrée scolaire, ces dernières ne peuvent être que facultatives dans la mesure où les stagiaires ne peuvent être légalement convoqués avant la date effective de leur nomination. S'agissant de l'information des stagiaires, il est demandé chaque année aux académies et aux IUFM de mettre à jour les rubriques correspondantes de leur site internet afin de faciliter l'entrée en stage.

## 15 PERSONNELS ENSEIGNANTS ET D'ÉDUCATION

**S (Q) n° 20167  
du 3 novembre 2005  
(M. Jacques Legendre):  
situation administrative des  
stagiaires PLC**

**Réponse (JO du 14 décembre 2006 page 3104):** les statuts particuliers des professeurs du second degré, agrégés, certifiés, professeurs d'éducation physique et sportive, professeurs de lycée pro-

## 17 PROGRAMMES ET HORAIRES

**AN (Q) n° 87614  
du 7 mars 2006  
(M. Guy Lengagne):  
instruction civique -  
lutte contre le racisme**

**Réponse (JO du 5 décembre 2006 page 12748):** des programmes de l'éducation civique puis d'éducation civique, juridique et sociale sont actuellement mis en œuvre depuis l'école primaire jusqu'au



Christiane  
SINGEVIN

lycée. Apprentissage en termes de connaissances et valeurs à transmettre, l'éducation civique constitue également un apprentissage en termes de comportements et de pratiques. L'institution scolaire se doit d'apprendre aux élèves à bien vivre ensemble et les préparer à leur vie de citoyen. C'est pourquoi, suivant en cela l'analyse et les recommandations du Haut Conseil de l'éducation, le ministre a tenu à ce que soit inclus dans le socle commun l'ensemble des connaissances, capacités et attitudes qui définiront les compétences sociales et civiques exigibles de tous les élèves. En se fondant sur une approche transversale des programmes et des formations, il s'agit de mettre en place un véritable parcours civique, constitué de valeurs, de savoirs, de pratiques et de comportement dont le but est de favoriser une participation efficace et constructive à la vie sociale et professionnelle, d'exercer sa liberté en pleine conscience des droits d'autrui, de refuser la violence.

## 21 VIE SCOLAIRE

AN (Q) n° 99109  
du 4 juillet 2006  
(M. Francis Saint-Léger):  
bilan de l'application  
de la loi  
n° 2004-228 du 15 mars 2004

**Réponse (JO du 12 décembre 2006 page 12993):** deux ans après sa mise en œuvre, le bilan de l'application 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 est globalement positif. Ce bilan révèle que cette loi et sa circulaire d'application (JO n° 118 du 22 mai 2004) ont été mises en œuvre sans difficulté. Si, au cours de

l'année scolaire 2003-2004, environ 1 500 élèves manifestaient ostensiblement une appartenance religieuse, seuls 639 cas ont été recensés à la rentrée 2004. Plus de 550 cas ont trouvé une solution par le dialogue. En dépit d'une situation sensible, qu'elle soit liée à la conjoncture internationale ou à la nouveauté d'un dispositif expérimenté pour la première fois, l'efficacité de la démarche de dialogue est avérée. La période du dialogue a duré le temps utile à une bonne gestion des cas et ne s'est pas étendue au-delà d'un mois et demi après la rentrée de septembre 2004, sauf rares exceptions. En effet, sur l'ensemble des élèves qui s'étaient présentés avec un signe religieux ostensible à la rentrée, l'immense majorité (90 %) d'entre eux a fait le choix de se conformer à la loi à l'issue du dialogue. Néanmoins, certains élèves ont refusé d'appliquer la loi: 47 élèves ont fait l'objet, après décision du conseil de discipline, d'une exclusion définitive de l'établissement où ils étaient scolarisés. 28 recours contentieux ont été formés, 28 décisions de rejet ont été rendues, 13 d'entre elles ont fait l'objet d'un appel. Actuellement, 7 décisions d'appel ont confirmé les décisions de rejet et deux les ont annulées non pas sur l'interprétation faite de la loi du 15 mars 2004, mais en raison de la violation des dispositions concernant le règlement intérieur de l'établissement scolaire. Un de ces rejets fait actuellement l'objet d'un pourvoi en cassation. Dans toutes ces affaires, les juges confirment l'interprétation faite par l'administration de la notion de signe manifestement ostensible. Des mesures ont été prises pour veiller à ce que les élèves exclus aient néanmoins la possibilité d'accéder à l'éducation et à la formation. A la rentrée 2005, un seul cas d'exclusion qui fait l'objet d'un recours a été signalé. Pour cette

rentrée 2006, une procédure est d'ores et déjà engagée pour les quatre lycéens sikhs qui se sont présentés avec un turban. Ainsi, depuis deux ans, l'application de la loi a permis de faciliter le traitement des difficultés rencontrées auparavant dans les établissements et à les limiter à quelques rares cas.

## 22 EXAMENS

S (Q) n° 24086  
du 27 juillet 2006  
(M. Louis Souvet): barème  
de notation au baccalauréat

**Réponse (JO du 30 novembre 2006 page 3009):** pour les épreuves de l'examen du baccalauréat général et du baccalauréat technologique, les correcteurs des épreuves écrites et les examinateurs pour les épreuves orales apprécient le travail des candidats par une note de 0 à 20 points entiers. Si l'exercice ou la composition comportent plusieurs parties, les concepteurs des sujets déterminent un barème en fonction de l'importance accordée à chacune des parties de l'épreuve et la note est toujours calculée sur 20 points. Si le total des points attribués au candidat fait apparaître une évaluation en demi-point, la note finale de l'épreuve est ramenée au nombre de points entiers immédiatement supérieur. Les épreuves obligatoires sont affectées d'un coefficient multiplicateur qui en fixe le niveau d'importance par rapport à l'ensemble des épreuves de la série d'examen. Ce coefficient s'applique quelle que soit la valeur de la note. En revanche, pour les épreuves facultatives et l'épreuve de « travaux personnels encadrés » (TPE), seuls sont pris en compte les points au dessus de la moyenne de 10 sur 20. Ils sont ensuite multipliés par 2 pour ce qui concerne les TPE et la première épreuve facultative, par 3 si cette épreuve est le latin ou le grec ancien. En série « scientifique » par exemple, le candidat doit obtenir 250 ou 260 points selon la spécialité choisie, pour réussir l'examen. Les résultats de la session 2006 ont montré que beaucoup d'académies ont obtenu un taux de réussite élevé dans cette série, parfois supérieur à 85 %. Dans certains cas, il a été constaté

## QUESTIONS RÉPONSES

que des candidats particulièrement brillants étaient proches de 500 ou 520 points sans les points des épreuves facultatives et des TPE. L'addition de ces points leur a donc permis de dépasser 20 sur 20.

## 29 CONSEILS ET COMITÉS

AN (Q) n° 100143  
du 18 juillet 2006  
(M. Éric Raoult): composition et fonctionnement des conseils départementaux de l'éducation nationale

**Réponse (JO du 31 octobre 2006 page 11339):** aux termes de l'article L. 235.1 du code de l'éducation, le conseil de l'éducation nationale institué dans chaque département comprend dans des proportions égales des représentants des communes, des départements et des régions, des personnels et des usagers: dix membres représentant les communes, le département et la région, dix des personnels et dix représentants des parents d'élèves et des élèves. La présidence est exercée par le représentant de l'État ou le représentant de la collectivité concernée selon que les questions soumises aux délibérations du conseil sont de la compétence de l'État, du département ou de la région. Les membres sont désignés selon des modalités précisément définies au niveau réglementaire et compte tenu de leur représentativité. Les représentants des maires sont désignés par l'association départementale des maires ou, à défaut, élus par le collège des maires du département; ceux des parents d'élèves sont nommés par le préfet du département après que l'inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale, a reçu à cet effet les propositions des organisations syndicales représentatives dans le département; la représentativité des parents d'élèves est appréciée en fonction du nombre de voix obtenues dans le département lors des élections de parents d'élèves dans les instances représentatives des établissements scolaires. Aucune disposition ne permet de déroger à ce dispositif.

à suivre...

# brève

## POÉSIE EN LIBERTÉ

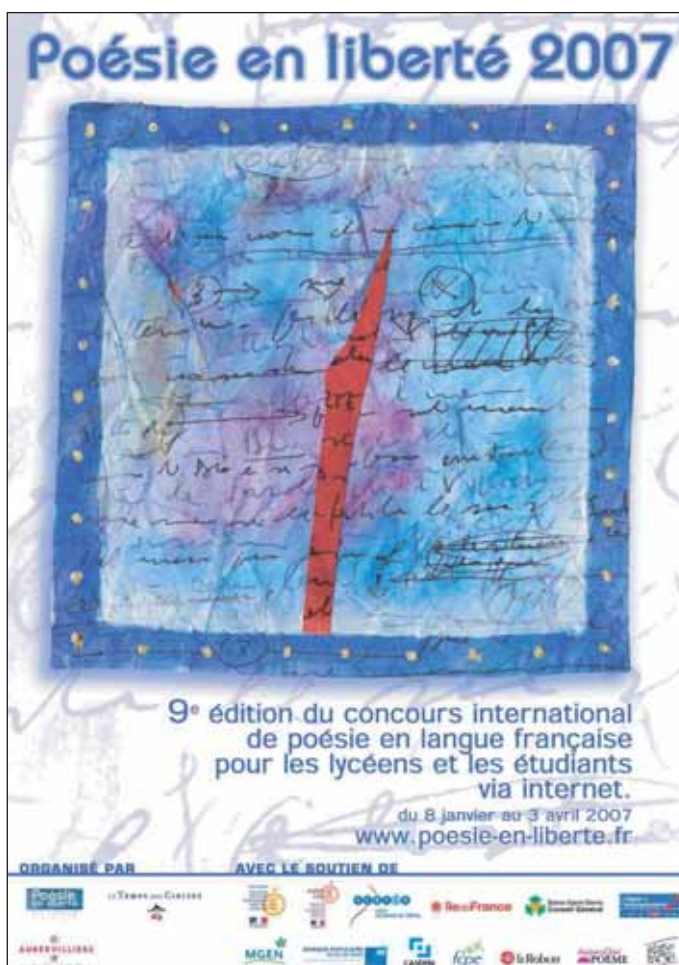
Depuis le 8 janvier et jusqu'au 3 avril 2007, se déroule la 9<sup>e</sup> édition de l'opération Poésie en Liberté. Ce concours international de poésie en langue française, placé sous l'autorité du Ministère de l'Éducation Nationale, en relation avec des opérations nationales telles que la Semaine de la Langue Française et de la Francophonie ou le Printemps des Poètes est organisé par l'association Poésie en Liberté, le lycée Henri Wallon d'Aubervilliers, avec le soutien de l'académie de Créteil et les éditions Le Temps des Cerises.

Ouvert à tous les types de lycées en France, aux établissements français à l'étranger et à tous les lycéens des pays francophones et non francophones, ainsi qu'aux étudiants (jusqu'à 25 ans), le concours consiste en l'envoi, via internet exclusivement, d'un poème inédit de 10 à 25 lignes ou vers.

A la clôture du concours, le 3 avril 2007, un comité composé des organisateurs, de professionnels de l'édition, de la culture, de l'éducation, de lycéens, d'étudiants et de poètes, sélectionnera environ 300 textes soumis ensuite à un jury composé de onze lycéens et étudiants.

Les délibérations se dérouleront au cours du mois de mai. La liste des lycéens et étudiants primés sera publiée sur le site à partir du 15 juin 2007, les lauréats seront avertis personnellement, et une cérémonie de

remise des prix sera organisée au mois de novembre dans le cadre du Salon de l'Éducation.



Le palmarès comprendra trois catégories :

- Lycées français et enseignement supérieur de métropole et DOM TOM – 3 lauréats par niveau : seconde, première, terminale, étudiant.
- Lycées français de l'étranger – 3 lauréats par niveau : seconde, première, terminale.
- Lycées de l'étranger et enseignement supérieur – 3 lauréats par niveau : seconde, première, terminale, étudiant.
- Un palmarès spécifique à l'Île-de-France est créé en partenariat avec le Conseil Régional. Il récompense un lycée francilien au titre de la meilleure participation et 1 lauréat par niveau : seconde, première, terminale.

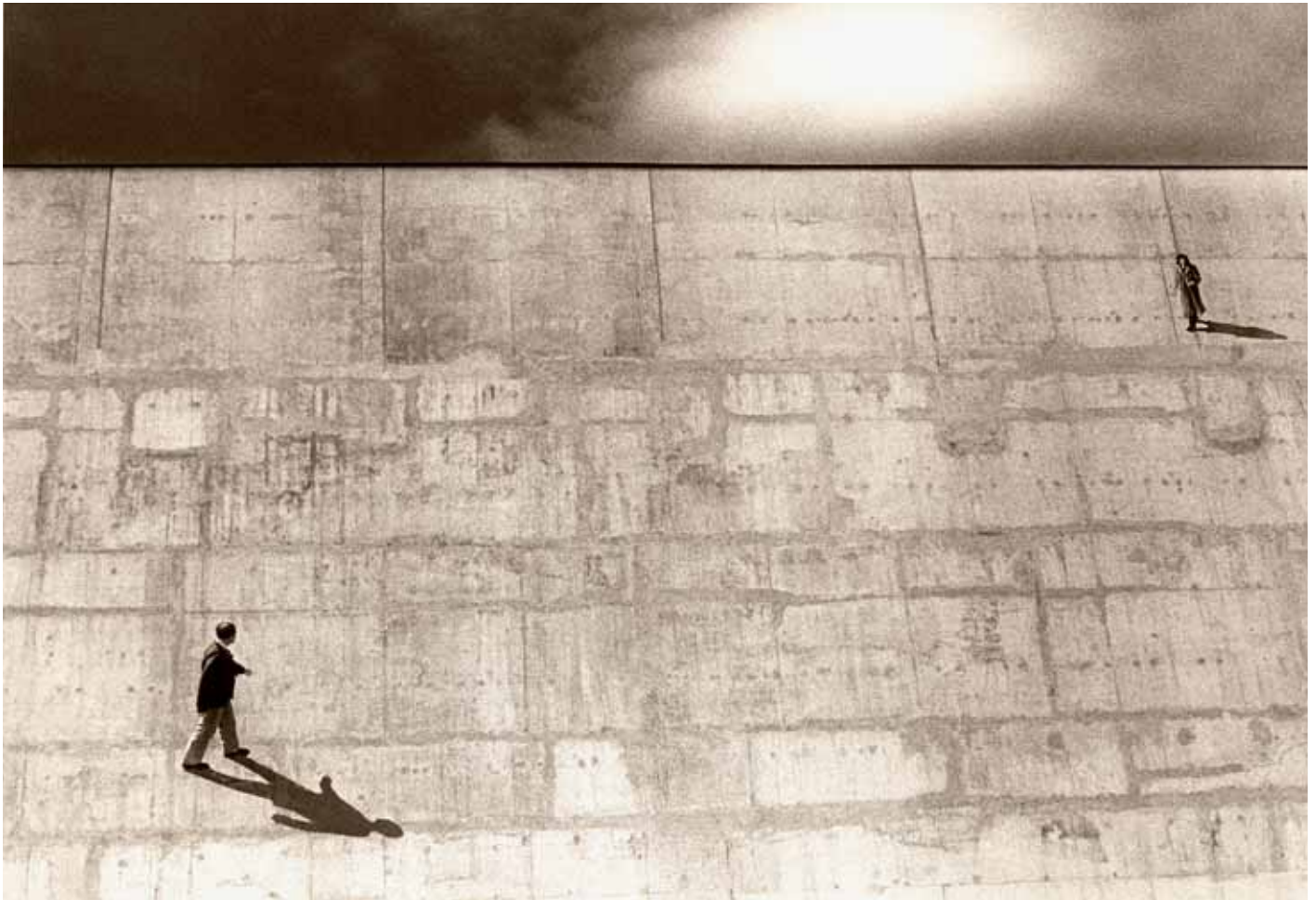
Toutes les informations relatives au concours sont consultables sur le site Internet de l'opération [www.poesie-en-liberte.fr](http://www.poesie-en-liberte.fr).

## A PROPOS DE L'ASSOCIATION

Née en 1998 au lycée Henri Wallon à Aubervilliers, en partenariat avec les Éditions Hatier et le Printemps des poètes, l'opération Poésie en liberté a été soutenue dès sa première édition par le ministère de l'Éducation nationale, et reçoit depuis de nombreux soutiens de partenaires institutionnels et privés : Rectorat de Créteil, Scéren-CRDP, Conseil général, Conseil régional Île de France, Ligue de l'Enseignement, MGEN, Casden, Banque populaire, Les dictionnaires Le Robert, la FCPE...

L'association a pour objet statutaire « d'organiser le concours international de poésie des lycéens, Poésie en liberté, en liaison avec les opérations artistiques et culturelles menées par le ministère de l'Éducation nationale [...] de privilégier l'Internet, d'assurer la publication des meilleurs poèmes, de développer toute initiative pour promouvoir la poésie, notamment dans les lycées, de développer ces activités en langue française et dans d'autres langues [...], et de favoriser les actions pédagogiques en faveur de la poésie ».

# Rencontre



Photographie de Pierre Dufour  
(Les portraits de ce numéro de Direction ont été réalisés par Pierre Dufour).  
Site web : [dufourphoto.com](http://dufourphoto.com)

## Nos peines

Nous avons appris avec peine le décès de :

- François FICHANT, proviseur honoraire du LP Pelletan, TALENCE
  - Jeanne HERAULT, principale honoraire du collège Ronsard, L'HAYE LES ROSES
  - Bernard MEOT, proviseur honoraire du lycée Camille Julien, BORDEAUX
  - Françoise BERTHAUD, principale adjointe du collège Jean Baptiste de la Quintinye, NOISY LE ROI
- Nous nous associons au deuil de leurs familles.