

**snp  
den**

Syndicat National des  
Personnels de Direction  
de l'Éducation Nationale

numéro **146**

- **L'enjeu éducatif est  
au cœur des élections  
présidentielles  
et législatives**  
Éditorial du secrétaire général

**2007**  
MARS 2/10

# Direction

10 €

Dossier :  
négociations

Philippe  
GUITTET

# L'enjeu éducatif est au cœur des élections présidentielles et législatives

éditorial

Alors que l'action déterminée du SNPDEN depuis son congrès de Dijon a permis la signature d'un relevé de conclusions le 24 janvier dernier, auquel ce numéro de Direction est pour l'essentiel consacré, deux rapports confortent ses analyses sur le fonctionnement des établissements, la place et le rôle des personnels de direction : l'un de l'IGEN et de l'IGAENR sur « L'EPLÉ et ses missions » piloté par Jean-Paul Delahaye et François Louis et celui de la Cour des Comptes sur « Les marges d'initiative des établissements publics d'enseignement du second degré (cf. page 35).

Nous souhaitons que ces productions de grande qualité permettent d'alimenter la réflexion des candidats lors de cette période électorale. Mais d'autres questions sont au cœur de ce débat.

L'UNSA porte 10 sujets lors de ces présidentielles (Europe, emploi, service public, salaires, retraites, assurance maladie, logement, discriminations, démocratie sociale). L'UNSA-Éducation avance 21 propositions pour l'éducation du XXI<sup>e</sup> siècle. Pour notre part, nous avons décidé de questionner les candidats sur l'éducation et la retraite (cf. page 8). Nous en publierons les réponses dans le prochain Direction.

En effet, l'enjeu de ces présidentielles pour notre syndicat, c'est bien sûr la défense d'une éducation publique laïque de qualité pour tous.

Nous pensons que l'EPLÉ est le meilleur outil pour favoriser la réussite scolaire et que son autonomie permet une réponse pertinente au regard des besoins. Cela nécessite que le ministère et ses services déconcentrés soient (re) positionnés dans des rôles de politique générale, de régulation, d'appui et de coordination et que les collectivités territoriales soient reconnues dans un rôle de coproduction de service public. Comme le dit la charte des pratiques de pilotage de l'EPLÉ : « La complémentarité de ces institutions dans le respect des prérogati-

ves respectives est le gage d'une meilleure efficacité du service public d'éducation ».

En tout état de cause, il est clair que décentralisation, déconcentration et autonomie doivent avoir pour objectif d'améliorer le système éducatif et de mieux répondre aux spécificités géographiques et sociales et non de favoriser la privatisation en organisant la concurrence.

La suppression totale de la carte scolaire impliquant une concurrence déloyale avec les établissements privés sous contrat serait donc totalement inacceptable mais tout nouvel assouplissement de la carte scolaire devrait se donner comme objectif, une meilleure mixité sociale et scolaire. Ce qui impliquerait des éléments concrets de régulation, tels que la priorité accordée aux demandes de proximité pour l'affectation des élèves, mais aussi la répartition différenciée des moyens attribués aux établissements pour les inciter à l'hétérogénéité et les aider à l'accompagner, et enfin le refus que la carte des options, trop souvent utilisée comme un outil de contournement servant de critère d'affectation. Toute expérimentation nécessiterait un cahier des charges de ce type et en tout état de cause une évaluation avant toute généralisation.

Promouvoir l'égalité, c'est non seulement donner un accès à chacun à une structure éducative efficace et performante, mais c'est aussi permettre un accompagnement des plus défavorisés dès le plus jeune âge, et l'organiser à tous les niveaux de la scolarité dans le cadre du service public, pour que chaque élève puisse acquérir à la fin du collège le socle commun de connaissances et de compétences, soit en mesure de choisir son orientation, et puisse accéder à une formation qui lui permette de réussir son insertion sociale et professionnelle.

Quel plus bel enjeu pour un(e) candidat(e) à l'élection présidentielle ?!

Philippe GUITTET

# agenda

# bureau national

1<sup>er</sup> FÉVRIER 2007

(initialement prévu le 8 février)

Intervention du secrétaire général qui porte essentiellement sur la signature du relevé de conclusion. Il analyse les acquis par rapport au contexte syndical (nos mandats) et professionnel et exprime une légitime satisfaction à l'idée que ces textes paraissent avant l'échéance des prochaines élections. (BO n° 8 du 22 février 2007).



Accompagnement des nouvelles mesures: les membres référents du bureau national pourront participer aux AGA à la demande des académies. Un bulletin de 4 pages sera adressé à tous les personnels de direction. Il faudra suivre le développement des décisions dans les académies par les groupes Blanchet. Les groupes de travail avec le ministère poursuivent néanmoins leurs activités.

Philippe Guittet fait le compte rendu de sa participation au congrès de la FSU et évoque ensuite le colloque organisé le 17 janvier par le SNPDEN et la Ligue de l'enseignement: il regrette l'absence de nombreux secrétaires départementaux car cet événement a été un moment de réflexion très riche. Il est décidé de publier les actes.

Travail des commissions: Thèmes du CSN, questions aux candidats aux élections présidentielles.

# décisions

## LUNDI 12 FÉVRIER

- Rencontre DE sur outils de la communication
- Rencontre DEP : SIVIS

## MARDI 13 FÉVRIER

- Education et territoire
- Comité de suivi de licence et licence professionnelle
- CNAE CEP

## JEUDI 15 FÉVRIER

- Cellule juridique
- Rencontre avec Pierre Lunel, délégué interministériel à l'orientation

## VENDREDI 16 FÉVRIER

- Rencontre Emmanuel Roy : mise en œuvre de la loi contre le l'interdiction de fumer

## MERCREDI 14 MARS

- Commission carrière
- Commission nationale de contrôle
- Comité territorial de l'éducation nationale

## LUNDI 19, MARDI 20 MARS

- Congrès du SIEN à Lille

## MARDI 20, MERCREDI 21 MARS

- Bureau national

## MARDI 27, MERCREDI 28,

## JEUDI 29 MARS

- Congrès du SE à La Rochelle

## JEUDI 29, VENDREDI 30 MARS

- CAPN mutation sur postes de chef

## JEUDI 29 MARS

- Cellule juridique

# 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  
JÔËLLE 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 6-5 294  
COMMISSION PARITAIRE  
DE PUBLICATIONS  
ET AGENCE DE PRESSE  
EN COURS

DIRECTION N° 146  
MIS SOUS PRESSE  
LE 28 FÉVRIER 2007

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

## INDEX DES ANNONCEURS

ALISE	2
INDEX	
ÉDUCATION	4, 5
SCOLA CONCEPT	9
AVENANCE	12, 13
INFOSTANCE	15
OMT	17
ARD	19
INCB	64

## EDITORIAL DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

3

## ACTIVITÉS DU BUREAU NATIONAL

6 Agenda, décisions du bureau national  
63 Thèmes du CSN

## DOSSIER

20 Négociations

## CARRIÈRE

38 Classement des établissements  
48 Mouvement étranger

## VIE SYNDICALE

50 Le décret de 1969 : un statut attendu 7 ans

## RUBRIQUES

32 Note de lecture (rapport GRETA et EPLE)  
36 Reportage (L'indice de climat des établissements)  
10 Actualités  
54 Chronique juridique  
59 Derniers ouvrages reçus  
60 Questions des parlementaires –  
réponses des ministres  
62 Peines

1<sup>er</sup> FÉVRIER 2007

# Questions aux candidats à la présidence de la République

Ci après voici les questions que nous avons adressées aux candidats à la présidence de la République :

- Quelles missions la Nation doit-elle confier aux services publics d'éducation ?
- Quelle doit être la place du service public dans l'éducation ?
- Quel rôle l'EPLÉ doit-il assumer dans le cadre de la décentralisation de l'état, et de la déconcentration de ses services ?
- Comment concevoir le réseau des établissements scolaires pour garantir une véritable équité des enseignements sur l'ensemble du territoire ? Quel soutien et quel accompagnement pédagogique faut-il envisager à ce niveau ?
- Quel rôle les personnels de direction doivent-ils assumer dans le pilotage des EPLÉ au sein du service public d'éducation ?
- Quelle est votre conception des missions du personnel de direction dans l'avenir ?
- Quelles mesures statutaires comptez-vous mettre en œuvre pour valoriser le métier de personnel de direction ?

En ce qui concerne les retraites :

- comment envisagez-vous la revalorisation générale des pensions acquises ?
- quelle analyse faites-vous des orientations présentées par le récent rapport du COR ?
- quelles options prendrez-vous pour l'horizon 2008-2012 ?
- que comptez-vous faire quant aux mesures injustes comme la décote qui pénalise notamment les carrières fractionnées des femmes ?
- quel processus engagerez-vous pour les secondes carrières, les parcours de sortie d'activité ?

# actualités

Valérie  
FAURE



## UNE RENTRÉE QUI S'ANNONCE MAL

Le projet de répartition des moyens pour 2007, communiqué début janvier, laisse présager une rentrée difficile pour les établissements scolaires, se traduisant sans nul doute par de nouvelles dégradations des conditions de travail sur le terrain et par un affaiblissement du service public d'éducation. Déjà annoncée l'an passé, cette tendance à la baisse résonne comme un leitmotiv dans la politique gouvernementale.

Les suppressions de postes prévues dans les établissements du second degré s'élèvent ainsi à plus de 5000, soit 2002 emplois au titre de la baisse démographique des élèves et 3058 postes au titre de la rénovation du système de décharges enseignantes.

Des suppressions qui touchent presque toutes les académies, à l'exception de la Guyane (+ 70). En proportion du nombre de postes, ce sont les académies de Lille (-667), Versailles (-463), Créteil (-342), Nancy-Metz (-320), Dijon (-254), puis Amiens et Reims qui sont les plus touchées. Ceci fait que certaines, déjà placées en situation difficile par les budgets précédents, continuent à payer un lourd tribut à cette politique de restrictions budgétaires.

Bien sûr, cette carte scolaire prévoit également la création de 500 postes dans le premier degré au titre de

la démographie scolaire, 466 postes pour la scolarisation des élèves handicapés (UPI) ou en grandes difficultés (dispositifs relais), ainsi que 300 emplois d'infirmières, 20 emplois d'assistantes sociales et 40 de médecins scolaires.

Mais, le ministre a beau insister sur ces créations de postes dans les autres programmes du budget de l'Éducation nationale, il a beau faire remarquer dans sa note explicative que les suppressions annoncées sont « sans incidence sur l'encadrement des élèves et l'offre de formation » et qu'une partie résulte d'une « plus grande mobilisation de la ressource enseignante », la colère sur le terrain ne désarme pas et les syndicats, pour qui les suppressions de postes n'ont jamais atteint une telle ampleur, estiment que l'heure est à la riposte.

C'est ainsi que l'interfédérale de l'éducation, rassemblant la FAEN, le FERC-CGT, la FSU, le SGEN-CFDT et l'UNSA-Éducation, a appelé à rejoindre le mouvement de grève de la Fonction Publique du 8 février (cf. ci-après).

## FONCTION PUBLIQUE : LE COMPTE N'Y EST TOUJOURS PAS !

Le ministre de la Fonction publique a présenté au conseil des ministres du 24 janvier un décret portant majoration, à compter du

1<sup>er</sup> février 2007, de la rémunération des fonctionnaires, de 0,8 %, faisant ainsi passer la valeur annuelle du point indiciaire de la Fonction Publique de 53,9795 € à 54,4113 €, soit 4,5343 € mensuels bruts (au lieu de 4,4983 € précédemment).

Il s'agit de la troisième mesure de revalorisation salariale accordée par le Gouvernement, après la revalorisation de la valeur du point de 0,5 % au 1<sup>er</sup> juillet 2006 et l'attribution d'un point uniforme au 1<sup>er</sup> novembre 2006.



Initialement prévue à 0,5 %, la mesure a été portée à 0,8 % pour répondre à « l'engagement du Premier ministre, lors de la présentation du projet de loi de finances pour 2006, de rétrocéder aux agents les économies générées par les efforts de gestion à hauteur de 50 % », a déclaré Christian Jacob ; ce qui représente au total 300 millions d'euros.

Ce dernier, qui avait à plusieurs reprises annoncé sa volonté de ne pas « se laisser enfermer » dans le point d'indice pour évaluer le pouvoir d'achat des agents, a

assorti cette revalorisation de mesures sociales et statutaires, telles que l'extension du « chèque emploi service universel » à la garde d'enfants de 3 à 6 ans, l'attribution aux fonctionnaires de 2500 places supplémentaires de crèches, la réservation de 1000 logements dans des zones de « forte pression foncière », et la prise en charge partielle du coût des abonnements des transports publics pour les trajets domicile-travail des fonctionnaires, hors Île de France.

La circulaire relative à cette mesure a d'ailleurs été publiée au journal officiel du 26 janvier, elle précise que cette prise en charge, rétroactive à partir du 1<sup>er</sup> janvier, pourra aller jusqu'à 51,75 € mensuels. Sur le volet statutaire, Christian Jacob a par ailleurs annoncé l'installation d'un groupe de travail spécifique sur l'organisation de la catégorie B et des mesures améliorant le déroulement de carrières des catégories A (élargissement de l'accès à la haute fonction publique par promotion interne, hausse du nombre d'emplois fonctionnels, augmentation du nombre de promotions).

Pour l'UNSA - Fonctionnaires, « le compte n'y est pas, les diverses augmentations salariales consenties par le gouvernement restent loin de couvrir la perte de pouvoir d'achat estimée pour 2006 entre 1,5 et 1,8 % ».

Jugeant « notoirement insuffisantes » les mesures

annoncées, les fédérations de fonctionnaires - UNSA, CGT, FSU, Solidaires et FO - ont décidé d'appeler à une journée nationale d'action et de grève le 8 février (cf. ci-dessous) pour les salaires, l'emploi public, la défense des services publics et l'amélioration des conditions de travail et de vie de tous les personnels.

Elles continuent à exiger l'ouverture immédiate de véritables négociations salariales.

## UNE JOURNÉE DE CONVERGENCE DES MOBILISATIONS

Après la journée de mobilisation du 20 janvier contre la politique éducative du gouvernement, ce sont entre 20 et 30 % des agents de l'État, selon les chiffres communiqués par le ministère de la Fonction Publique, qui ont fait grève le 8 février dernier pour manifester leur « *ras le bol* » face à leurs conditions de travail, aux attaques répétées contre leurs métiers et à la perte de leur pouvoir d'achat.

Le plus fort taux de grévistes a été enregistré à l'Éducation nationale. Et, si le ministère communiquait à la mi-journée des taux de participation de 34,8 % de grévistes dans les collèges, 30,7 % dans les lycées et 28,6 % en lycées professionnels, pour les syndicats enseignants, la grève a été un succès, avec des chiffres de mobilisation « *convaincants* » et plus de la moitié des personnels de l'Éducation en grève.

Le 8 février constituait ainsi une journée de convergences de trois mobilisations : avec d'une part un appel lancé dès le 17 janvier par 5 fédérations de fonctionnaires (FSU, CGT, FO, UNSA, Solidaires, rejointes ensuite par la CFDT), suivie d'autre part le 18 janvier d'un appel de l'interfédérale de l'Éducation regroupant

les 5 fédérations de personnels (FSU, UNSA Éducation, SGEN-CFDT, FERC-CGT et FAEN).

Puis, le 23 janvier, ce fut le tour de l'intersyndicale du second degré, regroupant 15 syndicats (dont le SE UNSA, SGEN-CDFT, SNES FSU, SNEP FSU, SNALC-CSEN...) d'appeler à rejoindre le mouvement, pour protester plus spécifiquement contre le projet de décret relatif aux obligations de service des enseignants et demander l'ouverture de véritables discussions sur les réalités du métier.

Une journée de mobilisation aux motivations et aux griefs différents mais avec une volonté commune de manifester. Un « *ras le bol rarement vu* » chez les enseignants, selon les secrétaires généraux des fédérations de l'Éducation nationale, et une mobilisation qui ne restera pas sans lendemain. « *Le gouvernement devra changer de méthode, respecter les fonctionnaires et rendre à la Fonction Publique sa nécessaire ambition* » a déclaré l'UNSA-Éducation dans un communiqué.

Dans l'attente de décisions, le SNES a appelé les enseignants à poursuivre les actions au sein des établissements, sous la forme de boycotts divers tels que l'ajournement des bacs blancs ou devoirs surveillés, la rétention des notes ou encore le refus de réunions ou de tâches supplémentaires « *non statutaires* ».

Dans un communiqué commun, le SNPDEN et la FCPE ont indiqué comprendre « *le sens de la mobilisation des enseignants contre les suppressions de postes et la révision du décret de 1950 [...], conséquence des choix politiques et budgétaires du gouvernement dont la responsabilité est donc entièrement engagée dans la dégradation actuelle du climat des établissements* ». Ils déplorent cependant certaines méthodes de

protestation avancées qui pénalisent directement les élèves, et demandent au ministre « *d'ouvrir le dialogue afin de ramener la sérénité dans les établissements* ».

Au moment où ces lignes sont bouclées, les fédérations de l'Éducation ont appelé à poursuivre l'action par des initiatives communes dans la période du 12 février au 9 mars, et ont prévu de se retrouver « *début mars pour envisager une nouvelle initiative nationale pour l'ensemble de l'éducation si le ministre persiste dans son refus d'entendre les revendications* », c'est-à-dire le retrait pur et simple des nouveaux textes sur le temps de travail des enseignants et elles déplorent ce nouveau passage en force du gouvernement.

Du côté Fonction publique, six organisations syndicales de fonctionnaires (CGT, FO, FSU, UNSA, Solidaires et la CFTC-Territoriaux) ont adressé le 16 février un ultimatum écrit au Premier ministre, réclamant l'ouverture immédiate de négociations pour satisfaire les attentes exprimées par les personnels et elles ont prévu de se réunir dès le 5 mars pour faire le point sur les suites à donner à la mobilisation, en n'excluant pas un nouvel appel à la grève.

À suivre...

## LÉGALITÉ DU SYSTÈME DE REMPLACEMENT DE COURTE DURÉE DES ENSEIGNANTS

Le ministère de l'Éducation nationale a fait savoir dans un communiqué de presse en date du 9 février 2007 qu'un arrêt du Conseil d'État confirmait les dispositions du décret 2005-1035 du 26 août 2005 relatif au remplacement de courte durée des personnels enseignants dans les établissements d'enseignement du second degré.



Dans cet arrêt daté du 26 janvier 2007, le conseil d'État a ainsi rejeté les recours déposés en septembre 2005 par plusieurs organisations syndicales, dont le SNES, contre le texte, estimant que le gouvernement avait pu « *sans commettre d'erreur manifeste, ni méconnaître l'interdiction du travail forcé et obligatoire, ni porter atteinte aux droits fondamentaux des agents concernés (droit syndical et situation réglementaire et statutaire des enseignants), ni enfin méconnaître les droits des élèves à des enseignements conformes aux programmes, prévoir la possibilité pour le chef d'établissement, lorsque la continuité du service public de l'enseignement est menacée, de désigner les personnels chargés d'assurer des enseignements complémentaires* ».

La haute juridiction a notamment constaté que « *le décret fixe à soixante heures par année scolaire, dans la limite de cinq heures par semaine le maximum d'enseignements complémentaires dont peuvent être chargés les personnels du second degré* » ; qu'il « *prévoit que ces heures donnent droit à rétribution spéciale et que le chef d'établissement recherche en priorité l'accord des enseignants qualifiés à même d'effectuer un remplacement de courte durée* » et a ainsi estimé que dans ces conditions, « *le décret ne porte pas atteinte aux droits des personnels concernés* ». Ainsi, selon ces dispositions, le chef d'établissement est donc en droit de désigner des personnels volontaires ou non, pour

assurer la continuité du service public d'enseignement.

Ce dispositif de remplacement des absences de courte durée des enseignants, prévu par la loi Fillon sur l'école d'avril 2005, avait dès sa mise en place suscité une forte opposition des syndicats enseignants (cf. Actualités *Direction* 132 et *Direction* 133). Une enquête réalisée par le SNES en 2005 auprès de 620 établissements indiquait que ces remplacements ne faisaient l'objet d'un consensus avec la direction que dans 10 % des cas. En juillet dernier, un rapport des inspections générales révélé par l'Agence de presse Éducation Formation (AEF), mais jamais rendu public, avait dressé un bilan mitigé de l'application de la réforme. Le sujet est de nouveau inscrit au programme de travail 2006-2007 de l'Inspection Générale de l'Éducation Nationale. (cf. arrêt CE – 26 janvier 2007 – SNES, n° 285051).

## ADOPTION DU PROJET DE LOI DE MODERNISATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Suite à l'examen en deuxième lecture du projet de loi de modernisation de la Fonction Publique par l'Assemblée nationale le 23 janvier dernier, le texte a été définitivement adopté et publié au journal officiel du 6 février 2007.

Pour l'essentiel, ce texte introduit dans le statut général des fonctionnaires le droit individuel à la formation, simplifie les règles de cumul d'activités et de déontologie, remet à plat les règles relatives à la mise à disposition et présente une série de dispositions venant étoffer, au cours du parcours parlementaire, la partie « Dispositions diverses » du texte.

La loi ainsi publiée comporte 5 chapitres : Formation professionnelle tout au long de la vie (art. 1<sup>er</sup> à 9) ; Mise à disposition (art. 10 à 16) ; Règles de déontologie (art. 17 à 19) ; Cumul d'activités et encouragement à la création d'une entreprise (art. 20 à 25) et Dispositions diverses (art. 26 à 63).

- En matière de formation, outre la création du droit individuel à la formation, la loi ouvre aux fonctionnaires un nouveau droit à congé pour bilan de compétences et un congé pour validation des acquis de l'expérience. Elle reconnaît également dans la fonction Publique la validation des acquis de l'expérience (VAE) et la reconnaissance de l'expérience professionnelle (REP).
- Le chapitre sur les règles de déontologie a pour objectif de toiletter ces règles, afin de faciliter les échanges publics/privés. Notamment, le délai d'incompatibilité entre l'exercice de fonctions de responsabilité dans la fonction publique et dans le privé est ramené de 5 à 3 ans. Par ailleurs, les 3 commissions de déontologie des différentes branches de la fonction publique sont regroupées en une seule.
- Les règles relatives aux cumuls sont modernisées et clarifiées. Le décret-loi du 29 octobre 1936 relatif aux cumuls de retraites, de rémunérations et de fonctions est abrogé et un nouveau décret devrait en préciser les règles, qui seront intégrées dans le statut général des fonctionnaires. Si le principe de l'interdiction des activités privées est maintenu, ainsi que ses exceptions traditionnelles (activités littéraires et artistiques, professions libérales pour les enseignants...), de nouvelles possibilités de dérogations sont introduites, visant à faciliter la création d'entreprises par les agents publics ou inversement, l'accès à la

fonction publique de chefs d'entreprise. Le texte prévoit également que les agents à temps non complet pourront bénéficier de dérogations.

- Les règles relatives à la mise à disposition, qui pourra désormais se faire à temps partiel, sont également remises à plat. Elle devient d'ailleurs une modalité de mobilité entre les trois fonctions publiques.
- Quant au chapitre « *dispositions diverses* », il inclut diverses mesures telles que l'expérimentation du remplacement dans les fonctions publiques de l'État et Hospitalière de la notation par un entretien professionnel (art. 58 et 59), l'instauration d'un service à temps partiel pour raison thérapeutique (art. 42) ou encore l'extension de l'indemnisation du chômage aux fonctionnaires de l'État et aux militaires (art. 62).

Pour consulter l'intégralité du texte : [www.legifrance.gouv.fr/](http://www.legifrance.gouv.fr/) ; loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction Publique.

## POINT SUR LA SÉCURITÉ EN MILIEU SCOLAIRE

Rendu public le 23 janvier dernier, le 11<sup>e</sup> rapport annuel de l'Observatoire National de la Sécurité des établissements scolaires et d'enseignement supérieur « *rend compte des résultats des enquêtes conduites en 2006 en matière d'accidentalité et de sécurité des bâtiments et équipements des établissements d'enseignement* ». Il présente par ailleurs des dossiers spécifiques concernant notamment l'accessibilité, l'évacuation et la mise en sécurité des élèves handicapés, la réalisation des plans particuliers de mise en sûreté, le risque et la sécurité en SVT et en

biologie/écologie, le suivi de la conformité et de la maintenance des machines outils, les accidents en EPS...



Pour cette année, ont été recensés 58 608 accidents (contre 60 342 l'an passé), dont 2,7 % ayant nécessité une hospitalisation d'une nuit au moins. Parmi ces accidents, dont « *la fréquence augmente avec l'âge jusqu'au collège* », 22 572 ont eu lieu dans le premier degré, le plus fréquemment dans la cour de récréation ; un accident pour 303 élèves y est signalé.

18 025 accidents ont été recensés au collège, avec 1 accident pour 174 élèves, et 13 056 en lycée, où la proportion passe d'un accident pour 282 élèves en LEGT à 1 pour 94 en lycée professionnel et 1 pour 58 en CAP.

Dans les établissements agricoles, la fréquence d'accidents reste la plus élevée dans la filière générale et technologique, et au sein des filières professionnelles, l'observatoire note que près de 10 % des accidents sont survenus en stage, avec la fréquence la plus élevée en CAP ; 70 % concernent des garçons et près de la moitié des accidents ont lieu dans les ateliers des établissements. Au collège comme au lycée, 57 % des accidents recensés ont lieu pendant les cours d'EPS.

Le rapport porte d'ailleurs une attention particulière aux équipements sportifs et relève que « *plus d'un tiers des établissements ne possèdent aucune installation pour l'EPS en interne* » et

que dans 13 % des cas, les installations utilisées sont situées à plus d'un kilomètre. Quant aux équipements internes, il apparaît que « le contrôle périodique obligatoire des panneaux de basket ou des buts laisse encore à désirer », puisque « 15,5 % des établissements concernés ignorent si la vérification a été réalisée ou déclarent un contrôle à plus de deux années ». Par ailleurs, 21 % des établissements disent ne pas opérer de vérification des autres matériels.

Outre ce suivi des accidents scolaires, l'accent a été mis également cette année sur les difficultés des établissements à sécuriser correctement leurs activités expérimentales. L'observatoire constate ainsi que 58 % des collèges et 31 % des lycées ne disposent pas de salles de travaux pratiques équipées de ventilation, pourtant obligatoire pour les polluants chimiques, et que 11 % des établissements déclarent utiliser encore des cartouches de gaz malgré l'interdiction remontant à 1998. De plus, 42 % des collèges et 14 % des lycées ne disposent pas d'armoires de stockage ventilées, et la présence de douches de sécurité, de lave-œil/douches oculaires demeure toujours insuffisante.

En matière d'hygiène et de sécurité, l'Observatoire juge « préoccupant que 29 % des lycées professionnels ne réunissent pas leur commission hygiène et sécurité et que 64 % d'entre eux ignorent la date de la dernière visite de l'inspection du travail », tout comme il est préoccupant que 29,4 % des collèges et lycées déclarent ne pas avoir de registre d'hygiène et de sécurité et 52 % de registre de signalement d'un danger grave, pourtant obligatoires.

Comme chaque année, pour remédier aux dysfonc-

tionnements relevés sur le terrain, l'observatoire émet une série de propositions répertoriées dans le rapport consultable sur le site de l'observatoire à l'adresse suivante : [ftp://trf.education.gouv.fr/pub/edutel/syst/ons/rapport\\_ons\\_2006.pdf](http://trf.education.gouv.fr/pub/edutel/syst/ons/rapport_ons_2006.pdf)

## LECTURE, GRAMMAIRE, CALCUL... ET APRÈS ?

Qu'il s'agisse de lecture, de grammaire, d'orthographe ou encore de mathématiques, le Ministre de l'Éducation Nationale a des idées qu'il entend bien faire passer malgré les réticences du terrain.



Il en a été ainsi de la réforme des méthodes d'apprentissage de la lecture.

Et, à peine la controverse sur ce dossier apaisée, Gilles De Robien s'est attaqué au chantier pédagogique de la grammaire, en s'inspirant pour cela des conclusions du rapport remis le 29 novembre par le linguiste Alain Bentolila, chargé d'une mission sur le sujet en septembre.

Saluant ses analyses, le Ministre a alors signé le 11 janvier une circulaire (publiée en encart du BO du 18 janvier), rappelant les principes de base de l'enseignement de la grammaire et lui conférant un temps d'enseignement spécifique de 3 heures hebdomadaires minimum à l'école et de 1 h 30 au collège. Devraient suivre la publication des arrêtés modificatifs des programmes.

Sur le terrain, les réactions à ces annonces ne se

sont pas fait attendre.

Le SNES a demandé au Ministre de « cesser de vouloir transformer les enseignants en simples exécutants de ses prescriptions », en leur déniaient une véritable expertise, individuelle et collective ». Le SGEN et le SNUIPP lui ont demandé de ne pas reproduire « les errements du débat sur la lecture », dénonçant dans ses décisions une idéologie d'un autre temps, et y voyant une manifestation supplémentaire de cette frénésie de réformes qui « enfonce des portes ouvertes ».

Déplorant « l'absence de concertation préalable à la publication de la circulaire, l'absence de constat objectif des conditions actuelles de cet enseignement dans les classes et l'absence de débat sur les conclusions du rapport Bentolila », le SE UNSA, pour qui « la montagne a accouché d'une souris » pense que la circulaire ainsi publiée n'apportera « rien de nouveau aux enseignants ». Qui plus est, il juge que les « propos publics outranciers du ministre », laissant croire que grâce à lui enfin, les enseignants allaient désormais apprendre à leurs élèves à lire... et à faire de la grammaire... et à calculer..., contribuaient à entretenir « une désinformation constante de l'opinion » et à « dévaloriser le travail de ceux qu'il devrait au contraire défendre et soutenir ».

Les ardeurs du Ministre n'en ont pas pour autant été freinées, et poursuivant sa politique de recentrage sur les savoirs fondamentaux, il a fait savoir, après avoir reçu officiellement l'avis de l'Académie des Sciences sur la place du calcul à l'école, qu'il comptait à présent s'attaquer à cette discipline, en introduisant l'apprentissage progressif et simultané des 4 opérations dès la grande section de maternelle... et, 15 à 20 minutes de calcul mental quotidien dès le CP.

Les syndicats d'enseignants se sont déclarés une nouvelle fois choqués « sur le fond et sur la méthode » et ont exprimé leur scepticisme quant à l'utilité de cette nouvelle perspective de réforme. Le Se UNSA a d'ailleurs dénoncé « un faux procès supplémentaire » contre les enseignants.

Dernièrement, le ministre a déclaré à l'Assemblée nationale, lors de la séance des questions au gouvernement, qu'il allait procéder de la même façon pour l'éducation civique et qu'il avait pour ce faire diligenté une mission sur le sujet.

## LES TEXTES SUR LE TEMPS DE SERVICE DES ENSEIGNANTS AU JOURNAL OFFICIEL

Le très contesté décret relatif aux obligations réglementaires de service des personnels enseignants du second degré, réformant les décrets de 1950 (n° 50-581, 50-582 et 50-583 du 25 mai 1950), a été publié au journal officiel du 13 février dernier, accompagné des décrets et arrêtés nécessaires à sa mise en œuvre (l'un instaure la bivalence et mentionne le montant de la prime correspondante, un autre porte sur les maximums de service hebdomadaire des enseignants du second degré, un autre définit les actions d'éducation et de formation pouvant entrer dans le service des personnels...).

Cette parution au journal officiel a aussitôt été qualifiée, par les secrétaires généraux de la FSU et du SGEN-CFDT, de « mépris » et de « provocation » et les cinq fédérations de l'Éducation ont appelé dans un communiqué commun à « amplifier les actions ».

Dès le mois d'octobre, le lancement de la concertation sur cette réforme avait très

rapidement fait l'objet d'une vive opposition de la part des syndicats enseignants, dont une quinzaine s'est alors constituée en intersyndicale. Et, après les deux grèves nationales organisées sur le sujet les 18 décembre et 8 février, une nouvelle action est prévue à la mi-mars.

Parmi les points d'achoppement les plus aigus entre le ministère et les enseignants, l'instauration d'une bivalence des enseignants et la remise à plat des règles de décharges de service, avec la suppression de certaines d'entre elles.

Le nouveau décret du 12 février 2007 prévoit ainsi que l'enseignant, qui ne peut exécuter l'ensemble de son service dans son établissement d'affectation ou un autre établissement public de la commune ou d'une autre commune, « *peut être tenu, si les besoins du service l'exigent, de dispenser, dans l'établissement où il est affecté, un enseignement dans une autre discipline* ».

Les professeurs d'éducation physique et sportive seront eux aussi soumis à cette obligation de bivalence ce que ne prévoyait pas le décret de 1950, et les conditions de leur participation aux associations sportives créées au sein des établissements font l'objet de dispositions destinées à encadrer cette pratique. Le décret mentionne ainsi que leur service hebdomadaire comprend trois heures consacrées à la formation, l'entraînement et l'animation sportifs, mais que cette décharge de trois heures sera attribuée si « *l'activité des associations sportives créées dans les établissements scolaires le justifie* », et qu'à défaut, « *ces heures sont remplacées par des heures d'enseignement* ».

Est également créée la possibilité pour les enseignants de faire valider une compétence dans une seconde discipline dite « mention complémen-

taire », qui donnera lieu au versement d'une prime. Comme prévu, le décret restreint les conditions d'attribution des heures de première chaire et prévoit que les actions confiées à l'enseignant le soient « par les autorités académiques ou le chef d'établissement ». Autrement dit, les décharges dont bénéficieront les enseignants du fait de ces actions, ne relèveront plus d'un statut national mais de décisions et de choix pris aux niveaux de l'académie et de l'établissement, en fonction notamment du programme académique de performance. Il revient également au chef d'établissement d'organiser le service des enseignants volontaires pour participer à ces actions d'éducation et de formation, qui feront l'objet, au-delà de deux heures, d'une lettre de mission du recteur d'académie ou du chef d'établissement précisant notamment les objectifs à atteindre et le volume d'heures hebdomadaires inclus dans le service. « Dans un communiqué début décembre, le SNPDEN avait constaté que les projets de textes, tels que publiés à présent au JO, ne répondaient pas aux remarques formulées lors de la concertation initiée par le ministère sur le sujet. Il s'était par ailleurs montré vindicatif face à l'insistance à confier aux personnels de direction la répartition des heures d'éducation et de formation autres que d'enseignement (dont les « trois heures » liées à l'AS), ainsi que la référence au conseil pédagogique qui pourrait être saisi, « dans un domaine [dont le syndicat a] toujours souligné qu'il n'était pas le sien ». Par ailleurs, la référence aux « programmes académiques de performance » dans la détermination des dotations annonce clairement selon lui que les établissements ne disposeront pas de moyens stabilisés pour rémunérer

de manière satisfaisante et suivie ces actions d'encadrement pédagogique.

## VOYAGE SUR LE NET

■ Le nouveau portail internet [www.administration24h24.gouv.fr](http://www.administration24h24.gouv.fr), qui regroupe l'ensemble des démarches administratives en ligne, a été inauguré par le Premier Ministre le 24 janvier dernier. Ce guichet unique fédère plus de 600 démarches et télé services en ligne, en provenance de plus de 50 administrations et organismes publics (actes de naissance, calcul de retraite, consultation de son compte fiscal, certificat de non gage d'un véhicule, télédéclaration des revenus...). S'adressant tout à la fois aux entreprises et aux particuliers, il concerne tous les aspects de la vie quotidienne et devrait être enrichi de 300 nouvelles démarches en 2007, et donner accès, à l'horizon 2008, à la totalité des démarches administratives de l'État.

## EN BREF

► La présidente du Haut conseil à l'intégration, Blandine Kriegel, a remis le 29 janvier au Premier ministre un projet de charte de la laïcité dans les services publics. La charte, sans valeur juridique contraignante, qui a vocation à être affichée dans tous les services publics et remise en diverses occasions, se présente sous la forme d'un texte court, avec un préambule, renvoyant aux grands principes constitutionnels, et onze articles. Les quatre premiers, à l'intention des agents publics, soulignent leurs droits (liberté de religion) et leurs obligations (neutralité), et les sept autres

rappellent aux usagers leur droit d'accéder au service public et d'y exprimer leurs convictions. Le texte pose aussi des limites telles que l'interdiction du prosélytisme, l'impossibilité de récuser un agent public pour des raisons religieuses, l'obligation de se soumettre aux obligations découlant du fonctionnement du service (cf. cellule juridique page 54).

► Après la condamnation en août 2005 d'un proviseur de lycée agricole et d'un enseignant, en raison de l'accident d'un élève de 13 ans blessé par une machine au cours d'un stage dans une exploitation agricole en novembre 2002 (cf. Actualités *Direction* 133), une réflexion avait été initiée autour de la révision du décret du 14 mars 1997 relatif aux conditions d'emploi des jeunes travailleurs agricoles. Un décret (n° 2007-129 du 29 janvier 2007), remplaçant l'article R715-1 du code rural et réglant les modalités d'accueil en milieu professionnel des élèves des établissements d'enseignement et de formation professionnelle agricoles publics ou privés, a été publié au journal officiel du 31 janvier dernier et devrait être suivi par la publication d'un arrêté prévoyant les clauses types des conventions entre l'établissement et l'entreprise d'accueil, et précisant la nécessité d'accomplir les diligences normales permettant d'envoyer des jeunes en stage. Voilà qui devrait clarifier les procédures. (sources : dépêche AEF du 1<sup>er</sup> février).



Philippe  
TOURNIER

## Les enjeux de la charte des pratiques

Il y a un peu plus de deux ans, le SNPDEN mettait en avant qu'une véritable amélioration des conditions d'exercice du métier pour les personnels de direction passait aussi par un bouleversement de l'administration du système<sup>1</sup>. Certains étaient alors sceptiques sur notre capacité à faire évoluer les choses ainsi, d'autres voyaient là un discours dilatoire destiné à ne pas traiter la question en la renvoyant à un futur fumeux. Force est de constater qu'aujourd'hui, au terme d'une action vigoureuse et déterminée, le SNPDEN a acquiescé une charte des relations entre les EPLE et l'État qui peut fonder effectivement ces nouvelles conditions. En effet, au fil du temps et tout particulièrement ces dernières années, les relations entre les EPLE et l'État sont devenues un véritable lieu de tension comme l'affaire des EVS pour le compte du premier degré l'a particulièrement révélée.

Créés en 1985, les EPLE furent d'abord une forme juridique qui permettait de prendre acte de la première décentralisation. Mais, doués de la personnalité juridique, jugés capables de toujours finir par se débrouiller sans qu'on se préoccupe trop de savoir comment, les EPLE sont apparus à l'État et à ses services déconcentrés (Inspections académiques et rectorats) comme un outil de simple gestion bien commode, sollicité à tous propos et, souvent, hors de propos. Ainsi les EPLE ont-ils été constamment détournés de leur objet, perturbés dans la réalisation de leurs projets par des interventions malvenues, souvent autoritaires, parfois illégales et par une aspersion continue de consignes désordonnées. Ce management exaspérant

et chaotique n'a pas peu contribué à faire descendre les personnels de direction dans la rue.

Aujourd'hui, le SNPDEN a négocié une charte qui peut faire basculer les relations entre les EPLE et l'État vers un véritable « travail collaboratif » (comme on dit aujourd'hui). Il s'agit là d'une avancée qui peut devenir considérable et concrète si nous savons nous en emparer. Pour la première fois, l'État admet qu'il faut respecter les EPLE qu'il a créés pour des missions précises, désormais classées en ordre de priorité en tête duquel vient l'enseignement, suivi de l'éducation, puis du fonctionnement général de l'établissement et, enfin, de toutes les autres tâches pour lesquelles l'établissement peut être sollicité, mais dont il est désormais reconnu qu'il peut répondre négativement s'il l'estime nécessaire. Il faut dire que les conventions entre les EPLE et les collectivités territoriales ont jeté les bases d'un mode relationnel qui a donné un coup de vieux aux injonctions d'un autre âge. Ces nouveaux modes relationnels n'excluent évidemment pas ni les aspérités, ni les difficultés, ni même les conflits, mais on est assurément dans un autre monde.

C'est une opportunité historique pour les EPLE d'assumer ce qu'ils sont devenus : l'endroit où le service public d'éducation existe effectivement. Ce n'est pas dénier aux autorités académiques ou nationales leur rôle de régulateurs, d'impulseurs<sup>2</sup> ou de conseils : c'est les y amener, enfin<sup>3</sup>. En revanche, c'est affirmer clairement que l'ère du commandement erratique doit maintenant se clore au plus vite. Cela renvoie aussi les EPLE à leurs responsabi-

tés. Si au centre de celles-ci se place d'abord l'enseignement, elles ne s'y limitent pas. Dans une contribution au débat lors des négociations sur cette charte, le SNPDEN avait abordé les choses ainsi<sup>4</sup> : « la source de l'autorité prescriptrice ne semble pas une entrée pertinente des missions, dans la mesure où l'EPLE a vocation à synthétiser les politiques publiques de différentes origines pour les usagers qui le fréquentent. Les missions sont, en ordre de priorité décroissante : l'enseignement, l'éducation, le fonctionnement général de l'EPLE, la contribution aux services et politiques publics, la participation à la vie sociale. » L'investissement des missions les plus éloignées, quand les conditions d'exercice du métier le rend possible, n'est pas une affaire secondaire pour l'avenir de l'EPLE et de notre métier : la priorité à l'enseignement, rappelée avec force et justesse, ne doit pas devenir le prétexte à nous asphyxier dans un rôle de directeur technique. C'est au contraire le caractère global et unique de l'autorité au sein de l'EPLE qui en fait un échelon efficace dans le tohu-bohu de l'État décentralisé et l'empêchement des compétences partagées. C'est tout l'enjeu autour de la notion de « présidence d'EPLE », avancée par le dernier CSN et que le SNPDEN doit désormais pleinement investir.

- 1 « Pourquoi il faut bouleverser l'administration », direction n° 122, octobre 2004
- 2 Le mot n'existe pas mais la création de nouveaux mots est à la mode...
- 3 Parfois, un peu malgré eux semble-t-il, les autorités académiques étant très inégalement prêtes pour ce nouveau rôle, pourtant plus valorisant.
- 4 Cette approche avait suscité de vives réticences de la part d'une partie de l'administration mais a finalement été largement reprise dans la charte.



Philippe  
VINCENT

# Des avancées significatives pour une nouvelle étape

Le relevé de conclusions que nous venons de signer avec le Ministre, après deux mois et demi de concertations puis de négociations, parfois ardues, même si toujours courtoises, comprend dans un volet nommé « Reconnaissance professionnelle » des avancées que nous avons évaluées, en parallèle aux autres champs concernés (exercice du métier, formation, temps de travail), comme significatives.

Cette appréciation portée par le bureau national élargi aux secrétaires académiques du 17 janvier 2007, et reprise dans l'éditorial de P. Guittet de *Direction* n° 145, s'appuie sur trois constats.

En premier lieu, ces nouvelles avancées se situent bien dans le droit fil du protocole de novembre 2000 et du statut de décembre 2001. Qu'on ne se trompe pas : c'est bien parce que nous avons fortement avancé en 2000-2001 sur les problèmes de construction du corps et de gestion améliorée de nos carrières, via le protocole, que nous avons pu nous appuyer sur le statut pour obtenir les améliorations actuelles. Il est évident que sans cette première pierre, nous n'aurions rien pu construire aujourd'hui. Le ministère l'a reconnu d'ailleurs, en filigrane au travers de nos échanges, en soulignant à de nombreuses reprises combien il lui était difficile d'améliorer encore notre situation ! L'actualité valide de fait ainsi la pertinence de notre choix d'hier et démontre rétroactivement la validité de nos options précédentes.

Ensuite, nous avons fait d'entrée de jeu le choix d'axer l'essentiel de nos revendications sur une demande prioritaire, conforme à notre mandat

du congrès de Dijon, d'une « réduction positive de rémunération entre chefs et adjoints et entre catégories d'EPL ». On ne s'étonnera donc pas dans ces conditions que des mesures d'extension du bénéfice de l'IRD aux adjoints, d'amélioration de 50 % de l'IRD pour les chefs de 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> catégorie sans adjoint et de réduction du nombre de collèges et de LP classés en 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> catégorie et des lycées classés en 2<sup>e</sup> aient pu au final recevoir notre accord même si cela ne répond pas comme l'écrivait le secrétaire général dans son communiqué de presse du 24 janvier « à toutes nos revendications dans le domaine statutaire ».

Si l'on ajoute, en sus, l'extension de la clause de pénibilité aux adjoints et la reconnaissance de notre temps de travail (motion 8 du congrès de Dijon), une rémunération complémentaire pour les collègues exerçant dans les collèges « Ambition réussite » (motion 7 du congrès de Dijon), le cahier des charges national de la formation (motion 3 du congrès de Dijon) et les améliorations et garanties apportées aux ratios promus – promouvables pour 2008 et 2009 (motion 6 du congrès de Dijon), on comprendra sans doute mieux comment nous avons pu collectivement considérer que ces mesures allaient dans le bon sens, qu'elles correspondaient, pour partie au moins, à nos mandats en cours et qu'elles constituaient des avancées assez significatives pour que nous prenions la décision « d'engranger » selon un terme bien connu de la terminologie syndicale dans un processus de négociations.

Enfin, il est évident que notre action ne s'arrêtera pas là, car nous

sommes bien conscients de ne pas avoir obtenu satisfaction sur tout, et savons que ces mesures n'épuisent pas ce que nous souhaitons continuer à revendiquer pour porter les éléments statutaires du corps des personnels de direction à la hauteur des responsabilités que nous exerçons. Mais au SNPDEN nous nous sommes toujours situés dans la projection d'une constitution construite de notre corps et nous avons le sentiment que c'est dans cette dynamique qu'il faut analyser positivement cette nouvelle étape. Ce relevé de conclusions n'est sans doute qu'une marque supplémentaire sur le bord d'un chemin qui reste à parcourir, mais n'oublions pas tout de même de regarder la distance parcourue sur les dix dernières années. De l'intérêt du GPS certes mais tout en surveillant le rétroviseur !

Analysant un contexte syndical Éducation Nationale dans lequel il est à ce jour bien difficile de visualiser nettement les avancées obtenues par les organisations représentatives des personnels au regard de leurs actions (chacun évaluera la valeur de l'euphémisme!), qu'on juge sur pièces et qu'on mesure le différentiel entre une situation ante et celle du moment. A cette aune, le SNPDEN n'a certainement à rougir ni de son action ni de son bilan, et nous devons être collectivement persuadés que notre mouvement a porté ses fruits. Il nous incombera maintenant de faire en sorte qu'à la prochaine récolte le panier soit aussi, voire plus, garni : ce sera le sens et le but de notre activité dans les périodes à venir.



Jean Claude  
LAFAY

# Temps de travail et reconnaissance professionnelle : une nouvelle donne

*Le relevé de conclusions du 24 janvier 2007 prévoit que « le régime de travail des personnels de direction fera l'objet de dispositions spécifiques adaptées à la nature et à l'organisation des EPLE, ainsi qu'au contenu des missions de ces personnels », et qu'en particulier « les personnels de direction (seront) responsables, dans ce cadre, de l'organisation de leur travail », dans le respect de dispositions limitatives en termes de durée du travail. Dominique Antoine, Secrétaire général du ministère, et maître d'œuvre des discussions et négociations qui ont permis d'aboutir à ce relevé, s'était engagé à ce que l'arrêté correspondant soit pris « dans les deux mois » ; il a confirmé, le 12 février, que « l'arrêté interministériel » serait présenté au CTPM du 15 mars, pour une parution fin mars.*

Nous devons suivre attentivement la rédaction de ce texte, dont les implications en matière de conditions d'exercice du métier de personnel de direction, et de positionnement de ce métier dans l'encadrement de l'Éducation nationale, peuvent et doivent être importantes. L'engagement pris répond à des revendications connues et fortement exprimées ces derniers mois ; il est aussi le produit d'un contexte de négociation marqué par la manifestation de novembre. Ce contexte doit être rappelé pour comprendre l'évolution du débat, et son déblocage – in extremis – après plusieurs années de refus sec de discussions sur notre temps de travail.

Nous avons, dès la première séance des discussions, présenté nos mandats : pour l'essentiel, exigence que soit reconnu le temps de travail des personnels de direction en fonction des contraintes spécifiques à leurs missions, et mise en place d'un compte épargne temps (CET) alimenté de manière forfaitaire (22 jours par an). Nous faisons état des conclusions du « livre blanc » publié par le SNPDEN en 2004, qui évoquait « une ARTT à construire » et évaluait à au moins 1 850 heures notre temps de travail annuel.

La situation fonctionnelle, du point de vue du droit et des obligations réglementaires, et du fonctionnement réel (très différent !) pouvait être décrite ainsi :

En droit, référence à deux textes généraux :

- décret Fonction Publique de 2000, organisant l'ARTT pour tous les fonctionnaires et prévoyant des textes d'application particuliers pour certains métiers, avec le maximum horaire annuel de base de 1 600 heures (devenu 1 607 heures) ;
- arrêté d'application Éducation Nationale pour les personnels d'encadrement de 2002, dont nous avons clairement dit à l'époque que les fonctions d'encadrement décrites ne s'appliquaient pas aux conditions d'exercice des missions des personnels de direction (elles correspondent, de fait, à celles des cadres administratifs de gestion dont les syndicats avaient négocié cet arrêté avec le ministère)

Dans les faits, une absence de régulation couplée à une pression permanente :

- aucun contrôle de l'organisation et du temps de travail des personnels de direction, ni sous forme d'encadrement rapproché, ni sous forme de système de pointage comme le droit nouveau devait l'imposer, certes, mais en même temps un empilement des tâches conduisant à supposer, voire exiger une disponibilité sans limites
- aucune disposition réglementaire n'étant opposable, de la part des personnels de direction, pour fixer des bornes à cette exigence ;

- assimilation, plus ou moins explicite, entre l'ouverture des établissements et la présence physique des personnels de direction ; confusion de la part de l'institution et, de plus en plus, des collectivités territoriales entre exercice de la responsabilité (permanente), temps de travail (normalement borné mais sans mise en œuvre réglementaire), présence au



bureau (supposée effective chaque fois qu'il était nécessaire de nous joindre...), ou au lycée, ou dans notre logement de fonction, prétention d'astreintes, etc., conduisant à l'intégration dans l'esprit même de certains collègues qu'ils doivent être personnellement joignables et opérationnels à tout moment.

### UNE NÉGOCIATION PARTICULIÈREMENT DIFFICILE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL...

L'argumentation du ministère a évolué pendant deux mois, au cours des discussions, jusqu'à la fin de non-recevoir exposée fin décembre 2006, puis l'ouverture conduisant aux propositions de « sortie de crise » de janvier 2007. Première interrogation : n'étions-nous pas des « cadres dirigeants » (la question du temps de travail n'ayant en ce cas aucun sens professionnel ni juridique) ? pas trop d'insistance sur ce sujet, la réponse étant évidente (en termes de situation dans l'institution, mais surtout de rémunérations, nous ne pouvons être qualifiés de cadres dirigeants...). Deuxième approche : doute sur l'ampleur effective du temps de travail annuel (argument peu développé, reconnaissons-le), puis insis-

tance sur la diversité des situations (qui n'est pas contestable... mais ne définit pas un cadre juridique ni professionnel). Approche complémentaire : nous dépassons effectivement la durée hebdomadaire moyenne, mais nous « récupérons » de fait le dépassement et au-delà, sur les vacances scolaires, en prenant plus que la durée des congés et de RTT statutaire commune, de 9 semaines (soit « plus de neuf semaines » chacun, et jusqu'à douze, paraît-il... donc sans possibilité d'alimentation d'un CET, qui suppose des jours de congés ou d'ARTT non pris); argument dont nous avons souligné la faiblesse, puisque sans base de constat, recouvrant des situations diverses, et sans rapport constant entre le temps de « vacances » pris et le temps à récupérer par les individus – c'est bien pour cela que nous revendiquions une base forfaitaire. Approche finale du ministère (conclusions de décembre) : pour le CET, c'était « non définitivement » et, donc, « la question du temps de travail (n'était pas) en discussion » (alors qu'elle faisait auparavant partie, dans les réunions successives, des « questions sans tabou » : sur le temps de travail, on ne discute pas!).

La porte étant ainsi brutalement fermée (à peu près dans les mêmes termes que dans toutes les discussions que nous avons eues précédemment depuis 2002, il faut le dire, avec le ministère et les ministres successifs). Le SNPDEN a, dans la même séance de fin décembre, réagi vigoureusement en faisant savoir que, quelles que soient les avancées sur certains dossiers, nous ne pouvions accepter le refus de discussion sur le temps de travail ; Philippe Guittet a prévenu que nous déciderions en ce cas, dès le BN élargi aux SA de janvier, une action spécifique sur le temps de travail, en nous appuyant sur le décret FP et l'arrêté sur l'encadrement – même si ce texte ne correspondait pas à notre approche professionnelle ; nous avons ensuite demandé et obtenu que la discussion soit réouverte, y compris sans prendre comme entrée le CET (refus de principe), mais en partant de l'organisation du temps de travail et de la position de cadres liés à une mission de direction (la question du CET devenant éventuellement le débouché de la discussion). Nous avons transmis par ailleurs une argumentation écrite, à la veille des vacances, pour obtenir que notre organisation et notre temps de travail soient explicitement reconnus pour ce qu'ils sont, et non dans une

fiction juridique sans rapport avec la réalité attendue et parfois exigée.

Nous avons abouti seulement ensuite, en janvier, à un scénario de « sortie de crise » dans lequel la question du temps de travail a été réintroduite, avec des propositions que nous avons encore discutées, mais qui constituent une avancée significative (c'est la première fois depuis 2000 que la discussion n'est pas esquivée)

Quelle aura été, sur ce sujet, la position de nos partenaires syndicaux ? Nos collègues d'ID portaient bien des mêmes constats que nous sur le caractère inacceptable de la situation actuelle, mais avaient peu de propositions, et étaient explicitement hostiles au CET à alimentation forfaitaire. Leur demande initiale portait sur la fermeture des établissements et la coïncidence des congés des personnels de direction avec toutes les vacances scolaires (sans insistance excessive : nous redescendions bien ainsi aux 1 607 heures, mais nous n'étions pas dans le réalisable, ni dans le même métier); la confusion, dénoncée par eux comme par nous – sur temps de travail, présence dans l'établissement et ouverture de l'établissement, se trouvait ainsi paradoxalement entretenue. La délégation d'ID ne s'est pas manifestée pour protester, fin décembre, sur l'absence de propositions sur le temps de travail, et a semblé longtemps dans l'incompréhension du débat final, au point de négocier sur une demi-journée de travail, constituant un à-valoir à récupérer, sur les dix demi-journées (confondant obligation et limite). Nous n'étions et ne sommes pas en opposition – heureusement –, et nous ferons preuve de la même vigilance sur l'écriture des textes, mais l'absence de propositions pour aboutir a été pesante, au point d'apparaître comme une négligence du dossier en séance. Le SGEN-CFDT ne présentait pas non plus de propositions propres, au-delà de l'insistance sur l'« équipe de direction », et l'accord initial sur le CET forfaitaire, mais il avait clairement la perception de l'importance des avancées sur le temps de travail, a manifesté clairement, comme nous, sa déception en décembre sur ce dossier, et partagé naturellement notre argumentation particulière concernant l'organisation en équipe de direction ; le contexte fédéral et confédéral (c'est le secrétaire fédéral qui a signé le relevé de conclusions) allait, pour eux, dans le sens du suivi de ce dossier.



PUIS UN DÉBAT  
...DE FOND SUR  
L'ORGANISATION  
DU TRAVAIL, LA  
RECONNAISSANCE DU  
TEMPS DE TRAVAIL DE  
L'ENCADREMENT, ET LA  
SITUATION PARTICULIÈRE  
DES PERSONNELS  
DE DIRECTION.

Cette approche a constitué la base de notre argumentation pour ouvrir à nouveau la discussion; elle permet aussi de comprendre le sens des propositions faites par le ministère, telles qu'elles figurent dans le relevé de conclusions.

Les dispositions concernant le temps de travail des cadres, dans le code du travail français, relèvent 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'un 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 fonc-**

**tions, 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).

Les textes transposant pour la Fonction Publique l'aménagement et la réduction du temps de travail, soit de manière générale, soit pour des ministères ou des métiers particuliers, n'ont pas traité de manière aussi précise de la question de l'encadrement.

Au sein de l'Éducation Nationale, le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 mentionne (art. 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** », mais aucune mesure d'application spécifique n'a été prise, en particulier, pour les personnels de direction.

L'arrêté du 15 janvier 2002 mentionne les personnels d'encadrement mais les soumet à la réglementation commune du cadrage national (1 600 heures, 10 heures de travail par jour, amplitude de 12 heures etc.) et ne mentionne pas de dispositif particulier pour les personnels de direction (ni d'ailleurs pour les autres personnels d'encadrement).

Les décrets n° 2002-634 du 29 avril 2002 et l'arrêté du 28 juillet 2004, relatifs respectivement à la création du CET dans la Fonction publique de l'État et à son application pour le ministère de l'Éducation nationale, ne mentionnent pas non plus de dispositions spécifiques, ni non plus d'exception.

Nous avons présenté comme une anomalie qui ne pouvait persister, a fortiori lorsqu'il était question de « reconnaissance professionnelle », le fait qu'il

n'existe actuellement, 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.**

Or, la nature de ces missions, telle qu'elle ressort d'une part de l'organisation de l'EPLÉ fixée par le décret n° 85-924 du 30 août 1985, et, d'autre part, du référentiel annexé au protocole du 16 novembre 2000, publié au BOEN spécial n° 1 du 3 janvier 2002, devrait conduire à traiter les personnels de direction, en matière d'organisation de leur temps de travail, comme des « cadres autonomes », dans le sens où « 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 », mais aussi comme des **cadres autonomes à responsabilités spéciales et à contraintes opérationnelles particulières.**

En effet, leurs responsabilités, comme représentants de l'État dans les EPLÉ, en charge de la continuité du service public d'enseignement, et comme responsables de manière continue de la sécurité des personnes et des biens, n'entrent pas dans un cadre de temps qui leur permette de bénéficier des garanties propres aux cadres autonomes, en matière d'amplitude journalière horaire (12 heures) et en matière de repos hebdomadaire (35 heures), – en raison notamment des réunions institutionnelles qu'ils doivent présider au-delà du temps scolaire, ou lorsqu'ils ont à traiter de situations particulières liées à la présence d'internats ouverts le samedi et le dimanche, à des contextes sociaux (mouvements lycéens, occupations...), par exemple. Ce contexte renvoie à des **contraintes propres non plus aux cadres autonomes, mais aux cadres dirigeants.**

D'autre part, et à l'inverse, la spécialité des EPLÉ qu'ils dirigent les conduit à assumer les **contraintes de cadres intégrés ou opérationnels**, du fait du contact direct avec le public et de sa spécificité de public scolaire, du fait aussi de leurs fonctions d'encadrement direct des personnels enseignants, de vie scolaire et d'infirmerie, du fait de la nécessité de réagir en temps réel aux incidents et sollicitations (y compris

de leur institution mais aussi des collectivités territoriales), d'assurer la continuité du service, et, il faut bien le dire, de la nécessité souvent de leur présence physique pour assurer l'ordre et la sécurité, indépendamment même des considérations relatives à la faiblesse du taux d'encadrement éducatif et administratif des collèges et lycées. Ces contraintes concernant la totalité de période du temps scolaire, limitent en conséquence l'autonomie d'organisation du temps et peuvent conduire couramment à dépasser les limites normalement fixées par le droit.

Ces particularités expliquent, au passage, la difficulté même qui est la nôtre pour concevoir, pour nous-mêmes, notre position professionnelle. Jusqu'ici, nous assumons – en particulier en termes d'organisation et de temps de travail – un positionnement proche de celui des cadres dirigeants, tout en devant subir les contraintes (par rapport à l'établissement, à ses personnels et ses usagers) des cadres dits intégrés. C'est précisément ce qui doit conduire à nous reconnaître comme « cadres autonomes ». Ce n'est pas un point de détail ; il nous faudra, dans le cadre syndical, mesurer les implications de cette autonomie, l'assumer et la mettre en relation avec une conception générale digne de nos fonctions, malgré la diversité des établissements, de la composition des équipes, et des positionnements professionnels. Mais nous avons ouvert aussi, en insistant sur l'écart entre les attentes et les obligations des personnels de direction, la possibilité de nous mobiliser, au-delà, sur des compensations spécifiques à obtenir.

*Suite de cet article dans le prochain numéro de Direction : analyse des propositions ministérielles, commentaire des nouvelles dispositions statutaires, perspectives de l'action syndicale sur l'organisation et le temps de travail.*



Michel  
RICHARD

## Commission métier

Les négociations menées avec le ministère de l'Éducation Nationale sous l'autorité de son secrétaire général, Dominique Antoine, ont abouti le 24 janvier 2007 à la signature d'un relevé de conclusions comprenant à la fois des aspects corporatifs mais également et surtout des avancées importantes dans le domaine des conditions d'exercice du métier de personnel de direction.

Il ne faut pas manquer de rappeler que si aujourd'hui on débat et on avance sur les conditions d'exercices du métier, c'est parce que depuis environ 10 ans, l'action et la réflexion syndicale construite par et autour du corps de doctrine du SNPDEN a permis dans un premier temps que soient reconnues la réalité et la spécificité de la direction d'un établissement secondaire. En effet, cette mission de direction a été actée dans le protocole signé par le seul SNPDEN en novembre 2000 et se traduit pour la première fois dans l'existence de notre corps par un référentiel de métier intitulé « Diriger l'EPL ».

A chaque fois, les débats avec nos interlocuteurs ministériels se sont organisés autour des propositions du SNPDEN issues de nos mandats de congrès ou de CSN. Ainsi la dénonciation maintes fois répétée du harcèlement textuel et de sa totale inefficacité a permis que soit inscrit dans le relevé de conclusions le principe d'unicité d'origine des instructions. Cela doit se traduire concrètement par l'abandon de la redondance de la circulaire d'une direction de l'administration centrale qui explique les dispositions d'un décret ou d'un arrêté qui est reprise dans une circulaire rectorale et enfin

le plus souvent dénaturée par la circulaire académique.

Au cours de ces réunions de travail nous avons réussi à faire reconnaître la nécessité de réguler les procédures d'enquêtes en faisant inscrire que « toute enquête nationale ou académique doit figurer dans le programme annuel d'enquêtes. Il n'est procédé à aucune enquête auprès des établissements scolaires qui n'ait obtenu le visa préalable du secrétaire général ou du directeur général compétent du ministère ou du recteur d'académie. Toute enquête non assortie d'un tel visa est considérée comme facultative ».

De même, il est acté une nationalisation des flux d'informations à destination des EPLE, plus spécialement en ce qui concerne les messageries électroniques. Pour ce faire, il est inscrit dans le relevé de conclusions que : « l'amélioration implique la hiérarchisation des informations par leurs émetteurs. Les recteurs mettront en application une charte de qualité permettant de restreindre cette communication à l'indispensable ».

Nous abordons maintenant l'un des thèmes majeurs de la négociation à savoir celui relatif aux missions de l'EPL. Il est à noter que l'ouverture de la concertation le vendredi 20 octobre 2006 démarrait sur de mauvaises bases puisque le dossier remis traitait des missions des chefs d'établissement.

Il nous a fallu intervenir vigoureusement pour imposer que le thème des missions des EPLE soit retenu. Ceci était au cœur de nos revendications et a trouvé un relais puis un prolongement avec le rapport des inspections généra-

les (IGEN – IGAENR) intitulé « l'EPLÉ et ses missions ».

De longues séances de travail, d'échanges et de négociations ont permis d'aboutir au principe qu'il faut recentrer l'EPLÉ sur ses missions d'enseignement et d'éducation.

A cette fin, une annexe au relevé de conclusions détaille sous la forme de cercles concentriques les missions et les actions dans l'EPLÉ. Le document hiérarchise les attributions assumées par l'EPLÉ :

1. La mission d'enseignement,
2. La mission éducative,
3. La logistique administrative et de gestion
4. Enfin les actions complémentaires qui relèvent d'un conventionnement.

De plus le rôle et la place de l'État, des collectivités territoriales et des autres partenaires s'y trouvent spécifiés.

Par ailleurs est actée la nécessité de renforcer les moyens du pilotage pédagogique et d'engager une réflexion globale sur l'EPLÉ quant à sa taille optimale.

Une réflexion va s'engager avec le Ministère et les collectivités territoriales concernant la prise en compte des petits établissements (EPLÉ inférieur à 300 élèves) pour les faire évoluer vers des établissements multisites c'est à dire vers des unités pédagogiques de proximité rattachées à un EPLÉ support doté d'une équipe de direction complète (chef, adjoint, et gestionnaire) ainsi qu'un pôle administratif conséquent.

Cet article s'inscrit dans une volonté de témoigner au plus juste du vécu et des réalités de la négociation menée au cours de la période se situant du 20 octobre 2006 au 24 janvier 2007. L'ensemble de la délégation des négociateurs conduite par Philippe Guittet a manifesté tout au long de ces 10 semaines la volonté de voir appliquer les mandats que les instances du SNPDEN avaient donnés aux membres du Bureau National. Tout au long de cette négociation nous avons eu la possibilité de peser sur nos interlocuteurs de tout le poids du nombre de nos adhérents, du pourcentage de voix obtenues aux élections professionnelles et bien évidemment de l'imposant succès de la manifestation du 26 novembre 2006.



Donatelle  
POINTEREAU

Le repositionnement actuel de notre profession (voir le relevé de conclusions, et la charte des pratiques de pilotage) s'inscrit dans une évolution historique, au sein de laquelle notre syndicalisme a toujours exprimé son refus de subir des changements qui ne correspondaient ni à notre conception de l'École, ni à nos valeurs, ni au respect de nos conditions de travail. L'ensemble des états nations confrontés au défi de l'augmentation de leur capital humain opèrent aujourd'hui des changements profonds dans leurs systèmes éducatifs, et partout la question de l'encadrement se pose en termes nouveaux.

Un regard sur le modèle historique de base à partir duquel les évolutions s'opèrent, ainsi que sur les nouveaux modèles qui émergent, conduit à s'interroger sur la place, le rôle et les outils du mouvement syndical des personnels de direction dans ce nouveau contexte, sur la scène internationale et nationale.

### LES ÉVOLUTIONS DES SYSTÈMES : LA SORTIE DU MODÈLE BUREAUCRATIQUE

La recherche actuelle en éducation\* analyse l'évolution des systèmes éducatifs, à partir d'un modèle de départ, très prégnant encore. Au-delà des spécificités nationales, ce modèle a pu se répandre non seulement en raison du développe-

# Militants de notre « Les trois piliers orientation syndi

ment assez général de « l'éducation de masse », le développement d'un État éducateur et de normes standard ayant généralement été associé au « progrès » tant sur le plan économique (croissance) que social (mobilité sociale). Ce modèle fait cohabiter une régulation « étatique, bureaucratique, administrative » et une régulation « professionnelle, corporative ».

Deux variantes du régime de régulation bureaucratique sont mises en évidence actuellement par les chercheurs, en rapport avec les modifications sociétales, économiques, technologiques et ce que l'on appelle la mondialisation : le modèle de « l'état régulateur » et celui du « quasi marché ». La place de chacun dans une relation systémique est appelée à changer. Y compris la nôtre bien sûr... et le changement est difficile pour les



# profession de notre cale »

institutions comme pour les hommes.

Du point de vue des normes et valeurs de référence de ces modèles type, la valorisation des résultats (Duran P, *Penser l'action publique*, Paris, 1999, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence LGDJ) est privilégiée par rapport au respect de la règle de droit, la recherche d'efficacité pouvant aller jusqu'à l'obligation de résultats.

Par ailleurs, les modes de coordination et de contrôle mis en place pour orienter les conduites, ne se fondent plus seulement sur le contrôle de conformité des actes par rapport aux règles et procédures, typiques du modèle bureaucratique. D'autres modes de coordination sont promus, fondés soit sur la diffusion de normes de référence (diffusion des « meilleures pratiques », session de formation, accompagnement de projets), sur la contractualisation et l'évaluation (des processus, des résultats, des pratiques) ou encore pour le

modèle du « quasi-marché », sur l'ajustement individuel et la compétition.

Un autre point commun à ces deux modèles est lié au rôle important de l'État: il définit les objectifs et veille au maintien des cadres du système. Par ailleurs, une autonomie est octroyée à l'établissement ou à des entités locales. De plus, l'État ne se veut plus le seul offreur d'enseignement légitime. Notons encore que la valorisation de l'efficacité et de la performance, dans ces deux modèles va de pair avec une défiance accrue à l'égard de l'autonomie professionnelle du corps enseignant, si elle n'est pas « encadrée » par de nouveaux systèmes d'évaluation de leurs pratiques et de leurs résultats.

Il importe de souligner une différence majeure: dans le modèle du quasi-marché, c'est surtout la pression concurrentielle par l'intermédiaire d'un usager parent « averti » qui doit pousser l'établissement à améliorer le service éducatif rendu, alors que dans l'autre modèle, la régulation opère davantage par l'évaluation des processus et résultats et par des incitants/ou des sanctions octroyés aux établissements en fonction de leur « progression » et de leurs résultats. Les deux modèles s'opposent donc essentiellement quant à la présence ou à l'absence du rôle de la compétition et du « marché » comme vecteur moteur de la qualité éducative.

En pratique, les modèles de l'État évaluateur et du quasi-marché peuvent être combinés, comme le cas anglais le démontre. Cependant, ces deux modèles semblent bien intellectuellement distincts. En effet, la promotion de l'autonomie des établissements couplée à un État évaluateur peut très bien

s'envisager sans « quasi-marché ». Par ailleurs, le quasi-marché n'implique pas forcément la présence d'une contractualisation des établissements et une évaluation incitative ou sanctionnante de leurs résultats au regard des objectifs posés, comme l'implique le modèle de l'État évaluateur.

Les politiques éducatives s'inspirent peu ou prou des modèles post-bureaucratiques, en particulier du modèle de l'État évaluateur: ainsi, le renforcement de l'autonomie des établissements et la promotion de l'évaluation, le renforcement des objectifs centraux et d'une standardisation curriculaire même dans les pays décentralisés au départ. Simultanément, des traits plus inspirés du modèle du quasi-marché, comme la tolérance ou la promotion du libre choix, la relative diversification de l'offre scolaire de nature à rencontrer les demandes variées des usagers, ont été également développés partout.

## L'ALTERNATIVE DU SYNDICALISME

Néanmoins le degré d'intensité des politiques menées et le dosage entre ces modèles sont très variés. Force est de constater l'existence de logiques additives au sein desquelles les stratégies d'acteurs issues des différents modèles se percutent à tous les niveaux du système. C'est particulièrement le cas en France.

Ainsi, les voies de « modernisation » des systèmes d'éducation sont très ouvertes, tributaires des débats et rapports politiques internes à chaque système et État nation. Le syndicalisme de personnel de direction n'est pas organisé dans la plupart des pays.

Grâce à l'action résolue et argumentée du SNPDEN, le mouvement syndical des personnels de direction maintenant incontournable en France, 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, motion de CSN) et au niveau européen par l'intermédiaire du CSEE et de son action auprès de la commission européenne.

Pour nous et l'Internationale de l'Éducation, « la gestion du système éducatif n'est pas une fin en soi. Elle doit être un instrument parmi d'autres au service de la réalisation d'une éducation publique gratuite de qualité pour tous ».



Avec l'IE nous proposons à la fois une alternative à la gestion marchande et à une gestion technocratique des systèmes éducatifs. Lise Demailly : *Évaluer les politiques éducatives. Sens, enjeux, pratiques*, Bruxelles, De Boeck, 2001) évoque en matière d'usage de l'évaluation, la présence d'usages « démocratiques », « pluralistes », « négociés », qui renvoient à une version participative et démocratique de la réforme de l'État éducateur, et s'opposent à des usages « autoritaires » de l'évaluation au service d'un État évaluateur qui pourrait devenir dirigiste et paradoxalement, hyper plutôt que post-bureaucratique. On est là dans un référentiel proche (et que nous avançons comme outil de développement) de ce que Gather Thurler appelle le « pilotage négocié » (Gather Thurler Monica : *Au-delà de l'innovation et de l'évaluation, instaurer un processus de pilotage négocié*, Bruxelles, De Boeck 2001). C'est ce que nous avons appelé « une méthodologie du changement concertée avec les personnels » (*Pour une société éducative*, texte adoptée par l'UNSA-Éducation au congrès de Pau, 2000)

La dernière action syndicale du SNPDEN qui a permis d'ouvrir des négociations et d'aboutir à la signature du relevé de conclusions a fait sortir la profession par le haut, et selon cette méthode, d'ornières dans lesquelles nos collègues des autres pays demeurent. L'alternative entre être « des boss » véritables managers d'entités indépendantes et concurrentielles, ou « des directeurs d'étude » sans trop de responsabilités, ni réel pouvoir d'intervention pour un véritable projet éducatif de qualité pour tous, doit être dépassée. Elle renvoie à des systèmes et des valeurs qui ne sont ni les nôtres, ni ceux dont a besoin notre société pour se développer en réduisant les inégalités. La signature du protocole comme celle du relevé de conclusions qui en est le prolongement s'inscrit dans cette trajectoire.

Les résultats de la manifestation à Paris pour notre organisation, à savoir l'ouverture des négociations, nous ont permis d'obtenir des réponses à notre avantage et dans le sens de nos valeurs, qui peuvent servir de « bonnes pratiques » au syndicalisme international des personnels de direction.

Rappelons pour exemple un récent rapport commandé par le gouvernement britannique, qui propose de changer radicalement le mode de recrutement des directeurs d'établis-

sement scolaire et de faire appel à des gestionnaires extérieurs au monde de l'éducation. Ceux qui seraient issus du milieu éducatif pourraient continuer à s'occuper de questions liées à l'enseignement mais, selon le rapport, il n'y a aucune raison pour qu'ils ne soient pas placés sous les ordres d'un « directeur général » chargé de la stratégie de l'établissement et de ses activités non liées aux questions d'éducation.

La nature a horreur du vide dit-on. Les responsables politiques aussi. Les réponses eurent été certainement différentes, sans notre action tenace et un rapport de force incontestable. Les silences et/ou la compassion et/ou les éloges, selon les interlocuteurs, sur les difficultés et la complexité du métier ne modifieraient en rien une situation de plus en plus intenable qui s'est cristallisée sur la question du recrutement des EVS. Le relevé de conclusions et la charte de pilotage le font indéniablement. Ces textes nous replacent pour l'instant sur de bons rails, mais ils nous protègent aussi, car ils sont opposables, des incertitudes de l'avenir.

« Cadre autonome », « Reconnaissance du temps de travail » géré en autonomie, « Charte du pilotage » autant d'exceptions françaises : souvenons nous de la petite annonce fantaisiste du *Toronto Star* :

Offre d'emploi : *On recherche un directeur expérimenté, capable de convaincre des clients de tous âges, de motiver son équipe, de contrôler les dépenses budgétaires, de jongler avec les conventions collectives, d'arbitrer les conflits, de désamorcer la violence, de savoir s'y prendre avec les élus, de comprendre les nouveaux textes législatifs et de les expliquer aux autres, d'être discret tout en sachant parler haut et fort et à ses moments perdus, de séduire la communauté locale pour qu'elle fasse des dons lorsqu'il n'y a plus de crédits.*

Avertissement : *les horaires de travail sont sans limite, la sécurité de l'emploi n'est pas garantie et il faut supporter les réactions du public à tout changement intervenant dans le système éducatif.*

L'unicité des fonctions entre chef et adjoint a toujours été aussi ce qui nous distingue des autres modèles sur lesquels personne n'a réussi à nous faire glisser. Pendant la longue marche jusqu'à la signature du protocole et la publication du nouveau statut, et récemment avec la signature du relevé

de conclusions, nous n'avons cessé de la réaffirmer, et sommes les seuls à avoir combattu, tout ce qui, même potentiellement, pouvait aller à l'encontre de ce principe : recrutement différencié des adjoints ; leur éventuelle absence dans le conseil pédagogique ; la question de la délégation de signature, du temps de travail ; indemnité de direction... Cette exception de taille est à souligner également.

Le monde évolue ; les réponses qui peuvent être apportées pour sa réorganisation ne nous conviennent pas toutes. Nous sommes devant une réalité qui nous déplaît, nous ne l'avons pas voulue. Nous n'obtenons jamais par l'action syndicale tout ce que nous souhaitons. Mais qu'aurions-nous obtenu sans l'action syndicale ? Sommes-nous prêts à assumer ce que nous venons d'acquiescer, pour le faire respecter, afin de nous en servir comme levier d'évolutions ultérieures ?

Les difficultés d'une profession tiennent-elles aux réformes ou à l'absence de réforme quand le reste du monde évolue ? Le processus du changement est toujours une transaction pour le mouvement syndical, car il lie l'indispensable utopie des aspirations au pragmatisme des évolutions.

## L'ACTION SYNDICALE POUR LES MOIS À VENIR

Le syndicalisme de pure contestation qui fascine ceux qui ne peuvent assumer la fin de la mythologie révolutionnaire, aboutit au maintien du statu quo, dans la lamentation incantatoire. Il déroule aussi le tapis aux projets adverses puisqu'il ne propose pas d'alternative. Il empêche de modifier les choses dans la réalité, ici et maintenant, en maintenant le cap, afin que de la diversité historique des modèles, puissent toujours s'exprimer nos choix d'orientation.

C'est maintenant que tout va réellement commencer. « Faire vivre le relevé de conclusions et la charte de pilotage » : voilà l'action syndicale pour les mois à venir.

« Changement, valeurs, amélioration des conditions de travail » : nous avons construit et continuerons à développer notre métier sur ces trois piliers.

Nous avons besoin d'une mobilisation importante pour imposer à nos lignes hiérarchiques, ces acquis qui dérangent, font bouger les repères et

impliquent un repositionnement de tous à tous les niveaux. Les résistances qu'il a fallu lever aux cours des négociations le donnent à penser...

« La décentralisation/déconcentration doit être accompagnée d'un programme de renforcement des capacités locales, avec un repositionnement des niveaux central et déconcentré dans de nouveaux rôles d'orientation, d'évaluation, de régulation, de suivi - appui et de coordination... » (*Charte professionnelle et d'éthique, Internationale de l'Éducation*)

Elle demande aussi une traduction dans notre syndicalisme, ses pratiques, ses outils et son organisation, de ces bouleversements professionnels et institutionnels.

Afin d'en faire mesurer l'importance et en donner le mode d'emploi, notamment aux jeunes entrant dans la fonction, en regard de ce qu'elle était auparavant, de ce qu'elle aurait pu devenir si nous avions relâché notre vigilance, et de ce qu'elle doit devenir si nous continuons à rester nombreux, unis, mobilisés et militants de notre profession.

\*Maroy C (2002) «*Quelle autonomie professionnelle des enseignants ? Revue Internationale d'Éducation, Sèvres, 30 juin 2002, 41-50*»

Maroy C. (2004) *Regulation and Inequalities in European Education Systems*, Final Report, Reguleducnetwork research project, Commission Européenne, 5<sup>e</sup> PCRD, «*Improving socio-economic knowledge base* » (téléchargeable sur [www.girsef.ucl.ac.be](http://www.girsef.ucl.ac.be))

Maroy C (sous la dir. de) (2004b) *Sociologie des régulations de l'enseignement. Une comparaison européenne Recherches Sociologiques, XXXV, 2*

Maroy C. (2005) *Les évolutions du travail enseignant en Europe. Facteurs de changement, incidences et résistances, Cahiers de la recherche en Éducation et Formation, 42.*

Maroy C. (2006, à paraître) *École, régulation et marché. Une comparaison de six espaces scolaires européens.*

# Il n'est pas bon de moissonner dans le champ du voisin

Direction

Une négociation avec le ministère aboutissant à un relevé de conclusions signé par les organisations syndicales représentatives, faisant suite à une mobilisation et à une action qui a marqué les esprits, cela pose toujours un problème à celles qui ont participé à la négociation sans avoir contribué à l'obtenir.

Dans la négociation même, toutes les organisations, minoritaires ou majoritaires, s'efforcent de travailler dans un esprit unitaire malgré des approches et un investissement différents. Nous apprécions toujours l'unité dans l'expression des revendications : c'est un élément non négligeable du rapport de forces.

Après la négociation, il n'est pas choquant que chacune se félicite des résultats obtenus, mais on peut difficilement imaginer que l'essentiel n'ait pas été obtenu par l'organisation majoritaire, qui a conduit l'action, mené l'essentiel des débats et élaboré la plupart des propositions dans la négociation : cela ne remet pas en cause la contribution des autres, lorsqu'elle est réelle, et ne leur fait pas injure. Nous ne les avons en rien critiqués lorsque nous avons présenté les résultats obtenus (même lorsque nous considérons leur positionnement comme défavorable aux personnels dans la négociation). Nous respectons en effet chacun de nos partenaires syndicaux, et cette estime s'est manifestée de la part des uns par la réciprocité.

Il arrive malheureusement que cette réciprocité fasse défaut de la part d'autres, et en pareil cas les mises au point sont nécessaires.

Un syndicat concurrent, dans l'éditorial de son dernier bulletin, écrit :

« on peut regretter que, face à l'ampleur des problèmes posés le SNPDEN n'ait pas voulu une action unitaire. »

Au moins avons-nous voulu (et conduit) une action... et nous ne sommes pas contre l'unité, mais pour cela il faut être plusieurs : il faut rappeler que lorsque nous avons organisé, au début de 2004, une action unitaire avec cette organisation sur le temps de travail, celle-ci a presque aussitôt abandonné le terrain unitaire, et toute revendication sur le compte épargne temps, devant la détermination du ministère de l'époque, nous laissant seuls pour défendre ce dossier.

Dans le même éditorial, son secrétaire général ne craint pas de forcer le paradoxe acrobatique en affirmant : « cette division qui aurait pu être négative nous l'avons retournée au bénéfice des personnels de direction en défendant avec ténacité nos propres revendications en particulier sur le temps de travail »!

Il s'agit en outre d'une réécriture de l'histoire puisque si cette question du temps de travail a été prise en compte, c'est que le SNPDEN avait averti lors de la dernière réunion de décembre que sans avancée sur cette question, il lancerait dès janvier une action revendicative spécifique. La position adoptée qui fait référence aux personnels de direction en tant que cadres autonomes n'a jamais été avancée par ce syndicat en séance de négociations, mais par le SNPDEN, comme en font foi les relevés de discussions.

Cette différence d'approche constitue justement la principale divergence entre le SNPDEN et cette organisation qui, parce qu'elle confond ouverture et fermeture des établissements et temps de travail, ne peut que maintenir les personnels de direction dans

une fonction de cadres soumis au carcan des décisions d'une hiérarchie. Cette question renvoie donc plus profondément à une conception différente de la place et du rôle que nous occupons dans l'EPL.

Elle explique a posteriori pourquoi ce syndicat ne s'est pas reconnu dans l'accord que nous avons signé en novembre 2000 sur le statut, le protocole et le référentiel de métier.

Quant à l'action que nous avons engagée en pleine indépendance lors de notre congrès de Dijon, rien n'empêchait ce syndicat de nous proposer une rencontre pour en débattre, notamment s'il souhaitait réellement participer à la manifestation du 26 novembre dernier.

Mais il ne l'a pas fait car il a sous-estimé la détermination des personnels de direction sur les questions des conditions de travail.

Bien plus, dans un 4 pages en octobre 2006, il mettait en parallèle sa participation à la (faible) mobilisation interfédérale unitaire du jeudi 28 septembre et son refus explicite de s'associer à notre manifestation.

Ce n'est pas tout, car le secrétaire général de cette organisation poursuit ainsi dans son éditorial : « Nous avons obtenu des avancées significatives sur nos demandes spécifiques telles que l'attribution d'une IRD majorée aux chefs d'établissements sans adjoint ... » et une amélioration du classement des établissements. Certes, mais cela faisait partie des positions de repli du SNPDEN, qui réclamait à la base des avancées indiciaires significatives pour les chefs et les adjoints. Le dire de cette manière signifie-t-il que ce syndicat a maladroitemment servi d'allié dans la négociation à l'administration centrale sur ce point statutaire particulier ?

Ce qui est obtenu est positif, sans doute, mais une position plus offensive de cette organisation aurait certainement facilité plus d'avancées dans le domaine statutaire. Pour notre part nous avons toujours tenté d'obtenir le meilleur compromis face aux propositions successives de l'administration.

Nous pensions jusque là que cette organisation avait eu une position loyale dans la négociation, celle d'un partenaire certes différent mais allié face à l'administration, mais cet affichage sur des revendications a minima comme objectif assigné laisse un doute profond.

Nous espérons pourtant qu'il ne s'agit que d'un faire valoir éditorial qui tend, par une sorte de bluff, à compenser une vraie faiblesse de conception sur l'organisation de l'EPL et le rôle des personnels de direction comme cadres autonomes, et surtout une totale absence dans l'action.



Hélène  
RABATÉ

# Cahier des charges de la formation personnels de

Le SNPDEN vient d'obtenir par son action l'élaboration d'une charte de pilotage et d'un tableau des missions des EPLE qui clarifient le positionnement des lycées et collèges au sein du système éducatif. Pour permettre aux personnels de direction d'exercer pleinement un métier qui est défini par un référentiel dans l'annexe 1 du protocole relatif au personnel de direction publié au BO spécial du 3 janvier 2002 et d'assumer le rôle essentiel qui est le leur, une formation initiale et continue de qualité, définie dans un cahier des charges, est indispensable.

Parallèlement aux négociations avec le ministère s'est déroulée une réflexion sur la formation des personnels de direction, inspirée par plusieurs rapports de l'inspection générale. La direction de l'encadrement a constitué un groupe de travail associant différents cadres et responsables du système éducatif dont 3 proviseurs (mais parmi eux aucun représentant syndical). Un texte a été produit et porté à notre connaissance, il a fait l'objet d'une réunion intersyndicale avec Madame la Directrice de l'encadrement et son équipe le 29 novembre 2006. Le SNPDEN a insisté lors de cette rencontre sur :

- le rôle incontournable du chef d'établissement d'affectation lors de la nomination d'un personnel stagiaire, et l'importance de prendre en compte cette charge,
- la nécessité d'élargir les possibilités d'accès au master de direction d'établissement.

Nous avons souligné notre volonté de voir l'affectation des personnels nouvellement recrutés interférer avec le mouvement des personnels titulaires.

Le groupe de travail initial a élaboré un nouveau texte qui nous est à l'heure actuelle soumis. Ce texte nous semble intéressant mais nous proposons des modifications.

### LES POINTS D'ACCORD :

- Pas de remise en cause de la formation initiale par alternance, aussi individualisée que possible au sein de dispositifs académiques qu'il faut rendre cohérents nationalement. Cela signifie une reconnaissance que la formation est globale et que l'expérience dans l'établissement d'affectation fait partie de la formation. Cela implique également que le chef d'établissement d'accueil est considéré comme le premier formateur.
- Désignation d'un tuteur ou d'une personne ressource auprès du stagiaire.
- Formation d'adaptation à l'emploi (emploi d'adjoint presque toujours) et ouverture vers une évolution de carrière par une réflexion approfondie sur le système éducatif.
- Diversification des formateurs au sein des équipes académiques, interventions qui ne se limitent pas à celles des pairs, diversification des modalités de formation (qui incluent l'auto formation). Formation spécifique des CEA, des formateurs et des tuteurs.

### LES POINTS EN DÉBAT :

- Des problèmes liés à l'écriture du texte. Certaines expressions montrent que la spécificité de notre mission de responsables d'établissements scolaires n'est pas encore

# rges des direction



Laurence  
COLIN

## Au fil des réunions, ou de la concertation à la négociation

*(Un compte rendu très personnel...)*

bien intégrée. Ainsi le projet débute par : « représentants de l'état [...], les personnels de direction sont chargés de mettre en œuvre les valeurs et les grandes orientations de la politique nationale définie par le ministre en charge de l'éducation ». Toute la complexité de notre métier provient de ce que précisément nous ne sommes pas seulement représentants de l'état.

- Des problèmes d'organisation générale et de lisibilité du document : à vouloir articuler formation statutaire et formation continue, on perd de vue la spécificité de chacune. De plus la référence constante à la formation statutaire, réglementairement exacte, et non à la formation initiale, ne répond pas à la spécificité de la position des personnels recrutés par la voie du détachement ni même par liste d'aptitude (1 an de formation seulement).
    - conformément à nos mandats, pour nous, une production écrite personnelle par stagiaire suffit.
    - le 5<sup>e</sup> paragraphe du document proposé évoque la nécessité de « constituer des viviers de candidats potentiels en confiant à des personnels intéressés des responsabilités progressives et partielles dans le pilotage des établissements ». Faute de précisions, nous en demandons le retrait
    - les responsabilités de chef d'établissement d'affectation et de tuteur doivent être intégrées à la lettre de mission des personnels de direction ou faire l'objet d'un avenant explicite.
- A condition que la nomination des stagiaires ne fausse pas le mouvement des personnels titulaires, nous n'avons pas de désaccords fondamentaux avec le projet qui nous est proposé. Une nouvelle réunion devrait permettre de clarifier certains points de vue et d'avancer sur le sujet.

Difficile de résumer deux mois de négociations en quelques lignes ! Nous parlons bien ici de négociations, mais ce fut loin d'être évident dans les premières semaines.

### RETOUR SUR DES DÉBUTS LABORIEUX

Bureau national du SNPDEN les 10 et 11 octobre. Toujours pas de nouvelles du ministère suite à notre mandat de congrès, et à la demande d'ouverture de négociations, alors qu'une réponse avait été promise avant le 20 octobre. Philippe Guittet interpelle Dominique Antoine. La réponse est très rapide et une première réunion est fixée au ministère le 20 octobre. C'est un vendredi, premier d'une longue série.

Ce qui fut surtout impressionnant pour moi ce jour-là, fut le nombre de personnes que le secrétariat général avait mobilisé pour cette réunion. Etaient présents, outre le secrétaire général, la directrice de l'Encadrement, des Inspecteurs Généraux, des représentants de la Direction des affaires Juridiques, des affaires financières, de la DEGESCO, en plus des représentants syndicaux, dont une délégation importante du SNPDEN. Chacun s'observe, mais le message du ministère est clair : « il faut restaurer la confiance ! ».

Cette première rencontre débouchera sur un calendrier de réunions autour des thèmes suivants :

- Les missions de l'EPL (10 novembre 2006)

- La reconnaissance professionnelle (17 novembre 2006)
- Les relations avec les partenaires (1<sup>er</sup> décembre 2006)
- Les moyens de l'autonomie (8 décembre 2006)
- La reconnaissance professionnelle bis (15 décembre 2006)

Avec comme engagement du ministère d'aboutir à un relevé de conclusions avant les fêtes de fin d'année. Le vendredi était donc devenu ...le jour du ministère !

Les discussions ont démarré de façon un peu étrange : les missions de l'EPL sont devenues les missions du chef d'établissement dans l'intitulé collé sur une pochette distribuée ce jour-là, entretenant une confusion évidente entre le chef d'établissement représentant de l'Etat, et le président du conseil d'administration. Les premiers débats n'ont pas semblé faire avancer la problématique, mais comme l'a si bien dit un membre de la délégation « cela a au moins eu le mérite de déblayer le terrain » ! Le SNPDEN et le ministère avançaient leurs pions en attendant. Au fait, en attendant quoi ? La manifestation du 26 novembre bien sûr !

Et quel succès ! 5000 personnes dans la rue, sous le soleil et en musique, à l'appel du seul SNPDEN. L'ambiance des rencontres s'en est trouvée complètement changée. Dès le dimanche soir, Bernard Thomas parlait de négociations et non plus de concertation. Le ton est devenu plus incisif lors des débats, laissant certains de nos interlocuteurs sans voix (et sans idées ?). Nous avons participé à une démonstration à plusieurs têtes, Philippe Guittet énonçant des faits qui étaient ensuite repris, argumentés et assésés par Jean-Claude Lafay

et Philippe Tournier, Hélène Rabaté, Philippe Vincent, Michel Richard faisant les chœurs, et moi-même le secrétariat. Difficile de noter parfois tellement le discours fusait ! Les interventions du ministère, qui n'arrivait pas à se détacher de la référence au chef d'établissement représentant de l'Etat, étaient une à une disséquées, contredites, réajustées, tout cela dans le plus grand calme mais avec détermination.

Ce qui aurait dû être notre dernière rencontre, le 15 décembre, a démarré dans une ambiance très tendue. Dominique Antoine a présenté les propositions du ministère, qui ont été refusées par le SNPDEN. En accord avec le bureau National, réuni le 14 et le 15 Décembre, Philippe Guittet s'est opposé à ces conclusions, qu'il a qualifiées d'intéressantes mais d'insuffisantes, car aucune d'elles ne tenaient compte du temps de travail. C'est dans ces moments de forte opposition que j'ai pu mesurer le poids et la force de notre syndicat. Les agendas ont été immédiatement produits et consultés, l'ultimatum du 16 janvier, date du bureau national élargi aux secrétaires académiques, ayant été lancé ! Finalement, rendez-vous fut à nouveau pris pour le 10 janvier, mais l'urgence était telle que l'hypothèse du 3 janvier a même été émise. C'est peut-être dans nos foyers qu'il aurait fallu négocier !

Que dire de plus que « Victoire » ce jour-là... Les avancées proposées furent considérables. Un bornage de notre temps de travail, (une première !), un statut de cadre autonome, une reconnaissance du statut des adjoints, une charte de pilotage, tout ce que le SNPDEN avait défendu !

Le relevé de conclusions fut signé par les trois organisations syndicales et M. De Robien en présence des principaux acteurs de ces réunions. Nous devons ces progrès à la pugnacité de la délégation, et surtout à l'ensemble des syndiqués du SNPDEN. Sans la détermination affichée de longue date et portée par votre présence nombreuse dans les rues de Paris le dimanche 26 novembre, nous n'aurions jamais concrétisé de telles avancées dans un contexte budgétaire aussi tendu. A chacun maintenant de s'approprier la charte de pilotage, le tableau des missions et de les faire s'ancre dans les pratiques face à nos autorités. Nous serons vigilants avec les textes qui seront publiés, mais savourons cette avancée collective et syndicale. Bravo à tous !



Hélène RABATÉ

# Formation inspections n'apporte

Le rapport des inspections générales sur « la situation des GRETA » est enfin paru officiellement en février 2007. Il est daté de juin 2006, mais sa parution différée de plusieurs mois a provoqué beaucoup d'émoi, alors que des copies plus ou moins clandestines ont circulé.

Ce rapport est fort bref : 28 pages sans les annexes, composé de deux parties. La première est une analyse critique de l'existant, la seconde est consacrée à une réflexion sur des réponses possibles, et à la proposition d'une solution – présentée en tout cas comme telle.

On peut imaginer que le retard dans la diffusion de ce rapport est dû moins à la vigueur de la critique du système actuel qu'à la radicalité de la solution proposée, qui fait l'impasse sur de nombreuses et prévisibles difficultés.

## PREMIÈRE PARTIE DU RAPPORT : « 35 ANS DE FORMATION CONTINUE DANS L'ÉDUCATION NATIONALE »

Depuis leur création en 1971, les GRETA ont permis à l'éducation nationale de jouer un rôle dans le champ de la formation continue, la loi d'orientation de 1989 a d'ailleurs clairement posé qu'il s'agissait d'une de ses missions premières au même titre que la formation initiale. Le SNPDEN a toujours affirmé son attachement à ce principe.

### UNE ANALYSE DES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES LARGEMENT PARTAGÉE...

Le rapport des inspecteurs généraux met en lumière les faiblesses du pilotage des dispositifs de la formation continue : faiblesse des initiatives prises au plan national, investissement limité de la plupart des recteurs qui délèguent plus ou moins totalement le pilotage académique à un DAFCO ou à un DAFPIC, alors que la concurrence dans le domaine de la formation professionnelle s'accroît et que les réponses aux appels d'offres s'avèrent de plus en plus complexes. Les critiques apportées au pilotage national et académique sont conformes à celles qui sont large-

# rapport

# continue : le rapport des générales sur les GRETA pas les bonnes réponses

ment partagées à tous niveaux, de même que le souhait de voir mieux exploiter les compétences des acteurs (les CFC, chefs d'établissement et agents comptables). Ainsi la lourdeur administrative des GRETA nécessairement rattachés à un établissement support, est à juste titre soulignée, de même que la fragilité financière de certains GRETA.

Les évolutions législatives (loi sur le dialogue social et la formation tout au long de la vie, loi sur la validation des acquis de l'expérience, Lof), l'évolution de la politique européenne en termes de formation continue (et la lourdeur de gestion des fonds européens), les conséquences des lois de décentralisation (dont le transfert de l'AFPA aux régions) qui confèrent un rôle essentiel aux Régions pour ce qui concerne la formation professionnelle sont analysées. Il n'est en revanche pas question dans le rapport de la loi de programmation pour la cohésion sociale qui, en instituant les maisons de l'emploi, crée un nouveau maillage du territoire. Celui-ci est parfois différent de celui des GRETA, ce qui peut poser problème, mais il est à noter que cette mesure va dans le sens de la décentralisation et de la déconcentration, ce qui n'est pas dans l'optique des rapporteurs.

Les dysfonctionnements mis en lumière, et les difficultés rapportées, correspondent à des analyses assez largement partagées, la nécessité d'une évolution ne l'est pas moins. « *La volonté des GRETA d'accompagner cette évolution s'est heurtée à une organisation dépassée de leur pilotage. Tous les acteurs rencontrés s'accordent sur la nécessité de mettre en place une nouvelle organisation définissant clairement les différentes responsabilités afin de permettre une meilleure réactivité, en particulier pour répondre aux appels d'offres des collectivités territoriales* ».

## ...MAIS LES CONSÉQUENCES QUI EN SONT TIRÉES SONT TRÈS DISCUTABLES

Si nous avons peu de divergences avec les prémices du rapport, en revanche la suite nous inquiète davantage.

Ainsi est-il nécessaire pour faire face aux difficultés, alors que s'accroît la décentralisation, de se situer en termes de réaction, de réponse contradictoire avec les évolutions en cours ? Faut-il confronter les services de l'État et ceux des collectivités territoriales ? Dans ce nouveau contexte l'Éducation nationale doit certes mettre en valeur son expertise en ce qui concerne l'ingénierie de formation, l'expérience de ses personnels, et montrer qu'elle est un partenaire incontournable ; mais le mouvement de décentralisation a donné des compétences aux Régions, qui obligent les acteurs de la formation continue, en particulier les fonctionnaires de l'État, à innover et à travailler en concertation, voire en coopération avec les collectivités territoriales. Ne devrait-il pas s'agir pour l'État central ou pour l'académie de redéfinir les rôles, d'envisager des modalités de travail avec les partenaires, d'accompagnement des acteurs et des actions, d'impulser des dispositifs innovants plutôt que de chercher à réagir par un réflexe centralisateur qui risque d'être peu opérant ?

Le rapport en appelle à « *une évolution du positionnement du dispositif de formation continue du ministère de l'éducation nationale* » : un pilotage académique plus fort est préconisé. Encore faut-il préciser ce qui est entendu par le terme de « pilotage ». Nous ne sommes pas opposés à un pilotage fort, il nous semble même nécessaire à bien des égards mais nous pensons qu'il convient de distinguer :

- d'une part, le pilotage stratégique qui, pour ce qui concerne le dispositif de

la formation continue de l'éducation nationale, appartient légitimement au Recteur, et s'effectue en concertation avec les collectivités territoriales, et en cohérence avec les grandes orientations ministérielles nationales,

- d'autre part, la mise en œuvre de la stratégie académique qui doit prendre en compte l'expérience acquise et s'appuyer sur le réseau des EPLE.

S'il s'agissait de clarifier la stratégie des GRETA, le rôle des DAFCO (les services et les chefs de service), de prévoir un système de veille académique et d'aide pour la réponse aux appels d'offres, de construire des outils et une ingénierie de formation susceptibles d'être mis en commun, de rendre lisible l'offre globale de formation, de restructurer les GRETA lorsque leur surface financière s'avère insuffisante, nous ne serions pas en désaccord. Mais s'il s'agit de substituer à un maillage territorial reposant sur l'implication personnelle des acteurs, CFC, chefs d'établissement et agents comptables un système centralisateur, une analyse comptable des situations suivie d'un ensemble de consignes descendantes, peut-être claires, mais plus ou moins applicables et bien comprises, nous ne voyons là qu'une simplification sur le papier qui ne peut répondre à la complexité du terrain.

## DEUXIÈME PARTIE DU RAPPORT : « L'ÉVOLUTION NÉCESSAIRE DU STATUT DES GRETA »

La question posée au départ par les rapporteurs est juste : « *La question essentielle (est) de savoir comment donner aux acteurs les moyens d'assurer leur mission dans un contexte modifié.* »

Elle recoupe des interrogations qui ne sont pas moins cruciales : quel statut élaborer pour quelle structure dédiée ou non exclusivement à la formation continue ?

Mais, d'emblée, le rapport assimile le « pilotage académique fort » et « l'unicité de structure académique » comme si l'un et l'autre étaient nécessairement liés, ce qui n'est pas le cas et que nous contestons fortement.

Le raisonnement est logiquement limité voire faussé. La tentation d'un système centralisé qui apparaît comme la solution à presque tous les problèmes est omniprésente au point d'occulter la plupart des questions. Reconnaissons tout de même que les rapporteurs ont eu la sagesse de ne pas aller jusqu'à proposer la création d'une instance nationale (« *Dans la mesure*

où la tendance au désengagement de l'État se confirme et où le pouvoir des conseils régionaux est renforcé en matière de formation continue, la mission d'inspection n'a pas jugé opportune la création d'une instance nationale... c'est bien heureux!

Quatre solutions sont explorées pour proposer une évolution du statut des GRETA: l'EPLÉ, l'EPA établissement public administratif, l'EPIC (l'établissement public à caractère industriel et commercial), le GIP (groupement d'intérêt public). Une seule solution est en fait présentée et retenue (le GIP), les autres étant écartées sans arguments bien étayés. La solution du grand GIP FCIP académique dédié à la formation professionnelle initiale et continue est présentée, sans argumentation plus approfondie, comme simple, facile, évidente: « peu d'adaptations réglementaires ». Vraiment? C'est une illusion d'optique.

#### VOICI LES POINTS ESSENTIELS DE LA « SOLUTION » PROPOSÉE PAR LE RAPPORT :

**En termes de structures :** le GIP serait présidé par le Recteur, et dirigé par un directeur qui ne serait ni le DAFCO ni le DAFPIC, conseillers techniques du recteurs (et non chefs de service), un agent comptable à temps plein serait nommé. Les GRETA et leurs biens seraient intégrés dans les GIP. Tout établissement d'enseignement scolaire ou universitaire « (aurait) vocation à accueillir une action de formation continue ».

**En termes de fonctionnement :** La direction du GIP assurerait la réponse aux appels d'offres, prendrait en charge tous les aspects administratifs de la gestion des personnels et des actions ainsi que le suivi des conventions. Il y aurait mutualisation des services communs, le GIP reprendrait les missions du FAM (fonds académique de mutualisation). Pour mieux mobiliser sans doute les équipes de direction des EPLE, toute action de formation continue devrait passer obligatoirement par le GIP (on peut s'interroger sur la part laissée à l'autonomie de l'EPLÉ, mais aussi sur l'enthousiasme que suscitera la mesure supposée être mobilisatrice!)

**En termes de gestion des personnels :** Les CFC seraient au GIP et sous la responsabilité du directeur, le personnel de la DAFCO serait

transféré au GIP. Les postes gagés deviendraient des MAD ou des postes détachés, les personnels vacataires ou contractuels dépendraient du GIP. Les équipes de direction des GRETA seraient remerciées.

**En termes d'adaptation des textes réglementaires :** Seul un toilettage serait nécessaire, les textes existent déjà: art. L.423.1 du code de l'éducation, décret 92-276 du 26 mars 1992, décret 93-440 du 24 mars 1993.

**Avantages du GIP FCIP académique :** Le GIP permet d'associer des fonds publics et des fonds privés, il peut mieux répondre aux appels d'offres, permet des « opérations juridiques complexes », il met fin à la concurrence entre GRETA, rend lisible la politique académique.

Il est soumis aux contrôles du commissaire du gouvernement (tutelle technique), du contrôleur de l'État (tutelle économique), de la cour des comptes, des inspections générales.

Le GIP serait plus efficace pour la gestion et le contrôle de gestion, il aurait une trésorerie importante puisque tous les fonds des GRETA seraient mutualisés et le FAM transféré. Le GIP permettrait d'unifier les tarifs à l'échelle d'une Région.

Mais cette hypothèse soulève en fait de nombreux problèmes :

- l'incompréhension, l'opposition probables des conseils régionaux. Le rapport le note d'ailleurs « certains conseils régionaux voient dans un tel dispositif une forme de contre-pouvoir à leurs attributions en matière de formation continue et une reprise en main de l'État dans un domaine ayant fait l'objet d'une forte décentralisation ». On ne saurait mieux dire! On peut en outre se demander quelle peau de chagrin deviendrait le « domaine de l'État » en cas d'opposition de la Région ;
- l'étonnement, l'absence d'enthousiasme prévisibles, l'hostilité franche sans doute des établissements et organismes annexés dans la vague hégémonique qui définirait les contours du futur groupement: établissements agricoles, universités, grandes écoles, CNAM, et AFPA (service pourtant transféré par la loi d'août 2004 aux régions... avant 2008). Les adaptations réglementaires pour permettre le fonctionnement du GIP seraient-elles aussi simples qu'il est

annoncé par ailleurs? Le bouleversement s'annonce au contraire total ;

- des inquiétudes face au mode de pilotage envisagé: le Recteur préside le conseil d'administration, entre le DAFCO ou DAFPIC qui n'est plus que conseiller, et n'a plus de service, et le directeur du GIP, il faut beaucoup d'optimisme pour imaginer une entente parfaite. Les contrôles relèveraient de divers commissaires de l'État (contrôle a priori par un commissaire des comptes, contrôle et suivi par un commissaire du gouvernement). On n'ose imaginer les blocages dus au manque de disponibilité des personnes. La centralisation académique des centres de décision ne résoudra sans doute pas la question du manque d'implication de certains acteurs dont les EPLE. Au contraire, même s'il existe des antennes locales (organisées comment?), la présence des acteurs de l'Éducation nationale au plus proche des publics et des entreprises risquent de s'amoinrir, la désresponsabilisation de s'accroître ;
- une incompréhension probable des entreprises invitées à apporter des fonds à la structure comme le permet le statut du GIP, mais privées en fait de tout pouvoir et de tout droit de contrôle ;
- un problème de lisibilité et de transparence: la lisibilité des GIP tels qu'ils existent à l'heure actuelle au sein de l'Éducation nationale dans les académies n'est pas leur qualité dominante, le système de mutualisation du FAM n'est pas toujours aussi transparent que souhaité. L'intégration du FAM et des GRETA au GIP (GIP FCI) risque de créer une boîte noire extrêmement difficile à contrôler et opaque pour les acteurs, si ce n'est pour les partenaires. Le schéma de fonctionnement transmis en annexe du rapport n'est pas très éclairant, d'autant plus que les principes de constitution du conseil d'administration ne sont pas vraiment évoqués.

Enfin, quel serait le devenir des EPLE et de leurs personnels dans le système proposé ?

Les présidents, chefs d'établissements supports et agents comptables des GRETA voient leur rôle supprimé (ils peuvent rester chefs d'établissements réalisateurs, et à ce titre recevoir des indemnités).

La structure choisie est très éloignée des établissements, qui seraient transformés en prestataires de services par

le biais de la signature de conventions et devraient obligatoirement passer par le GIP s'ils voulaient s'investir dans une action de formation continue. Les lycées des métiers seraient soumis aux mêmes contraintes, alors que la formation continue est pour eux une composante pédagogique prévue par les textes.

L'intégration dans le GIP des biens et des personnels est automatique et autoritaire. A aucun moment ne sont évoquées des difficultés en termes de gestion de ressources humaines ni le risque de démobilité et de désresponsabilisation des acteurs. La question des locaux n'est pas posée, ni ceux des sièges des GRETA, ni ceux du GIP.

Paradoxalement la reprise en main par l'État ne résoudrait pas les problèmes liés à la situation des personnels : CDD ou CDI (« *Le statut des personnels vacataires et contractuels est inchangé et renforcé car ils dépendent désormais de leur véritable employeur le GIP FCIP, décideur des actions de formation continue et non plus d'un établissement uniquement support comptable et financier* »). Un peu plus loin le rapport reconnaît cependant : « *La transformation ou la suppression d'un établissement public entraîne nécessairement des modifications du statut des personnels qu'il emploie et ce sujet est indiscutablement le point le plus sensible que l'administration doit traiter* ».

La solution proposée n'est ni satisfaisante ni réaliste. Sans attendre pourtant, une simulation grandeur nature est organisée dans trois académies (Amiens, Bordeaux et Grenoble), comme nous l'avons appris par nos collègues des académies concernées, sans concertation préalable et presque sans explications. Il s'agit d'une « simulation », mais nul n'a bien compris si les GRETA vont être intégrés dans le GIP sans délai ou s'il s'agit d'une manœuvre à blanc, déconnectée pour un temps de l'organisation réelle de la formation continue. L'une et l'autre alternatives posent problème. S'il y a suppression des GRETA sans concertation, nous condamnons vigoureusement la décision, s'il s'agit d'une simulation, nous nous inquiétons de ce jeu de rôles déstabilisant pour tous les personnels et peu lisible pour les partenaires.

**Le groupe de travail GRETA s'est réuni le 26 janvier, a pris connaissance de la situation et a étudié le rapport dont il désapprouve la conclusion. Le point est mis à l'ordre du jour du CSN de mai du SNPDEN, qui déterminera notre position, en tenant compte des contributions attendues des sections académiques.**

# rapport

## Missions et marges d'initiative des EPLE



Sylvie REICH

Plus de vingt ans après sa création par la loi (n° 83-633 du 22 juillet 1983) l'EPLE est l'objet de deux rapports qui viennent d'être rendus publics : celui de la Cour des comptes portant sur l'année 2006 qui consacre un chapitre aux « marges d'initiative des établissements publics d'enseignement du second degré » et analyse l'évolution de l'autonomie des établissements, notamment depuis la mise en œuvre de la loi d'orientation du 23 avril 2005 ; et celui de l'IGEN et de l'IGAENR qui analyse l'évolution des missions de EPLE et formule des préconisations à leur mise œuvre.

L'EPLE, « cœur de l'école » ayant pour objectif premier la réalisation des objectifs de politique éducative assignés par la Nation, suscite donc nombre d'interrogations quant à ses missions puisque aucun texte ne les a définies de manière précise et exhaustive, « *sauf à considérer que les missions de l'EPLE s'identifient à celles du chef d'établissement* ». A cette mission première d'enseignement (transmission des connaissances, mission d'éducation et de socialisation, mission d'orientation et d'insertion des élèves), nombre de tâches nouvelles ont été dévolues aux EPLE au fil des années qui

sont de l'ordre de l'accompagnement scolaire, éducatif, administratif, social ou culturel. Cette accumulation progressive, cette évolution aussi de la demande vers plus d'éducatif, liée à une décentralisation où les collectivités locales ont trouvé en l'EPLE le « vecteur de leur politique en faveur de la jeunesse » ont brouillé la « lisibilité » de l'EPLE. Obligeant à une « dispersion des énergies », l'accomplissement de ces nouvelles missions pourrait même nuire aux élèves, et mettre les objectifs nationaux hors de portée nous disent les inspecteurs généraux.

Reconnaissant donc la nécessité de la clarification des missions de l'EPLE, afin de l'amener à une optimisation maximale, « il convient de repositionner ce dernier comme un espace autonome du pilotage pédagogique » affirment-ils. Les deux rapports formulent d'ailleurs le même constat : les résultats dépendent pour partie de façon évidente des acteurs du terrain, de la qualité du pilotage pédagogique (effet établissement), mais l'autonomie des EPLE qui leur est nécessaire pour répondre à leur spécificité est pourtant très contrainte : la Cour des comptes en a saisi toutes les limites notant, entre autres la complexité administrative, la capacité réduite en matière

de gestion des ressources humaines, les responsabilités nouvelles et accrues des personnels de direction qui viennent alourdir leurs activités, les équipes administratives insuffisantes tant en nombre qu'en qualification, la marge de manœuvre en matière de DGH réduite surtout dans les collèges – elle ne représente que 5 % des heures totales, et est parfois diminuée parce qu'octroyée à la structure, ou a complètement disparue à certains niveaux (heures non affectées en collège supprimées en 2004 et 2006). De nombreux leviers existent sur lesquels les établissements devraient pouvoir prendre appui s'ils étaient mis en œuvre pleinement : projet d'établissement, projet académique, contrat d'objectifs, conseil d'administration, carte des formations, politique de gestion des ressources humaines...

Cette optimisation maximale de l'EPLE doit s'inscrire dans un processus d'évaluation de la performance, évaluation rendue désormais nécessaire par la définition d'un socle commun de connaissances et de compétences et par la mise en œuvre de la LOLF.

Une première préconisation affirme donc que la reconnaissance d'autonomie pédagogique doit placer la mission d'enseignement (avec toutes ses composantes que sont la transmission des connaissances, l'éducation et la formation des citoyens, l'éducation à l'orientation, l'insertion et la préparation à la vie active et professionnelle) en tout premier lieu, et constituer le cœur de l'EPLE. Le corollaire de cette affirmation est la responsabilité première des personnels de direction en matière pédagogique qui doivent être confortés dans ce rôle. Si le conseil pédagogique est reconnu comme un outil essentiel pour atteindre cet objectif, il n'en reste pas

moins que sa mise en œuvre a pu sur le terrain, depuis la circulaire de 2006 qui l'a rendue obligatoire, quelque peu crispé ses principaux acteurs que sont les équipes pédagogiques.

Le deuxième point pose la question des limites et conditions à un élargissement des tâches de l'EPLE et le respect de la spécialité de l'EPLE. « Si l'institution et ses partenaires territoriaux estimaient souhaitable un élargissement des missions confiées aux EPLE, il conviendrait alors d'alléger certaines tâches assumées présentement par les EPLE de sorte que les chefs d'établissement soient moins accaparés au quotidien et qu'ils puissent se consacrer davantage au pilotage pédagogique de leur établissement ». Au titre des moyens possibles afin de simplifier la tâche des personnels de direction : ne pas ajouter sans alléger ou mutualiser, hiérarchiser et mieux programmer les sollicitations diverses, éviter la redondance des enquêtes, simplifier l'architecture budgétaire des EPLE, etc. autant de revendications que nous avons défendues de longue date !

La conclusion du rapport des inspecteurs généraux rejoint pleinement notre réflexion puisqu'elle préconise une organisation des services académiques dans une perspective de service effectif aux établissements, et d'aide aux EPLE à mieux s'organiser pour assurer de manière plus efficace leurs tâches pédagogiques et administratives. « L'EPLE a besoin de soutien de la part des autorités ministérielles et académiques : il doit devenir un vrai sujet d'attention mais aussi le lieu et l'instrument principal de la mise en synergie de tous les cadres de l'académie. Il s'agit, pour tous, de se mettre réellement au service des EPLE ».

# reportage

## L'ICE : Un indice de climat pour les lycées et collèges

**Georges FOTINOS,**  
Docteur ès géographie, conseiller  
du Président de la MGEN, répond  
aux questions posées par *Direction* :



**Comme vous l'avez annoncé dans l'étude que vous avez réalisée sur le climat dans les lycées et collèges (dont tous les établissements publics ont été destinataires) vous mettez en mars à la disposition des personnels de direction un indicateur de climat d'établissement. Pouvez vous d'abord nous expliquer les raisons qui vous ont amené à retenir et à travailler, ce qui me semble la pierre angulaire de votre travail, sur la notion de climat et plus particulièrement sur la notion de climat scolaire ?**

Quatre raisons me semblent prépondérantes. La première une longue expérience professionnelle comme IGEN/EVS dans des

académies réputées « difficiles » m'a permis de constater assez fréquemment une évidence. Deux établissements scolaires situés dans un même contexte géographique, sociologique, économique et culturel avec le même type d'élèves présentaient un climat « différent ». Une analyse plus précise de ces situations permettait de mettre en évidence un certain nombre de dysfonctionnements, ce qui signifiait en clair que le surgissement d'événements violents n'était pas mono causal, comme souvent avancé, mais bien multifactoriel.

La seconde est relative aux travaux de recherche et aux études que j'ai menés sur ce sujet en m'inspirant de la méthodologie (jointaine) de ma thèse en géographie de l'éducation et qui sont plus particulièrement le rapport au Ministre de l'Éducation nationale en 1995 « la violence à l'école : états des lieux, analyse et propositions » et l'ouvrage : « une école sans violence ? de l'urgence à la maîtrise » réalisé avec le Docteur Jacques Fortin, conseiller technique de Recteurs (2001) Hachette Éducation.

La troisième a trait à l'évolution de la recherche nationale et internationale sur la violence à l'école. En effet sans nier l'importance des causes socio-économiques, les causes endogènes sont devenues un sujet d'étude privilégié. En France, avec Éric DEBARBIEUX qui, le premier, a démontré « l'effet établissement ». Aux USA, de nombreuses équipes ont mis en évidence le lien entre climat scolaire et victimation et établi notamment des corrélations fortes avec le mode de fonctionnement, le turnover des personnels, le système de valeurs partagées ou non.

La quatrième concerne le rapport avec ma fonction de conseiller du président de la MGEN. Cette activité m'a amené à percevoir avec une plus grande acuité l'importance sous estimée - ou plus souvent méconnue - des conditions de travail ces personnels et des élèves ainsi que la façon dont ils vivaient ces situations. En gros, quel était l'effet prisme du moral ?

**Je comprends mieux maintenant les bases de la construction de ce climat mais quelles en sont les développements, autrement dit quels sont les éléments qui composent d'après vous le climat d'établissement ?**

Si je comprends bien votre interrogation, c'est d'abord comment qualifier ce que le langage commun appelle « climat scolaire » par métaphore avec les conditions météorologiques, ce qui renvoie aux images de dépression, anticyclone, temps variable, beau fixe... Les établissements

scolaires vivent aussi ces saisons, ces moments de trouble et de calme, mais souvent en méconnaissent les causes ou plutôt les rapportent linéairement à des éléments purement conjoncturels. Pour sortir de cette impasse, la nécessité d'une définition du climat scolaire tant conceptuelle qu'opératoire, précise et globale, s'est imposée. Dans ce domaine, très peu de chercheurs se sont aventurés du fait de cette difficulté (à l'exception d'Éric Debarbieux dont l'indice de climat scolaire est construit, lui, sur une enquête « élèves »). Notre recherche considère donc que le climat scolaire est composé de trois niveaux qui s'intriquent et interagissent étroitement.

Le niveau norme sociale, rapport à la loi, à la réglementation qui détermine les valeurs et le sens dispensés par l'école ainsi que son organisation et son fonctionnement. Sur ce registre, le climat scolaire est majoritairement construit et s'étalonne sur le champ des interdictions, des punitions et des sanctions positives et négatives.

Le second niveau concerne les éléments concrets structurants la vie de cette micro société scolaire. D'abord les conditions de travail, le cadre physique, les caractéristiques des personnels et des élèves, suivis du degré d'activité général, du dynamisme de l'établissement et enfin l'état des relations entre les différents membres de la communauté scolaire.

Le troisième niveau est centré sur le ressenti, la perception, la valeur donnée par les acteurs aux dysfonctionnements de l'ordre social et culturel de l'établissement. C'est le domaine de la subjectivité qui relativise parfois les faits (graves) jusqu'à les banaliser ou pis encore les intégrer comme normaux.

**Maintenant c'est clair et nous comprenons mieux l'intérêt manifesté par la communauté scientifique et par les acteurs du système éducatif pour votre démarche. Toutefois une information nous manque : comment êtes vous passé de ce concept global de climat scolaire à un indice de climat et pourquoi ?**

Je réponds d'abord au pourquoi, parce que cela me paraît le plus important. En effet, l'objectif final de cette recherche n'est pas seulement de vous livrer un constat des analyses, mais aussi et peut-être surtout d'apporter aux personnels de direction des pistes d'action et des outils. L'indice de climat (ICE) en est un. Pour revenir à votre première question, il faut se rappeler que le questionnaire d'enquête comptait 182 items et que ce sont 1326 personnels de direc-

tion qui ont répondu (soit près de 250 000 données). Les hypothèses de travail et les calculs statistiques ont permis de dégager les facteurs qui participaient le plus à l'évolution d'un climat scolaire et de les pondérer. C'est ainsi que nous sommes arrivés à isoler 15 variables pour les collèges, 7 variables pour les LP et 9 variables pour les LEGT. Le travail de mathématique/statistique a abouti à déterminer pour chacune de ces trois catégories d'établissements deux seuils : l'un qualifié de « seuil d'alerte », l'autre de « seuil de vigilance ». Ces indices ont été testés sur le terrain par plus de 165 collèges et lycées appartenant à 6 académies. Ils ont en outre servi de sujet d'étude et formation aux 820 personnels de direction, stagiaires 2<sup>e</sup> année en formation lors de regroupements nationaux organisés par l'ESEN de Poitiers.

**En cette fin d'interview, une question me taraude, en quoi ces indices vous semblent utiles aux personnels de direction et plus simplement quelles bonnes raisons ont-ils d'aller sur le lien Internet ?**  
[www.mgen.fr/mgen/questionnaire/indice.asp](http://www.mgen.fr/mgen/questionnaire/indice.asp)

D'abord l'avantage potentiel « d'effet dédramatisant » d'une dégradation de climat. En l'occurrence, il ne s'agit plus de trouver une cause ou des responsables mais d'identifier des problèmes et de chercher ensemble des solutions. A noter que plusieurs témoignages lui attribuent un « effet rassurant » soit en objectivant des causes d'appréciation inquiétantes, ou tout simplement en se situant positivement par rapport aux seuils indiqués. Autre bonne raison, cette problématique facilite l'adhésion de tous les niveaux de fonctionnement de l'établissement.

Ensuite cet indicateur, en complément d'autres, permet si le besoin s'en fait sentir d'être une des amorces du « plan de prévention » à partir de l'élaboration d'un diagnostic construit par l'examen critique, appliqué au collège ou au lycée concerné, des différentes variables constituant le questionnaire de cette recherche. En outre, un certain nombre de commentaires d'utilisateurs envisagent une utilisation régulière de ces indices, tous les six mois ou tous les ans, à la même date, pour pouvoir mieux apprécier l'évolution du climat de leur établissement. Enfin, il ne faut pas donner à cet indicateur une valeur excessive. Il est issu de calculs de probabilité qui discernent une tendance pouvant être à l'origine d'un « effet déclencheur » de mobilisation de la communauté éducative.



Philippe  
VINCENT

# Classement des EPLE : un bilan sur deux exercices

L'analyse comparée des données chiffrées consécutives aux classements réalisés en 2003 (actif au 1<sup>er</sup> septembre 2004 - référence article de Patrick Falconnier dans Direction n° 113 de novembre 2003 pages 16/17) et 2006 (actif au 1<sup>er</sup> septembre 2007 pour une période de 3 ans) permet de mettre en évidence plusieurs constats.

En 2003, on relevait 480 surclassements pour 431 déclassements pour un total de 911 opérations soit un bilan positif de 49. En 2006, on enregistre 595 surclassements pour 598 déclassements soit 1 193 opérations soit un solde final négatif de 3. Ces chiffres permettent de constater une hausse significative des mouvements effectués en valeur absolue (+ 282 opérations) mais ils révèlent aussi le fait qu'avec 1 193 mouvements pour 7 900 EPLE, les modifications de classement pour 2007-2010 toucheront au bout du compte 15 % des établissements.

Pour les détails, on pourra se reporter au tableau général ci-contre (tableau 1) et croiser ainsi les données globales avec profit et de manière assurée dans la mesure où ces documents ont été élaborés à l'aide des mêmes méthodes de travail.

Mais c'est essentiellement l'analyse géographique comparative faite académie par académie qui se trouve être la plus significative dans la durée. On constate en effet que pour les 26 académies métropolitaines, après deux exercices, 14 bénéficient d'un solde positif tandis que 12 affichent un résultat négatif.

Sur les 14 académiques « positives », 9 ont obtenu des soldes en hausse en 2003 et 2006 tandis que 3 restent dans le vert uniquement grâce au bonus 2003 car en baisse en 2006. Deux (Grenoble et Limoges) passent elles en positif avec les

surclassements 2006 supérieurs aux déclassements 2003 (tableau 2).

Pour les 12 autres, 9 combinent des « pertes » en 2003 puis en 2006 et sont donc dans une situation structurellement difficile, tandis que Rennes, stable en 2003, enregistre un solde négatif cette fois ci, et tandis que Besançon et Nantes affichent des bilans contrastés mais à l'orange au final.

Il faut remarquer que 4 de ces académies (Amiens, Lille, Nancy - Metz et Rouen) cumulent à elles seules 70 % des déclassements. On soulignera le cas très préoccupant de l'académie de Lille qui en cumulant 120 déclassements pour seulement 48 surclassements subit douloureusement les effets d'une forte baisse de ses effectifs scolarisés.

Les cartes présentées permettent de se faire une idée très précise de l'évolution du paysage du classement des EPLE et recourent assez fidèlement ce que l'on peut connaître de l'évolution de la démographie scolaire du second degré sur le territoire national (cf. l'état de l'École n° 9 de mai 2005).

On précisera en conclusion que le groupe de travail classement composé des membres de la commission carrière du BN pensait avoir fermé le dossier pour un moment : les avancées contenues sur ce point dans le relevé de conclusions signé il y a peu avec le MEN va nous conduire à le rouvrir bien plus tôt que prévu. En effet, pour augmenter de 2.5 points le volume d'EPLE classés en 3e catégorie, avec effet au 1<sup>er</sup> septembre 2008, nous allons devoir retravailler rapidement avec la DGESCO et les académies afin de déterminer quels seront les établissements bénéficiaires. Et les personnels de direction concernés avec !

Tableau 1 - Classement des

ACADÉMIE	COLLÈGES				
	surclassement				
	3-4	2-3	2-4	1-2	1-3
<b>AIX - MARSEILLE</b>	8	4	0	6	0
<b>AMIENS</b>	1	4	0	1	0
<b>BESANÇON</b>	1	3	0	1	0
<b>BORDEAUX</b>	5	6	0	7	0
<b>CAEN</b>	1	3	4	1	0
<b>CLERMONT-FERRAND</b>	2	1	0	6	0
<b>CORSE</b>	0	1	0	0	0
<b>CRÉTEIL</b>	8	10	0	5	0
<b>DIJON</b>	3	1	0	2	0
<b>GRENOBLE</b>	3	12	0	4	0
<b>LILLE</b>	5	5	0	1	0
<b>LIMOGES</b>	1	0	0	2	0
<b>LYON</b>	7	12	0	4	0
<b>MONTPELLIER</b>	7	8	0	3	0
<b>NANCY-METZ</b>	1	3	0	6	0
<b>NANTES</b>	3	9	0	12	0
<b>NICE</b>	0	5	0	0	1
<b>ORLÉANS-TOURS</b>	4	7	0	4	0
<b>PARIS</b>	2	6	1	0	0
<b>POITIERS</b>	2	1	0	3	0
<b>REIMS</b>	3	1	0	0	0
<b>RENNES</b>	3	2	0	6	0
<b>ROUEN</b>	1	3	0	3	0
<b>STRASBOURG</b>	2	5	0	4	0
<b>TOULOUSE</b>	2	8	0	6	0
<b>VERSAILLES</b>	11	10	0	11	0

établissements 2007 : évolution par catégories

				LYCÉES										LYCÉES PROFESSIONNELS																
				surclassement					déclassement					surclassement					déclassement											
1-4	4-3	3-2	2-1	4-5	3-5	3-4	2-3	2-4	5-4	4-3	4-2	3-2	3-4	2-3	2-4	1-2	1-3	4-3	4-2	3-2	3-1	2-1	S	D	S-D	nb établ	% S	%D	Bilan	
0	10	2	1	2	0	2	0	1	1	2	1	1	1	3	0	3	0	3	0	1	0	1	30	23	7	307	9,8	7,5	2,3	
0	6	6	4	0	0	1	1	0	1	1	0	2	2	1	0	1	0	2	0	3	0	3	12	28	-16	263	4,6	10,6	-6,1	
0	3	1	2	0	0	1	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	0	0	6	14	-8	170	3,5	8,2	-4,7	
0	3	7	3	0	0	2	0	0	3	1	0	1	4	10	0	0	0	4	0	1	0	0	34	23	11	380	8,9	6,1	2,9	
0	0	5	2	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	2	0	6	12	17	-5	216	5,6	7,9	-2,3	
0	1	2	3	0	0	0	1	0	2	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	11	12	-1	196	5,6	6,1	-0,5	
0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	46	4,3	4,3	0,0	
0	11	11	3	3	0	5	6	0	1	3	0	1	3	4	0	0	0	2	0	1	0	2	44	35	9	510	8,6	6,9	1,8	
0	1	5	5	0	1	2	0	0	1	1	0	1	0	3	1	0	0	0	0	1	0	0	13	15	-2	224	5,8	6,7	-0,9	
0	4	6	4	1	1	0	3	0	0	1	0	2	3	4	0	2	0	1	0	2	0	0	33	20	13	366	9,0	5,5	3,6	
0	10	12	13	2	0	1	1	0	8	4	0	3	6	1	0	4	0	7	1	13	0	4	26	75	-49	514	5,1	14,6	-9,5	
0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3	0	0	0	0	0	0	0	1	8	4	4	119	6,7	3,4	3,4	
0	1	4	3	3	0	1	0	0	3	2	0	6	2	4	0	1	0	1	0	4	0	1	34	25	9	331	10,3	7,6	2,7	
0	5	10	2	3	0	2	2	0	1	1	0	0	4	2	0	1	0	1	0	1	0	1	32	22	10	272	11,8	8,1	3,7	
0	4	3	6	0	0	0	0	0	2	1	0	1	1	3	0	1	0	3	0	6	0	0	15	26	-11	357	4,2	7,3	-3,1	
0	3	2	5	1	0	3	3	0	2	2	0	0	2	0	0	0	0	2	0	5	0	1	33	22	11	357	9,2	6,2	3,1	
0	3	4	0	2	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	2	0	0	9	12	-3	196	4,6	6,1	-1,5	
0	0	5	7	2	0	1	0	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0	2	0	4	0	3	19	23	-4	326	5,8	7,1	-1,2	
0	2	5	2	5	0	2	1	0	0	1	1	3	0	0	0	2	0	0	0	3	0	0	19	17	2	213	8,9	8,0	0,9	
0	0	2	3	0	0	2	0	0	2	4	0	0	0	3	0	1	0	0	0	3	0	0	12	14	-2	233	5,2	6,0	-0,9	
0	5	3	2	0	0	3	2	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	2	0	3	0	0	11	16	-5	203	5,4	7,9	-2,5	
0	3	10	8	0	0	3	0	0	1	3	0	0	0	2	0	1	0	1	0	0	0	3	17	29	-12	311	5,5	9,3	-3,9	
0	2	9	7	1	0	1	0	0	3	1	0	0	0	2	0	0	0	1	0	5	0	1	11	29	-18	243	4,5	11,9	-7,4	
0	4	1	1	1	0	1	2	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	3	0	0	16	10	6	215	7,4	4,7	2,8	
0	3	3	3	0	0	3	1	1	0	2	0	0	2	4	0	0	0	3	0	0	0	0	27	14	13	354	7,6	4,0	3,7	
0	15	16	6	5	0	4	3	0	2	1		2	4	6	0	2	0	6	0	3	0	0	56	51	5	603	9,3	8,5	0,8	

# CLASSEMENT DES EPLE

ACADÉMIE	COLLÈGES									LYCÉES								LYCÉES PROFESSIONNELS								
	surclassement					déclassement				surclassement				déclassement				surclassement				déclassement				
	3-4	2-3	2-4	1-2	1-3	1-4	4-3	3-2	2-1	4-5	3-5	3-4	2-3	2-4	5-4	4-3	4-2	3-2	3-4	2-3	2-4	1-2	1-3	4-3	4-2	3-2
Guadeloupe	3	4	0	1	0	0	4	3	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Guyane	2	4	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Martinique	2	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
Réunion	2	1	0	0	0	0	4	0	0	1	0	1	3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mayotte	5	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
Nouvelle Calédonie	0	1	0	2	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Polynésie	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Wallis et Futuna	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

TOTAL COLLÈGES									
<b>FRANCE</b>	100	143	6	104	2	1	108	138	98
	356 en surclassement					344 en déclassement			
<b>DIFFÉRENCE</b>	<b>12</b>								
<b>MÉTROPOLE</b>	86	130	5	98	1	0	99	135	97
	320 en surclassement					331 en déclassement			
<b>DIFFÉRENCE</b>	<b>-11</b>								
<b>DOM-TOM</b>	14	13	1	6	1	1	9	3	1
	36 en surclassement					13 en déclassement			
<b>DIFFÉRENCE</b>	<b>23</b>								

TOTAL LYCÉES									
<b>FRANCE</b>	36	2	43	32	3	38	41	2	28
	116 en surclassement					109 en déclassement			
<b>DIFFÉRENCE</b>	<b>7</b>								
<b>MÉTROPOLE</b>	32	2	41	27	2	35	40	2	28
	104 en surclassement					105 en déclassement			
<b>DIFFÉRENCE</b>	<b>-1</b>								
<b>DOM-TOM</b>	4	0	2	5	1	3	1	0	0
	12 en surclassement					4 en déclassement			
<b>DIFFÉRENCE</b>	<b>8</b>								

## Tableau 2

Comparatif avec le précédent classement

INFÉRIEUR À -5%
ENTRE -5% ET 0
ENTRE 0 ET 5%
SUPÉRIEUR À 5%

ACADÉMIE	2004 - 2007							2007 - 2010					cumul global	% global	
	nb établ	S	D	S-D	% S	% D	bilan 04-07	S	D	S-D	% S	% D			bilan 07-10
Aix - Marseille	307	27	12	15	8,8	3,9	4,9	30	23	7	9,8	7,5	2,3	22	7,2
Amiens	263	8	18	-10	3,0	6,8	-3,8	12	28	-16	4,6	10,6	-6,1	-26	-9,9
Besançon	170	8	4	4	4,7	2,4	2,4	6	14	-8	3,5	8,2	-4,7	-4	-2,4
Bordeaux	380	22	12	10	5,8	3,2	2,6	34	23	11	8,9	6,1	2,9	21	5,5
Caen	216	6	8	-2	2,8	3,7	-0,9	12	17	-5	5,6	7,9	-2,3	-7	-3,2

## CLASSEMENT DES EPLE

Suite  
du Tableau 1  
page 34



Merci à  
Corine Delvallet  
pour les calculs  
et représentations.

2-1	S	D	S-D	nb établ	% S	%D	Bilan
0	10	8	2	73	13,7	11,0	2,7
0	10	0	10	39	25,6	0,0	25,6
0	5	2	3	165	3,0	1,2	1,8
1	8	6	2	112	7,1	5,4	1,8
0	9	2	7	26	34,6	7,7	26,9
0	5	0	5	35	14,3	0,0	14,3
0	5	2	3	36	13,9	5,6	8,3
0	1	0	1	8	12,5	0,0	12,5

TOTAL LYÉES PROFESSIONNELS								
36	2	43	32	3	38	41	2	28
123 en surclassement				145 en déclassement				
<b>-22</b>								
32	2	41	27	2	35	40	2	28
118 en surclassement				142 en déclassement				
<b>-24</b>								
4	0	2	5	1	3	1	0	0
5 en surclassement				3 en déclassement				
<b>2</b>								

TOTAUX ÉTABLISSEMENTS							
<b>FRANCE</b>	595	598	-3	8019	7,4	7,5	0,0
<b>MÉTROPOLE</b>	542	578	-36	7525	7,2	7,7	-0,5
<b>DOM-TOM</b>	53	20	33	494	10,7	4,0	6,7

ACADÉMIE	2004 - 2007							2007 - 2010					cumul global	% global	
	nb établ	S	D	S-D	% S	% D	bilan 04-07	S	D	S-D	% S	% D			bilan 07-10
Clermont-Ferrand	196	12	8	4	6,1	4,1	2,0	11	12	-1	5,6	6,1	-0,5	<b>3</b>	1,5
Corse	46	3	1	2	6,5	2,2	4,3	2	2	0	4,3	4,3	0,0	<b>2</b>	4,3
Créteil	510	37	31	6	7,3	6,1	1,2	44	35	9	8,6	6,9	1,8	<b>15</b>	2,9
Dijon	224	6	18	-12	2,7	8,0	-5,4	13	15	-2	5,8	6,7	-0,9	<b>-14</b>	-6,3
Grenoble	366	20	21	-1	5,5	5,7	-0,3	33	20	13	9,0	5,5	3,6	<b>12</b>	3,3

# CLASSEMENT DES EPLE

ACADÉMIE	2004 - 2007							2007 - 2010							
	nb établ	S	D	S-D	% S	% D	bilan 04-07	S	D	S-D	% S	% D	bilan 07-10	cumul global	% global
Lille	514	22	45	-23	4,3	8,8	-4,5	26	75	-49	5,1	14,6	-9,5	-72	-14,0
Limoges	119	7	9	-2	5,9	7,6	-1,7	8	4	4	6,7	3,4	3,4	2	1,7
Lyon	331	28	24	4	8,5	7,3	1,2	34	25	9	10,3	7,6	2,7	13	3,9
Montpellier	272	19	14	5	7,0	5,1	1,8	32	22	10	11,8	8,1	3,7	15	5,5
Nancy-Metz	357	9	18	-9	2,5	5,0	-2,5	15	26	-11	4,2	7,3	-3,1	-20	-5,6
Nantes	357	8	24	-16	2,2	6,7	-4,5	33	22	11	9,2	6,2	3,1	-5	-1,4
Nice	196	25	4	21	12,8	2,0	10,7	9	12	-3	4,6	6,1	-1,5	18	9,2
Orléans-Tours	326	15	23	-8	4,6	7,1	-2,5	19	23	-4	5,8	7,1	-1,2	-12	-3,7
Paris	213	15	12	3	7,0	5,6	1,4	19	17	2	8,9	8,0	0,9	5	2,3
Poitiers	233	10	14	-4	4,3	6,0	-1,7	12	14	-2	5,2	6,0	-0,9	-6	-2,6
Reims	203	12	15	-3	5,9	7,4	-1,5	11	16	-5	5,4	7,9	-2,5	-8	-3,9
Rennes	311	22	22	0	7,1	7,1	0,0	17	29	-12	5,5	9,3	-3,9	-12	-3,9
Rouen	243	9	16	-7	3,7	6,6	-2,9	11	29	-18	4,5	11,9	-7,4	-25	-10,3
Strasbourg	215	15	8	7	7,0	3,7	3,3	16	10	6	7,4	4,7	2,8	13	6,0
Toulouse	354	26	11	15	7,3	3,1	4,2	27	14	13	7,6	4,0	3,7	28	7,9
Versailles	603	51	22	29	8,5	3,6	4,8	56	51	5	9,3	8,5	0,8	34	5,6
Guadeloupe	73	5	2	3	6,8	2,7	4,1	10	8	2	13,7	11,0	2,7	5	6,8
Guyane	39	5	3	2	12,8	7,7	5,1	10	0	10	25,6	0,0	25,6	12	30,8
Martinique	165	2	4	-2	1,2	2,4	-1,2	5	2	3	3,0	1,2	1,8	1	0,6
Réunion	112	11	0	11	9,8	0,0	9,8	8	6	2	7,1	5,4	1,8	13	11,6
Mayotte	26	7	3	4	26,9	11,5	15,4	9	2	7	34,6	7,7	26,9	11	42,3
Nouvelle Calédonie	35	4	2	2	11,4	5,7	5,7	5	0	5	14,3	0,0	14,3	7	20,0
Polynésie	36	2	3	-1	5,6	8,3	-2,8	5	2	3	13,9	5,6	8,3	2	5,6
Wallis et Futuna	8	2	0	2	25,0	0,0	25,0	1	0	1	12,5	0,0	12,5	3	37,5
<b>TOTAL FRANCE</b>	8019	480	431	49	6,0	5,4	0,6	595	598	-3	7,4	7,5	0,0	46	0,6
<b>TOTAL MÉTROPOLE</b>	7525	442	414	28	5,9	5,5	0,4	542	578	-36	7,2	7,7	-0,5	-8	-0,1
<b>TOTAL DOM-TOM</b>	494	38	17	21	7,7	3,4	4,3	53	20	33	10,7	4,0	6,7	54	10,9

Tableau 3 - 1

Classement  
2004-2007

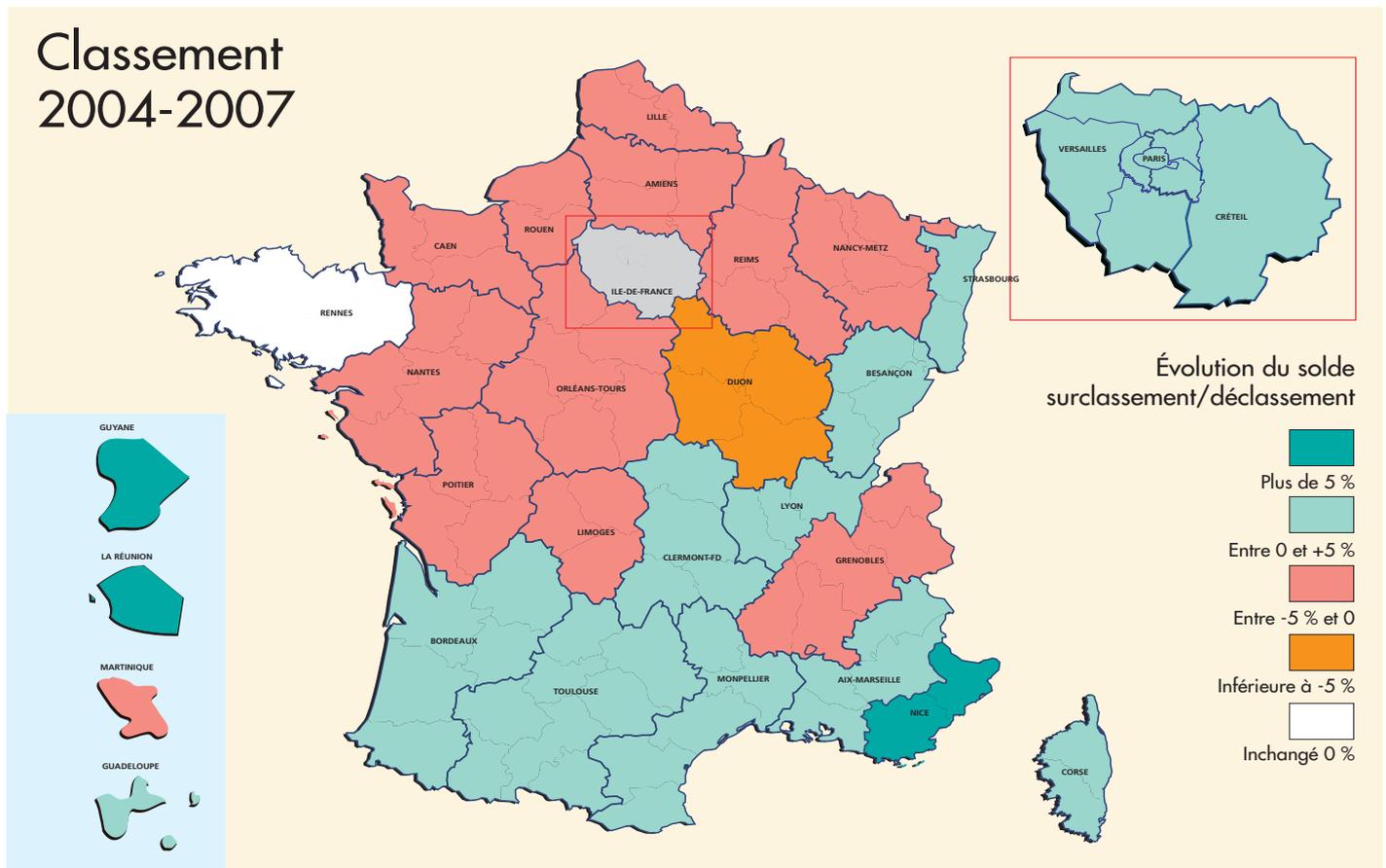


Tableau 3 - 2

Classement  
2007-2010

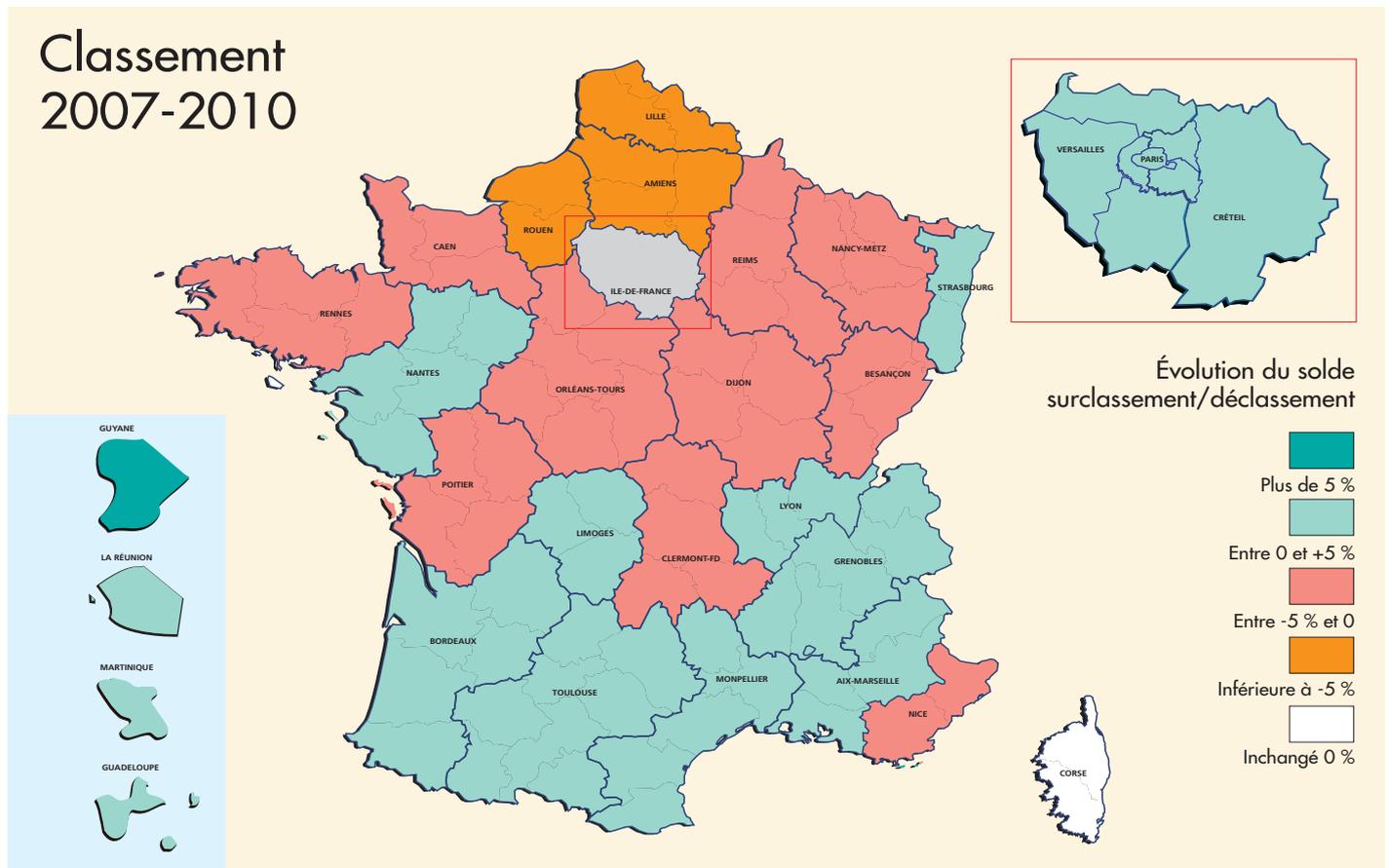


Tableau 3 - 3

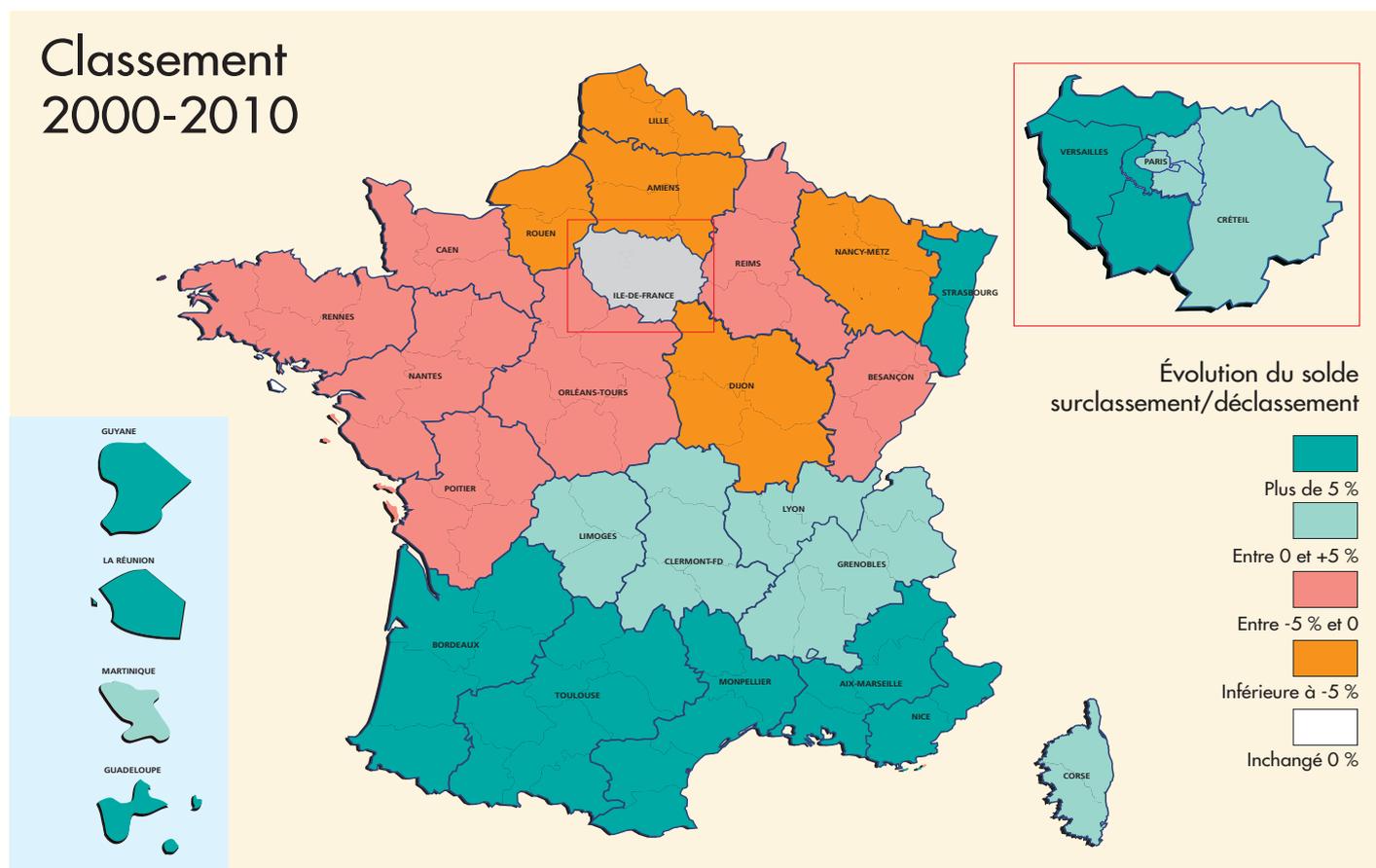


Tableau 4 - classement 2007

Effectif du dernier établissement classé en...

ACADÉMIE	COLLÈGE			LYCÉE PROFESSIONNEL			LYCÉE		
	2° CAT	3° CAT	4° CAT	2° CAT	3° CAT	4° CAT	3° CAT	4° CAT	5° CAT
Aix - Marseille	116	345	533	248	337	570	630	697	1193
Amiens	284	341	559	214	195	460	265	730	942
Besançon	194	316	651	132	409	927	365	765	1262
Bordeaux	128	368	589	208	350	576	340	784	1424
Caen	236	308	625	248	381	580	210	615	1190
Clermont-Ferrand	53	308	665	146	375	526	379	736	1618
Corse	137	402	705	X	X	X	769	1198	1204
Créteil	210	352	482	280	358	595	460	840	1251
Dijon	113	309	607	176	394	540	448	725	1190

## CLASSEMENT DES EPLE

ACADÉMIE	COLLÈGE			LYCÉE PROFESSIONNEL			LYCÉE		
	2° CAT	3° CAT	4° CAT	2° CAT	3° CAT	4° CAT	3° CAT	4° CAT	5° CAT
Grenoble	82	325	560	203	370	531	278	799	678
Lille	190	312	587	330	351	528	635	785	714
Limoges	133	367	675	172	352	570	255	758	1502
Lyon	220	266	564	162	273	512	352	885	806
Montpellier	52	317	349	162	417	554	246	903	1199
Nancy-Metz	140	307	593	125	359	545	247	736	932
Nantes	115	324	662	164	392	521	556	761	1240
Nice	137	387	575	412	535	537	836	759	1123
Orléans-Tours	141	348	548	207	397	583	442	953	1294
Paris	185	231	633	392	483	X	444	736	1025
Poitiers	160	308	611	168	345	525	502	726	1163
Reims	202	319	551	170	428	607	238	686	1303
Rennes	171	356	616	97	373	629	428	773	824
Rouen	198	338	553	231	385	605	581	797	1341
Strasbourg	301	383	466	442	425	564	461	833	1515
Toulouse	87	328	545	183	334	505	327	761	952
Versailles	287	242	608	272	352	536	346	722	885
Guadeloupe	238	354	627	484	630	744	446	997	2278
Guyane	287	496	632	457	X	719	593	966	1579
Martinique	234	414	600	510	514	657	751	792	1703
Réunion	372	430	679	X	X	645	655	976	1477
Mayotte	634	485	770	X	617	777	X	1601	1635
Nouvelle Calédonie	287	433	708	341	X	790	X	1286	1380
Polynésie	143	376	961	X	X	537	613	1058	1513
Wallis et Futuna	252	472	X	X	X	X	X	X	X

## Statistiques

	COLLÈGE			LYCÉE PROFESSIONNEL			LYCÉE		
	2 <sup>e</sup> CAT	3 <sup>e</sup> CAT	4 <sup>e</sup> CAT	2 <sup>e</sup> CAT	3 <sup>e</sup> CAT	4 <sup>e</sup> CAT	3 <sup>e</sup> CAT	4 <sup>e</sup> CAT	5 <sup>e</sup> CAT

### FRANCE

MINIMUM	52	231	349	97	195	460	210	615	678
MOYENNE	198	352	609	253	398	597	455	853	1253
ECART TYPE	108	62	100	118	91	101	171	198	329
MAXIMUM	634	496	961	510	630	927	836	1601	2278

### MÉTROPOLE

MINIMUM	52	231	349	97	195	460	210	615	678
MOYENNE	164	327	581	222	375	568	425	787	1145
ECART TYPE métropole	67	40	74	90	63	85	165	109	247
MAXIMUM métropole	301	402	705	442	535	927	836	1198	1618

### DOM - TOM

MINIMUM	143	354	600	341	514	537	446	792	1380
MOYENNE	306	433	711	448	587	696	612	1097	1652
ECART TYPE	147	51	124	75	64	89	111	266	296
MAXIMUM	634	496	961	510	630	790	751	1601	2278

## QUELLES SONT LES QUESTIONS LES PLUS FRÉQUENTES POSÉES À PROPOS DU CLASSEMENT ?

### Mon établissement est déclassé, bénéficierai-je de la clause de sauvegarde ?

Oui, la clause de sauvegarde s'applique pendant trois ans (article 2 du décret 88-342 du 11 avril 1988 modifié), mais ne concerne que la bonification indiciaire ; malgré nos demandes syndicales elle ne s'applique pas à la NBI. Cette limite de trois ans n'est pas opposable aux personnels de direction qui, à la date du déclassement de l'établissement, étaient âgés d'au moins soixante ans. D'autre part il ne faut pas oublier

de mentionner qu'on bénéficie de cette clause au moment d'une demande de mutation : en principe elle doit constituer un élément favorable à la mutation.

### Mon établissement est déclassé, mais je souhaite partir à la retraite dans quelques années avec mon indice précédent.

L'article L15, quatrième alinéa du Code des pensions civiles et militaires n'a pas été modifié par la nouvelle loi

sur les retraites du 21 août 2003. Par conséquent le fonctionnaire qui au cours des quinze dernières années de son activité a perçu pendant quatre ans au moins une rémunération supérieure à celle dont il bénéficie en fin de carrière, peut obtenir la liquidation de sa pension sur la base de ces émoluments plus élevés, à condition de le demander dans le délai d'un an après la perte de « l'emploi supérieur ».

Toutefois, la « rémunération supérieure » est à apprécier dans sa globalité. Ainsi tel collègue, au 10<sup>e</sup> échelon



Françoise  
CHARILLION

# Les évolutions récentes de quelques systèmes de retraites étrangers

de la 2<sup>e</sup> classe, passant d'un établissement de 4<sup>e</sup> catégorie à un de 2<sup>e</sup> catégorie, passe d'un INM de (695+150) à (695+100). Il demande l'application de l'article L15, alinéa 4 et cotise pour la pension civile, de son point de vue, pour garder le bénéfice de la 4<sup>e</sup> catégorie, dans les faits pour garder l'indice 845.

Il est promu en fin de carrière en 1<sup>re</sup> classe. Son indice devient (820+100) = 920. Ce dernier étant supérieur à 845, l'article L15, alinéa 4 ne s'applique plus. De fait cette décision est soumise actuellement à l'appréciation du juge administratif ainsi le droit sera dit.

**Mon établissement de 3<sup>e</sup> ou 4<sup>e</sup> a été ou n'a pas été déclassé, mais je souhaite prendre un établissement de catégorie inférieure**

L'article 3 du décret 88-342 du 11 avril 1988 modifié concerne la clause dite de « pénibilité ». Les chefs d'établissement (extension aux adjoints - relevé de conclusions BO n° 8 du 22 février 2007) en fonction en cette qualité depuis trois ans au moins dans un établissement de 3<sup>e</sup> ou 4<sup>e</sup> catégorie, mutés sur leur demande dans un emploi de chef d'établissement classé dans une catégorie inférieure, bénéficient du maintien de leur bonification indiciaire s'ils remplissent les conditions suivantes :

- justifier de quinze ans de services effectifs dans un emploi de direction ;
- être âgés de 55 ans au moins à la date de leur mutation.

Attention cependant, le maintien de la bonification antérieure est limité à 5 ans à compter de la date de mutation.

Le quatrième rapport du COR examine quelques aspects internationaux des systèmes de retraites. Ils ne se veulent pas exhaustifs mais apportent un éclairage quant à notre propre système.

**Aux États-Unis**, une proposition de réforme radicale du régime de retraite de la sécurité sociale avancée par le président Bush au début des années 2000, a été débattue et rejetée. Il proposait, alors que le régime est financé en répartition par des cotisations sociales, de permettre aux assurés de verser une partie de leurs cotisations obligatoires sur des comptes individuels d'épargne retraite. En revanche, les régimes privés en capitalisation ont fait l'objet d'une réforme en 2006. Cette réforme pourrait accélérer la tendance actuelle des employeurs à abandonner leur régime de retraite pour y substituer des plans d'épargne salariale.

*En 2006 • Ouverture des droits : 62 ans. Âge de la retraite à taux plein : 66 ans (67 ans horizon 2022).*

**L'Italie** poursuit une politique de relèvement de l'âge auquel les assurés peuvent liquider une pension. De nouveaux plans d'épargne retraite ont été mis en place afin de compenser au moins partiellement la baisse prévue du taux de remplacement mais peu de salariés cotisent à un plan d'épargne retraite. Ils préfèrent l'indemnité de départ à laquelle ils ont droit, soit 7,4 % de leur salaire dans le secteur privé. Des mesures récentes visent à accroître la souscription à ces plans en prévoyant, à partir de 2008, le transfert d'office de ces 7,4 % de salaire à un fonds de pension.

*En 2006 • Ouverture des droits : 65 ans pour les hommes. 60 ans pour les femmes. Il n'existe pas de notion d'âge de taux plein.*

**En Allemagne**, le gouvernement poursuit une politique de retraite dans la lignée des réformes entreprises par le gouvernement précédent. En particulier la baisse programmée des taux de remplacement du régime

de base devrait s'accélérer parallèlement à un développement de la capitalisation et au recul de l'âge de la retraite qui passerait progressivement de 65 ans à 67 ans.

En même temps, une réforme majeure de l'impôt sur le revenu est mise en œuvre. Les pensions de retraite qui n'étaient jusqu'alors pas imposables entreront progressivement dans l'assiette de l'impôt des retraités. Cette réforme diminuera les revenus des personnes âgées par rapport à ceux de la population plus jeune.

*En 2006 • Ouverture des droits : 65 ans. Âge de la retraite à taux plein : 65 ans (66 ans horizon 2023)*

**Au Royaume Uni**, face à un taux de pauvreté important chez les personnes âgées, il est prévu une réforme d'envergure du système de retraite dans son ensemble, destinée notamment à augmenter les pensions de base. Le régime de base deviendrait plus universel et moins contributif. L'emploi des seniors est encouragé.

*En 2006 • Ouverture des droits : 65 ans pour les hommes, 60 ans pour les femmes, (65 à l'horizon 2020). Il n'existe pas de notion d'âge de taux plein.*

**Au Pays Bas**, le régime de base verse des prestations forfaitaires aux résidents âgés de 65 ans et plus, sans conditions de ressources ni restriction sur le cumul emploi retraite et est complété par des régimes professionnels étendus. Ces deniers fonctionnent en capitalisation et sont financés par des cotisations patronales et parfois salariales et par des rendements obtenus sur les placements de leur fonds.

*En 2006 • Ouverture des droits : 65 ans. Il n'existe pas de notion d'âge de taux plein.*

**En Suède**, une réforme du système public de retraite est mise en œuvre depuis 1999. L'âge d'ouverture du droit à pension étant de 61 ans.

*En 2006 • Ouverture des droits : 61 ans. Il n'existe pas de notion d'âge de taux plein.*



Max  
PATIES

mouvement étranger

# Le mouvement des personnels de direction nommés à l'étranger (AEFE)

## QUELQUES CHIFFRES

395 dossiers saisis informatiquement mais 350 papiers retenus (45 erreurs de saisie!).

Les candidats :

- 54 PRLY,
- 72 ADLY
- 6 PRLP,
- 20 ADLP,
- 96 PPAL,
- 79 ADCG.

25 dossiers de l'étranger retenus pour les entretiens, 23 candidats qui repartent pour une seconde mission (beaucoup de collègues en fin de 1<sup>re</sup> mission cette année).

54 dossiers de France et 22 retenus (dont 4 femmes).

48 postes à pourvoir initialement mais par le jeu des demandes de réintégrations tardives ce sont 55 postes qui seront à pourvoir.

Tous ne l'ont d'ailleurs pas été à l'issue de la commission.

## QUELQUES CRITÈRES

Il vaut mieux être jeune et parler une langue étrangère si possible (l'espagnol ou l'allemand pour cette campagne de recrutement). L'entretien est cette année encore présenté comme déterminant.

La lettre de mission est aussi très importante : l'agence n'aime pas déceler l'envie de fuir, ou l'envie de s'expatrier pour des raisons financières, touristiques ou culturelles.

De même la formulation des vœux est primordiale ! Tous les ans des collègues adjoints en collège de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> postulent comme chefs sur des lycées de 4<sup>e</sup> ! L'ordre des vœux aussi, a son importance. Les compétences en matière d'orientation sont un plus.

L'âge n'est plus un obstacle : dorénavant, on peut partir au delà de 55 - 57 ans, voire bien plus (une candidate retenue

part à 61 ans) et le fait d'être né dans un pays (et d'en avoir parfois la nationalité), n'est pas synonyme d'exclusion absolue sauf si la législation locale peut faire courir un risque au collègue (pays du Maghreb notamment).

Pas de collègues provenant des DOM cette année, mais ce n'est pas un critère d'exclusion.

## LES RETOURS

Nous avons encore une fois insisté sur la nécessité de prendre en compte l'expérience acquise à l'étranger qui doit être un « plus » et non un obstacle.

L'Inspection générale s'y était engagée, mais il subsiste quelques difficultés notamment dans les académies méridionales où le nombre de retours très important pose parfois problème.

Ceci est un problème récurrent.

## LE TABLEAU

Beaucoup de postes sont non pourvus à l'issue de la commission (5) et le seront de manière insatisfaisante car déterminés de façon non paritaire ! Cela ne manque pas de nous inquiéter car nous craignons un manque de transparence, alors même que la plupart de ces postes avaient fait l'objet de candidatures.

La transmission de leur affectation aux collègues syndiqués a été effectuée individuellement à l'issue de la commission, car un syndicat concurrent, bien que n'ayant aucun élu à l'AEFE, ne se prive pas pour diffuser ce document le plus tôt possible, faisant circuler ainsi d'ailleurs des informations totalement erronées, voire farfelues !

## MOUVEMENT

NOM
AIMON
ALMOSNINO
AMAT
ARZELIER
AUBERTEL
AUDIBERT
BEJANNIN
BOUCHE
BOUCHON
BOURREAU COGNAC
BOURGEOT
BOYER
BRUTUS
BUENAVENTES
CAUET
DE SOUSA
DELAUBIER
DESPIN-HIRLMANN
DEVILARD
ELOY
FERRARO
GERBER
GILLERON
GRECO
GUYOMARD
HOUILLE
LARCHER
LE GUILLOUZER
LECLERCQ
LEROY LUSSON
MARIS
MATTHIEU
MICHAUDEL
MICHEL
MOUETTE
OLIVET
PARISOT
PENIN
PERRIN
PRUVOT
RAUCH
REGNIEZ
RONNE
SACHET
SAINT MARTIN
SCHMITT
TAVERNIER
TOURON
VAISSIERE
VIDAL
VOGEL

**DES PERSONNELS DE DIRECTION À LA RENTRÉE 2007**

PRÉNOM	FONC.	AFFECTATION ACTUELLE	CAT	ACADÉMIE	NOMMÉ À	PAYS	FONC.	CAT
<b>Dominique</b>	PRLY	L. F. GRAN CANARIA	1 <sup>re</sup>	AEFE	E. F. TRIPOLI	LYBIE	PPAL	1 <sup>re</sup>
<b>Gilles</b>	PRLY	Lycée L.BLUM Créteil	4 <sup>e</sup>	CRETEIL	L.F. HANOI	VIET NAN	PRLY	2 <sup>e</sup>
<b>Jacques</b>	PRLY	LYC.G..SAND Nérac	3 <sup>e</sup>	BORDEAUX	L.F. PORT VILA	VANUATU	PRLY	2 <sup>e</sup>
<b>Frédéric</b>	ADLY	Lyc. S.Delaunay Villepreux	3 <sup>e</sup>	Versailles	L.F. SAN FRANCISCO	ETATS UNIS	ADLY	2 <sup>e</sup>
<b>Gerard</b>	PRLY	LYC P.VALERY MEKNES	3 <sup>e</sup>	AEFE	L.F. NOUAKCHOTT	MAURITANIE	PRLY	2 <sup>e</sup>
<b>Frédéric</b>	ADLY	Centre Intern. de Valbonne	4 <sup>e</sup> Ex	NICE	L. Fco Hél. ATHENES	GRECE	ADLY	3 <sup>e</sup>
<b>Laure</b>	ADLY	LYC. COLBERT Lyon	3 <sup>e</sup>	LYON	CLG Stanislas MONTREAL	CANADA	ADLY	4 <sup>e</sup>
<b>Sylvette</b>	ADLY	Lyc. B.FRANKLIN Orléans	4 <sup>e</sup> Ex	ORLEANS -T.	L.F. SHARJAH / DUBAI	E.A.U.	ADLY	3 <sup>e</sup>
<b>Bruno</b>	ADLY	L.F. TANANARIVE	4 <sup>e</sup>	AEFE	LYC Descartes RABAT	MAROC	ADLY	4 <sup>e</sup>
<b>Lydie</b>	PPAL	CLG Gal Ferrie Draguignan	4 <sup>e</sup>	NICE	L.Fco Japonais TOKYO	JAPON	PRLY	2 <sup>e</sup>
<b>Joël</b>	ADLY	L.F. MADRID	4 <sup>e</sup>	AEFE	L.F. NIAMEY	NIGER	PRLY	2 <sup>e</sup>
<b>Alain</b>	PRLY	L.F. V. Hugo SOFIA	2 <sup>e</sup>	AEFE	L.F. STOCKHOLM	SUEDE	PRLY	2 <sup>e</sup>
<b>Barbara</b>	ADLY	Lyc. O. de Gougues Noisy Le Sec	4 <sup>e</sup>	Créteil	L.F. OTTAWA	CANADA	ADLY	3 <sup>e</sup>
<b>Serge</b>	PPAL	CLG St Exupéry RABAT	3 <sup>e</sup>	AEFE	LYC SANTIAGO	CHILI	PRLY	4 <sup>e</sup>
<b>Francis</b>	PRLY	L.F. OUAGADOUGOU	3 <sup>e</sup>	AEFE	L.F. HONG KONG	CHINE	PRLY	2 <sup>e</sup>
<b>Joachim</b>	ADLY	LYC.LAVOISIER Mulhouse	4 <sup>e</sup>	STRASBOURG	L.F. LE CAIRE	EGYPTE	ADLY	4 <sup>e</sup>
<b>Thérèse</b>	PRLY	L. F. Moliere MADRID	2 <sup>e</sup>	AEFE	G.Scol. Gauguin AGADIR	MAROC	PRLY	2 <sup>e</sup>
<b>Marie-hélène</b>	PPAL	Collège «Le Vallon» Autun	3 <sup>e</sup>	DIJON	L.F. HAMBOURG	ALLEMAGNE	PRLY	2 <sup>e</sup>
<b>Didier</b>	ADCG	Collège J. Prévert Saint Orens	3 <sup>e</sup>	TOULOUSE	L.F. J.MERMOZ DAKAR	SENEGAL	ADLY	4 <sup>e</sup>
<b>Gilles</b>	PPAL	CLG F. BILBAO	2 <sup>e</sup>	AEFE	L.F. V. Hugo SOFIA	BULGARIE	PPAL	1 <sup>re</sup>
<b>Nicolas</b>	PRLY	Lyc. G. Vincent Commentry	2 <sup>e</sup>	CLERMONT-FD	L.F. DOUALA	CAMEROUN	PRLY	3 <sup>e</sup>
<b>Jean Pascal</b>	PRLY	LYC La Bourdonnais Curepipe	3 <sup>e</sup>	AEFE	CLG St Exupéry RABAT	MAROC	PPAL	3 <sup>e</sup>
<b>André</b>	ADLY	L.F. ADDIS ABEBA	4 <sup>e</sup>	AEFE	L.F. LUANDA	ANGOLA	PRLY	1 <sup>re</sup>
<b>Thierry</b>	PPAL	CLG olympique Grenoble	1 <sup>re</sup>	GRENOBLE	CLG F. PALMA de M.	ESPAGNE	PPAL	2 <sup>e</sup>
<b>Christian</b>	PRLY	LYC St Exupéry SANTIAGO	4 <sup>e</sup>	AEFE	LYC CUREPIPE	MAURICE	PRLY	4 <sup>e</sup>
<b>Alain</b>	ADLY	Lycée Dr. Koeberlé Sélestat	4 <sup>e</sup>	STRASBOURG	L.F. VIENNE	AUTRICHE	ADLY	4 <sup>e</sup>
<b>Jean Luc</b>	ADLY	L.F. LE CAIRE	4 <sup>e</sup>	AEFE	E.F. ACCRA	GHANA	PPAL	NC
<b>Didier</b>	PPAL	CLG PLEUMEUR BODOU	2 <sup>e</sup>	RENNES	CLG F. ASUNCION	PARAGUAY	PPAL	1 <sup>re</sup>
<b>Laurent</b>	PPAL	Collège P.Eluard Vermelles	2 <sup>e</sup>	LILLE	L.F. MEKNES	MAROC	ADLY	3 <sup>e</sup>
<b>Didier</b>	PRLY	L.F. PORT VILA VANUATU	2 <sup>e</sup>	AEFE	L.F. OUAGADOUGOU	BURKINA	PRLY	3 <sup>e</sup>
<b>Bruno</b>	ADLY	LYC. KING Bussy St Georges	4 <sup>e</sup>	CRETEIL	L.F. TANANARIVE	MADAGASCAR	ADLY	4 <sup>e</sup>
<b>Jean Luc</b>	ADLY	LYC .F. MONTEVIDEO	2 <sup>e</sup>	AEFE	L.F. S. JOSE	COSTA RICA	PRLY	2 <sup>e</sup>
<b>Marie Martine</b>	PRLY	LYC D. SAVIO DOUALA	3 <sup>e</sup>	AEFE	LYC P.VALERY MEKNES	MAROC	PRLY	3 <sup>e</sup>
<b>Jean Louis</b>	PRLY	LYC Oloron-Ste-Marie	2 <sup>e</sup>	BORDEAUX	Lyc Molière MADRID	ESPAGNE	PRLY	2 <sup>e</sup>
<b>Guillaume</b>	ADLY	LYC Oloron-Ste-Marie	2 <sup>e</sup>	BORDEAUX	L.F. MADRID	ESPAGNE	ADLY	4 <sup>e</sup>
<b>Angelika</b>	PRLY	L.F. Hambourg	2 <sup>e</sup>	AEFE	L.F. ANKARA	TURQUIE	PRLY	2 <sup>e</sup>
<b>Dominique</b>	PRLY	Cité Sco. Gambetta Arras	4 <sup>e</sup>	LILLE	L.F. FRANCFORT	ALLEMAGNE	PRLY	2 <sup>e</sup>
<b>Chantal</b>	PRLY	LYCEE A.BENOIT L'Isle / Sorgue	4 <sup>e</sup>	AIX MARSEILLE	L.F.JAKARTA	INDONESIE	PRLY	2 <sup>e</sup>
<b>Jean Louis</b>	PRLY	LYC Fco All. SARREBRUCK	2 <sup>e</sup>	AEFE	CLG F. BILBAO	ESPAGNE	PPAL	2 <sup>e</sup>
<b>Marie</b>	PPAL	CLG JACQUES BREL CLEON	3 <sup>e</sup>	ROUEN	L.F. Phnom Penh	CAMBODGE	PPAL	1 <sup>re</sup>
<b>Olivier</b>	PRLY	LYC.P. de FERMAT Toulouse	4 <sup>e</sup> Ex	TOULOUSE	LYC Descartes RABAT	MAROC	PRLY	4 <sup>e</sup>
<b>Evelyne</b>	PRLY	Lycée J.Guéhenno Fougères	4 <sup>e</sup>	RENNES	E.F. SHANGAI	CHINE	PPAL	NC
<b>Véronique</b>	ADLY	L.F. VIENNE	4 <sup>e</sup>	AEFE	CLG Voltaire BERLIN	ALLEMAGNE	PPAL	1 <sup>re</sup>
<b>Stéphane</b>	PRLY	L.F. NOUAKCHOTT	2 <sup>e</sup>	AEFE	L.F. PEKIN	CHINE	PRLY	2 <sup>e</sup>
<b>Marie Christine</b>	PPAL	G.Sco. AGADIR	2 <sup>e</sup>	AEFE	L.F. ALGER	ALGERIE	ADLY	3 <sup>e</sup>
<b>Yvan</b>	ADCG	Collège A.Maurois Bischwiller	3 <sup>e</sup>	STRASBOURG	L.F. SINGAPOUR	SINGAPOUR	ADLY	2 <sup>e</sup>
<b>Alain</b>	ADLP	LP De Rothschild St Maximin	3 <sup>e</sup>	AMIENS	L.F. BARCELONE	ESPAGNE	ADLY	4 <sup>e</sup>
<b>Hervé</b>	ADLP	LP C. JULLY Saint Avold	3 <sup>e</sup>	NANCY METZ	L.F. ADDIS ABEBA	ETHIOPIE	ADLY	4 <sup>e</sup>
<b>Eric</b>	ADLY	CITE LES EYRIEUX BAGNOLS/ CEZE	4 <sup>e</sup> Ex	MONTPELLIER	L.F. J. KESSEL	DJIBOUTI	ADLY	3 <sup>e</sup>
<b>François</b>	PPAL	CLG F. ASUNCION	1 <sup>re</sup>	AEFE	L.F. GUADALAJARA	MEXIQUE	PRLY	1 <sup>re</sup>
<b>Bernard</b>	PRLY	L.F.LUXEMBOURG	2 <sup>e</sup>	AEFE	S.F. SAIS DJEDDAH	ARABIE S.	PRLY	3 <sup>e</sup>



Marcel  
JAQUEMARD

## Le décret de 1969 : un statut attendu 7 ans



### 1961, REVENDICATION D'UN STATUT « QUI RENDE NOTRE FONCTION HUMAINE »

« Taillables et corvéables à merci », le titre de l'éditorial de Georges Mouly dans le numéro de novembre 1961 du bulletin du « syndicat des principaux » est évidemment très actuel, les exemples donnés des multiples tâches demandées aux chefs d'établissement des collèges ne le sont pas moins : multiplication des « états et des rapports », « user de son influence » pour convaincre les enseignants, assurer la présidence de nombre de conseils, contrôler l'orientation des élèves ou

encore prendre en charge « les adultes venant chercher, le soir un supplément de formation ou de connaissances ». A ces préoccupations multiples, s'ajoutent des évolutions, source de mécontentement. Des postes de direction disparaissent du fait de la fusion de nombreux établissements et de la naissance de cités scolaires, et l'on s'inquiète de « ne plus pouvoir vraiment faire de l'éducation dans de semblables monstres ».

L'enseignement du second degré se compose en 1946 de 223 lycées et 728 collèges. Les lycées d'état sont implantés dans les grandes villes ou chefs lieux de département. Les collèges, municipaux, accueillent les mêmes enseignements classiques de la classe de 11<sup>e</sup> à la terminale. Les collè-

ges modernes résultent de la transformation, à partir de 1941, des écoles primaires supérieures. Les 223 lycées sont dirigés par 135 proviseurs et 88 directrices répartis en 173 agrégés et 60 certifiés. Les 728 collèges se répartissent en 318 collèges classiques et 410 collèges modernes, dirigés par 406 principaux et

232 directrices, tous certifiés. L'évolution, entre 1945 et le début des années soixante, va être importante au détriment des postes de direction de collège. Des collèges vont être transformés en lycées et des fusions seront réalisées dans de nombreuses villes. Ainsi, en 1958, on recense 318 lycées dirigés par 197 proviseurs et 121 directrices, qui sont pour 210 d'entre eux agrégés, et pour le complément (soit 108) certifiés. Dans le même temps, le nombre de collèges passe à 533, dirigés par 330 principaux et 203 directrices. En 12 ans on compte donc 95 lycées de plus et 195 collèges en moins soit la disparition de 100 postes de chefs d'établissement. Il en résulte une augmentation de la taille des établissements, d'où

le mécontentement noté plus haut. La hausse du nombre des lycées aurait pu permettre aux principaux de devenir proviseurs, mais le syndicat des censeurs veillait au respect du texte de 1918 qui fixait à deux censeurs certifiés pour un principal la proportion selon laquelle les désignations devaient être faites.

Aussi, le secrétaire général du syndicat national des chefs d'établissement certifiés des enseignements classiques et modernes termine son éditorial en dénonçant « *l'économie des moyens* » et en revendiquant « *un statut qui rende notre fonction humaine* ».

## 1962, CRÉATION DU SYNDICAT NATIONAL DES PERSONNELS DE DIRECTION DES LYCÉES

Avant 1962, le syndicalisme de personnel de direction, pour l'enseignement secondaire, épouse chacun des emplois avec trois syndicats qui regroupent respectivement les proviseurs et directrices de lycée, les principaux et directrices de collège, les censeurs. Les directeurs des collèges techniques pour leur part sont rattachés au syndicat de l'enseignement technique. Dès 1951 la création du syndicat unique des chefs d'établissement du second degré est envisagée et une commission est constituée pour étudier les problèmes posés par le projet de fusion. Mais proviseurs et censeurs, tout en n'étant pas hostiles a priori à l'idée d'un syndicat unique, sont préoccupés par la place qu'ils pourraient y tenir, leur petit nombre risquant disent-ils de jouer contre eux : est-ce que « *ce syndicat leur accordera une place répondant à l'importance des établissements dont ils ont la charge* » ?

Manifestement le projet n'est pas mûr, et les trois organisations décident de créer un bureau d'action commune chargé d'effectuer les démarches concernant les intérêts communs et de mettre sur pied les statuts du futur syndicat unique.

Onze ans plus tard, l'union se réalise et le secrétaire général de la nouvelle organisation peut écrire : « *après des mois de négociations, qui ont succédé à des années de prévention et de réticences, nous voici parvenus à l'unité syndicale. Cette unité n'est pas une fin en soi, ni une panacée. Elle ne signifierait rien si elle n'était volonté de construire ensemble, rejet de ce qui a pu ou pourrait diviser, recherche de ce qui nous unit* ». Ces mots sont de Bernard Lamicq. Il était précédemment secrétaire général du syndicat

des proviseurs et la nouvelle structure se nomme syndicat national des personnels de direction des lycées. Dès l'assemblée constitutive du 17 février 1962, les directeurs des collèges techniques sont invités à participer aux débats sans appartenir au bureau du nouveau syndicat.

En 1969, prenant en compte l'évolution de l'enseignement secondaire et en particulier la réforme Fouchet de 1963 qui crée les CES (collège d'enseignement secondaire), le syndicat change de nom et devient le syndicat national des personnels de direction de l'enseignement secondaire, SNPDES.

## QUESTION RÉMUNÉRATION

Un dossier publié dans le premier bulletin qui suit la création du syndicat rassemblant les personnels de direction du second degré illustre bien la méthode de travail définie par Bernard Lamicq. Il traite des questions de rémunération. Un personnel de direction est un enseignant à qui a été confié un emploi de direction. Il est donc rémunéré selon la grille de son grade d'enseignant et perçoit un complément de rémunération pour son emploi.

Les proviseurs agrégés perçoivent une indemnité pour charges administratives. Jusqu'en 1948, le proviseur agrégé cotisait pour la retraite à la fois sur son traitement principal et sur l'indemnité de direction. Cela lui permettait d'obtenir une retraite supérieure d'un sixième à celle d'un professeur agrégé. Après 1948, l'application du statut de la fonction publique supprime la cotisation pour la retraite sur les indemnités... et la retraite du proviseur agrégé est celle du professeur du même grade. Le dossier précise que « *c'est sur ce point que nous constatons et contenons avec de plus en plus de peine l'amertume, le mécontentement, l'écoeurement de nos collègues* ». La revendication porte donc sur l'accès des proviseurs agrégés aux échelles lettres. Elle est portée par tout le syndicat des personnels de direction, mais ce dernier redoute « *réticences ou opposition ou mollesse de la FEN, du SNES, de la société des agrégés qui, elle, veut tout ou rien* ». La solution défendue avec l'appui de la FEN serait la transformation de l'indemnité des agrégés en points indiciaires soumis à retenue; elle est refusée par le ministère.

En 1939, l'indemnité de direction correspondait à 21,7 % du traitement du professeur, en 1959 à 11,3 % et en 1961 à 10,2 %.

Les personnels de direction certifiés bénéficient, eux, d'un complément indi-

ciaire, et pour cela ils sont classés en sept catégories basées sur l'effectif pondéré de l'établissement. La bonification indiciaire s'échelonne de 10 points en 1<sup>e</sup> catégorie à 80 points en 7<sup>e</sup> catégorie. Il faut ajouter que ces indices fonctionnels sont liés aussi à l'échelon détenu par le personnel certifié : à titre d'exemple, un principal dans un établissement de 4<sup>e</sup> catégorie bénéficiait de 30 points s'il était au 5<sup>e</sup>, 6<sup>e</sup> ou 7<sup>e</sup> échelon, et de 40 points en étant au 8<sup>e</sup>, 9<sup>e</sup> ou 10<sup>e</sup> échelon. Une statistique de 1959 portant sur les 890 chefs d'établissement certifiés « second degré » et « enseignement technique » donne : 28 % en 7<sup>e</sup> catégorie, 21 % en 6<sup>e</sup>, 29 % en 5<sup>e</sup>, 17 % en 4<sup>e</sup>, 4 % en 3<sup>e</sup>, et 1 % en 2<sup>e</sup>. En moyenne la bonification indiciaire perçue par un chef d'établissement certifié est alors de 64 points.

La FEN revendiquait, pour les chefs d'établissement, un classement en trois catégories avec un complément indiciaire de 60, 80 et 100 points; Le ministère propose une répartition en trois catégories de même taille avec 40, 60 et 80 points. Cette proposition entraînerait pour 432 chefs une diminution de l'indemnité de direction. La contre proposition syndicale est modérée : trois catégories : 3<sup>e</sup>, 40 % avec 80 points, 2<sup>e</sup>, 40 % avec 60 points et 1<sup>e</sup>, 20 % avec 40 points pour conserver ainsi la valeur moyenne de la bonification.

Les censeurs ne sont pas oubliés dans l'étude. Pour eux, le syndicat demande « *que l'indemnité soit calculée de telle sorte qu'un censeur de 3<sup>e</sup> catégorie perçoive une indemnité égale à celle d'un chef d'établissement de 2<sup>e</sup> catégorie* ».

## 1965 : LE MINISTÈRE PROPOSE UN PROJET DE STATUT

Dès 1951, le congrès du syndicat national des directrices et principaux des collèges classiques et modernes se penche sur un projet syndical de statut des chefs d'établissement. Pour le recrutement, il est partisan d'une seule liste d'aptitude aux fonctions de chefs d'établissement du second degré qui serait constituée « *en rapport avec les effectifs respectifs du corps des professeurs agrégés et du corps des professeurs certifiés ou licenciés* ». Notons que de son côté, le syndicat des proviseurs demande le maintien de deux listes d'aptitude, l'une aux fonctions de proviseur, l'autre aux fonctions de principal. Un point apparaît, particuliè-

rement novateur, celui de la formation, sous forme d'un stage préalable à toute délégation: « le professeur, libéré d'une partie de son service d'enseignement, ferait un stage de quelques mois auprès de son chef d'établissement ou d'un chef d'établissement voisin; celui-ci, véritable conseiller administratif, l'associerait à la vie du collège, sous tous ses aspects et l'initierait aux multiples problèmes d'ordre administratif [...] Ce stage « sur le chantier » serait complété par un stage très bref à Sèvres, groupant pour quelques entretiens et conférences tous les candidats et quelques inspecteurs généraux de l'enseignement, de l'éducation et des services administratifs. Le tout serait couronné par une sorte d'examen de fin de stage où les candidats seraient appelés à résoudre deux problèmes concrets de la vie scolaire, l'un d'ordre pédagogique et l'autre d'ordre administratif. [...] Nous pensons que les entretiens des candidats avec le jury leur permettraient d'affirmer leur personnalité et de mettre en valeur certaines qualités de chef (tenue, coup d'œil, netteté du jugement, esprit de décision, sens de l'initiative, dynamisme...) Par ailleurs, le rapport fourni par le conseiller administratif éclairerait le choix du jury, jury dans lequel il ne serait pas contre-indiqué de faire entrer quelques chefs d'établissement ». Ce projet précise dans les attributions: « le chef d'établissement est chargé de la direction pédagogique administrative et morale de son établissement. Tous les autres fonctionnaires lui sont subordonnés en ce qui concerne leur fonction. En sa qualité d'ordonnateur, il dirige et contrôle la gestion économique ». Enfin figure la demande d'inscription au statut du droit au repos hebdomadaire, sans précision de jour.

En décembre 1965, la commission corporative étudie un projet de statut; ses conclusions sont reprises par le congrès de 1966. Un article concerne le classement des établissements en trois groupes, selon les proportions de 50 %, 25 % et 15 %. Le congrès adopte une contre proposition basée sur le type d'établissement d'exercice:

*Le premier groupe comprend les principaux chargés de la direction d'un CES et les censeurs adjoints à un chef d'établissement du deuxième groupe. Le deuxième groupe comprend les chefs d'établissement comprenant un second cycle long, les censeurs adjoints aux chefs d'établissement du troisième groupe et x % de l'effectif des personnels classés au premier groupe.*

*Le troisième groupe comprend les chefs d'établissement ayant des*

*classes de préparation aux grandes écoles et y % de l'effectif des personnels classés au deuxième groupe.* Notons que ce projet implique des listes d'aptitudes organisant la progression dans la hiérarchie des groupes.

L'article 7 va susciter un vif débat: « *Tout fonctionnaire pourvu d'un emploi de chef d'établissement ou d'adjoint peut se voir retirer cet emploi dans l'intérêt du service* ». Le congrès considère que seule la reconnaissance du grade de personnel de direction protégera contre cet article puisqu'une « rétrogradation » ne peut être prononcée qu'avec les garanties réglementaires. Le ministère considère de son côté que la création d'une commission consultative apportera des garanties aux personnels. Notons enfin un compte rendu d'audience qui évoque une idée très moderne: « *Il a été dit que le statut serait très difficile à défendre devant les Finances, parce que l'article 7 l'assortit de garanties: l'absence de garanties pourrait permettre d'obtenir des échelles supérieures* ».

Un dernier article enflamme le congrès: il prévoit que *les directeurs de CEG (collège d'enseignement général) [...] peuvent accéder aux emplois de principaux de CES dans la limite de 15 % de l'effectif budgétaire des emplois de principaux.* On touche là à un point de doctrine réaffirmé d'une manière permanente par le syndicat: un personnel de direction doit être au moins licencié d'enseignement. De fait, depuis la création des CEG, totalement contrôlé par l'enseignement primaire, et de la création des CES, parfois par transformation des CEG dont le directeur devient sous directeur du CES, le contentieux enfle entre les principaux et les inspecteurs primaires comme en témoigne cet extrait d'une intervention de Bernard Lamicq de novembre 1965: « *Le danger n'a pas tardé à se préciser: dans une académie de province, un inspecteur d'académie, fidèle à son corps d'origine, prétendait, d'une part reléguer le principal à un rôle de représentation et réserver au sous directeur la prépondérance pédagogique, l'emploi du temps et d'autre part, affirmer comme toute naturelle la tutelle des inspecteurs de l'enseignement primaire sur les principaux et directrices de CES, qui ne pourraient correspondre avec lui que sous le couvert desdits inspecteurs. C'est avec une joie discrète, profonde, de l'esprit, que nous avons vu un recteur, en trois circulaires brèves et décisives, réduire simplement à néant ces initiatives* ».

## 1969 : UN STATUT, ENFIN

La question du statut va, à partir de 1965, occuper chaque instance syndicale qui aura à réagir à des éléments de projet, souvent inquiétants. Ainsi, c'est la lecture du projet de loi de finances 1967 qui alerte les principaux de CES. Il est prévu pour eux un décrochage par rapport aux chefs d'établissement de lycée; et malgré une action en conseil supérieur de la fonction publique, les finances sont inflexibles. Lamicq écrit « *que nous importerait un statut dont les seuls préliminaires auraient été l'abaissement d'un de nos plafonds indiciaires? Sinistre augure pour tout le reste* ». Le bureau national attend beaucoup d'une rencontre avec le nouveau ministre, Alain Peyrefitte, en juin 1967. C'est le secrétaire général lui-même, qui rend compte de cette audience dans un éditorial: *Nous posons dans toute son ampleur la question de notre place, et donc de notre statut et de ses conséquences, tant dans l'ensemble de l'actuelle organisation scolaire que dans les perspectives de la réforme de l'enseignement* - (dont l'orientation est la pièce maîtresse). Le ministre estime justifiées toutes les revendications syndicales: « *il aurait été convaincu par la chaleur de l'exposé qu'il vient d'entendre s'il ne l'avait été par avance...* » Mais le ministre distingue un aspect moral et un aspect matériel. « *Sur le premier, il affirme que sans nous l'orientation ne sera que du vent, ou, si l'on préfère, restera lettre morte. Sur les conséquences matérielles, et donc financières, il ne nous cache pas qu'il y a bataille, et fort dure. Les finances ont rejeté en bloc toutes les propositions, et elles ont cru devoir assortir leur refus d'un réquisitoire, en faisant valoir que 1° si l'on nous accordait la moindre satisfaction, il faudrait l'étendre à d'autres; 2° il n'y avait aucune justification à nos demandes, notre métier n'impliquant aucun titre nouveau ou charge nouvelle, que c'était de la démagogie!* » La délégation syndicale réfute évidemment avec force de tels arguments et le ministre promet de voir en personne le ministre des finances, puis le Premier ministre qui rendra prochainement son arbitrage. Lamicq conclut, ayant le sentiment d'être soutenu par « *tout ce qui compte dans notre ministère* » qu'il ne lui paraît pas pensable que « *l'arbitrage de M. Pompidou puisse être entièrement décevant, tout au moins sur l'accélération de l'avancement, l'amélioration des pourcentages pour l'accès aux catégories supérieures, et le sort fait aux certifiés* ». Mais le bureau national de

juillet 1967 ne peut que dénoncer l'indifférence dédaigneuse que semble manifester le Premier ministre; il est toutefois partagé sur une action: se retirer des organismes où siègent bénévolement les chefs d'établissement.

Au printemps 1968, le climat est particulièrement lourd... En mars, le secrétaire général rédige un long éditorial très offensif; tout d'abord pour faire le bilan du dernier congrès pendant lequel il a sans doute été longuement question du serpent de mer qu'est le projet de statut, suscitant un très précis malaise, un fond commun de désenchantement, de mécontentement, de méfiance tantôt vive, plus souvent assez morne. Il annonce que le bureau national a pris l'engagement, si la sortie du statut était à nouveau différée, de démissionner avec le motif publiquement proclamé qu'il nous serait désormais impossible de traiter avec des gens qui ne seraient plus alors que des tricheurs. De plus, l'arbitraire et l'autoritaire sont permanents dans la gestion des personnels de direction: regroupements d'établissements sans tenir compte des personnes, mutations dégradantes ou nominations politiques sans consultation des commissions paritaires, personnels non soutenus voire diffamés dans les situations de crise locale, réforme de l'orientation mise en place sans concertation ni moyens. Lamicq termine en écrivant « nous sommes les premiers convaincus que la contestation n'est pas tout, mais elle reste la condition indispensable de tout progrès, pour peu qu'elle suscite féconde inquiétude et ferme propos de faire mieux ». Un collègue lui écrit en mai: A croire que vous étiez sur le trépied de la Pythie de Delphes lorsque vous écriviez votre dernier éditorial... Au plus fort des événements, le 10 mai, Bernard Lamicq s'entretient très longuement en tête à tête avec le ministre, de la situation nationale évidemment, mais aussi du statut: « Je revois encore la surprise de M. Peyrefitte, apprenant de moi à quel point nous étions mécontents de ce statut où il croyait voir notre triomphe ». Un an plus tard, en février 1969, Edgar Faure étant le nouveau ministre de l'Éducation, le congrès s'indigne de mutations hâtives et désinvoltes comme réponse aux difficultés de fonctionnement des établissements à la rentrée: « en temps de guerre, on n'hésite pas à changer les généraux ». Sommes-nous donc considérés, et nous seuls, comme en temps de guerre? Serions-nous donc engagés dans une guerre qui retire toute stabilité, tout droit à nos emplois? Est-ce donc avec nous seuls qu'on n'a pas à

se gêner? Alors qu'on s'est bien gardé - et c'est tant mieux -, de retirer leurs emplois à des professeurs, si contestés qu'ils fussent, serait-il licite de chasser, à l'occasion de quelque émeute de lycéens, ou, hélas de quelques cabales de professeurs, des chefs bien notés? Des informations parviennent du ministère sur la rédaction du décret statutaire, mais le temps passe: croit-on que nous allons laisser perpétuer ce système, qui a déjà permis au Pouvoir, à ses experts financiers de deux ministères, de gagner six ou sept ans à notre détriment? Nous n'avons vocation ni de dupes, ni de victimes expiatoires. Le congrès adopte un vœu où sont rappelées la revendication d'un grade et l'exigence de la rédaction d'une charte des fonctions de direction.

Le décret tant attendu paraît enfin le 30 mai 1969. Le statut des chefs d'établissement et des adjoints est un statut

d'emploi. Les nominations sont ministérielles mais les directeurs de CEG et les sous directeurs de CES sont nommés par le recteur. Les emplois de direction sont réservés à des enseignants qui poursuivent leur carrière dans leur corps d'origine avec un avancement au grand choix. Le retrait d'emploi et la mutation dans l'intérêt du service peuvent être décidés après avis d'une commission consultative spéciale. Le recrutement se fait par inscription sur listes d'aptitude; les conditions d'inscription sont précisées pour chaque emploi. Une bonification indiciaire, soumise à retenue pour pension est attribuée en fonction du classement de l'établissement d'exercice. Le tableau ci après donne la valeur de la bonification en points nouveaux et le pourcentage d'établissements classés dans chaque catégorie, pour chaque emploi.

	1 <sup>re</sup> CAT.	2 <sup>e</sup> CAT.	3 <sup>e</sup> CAT.	4 <sup>e</sup> CAT.
<b>LYCÉE</b>	30 %	30 %	30 %	10 %
<b>PROVISEUR - DIRECTRICE</b>	60	90	120	150
<b>CENSEUR:</b>	30	45	60	75

	1 <sup>re</sup> CAT.	2 <sup>e</sup> CAT.		
<b>CES</b>	50 %	50 %		
<b>PRINCIPAL</b>	50	90		
<b>SOUS DIRECTEUR</b>	45	55		

	1 <sup>re</sup> CAT.	2 <sup>e</sup> CAT.	3 <sup>e</sup> CAT.	4 <sup>e</sup> CAT.
<b>CET</b>	30 %	30 %	30 %	10 %
<b>DIRECTEUR</b>	60	80	100	120

	1 <sup>re</sup> CAT.	2 <sup>e</sup> CAT.	3 <sup>e</sup> CAT.	.
<b>CEG</b>	< 6 classes	entre 6 et 11 classes	≥ 12 classes	
<b>DIRECTEUR</b>	25	35	50	

## ENFIN, LES DISPOSITIONS DU DÉCRET PRENNENT EFFET AU 1<sup>er</sup> JANVIER 1968.

La commission administrative du SNPDES se prononce en juin sur ce décret. Sous le titre « L'école de la médisance », Bernard Lamicq, reprenant les conclusions de la CA répond aux déçus en mettant en évidence les avancées de ce décret: Nous aura-t-on assez brocardés et sommés au sujet du statut? Quand enfin il voit le jour, sa vue suscite infiniment plus d'airs dégoûtés que de sourires délivrés, c'est à qui médiera le plus. Il n'a pas le nom de statut, ne contient pas de code de nos droits et devoirs, parle de nos emplois mais non des retraités, ni de la promotion interne [...], laisse entier le problème capital du classement des établissements ou des personnes.

Que pèsent, au regard de ces critiques, les garanties de droit [...] contre le retrait d'emploi ou la mutation dans l'intérêt du service; la certitude d'un avancement au grand choix; le doublement, le plus souvent, d'indemnités qui, devenant suppléments indiciaires, seront valables pour la retraite; la victoire finale pour les censeurs en faveur de qui nous aurons fait fléchir deux arbitrages négatifs, puis trop partiels, de Premier ministre, le maintien au 1<sup>er</sup> janvier 1968 de la date d'effet financier [...] de garder pour les enseignants seuls la direction et l'administration de nos maisons.

## CELLULE JURIDIQUE DU 15 FÉVRIER 2007

La cellule juridique du SNPDEN s'est réunie le 15 février 2007, en présence de Christine Legay, Philippe Marie, Marcel Peshaire, Bernard Vieilledent et Pascal Bolloré



Philippe  
MARIE

## Service annexe d'hébergement – Remise d'ordre

### LE CADRE RÉGLEMENTAIRE :

Les conditions dans lesquelles peuvent être octroyées des remises d'ordre, c'est-à-dire des remboursements des sommes avancées par les familles – lorsque la tarification s'effectue au forfait – pour financer le service annexe d'hébergement, qu'il s'agisse d'élèves demi-pensionnaires ou internes, ne sont plus réglementées.

En effet, le décret n° 2000-992 du 6 octobre 2000 (JO du 13 octobre 2000) entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2001 a modifié le décret n° 85-934 du 4 septembre 1985 sur le fonctionnement du service annexe d'hébergement (SAH) des EPLE en accroissant les compétences du conseil d'administration notamment sur l'organisation du SAH, la détermination des tarifs des prestations et leurs modalités de paiement. Ainsi a été abrogé le 2<sup>e</sup> alinéa de l'ancien article 4 du décret du 4 septembre 1985 qui indiquait que « lorsque, au cours d'un trimestre, l'hébergement n'est pas assuré, ou lorsqu'un élève hébergé est absent pendant plus de 2 semaines pour raison médicale ou familiale dûment justifiée, des remises d'ordre peuvent être demandées par les familles en remboursement des frais versés ». Désormais, et en l'absence de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires (1), c'est donc le conseil d'adminis-

tration, au titre de l'autonomie de l'établissement qui est seul compétent, sur proposition du chef d'établissement pour définir les différents cas d'octroi des remises d'ordre. Il convient de préciser que ces possibilités de remboursement doivent absolument faire l'objet de délibérations pour être inscrites dans le règlement intérieur de l'établissement ou dans un document annexé concernant spécifiquement le service annexe d'hébergement.

Afin de combler, partiellement, le vide juridique (source naturelle d'autant de droits locaux) concernant la durée éventuelle de l'absence justifiée d'un élève permettant une remise d'ordre, nous ferons référence à la réponse (en date du 15 janvier 2003) du Ministre (Directeur des Affaires Juridiques) au Recteur de l'Académie de Nice concernant la « possibilité d'accorder une remise d'ordre à un élève exclu définitivement ou temporairement d'un EPLE ». Après avoir développé plusieurs arguments visant à démontrer la légalité du remboursement dès lors que l'élève n'a plus la possibilité de prendre ses repas dans l'établissement et donc n'a pas à contribuer au financement d'un service dont il ne bénéficie plus et que se pose également la question de voir une forme de sanction pécuniaire s'ajouter sans aucune justification juridique à la sanction disciplinaire, le ministère précise que « ce principe doit être concilié avec les nécessités

d'intérêt général en rapport avec les conditions d'exploitation du service public » et « qu'un certain temps est nécessaire (2) pour que les services gestionnaires du service d'hébergement répercutent dans leur organisation l'absence d'un élève, qu'il soit absent pour des raisons médicales, familiales dûment justifiées, ou à la suite d'une exclusion de l'établissement prononcée par le chef d'établissement ou le conseil de discipline. Dans sa grande sagesse, le ministère conseille aux conseils d'administration des EPLE de « prévoir une durée d'absence raisonnable en deçà de laquelle aucun remboursement ne pourrait être accordé » en précisant que « cette appréciation devra se faire in concreto puisque l'établissement devra prendre en compte la fréquence de ses commandes de denrées alimentaires et des fournitures diverses » et pour être tout à fait rassurant, le ministère de conclure - en cas d'insatisfaction et de poursuite des parents – « le juge appréciera alors au cas par cas, en fonction des circonstances d'espèce, si en fixant le délai de carence, le conseil d'administration n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation ».

### PRATIQUE ET CONSEILS :

A titre indicatif et sans volonté d'une exhaustivité totale, les collègues pourraient éventuellement

s'inspirer (et moduler selon leur établissement) des extraits d'un règlement du SAH fixant des remises d'ordre accordées de plein droit ou sous conditions.

**1. Remise d'ordre accordée de plein droit** (c'est-à-dire sans qu'il soit nécessaire que la famille en fasse la demande)

- fermeture des services de restauration et/ou des services d'hébergement pour cas de force majeure (épidémie, grève du personnel...)
- décès d'un élève
- élève exclu par mesure disciplinaire
- élève participant à un voyage scolaire organisé par l'établissement pendant le temps scolaire lorsque celui-ci ne prend pas en compte la restauration ou l'hébergement pendant le voyage.

**2. Remise d'ordre accordée sous conditions** (c'est-à-dire sur demande expresse de la famille accompagnée le cas échéant des pièces justificatives nécessaires)

- élève changeant d'établissement scolaire en cours de période
- élève changeant de catégorie en cours de période pour raisons de force majeure dûment justifiées (régime alimentaire, changement de domicile, séquences éducatives, stages en entreprise)
- élève momentanément absent ou retiré définitivement dans le courant de l'année scolaire pour des raisons majeures dûment constatées (maladie, changement de résidence de la famille). La décision est prise par le chef d'établissement qui apprécie les motifs invoqués au vu de la demande et des justificatifs – sauf exception, aucune remise d'ordre n'est accordée lorsque la durée de l'absence ou du retrait est inférieure à 2 semaines de cours consécutives sans interruption. Aucune remise d'ordre n'est accordée pour raisons médicales lorsque la durée de l'absence est inférieure à 2 semaines de cours consécutives sans interruption. La remise d'ordre doit être présentée par demande écrite de la famille avec certificat médical dans les 30 jours suivant le retour de l'élève dans l'établissement.
- élève demandant à pratiquer un jeûne prolongé lié à la pratique et aux usages d'un culte.

1 Que les collectivités territoriales pourraient adapter dans le cadre de leurs responsabilités nouvelles nées de la loi n° 2004-809 du 13 août 2004...

2 ...comme le fût du canon pour refroidir ?!



Pascal BOLLORÉ

# Collectivité territoriale et autonomie de l'EPL

## Quand une collectivité territoriale s'arroge le droit de limiter l'autonomie de l'EPL

Pensant bénéficier d'économies d'échelle, le conseil général du Loiret a décidé de gérer lui-même les divers contrats réglementaires concernant la maintenance et la sécurité des collèges situés sur le « territoire » du département. Afin de mettre cette décision en pratique, il a demandé aux chefs d'établissement de résilier au 31 décembre 2006 les contrats que chaque EPL avait signé individuellement avec des prestataires pour assurer les services obligatoires cités.

Naturellement, le conseil général prenant en charge ces contrats, la subvention de fonctionnement qu'il alloue à chaque collège est diminuée d'une somme équivalente à celle correspondant à la totalité du coût des contrats.

Cette décision départementale pose deux problèmes :

1. La création de pouvoirs locaux par l'immixtion d'une collectivité territoriale dans la gestion d'un EPL,
2. La mise en jeu de la responsabilité des chefs d'établissement.

1. L'article L213-2 du Code de l'Éducation, modifié par l'art 82-I de la loi n° 2004-809 du 13 août 2004, précise au 1<sup>er</sup> alinéa les domaines d'intervention du département au niveau des collèges : la construction, la reconstruction, l'extension, les grosses réparations, l'équipement et le fonctionnement à deux exceptions :

- les dépenses pédagogiques qui sont à la charge de l'État,
- les dépenses de personnels prévues à l'article L211-8, sous réserve des dispositions de l'article L216-1.

Le 2<sup>e</sup> alinéa précise : « le département assure l'accueil, la restauration, l'hébergement ainsi que l'entretien général et technique »....

Cet article vaut-il autorisation pour la collectivité territoriale de rattachement qu'elle se substitue aux collèges, dans le cadre des marchés publics, pour passer les contrats réglementaires de maintenance et de sécurité ?

L'article 50 du décret n° 85-924 du 30 août 1985 modifié stipule « les marchés de travaux de fournitures et de services sont passés conformément aux dispositions du code des marchés publics applicables aux collectivités territoriales et aux établissements publics locaux.

Par cet article, le législateur reconnaît à l'EPL le droit de passer les marchés de travaux de fournitures et de services conformément aux dispositions du code des marchés publics applicables aux entités qui possèdent la personnalité morale.

Certes depuis la promulgation de la loi n° 2004-849 du 13 août 2004, la collectivité territoriale peut intervenir dans la gestion de la restauration, et donc de l'internat de l'EPL, en fixant les prix. Cette faculté est prévue par le décret n° 2006-753 du 29 juin 2006, mais c'est à ce jour le seul décret d'application de la loi du 13 août 2004, qui rend caduques les dispositions du décret n° 85-924 du 30 août 1985 modifié ayant trait au service d'hébergement des EPL. Pour le reste, l'article L421-23 II du Code de l'Éducation règle le domaine d'intervention de chacun :

- à la collectivité territoriale de rattachement de fournir les moyens en fonction des objectifs fixés,

- au chef d'établissement de mettre en œuvre ces objectifs, et de rendre compte de l'utilisation des moyens.

Une décision du Conseil d'État, « Société Cofreth et Société Techni » en date du 2 juin 1995 a dénié aux collectivités territoriales le droit de passer, en lieu et place des EPLE, des marchés groupés ou globaux avec des sociétés de chauffage afin de bénéficier d'économies d'échelles. Dans cette affaire chaque établissement n'avait pas été saisi pour adhérer expressément au lot le concernant dans le marché en question avant la signature par la collectivité territoriale de rattachement. Pour ces raisons, le Conseil d'État a déclaré ces marchés irréguliers.

Il en va pour les marchés de fournitures et de services en général comme pour les marchés de combustible, ils doivent être conclus par l'établissement lui-même ou pour son compte par le groupement de services qu'ont pu constituer plusieurs EPLE donc auquel ils ont adhéré expressément, conformément à l'article 6 du décret 85-924 du 30 août 1985 modifié.

La collectivité territoriale de rattachement n'est donc pas compétente pour la passation des marchés de travaux de fournitures et de service en lieu et place des EPLE.

En effet, l'EPLE, bénéficie de la personnalité juridique comme tout établissement public.

Il est doté d'un conseil d'administration qui, de par ses délibérations règle l'organisation de l'établissement dont il arrête le budget qui a « le caractère d'une dotation globale non affectée » provenant principalement de la collectivité territoriale de rattachement ayant en charge les dépenses d'équipement et de fonctionnement des EPLE. Le chef d'établissement propose au conseil d'administration, qui est chargé de se prononcer, la répartition des sommes allouées par le budget.

La collectivité locale de rattachement n'a donc pas à

se prononcer sur l'utilisation de sommes qu'elle alloue à l'EPLE (Chambre régionale des comptes d'Auvergne, 6 juillet 1995 Lycée Technique Le Puy - Haut), cependant étant propriétaire des bâtiments, elle a compétence pour passer les marchés de gros œuvre.

2. Dans quelle situation sont les Principaux du Loiret qui ont dû, au 31 décembre 2006 comme le leur a demandé le Conseil général, résilier leurs contrats individuels obligatoires pour assurer la maintenance et la sécurité de leurs installations ?

Le conseil général s'est substitué aux EPLE, en contradiction avec les règles de droit, nous l'avons vu, pour conclure de nouveaux contrats. Il est à craindre du fait que le Conseil général est incompétent pour agir en lieu et place des EPLE, que ces contrats soient illégaux, donc caduques. En clair la maintenance des installations et la sécurité au sein de ces établissements ne sont plus légalement assurées.

Or la participation financière du conseil général au budget 2007 étant diminuée d'un montant équivalent à la somme totale des contrats obligatoires liés à la maintenance et à la sécurité des collèges, il est difficile d'imaginer que chaque Principal soit en mesure de trouver les fonds nécessaires pour assurer la poursuite légale des contrats en question.

S'il ne le fait pas, conformément à l'article 8-1-h du décret n° 85-924 du 30 août 1985 modifié, il n'assume plus les tâches nécessaires, qui lui incombent et selon l'article 8-2-c de ce même décret il ne prend pas toutes les dispositions « pour assurer la sécurité des personnes et des biens, l'hygiène et la salubrité de l'établissement ». Donc la responsabilité du principal est engagée.

Avant de prendre certaines décisions concernant la gestion des EPLE, les collectivités territoriales seraient bien inspirées de s'informer auparavant sur les limites de leur domaine d'intervention, et des conséquences qui peuvent en découler.



Bernard  
VIEILLEDENT

# Instance judiciaire laïcité

**« LA QUESTION DE LA LAÏCITÉ REVIENT EN FORCE DANS LE DÉBAT SUR L'ÉCOLE »  
TITRE LA LETTRE DE L'ÉDUCATION  
D'OCTOBRE 2006.**

La loi du 15 mars 2004 qui encadre le port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse a calmé les esprits : « une dizaine de cas problématiques en 2006 pour 1 465 en 2003 ». Des incidents sont pourtant relevés, « la laïcité reste ici et là chahutée », et les sensibilités sont vives comme en témoigne le procès sur les caricatures de Mahomet.

Une note du Ministère de la Justice, en date du 17 novembre 2006, apporte des précisions sur le port de signes et de tenues manifestant une appartenance religieuse par les usagers du service public de la Justice. Il rappelle que le principe de liberté de conscience, à valeur constitutionnelle, s'applique sans restriction.

« Les textes qui encadrent le port de signes et de tenues manifestant une appartenance religieuse s'appliquent aux seules écoles, collèges et lycées publics. Dès lors les enceintes judiciaires restent soumises au principe constitutionnel de liberté de conscience... en l'absence de tenue contraire à la décence et à l'ordre public, seule la loi peut interdire le port d'accessoires vestimentaires imposé ou encouragé par une religion. »

Le fait, pour un justiciable, de paraître à l'audience en une tenue manifestant une appartenance religieuse, ne saurait constituer, en lui seul, un motif d'exclusion. Toute restriction à la liberté de conscience, imposée aux usagers du service public, - en dehors des critères appréciés par le Président de l'audience dans le cadre de la police d'audience - attitude indigne et irrespectueuse ou trouble porté à la sérénité de la Justice - relèverait de pratiques discriminatoires.

Rappelons que la circulaire n° 2004-084 du 18 mai 2004 sur le port de signes et de tenues manifestant une appartenance religieuse dans les écoles, collèges et lycées publics, précise également : « les agents contribuant au service public de l'Éducation, quels que soient leur fonction et leur statut, sont soumis à un strict devoir de neutralité, qui leur interdit le port de tout signe d'appartenance religieuse, même

s  
es et



Christine  
LEGAY

# Contrats aidés dans les EPLE

discret ». Cette circulaire n'est qu'un rappel du statut général de la Fonction Publique.

La loi (cette modalité) ne concerne pas les parents d'élèves. Elle ne s'applique également pas aux candidats qui viennent passer les épreuves d'un examen ou d'un concours dans les locaux d'un établissement public d'enseignement. Les principes de respect de l'ordre, de la sécurité et des règles d'organisation de l'examen leur sont cependant imputables (vérification de l'identité, précaution contre une éventuelle dissimulation de documents ou d'appareils...).

Dans le même mouvement, un projet de charte de la laïcité dans les services publics a été remis au premier ministre fin janvier, comme l'annonce la présidente du Haut Conseil à l'Intégration, Madame Blandine Kriegel. La charte fait référence aux grands principes constitutionnels et poserait des limites : interdiction du prosélytisme, impossibilité de récuser un agent public pour des raisons religieuses, obligations découlant du fonctionnement du service, vérification d'identité... De nouvelles ambiguïtés pourraient en découler.

Les personnes recrutées par contrat aidé (en remplacement des CES-CEC) dans et **pour les EPLE** occupent deux types de postes :

- sur des missions relevant des compétences TOS.
- sur des missions « vie scolaire » (appelées par le ministère de l'EN « emploi vie scolaire »).

CARACTÉRISTIQUES	CAE CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI	CA CONTRAT D'AVENIR
<b>Nature du contrat</b>	Contrat de droit privé à durée déterminée (CDD)	
<b>Convention préalable</b>	<p>Conclue entre l'employeur (le chef d'établissement en sa qualité de président du CA de l'EPLE) et l'ANPE (en sa qualité de représentant de l'Etat).</p> <p>Cette convention, préalable à l'embauche d'un CAE, déclenche l'aide de l'Etat à l'employeur.</p>	<p>Conclue entre le bénéficiaire, le prescripteur du contrat (conseil général, commune, EPCI ou un organisme ayant reçu délégation telle l'ANPE) et le chef d'établissement employeur</p> <p>Cette convention, préalable à l'embauche d'un CA, déclenche l'aide de l'Etat à l'employeur.</p> <p>La convention définit le projet professionnel du salarié et détermine les conditions d'accompagnement et les actions (formation et VAE).</p> <p>Elle désigne le référent chargé de suivre le parcours d'insertion.</p>
<b>Conditions particulières pour l'EPLE</b>	Toute signature de contrat de recrutement par le chef d'établissement est subordonnée à une autorisation du CA, suite à un vote ayant fait l'objet d'un acte spécifique	
<b>Bénéficiaires</b>	Personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières, sociales et professionnelles d'accès à l'emploi	<p>Dispositif visant à favoriser le retour à l'emploi stable de personnes percevant des minima sociaux : personnes bénéficiaires, du RMI, de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation de parent isolé (API) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)</p> <p>Il n'est pas nécessaire d'être inscrit à l'ANPE pour être bénéficiaire d'un CA.</p>
<b>Nature des activités</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- aide à l'accueil, à la surveillance et à l'encadrement des élèves</li> <li>- aide à l'utilisation des nouvelles technologies</li> <li>- appui à la gestion des fonds documentaires</li> <li>- participation à l'encadrement des sorties scolaires</li> <li>- aide à l'animation des activités culturelles, artistiques ou sportives</li> <li>- aide à l'accueil des élèves à besoins spécifiques</li> <li>- assistance administrative</li> </ul>	

<b>Durée minimale</b>	6 mois	2 ans
<b>Période d'essai</b>	1 mois	1 mois sauf clauses conventionnelles prévoyant une période d'essai d'une durée moindre.
<b>Renouvellement</b>	2 fois – ne peut excéder 24 mois, renouvellement compris	renouvelable dans la limite de 36 mois ou de 60 mois pour les personnes âgées de 50 ans et plus lors de leur entrée dans le dispositif
<b>Condition du renouvellement</b>	Entretien individuel préalable réalisé par l'ANPE ou le référent selon la nature du contrat, destiné à dresser un bilan qualitatif de la convention et de s'assurer de la réalisation des actions de formation professionnelles, d'accompagnement et de VAE	
<b>Durée du travail</b>	Durée hebdomadaire : 20 heures	Durée hebdomadaire : 26 heures
<b>Salaire</b>	Sauf clauses contractuelles ou conventionnelles plus favorables : salaire égal au SMIC horaire	
<b>Visite médicale d'embauche</b>	Les EPLE employeurs sont soumis aux dispositions de l'art. 20 du décret du 14 mars 1986	
<b>Formation</b>	La convention avec l'ANPE peut prévoir des actions de formation professionnelle et de VAE	Les actions d'accompagnement et de formation professionnelle font partie intégrante du CA. Elles peuvent se tenir pendant le temps de travail ou en dehors du temps de travail dans la limite de la durée légale du travail.
<b>Suspension et rupture du contrat</b>	Le salarié peut suspendre le contrat pour effectuer une période d'essai dans le cas de proposition d'embauche plus intéressante (CDI, autre CDD d'une durée supérieure ou au moins égale à 6 mois) ou pour un accès à une formation qualifiante. En cas d'embauche immédiate ou à l'issue de la période d'essai, le contrat peut être rompu à l'initiative du salarié, avant le terme et sans préavis.	
<b>Prise en charge du coût</b>	Le ministère du travail et de la cohésion sociale prend en charge à hauteur de 90 % du SMIC horaire brut pour les jeunes de 16 ans à 25 ans révolus. Le ministère de l'EN verse la partie complémentaire nécessaire par rapport au coût du contrat	L'employeur perçoit : - une part forfaitaire qui dépend de la situation de la personne - une aide dégressive de l'Etat de plus : exonérations des charges sociales
<b>Suivi</b>	L'employeur transmet par trimestre au CNASEA les justificatifs attestant l'effectivité d l'activité du bénéficiaire du CAE	Le contrôle de l'application de la convention est réalisé par le prescripteur ou par le référent chargé du suivi du parcours d'insertion du salarié.
<b>Textes législatifs</b>	Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale Décrets 2005-242 et 2005-243 du 17 mars 2005 relatifs au CA et CAE Décret 2005-916 du 2 août 2005 relatif à l'aide de l'Etat afférente au CA Décret n° 86-442 du 14 mars 1986 portant sur les conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics Circulaires de la DGEFP 2005-12 et 2005-13 du 21 mars 2005 relatives à la mise en oeuvre des CA et CAE Code du travail : art L 322-4-7, R 322-16 à R 322- 16 -3 Arrêtés du 24-03-05 (modèles de convention du CA et du CAE) Arrêté du 26-10-05 (régime d'assurance chômage applicable au CAE et CA)	
<b>Références</b>	Site du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement <a href="http://www.travail.gouv.fr/">www.travail.gouv.fr/</a> <a href="http://www.legifrance.gouv.fr/">www.legifrance.gouv.fr/</a>	

**REMARQUES :**

- Aucun personnel ne peut être recruté dans le cadre des CA et CAE avant que toutes les conventions préalables ne soient signées et validées par le contrôle de légalité. Les personnels de direction doivent être attentifs à ce que l'ensemble des dispositions légales et réglementaires soit respecté.
- Les contrats de travail type CA et CAE étant de droit privé, le contentieux est traité par les Conseils des prud'hommes qui condamnent toujours sévèrement le non-respect de la réglementation par l'employeur.

# l i v r e s

## QUE SAVENT LES ÉLÈVES ?

Revue Internationale d'Éducation n° 43  
CIEP – décembre 2006  
178 pages



La Revue internationale d'éducation de Sèvres éditée par le Centre international d'études pédagogiques consacre sa dernière livraison à un dossier intitulé « *Que savent les élèves ?* » dans plusieurs pays : Allemagne, Angleterre, Brésil, États-Unis, Finlande, France, Japon, Portugal, Singapour.

Chacun, qu'il soit parent d'élève, enseignant, cadre de l'éducation, responsable politique ou économique, ou encore journaliste se pose légitimement les questions suivantes : que sont censés savoir les élèves, que savent-ils vraiment et comment le sait-on ?

Partout, ces questions font débat.

Privilégie-t-on les connaissances ou les compétences ? Comment les priorités nationales sont-elles mises en œuvre et évaluées ? Quel rôle cette évaluation joue-t-elle dans la formation de l'élève ? Quelles sont les informations utiles aux enseignants pour préparer leur action quotidienne ? Et surtout, quelle est la place de l'élève dans ces différents dispositifs ? Autant de questions auxquelles tente de répondre cet ouvrage.

Pour construire ce numéro, le choix des pays sollicités a

tenu compte des résultats des enquêtes internationales, des priorités politiques et économiques, des traditions nationales et de l'organisation des systèmes éducatifs.

Le dossier présente ainsi les stratégies déployées et les réponses apportées dans les neuf pays observés, ainsi qu'une réflexion sur la conception et l'usage des outils actuels d'évaluation.

## QU'EST-CE QUE LA LIGUE DE L'ENSEIGNEMENT ?

Éditions L'Archipel  
Collection « L'information citoyenne »  
Novembre 2006 – 123 pages



« *La Ligue de l'enseignement a été créée en 1866 par des Républicains soucieux de permettre à tous d'accéder à l'éducation et à la culture. Les temps et les moyens ont changé. L'idéal demeure.*

*Aujourd'hui, [elle] est un mouvement d'éducation populaire qui contribue à former des citoyens par le développement d'activités éducatives, sociales, sportives, culturelles et de loisirs au sein d'associations fédérées [elle rassemble 2 200 000 adhérents et plus de 30 000 associations]. La Ligue de l'enseignement permet ainsi à des femmes et des hommes*

*de réfléchir et d'agir pour une société laïque respectueuse de sa diversité. »*

Pour mieux comprendre ce qu'elle est, ses valeurs et ses préoccupations, ce petit ouvrage, format livre de poche, présente l'organisation, son fonctionnement, son rôle.

## ÉCOLE CERCHE MINISTRE

ESF Éditeur  
Pascal Bouchard  
128 pages



« *Des lambris du ministère aux salles des profs, Pascal Bouchard nous entraîne dans cet univers kafkaïen que sont les « entrailles du mammoth », [rebaptisé pour l'occasion « diplodocus »], un monstre finalement bien moins puissant qu'il n'y paraît... ».*

Dans un style incisif et plein d'humour, l'auteur nous propose ainsi une visite guidée des coulisses de l'Éducation nationale, sous la forme d'une longue lettre ouverte au futur ministre de l'éducation, qu'il alerte sur le fonctionnement de son futur ministère.

Il dévoile ainsi la vérité sur l'école et ses réformes, fait le point sur les questions cruciales qui la traversent aujourd'hui et épingle au passage des personnalités politiques. Il souligne les nombreux dysfonction-

nements dont l'école est le théâtre quotidien : débats techniques, conflits idéologiques, faux semblants... et nous dit ce qu'il est advenu des nombreuses réformes apportées par chacun des ministres de l'Éducation nationale ; « *de papier* », lancées avec de grandes déclarations, elles sont traduites « *en style administratif dans des circulaires que la plupart des enseignants ne lisent pas, et appliquent encore moins.* »

« *Réformer l'éducation est une œuvre compliquée, périlleuse et la plupart des responsables politiques savent désormais que les plus belles directives au Bulletin Officiel ont peu de chances de modifier la réalité du terrain!* » déclare Pascal Bouchard!

En sa qualité de pédagogue, professeur pendant 18 ans, l'auteur s'emploie à articuler tout au long de l'ouvrage les considérations sur la politique publique de l'éducation au plus haut niveau et la prise en compte de la réalité des pratiques et des cultures des enseignants.

Des différents constats qu'il effectue, il suggère quelques pistes d'actions pour améliorer le fonctionnement de l'école, en faisant réellement confiance aux acteurs du système éducatif...

« *Et si la première réforme était de rendre humaine une administration à bout de souffle ? ».*

**L'auteur :** Agrégé de lettres et docteur en sciences de l'éducation, Pascal Bouchard a été professeur de lettres en collège et lycée pendant 18 ans. Il dirige actuellement la rédaction de l'Agence Éducation Formation (AEF), agence spécialisée dans les questions d'éducation.

# questions réponses

...des parlementaires

...des ministres

## 1 VIE PROFESSIONNELLE

**AN (Q) n° 107547  
du 24 octobre 2006  
(M. Robert Lecou):  
blogs sur Internet et  
obligation de réserve**

Réponse (JO du 30 janvier 2007 page 1101): l'obligation de réserve, qui contraint les agents publics à observer une retenue dans l'expression de leurs opinions, notamment politiques, sous peine de s'exposer à une sanction disciplinaire, ne figure pas explicitement dans les lois statutaires relatives à la fonction publique. Il s'agit d'une création jurisprudentielle, reprise dans certains statuts particuliers, tels les statuts des magistrats, des militaires, des policiers... Cette obligation ne connaît aucune dérogation, mais doit être conciliée avec la liberté d'opinion, et celle, corrélative à la première, de l'expression de ces opinions, reconnue aux fonctionnaires à l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. L'appréciation du comportement d'un fonctionnaire au regard de cette obligation varie selon plusieurs critères dégagés par la jurisprudence du Conseil d'État, parmi lesquels figurent la nature des fonctions et le rang dans la hiérarchie de l'agent, ainsi que les circonstances et le contexte dans lesquels l'agent s'est exprimé, notamment la publicité des propos. Il est à noter que la même jurisprudence étend l'obligation de réserve au comportement général des fonctionnaires, qu'ils agissent à l'intérieur ou en dehors du service. Dans le cas particulier du web log, ou blog, qui peut être défini comme un journal personnel sur Internet, la publicité des propos ne fait aucun doute. Tout va dépendre alors du contenu du blog. Son auteur, fonctionnaire, doit en

effet observer, y compris dans ses écrits, un comportement empreint de dignité, ce qui, a priori, n'est pas incompatible avec le respect de sa liberté d'expression. En tout état de cause, il appartient à l'autorité hiérarchique dont dépend l'agent d'apprécier si un manquement à l'obligation de réserve a été commis et, le cas échéant, d'engager une procédure disciplinaire.

## 4 VIE DES ÉTABLISSEMENTS

**S (Q) n° 21 686  
du 16 février 2006  
(M. José Balarello):  
maintien de la discipline au  
sein des établissements**

Réponse (JO du 11 janvier 2007 page 76): le règlement intérieur, adopté par le conseil d'administration, définit les règles d'organisation des établissements scolaires ainsi que les droits et les devoirs de chacun des membres de la communauté scolaire. Il comporte un chapitre consacré à la discipline des élèves. Il doit mentionner l'échelle des sanctions encourues, ainsi que la liste des punitions scolaires qui peuvent être infligées par les enseignants pour des actes d'indiscipline de moindre gravité. Les sanctions qui peuvent être prononcées vont de l'avertissement et du blâme à l'exclusion temporaire, d'une durée de un mois maximum, ou définitive de l'établissement ou de l'un de ses services annexes. L'échelle des sanctions est mentionnée à l'article 3 du décret n° 85-924 modifié du 30 août 1985 relatif aux établissements publics locaux d'enseignement. Celui-ci signale également que des mesures de prévention, d'accompagnement et de réparation peuvent être prévues par le règlement intérieur. Ces

dispositions sont applicables à l'ensemble des établissements publics locaux d'enseignement. La loi n° 2005-380 du 23 avril 2005 d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école indique que « le règlement intérieur précise les conditions dans lesquelles est assuré le respect des droits et des devoirs de chacun des membres de la communauté éducative ». Il convient, en effet, de concilier le cadrage national existant avec la prise en compte du contexte local de chaque établissement. Ainsi, dans le domaine disciplinaire, il est nécessaire de tenir compte du degré de responsabilité de l'élève, de son âge et de son implication dans les manquements reprochés ainsi que de ses antécédents. La sanction n'est pas prononcée uniquement en fonction de l'acte commis mais également en considération de la personnalité de l'élève et du contexte de chaque affaire. Enfin, la circulaire n° 2004-176 du 19 octobre 2004 a précisé les moyens d'action à la disposition des enseignants en matière disciplinaire en indiquant notamment que « lorsque son autorité est remise en cause par des actes fautifs, inadaptés, contrevenant aux règles fixées pour atteindre les objectifs assignés aux apprentissages scolaires, l'enseignant peut décider des punitions qu'il prendra pour assurer la poursuite de sa mission ». Le règlement intérieur doit s'imposer; il doit être connu, compris et respecté et toute action violente doit entraîner une sanction immédiate. En sa qualité de représentant de l'État, le chef d'établissement est responsable de l'ordre dans l'établissement. Il veille au respect des droits et des devoirs de tous les membres de la communauté scolaire et assure l'application du règlement intérieur. Il engage les actions disciplinaires et intente les poursuites devant les juridictions compé-

tentes. A cet effet, il assure la liaison avec un correspondant de la police nationale ou de la gendarmerie; il signale au procureur de la République les infractions pénales en vue de mettre en œuvre des réponses rapides et adaptées. S'agissant en particulier des signalements effectués par les chefs d'établissement dans le cadre de l'enquête Signa, un groupe de travail est mis en place afin de réviser cet outil. La sécurité dans les établissements scolaires est une préoccupation majeure du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche. L'école, le collège et le lycée doivent offrir aux élèves un climat de sérénité et de travail propice à leur éducation et à la progression de chacun. A cet effet, différentes mesures ont été décidées. La circulaire interministérielle n° 2006-125 du 16 août 2006 fixe les objectifs et modalités de mise en œuvre de la « prévention et lutte contre la violence en milieu scolaire »; le premier objectif visé concerne l'aide aux victimes, les autres portent sur la prévention et la formation. En outre, le pilotage du dispositif de prévention de la violence est renforcé à tous les niveaux (national, académique, départemental et établissement). S'agissant de l'organisation des signalements et du suivi, un mémento précisant les qualifications prévues et les conduites à tenir en intégrant des informations précises sur les procédures (par exemple, le circuit des plaintes) a été mis à disposition des chefs d'établissement. Afin de valoriser les comportements responsables et citoyens, depuis la rentrée 2007, une note de vie scolaire est attribuée aux élèves de la sixième à la troisième. Cette note évalue notamment le respect par les élèves du règlement intérieur. Elle sera prise en compte dans l'évaluation du brevet des collèges dès la session 2001.



Christiane  
SINGEVIN

## 17 PROGRAMMES ET HORAIRES

AN (Q) n° 62503  
du 18 avril 2006

(M. Christian Vanneste):  
étude de la procréation dans  
les manuels scolaires

**Réponse (JO du 23 janvier page 845):** le ministère de l'éducation nationale est chargé de définir les contenus des enseignements et d'élaborer les programmes scolaires qui, pour chaque niveau, fixent les objectifs des enseignements et définissent les connaissances essentielles et les méthodes qui doivent être assimilées par les élèves. La liberté des éditeurs ainsi que leur responsabilité en matière de conception et de rédaction des manuels sont entières. La conformité aux programmes nationaux officiels, la rigueur scientifique et le respect des valeurs républicaines sont des critères fondamentaux du choix des manuels, qui est proposé sous la responsabilité du chef d'établissement ou du directeur d'école, au conseil d'administration de chaque établissement scolaire, ou au conseil des maîtres pour les établissements du premier degré. Concernant plus particulièrement l'éducation à la sexualité, celle-ci est une des missions de l'école, inscrite en tant que telle dans le code de l'éducation (article L. 312-16). Cette mission de l'éducation à la santé et à la sexualité est généralisée à tous les niveaux, de l'école au lycée et peut être accomplie en étroite liaison avec tous les partenaires éducatifs. Si l'éducation à la sexualité peut s'adosser aux connaissances scientifiques acquises à travers les programmes scolaires, elle ne s'y limite pas. La circulaire du 17 février 2003 relative à l'éducation à la sexualité dans les écoles,

les collèges et les lycées, en précise les objectifs: la compréhension de la sexualité humaine dans ses dimensions affective, psychologique, culturelle et éthique, les comportements de protection de soi et de l'autre et de prévention contre les infections sexuellement transmissibles (IST), les responsabilités individuelle et collective, l'importance du respect mutuel en sont des axes essentiels. Cette circulaire en précise également les modalités de mise en œuvre et prescrit notamment que trois séances d'information et d'éducation à la sexualité, pour lesquelles il peut être fait appel à des intervenants extérieurs, doivent être organisées dans le courant de chaque année scolaire. Les comités d'éducation à la santé et à la citoyenneté ont été rendus obligatoires dans tous les collèges et lycées (décret n° 2005-1145 du 9 septembre 2005), et assurent la mise en réseau indispensable des partenaires.

AN (Q) n° 108381  
du 31 octobre 2006

(M. Bruno Bourg-Broc):  
conclusions de l'audit de la  
grille horaire des collèges

**Réponse (JO du 23 janvier 2007 page 851):** la loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école du 23 avril 2005 a réaffirmé l'importance du projet d'établissement des établissements publics locaux d'enseignement (EPL). Dans chaque établissement, le projet d'établissement définit, sous forme d'objectifs et de programmes d'actions, en prenant en compte les prévisions relatives aux dotations d'équipement, les modalités particulières de mise en œuvre des programmes nationaux et des orientations nationales et académiques et précise les activités scolaires et périscolaires qui y concourent. Il peut prévoir des expérimentations

portant notamment sur l'organisation pédagogique. Le projet d'établissement adopté par le conseil d'administration est l'expression de l'autonomie de l'établissement. Il joue un rôle fédérateur dans l'établissement, contribue à renforcer à l'extérieur l'image de l'établissement et à enrichir ses liens avec l'environnement économique, social et culturel; il participe au renforcement de la communauté éducative; il permet de mobiliser l'équipe éducative en développant une pédagogie de projet, en mettant en cohérence les apprentissages disciplinaires et en promouvant les pratiques innovantes. La partie pédagogique du projet d'établissement est préparée par un conseil pédagogique institué dans chaque EPLE par l'article 38 de la loi du 23 avril 2005 précitée qui réécrit l'article L. 421-5 du code de l'éducation. Le conseil pédagogique a pour mission de favoriser la concertation entre les professeurs, notamment pour coordonner les enseignements, la notation et l'évaluation des activités scolaires, dans le respect de la liberté pédagogique des enseignants et du champ de compétence des personnels de direction. Il est amené ainsi à travailler en étroite collaboration avec les équipes pédagogiques. Il valorise les résultats de la réflexion menée par celles-ci et facilite la réalisation de leurs propositions. En outre, conformément à l'article L. 421-1 du code de l'éducation (issu de l'article 37 de la loi du 23 avril 2005), les établissements d'enseignement et les centres de formation d'apprentis, publics et privés sous contrat, peuvent s'associer au sein de réseaux, au niveau d'un bassin de formation. Cette organisation permet d'améliorer la cohérence de l'offre de formation à un niveau infradépartemental et de mettre en œuvre des projets communs et des partenariats avec les collectivités territoriales et les structures à caractère économique, culturel et social implantées sur le territoire concerné. Ainsi, l'établissement, comme le bassin de formation, constitue un lieu où peuvent émerger des projets permettant notamment de valoriser les initiatives et les performances collectives comme individuelles.

## 29 CONSEILS ET COMITÉS

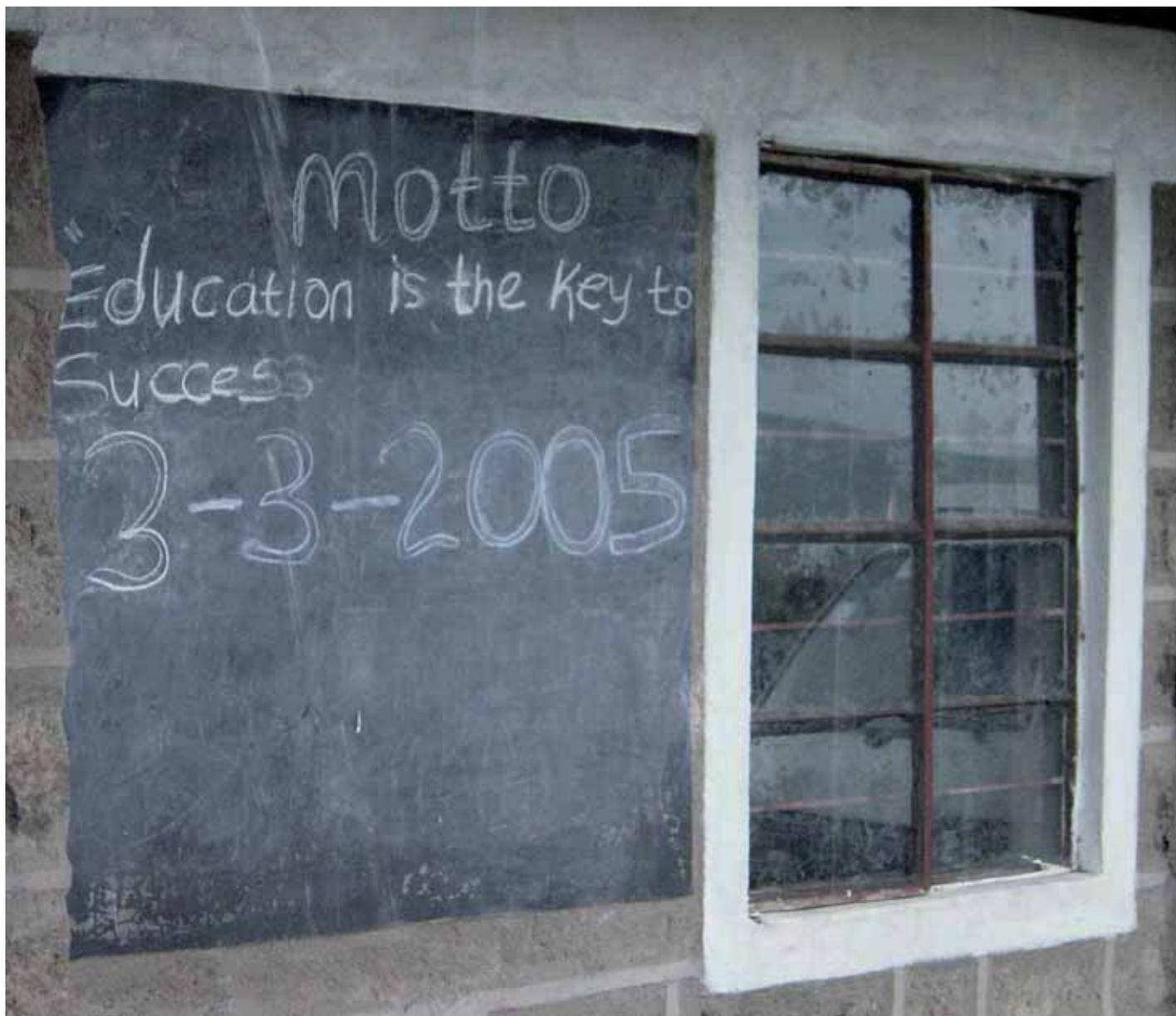
AN (Q) n° 98382  
du 27 juin 2006

(M. Bernard Depierre):  
mise en place des conseils  
pédagogiques dans les  
établissements secondaires

**Réponse (JO du 30 janvier 2007 page 1074):** l'article 38 de la loi n° 2005-380 du 23 avril 2005 d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école qui réécrit l'article L. 421.5 du code de l'éducation institue un conseil pédagogique dans chaque établissement public local d'enseignement (EPL). La loi laisse une large marge d'appréciation en ce qui concerne la composition, le fonctionnement et les attributions du conseil pédagogique. Elle prévoit que le conseil pédagogique réunit au moins un professeur principal de chaque niveau d'enseignement, au moins un professeur par champ disciplinaire, un conseiller principal d'éducation et, le cas échéant, le chef de travaux. Le conseil pédagogique est présidé par le chef d'établissement. Il a pour mission de favoriser la concertation entre les professeurs, notamment pour coordonner les enseignements, la notation et l'évaluation des activités scolaires dans le respect de la liberté pédagogique des enseignants et du champ de compétence des personnels de direction. Il prépare la partie pédagogique du projet d'établissement en y intégrant les spécificités contextuelles locales propres à assurer la réussite des élèves. Le conseil pédagogique est amené à travailler en étroite collaboration avec les équipes pédagogiques. Il valorise le résultat de la réflexion menée par celles-ci et facilite la réalisation de leurs propositions. La circulaire relative à la rentrée scolaire 2006 apporte des précisions destinées à aider les établissements dans la mise en place du conseil pédagogique: au collège, en particulier, il sera de nature à favoriser le travail collectif nécessaire à la mise en œuvre du socle commun de connaissances et de compétences. Les enseignements tirés de la mise en œuvre de cette instance au cours de l'année scolaire 2006-2007 pourront être mis à profit dans la perspective d'une évolution éventuelle des textes réglementaires.

à suivre...

# École Massai



## Nos peines

Nous avons appris avec peine le décès de :

- Janine BONO, principal du collège Victor Hugo, NOISY LE GRAND

Nous nous associons au deuil de leurs familles.

# Thèmes du CSN de mai 2007

CSN mai 2007

## COMMISSION MÉTIER

« **Présider et diriger un établissement public d'enseignement** »  
Quelles nouvelles perspectives ?

### L'établissement public d'enseignement public renoué

- Quelles structures ? – Quelle organisation ?
- Quels rôles dans l'État déconcentré
- Quelles places dans l'État décentralisé

### Présider et diriger autrement: La charte des pratiques de pilotage

- Le recentrage sur les missions d'enseignement
- La place des autres missions
- Le fonctionnement administratif de l'établissement
- Le bilan d'étape des académies

## COMMISSION PÉDAGOGIE

- Seconde indifférenciée et options (motion de l'académie de Nice)
- Perspectives de l'enseignement professionnel
- Avenir de l'éducation prioritaire
- « L'orientation active » en 3<sup>e</sup>, en 1<sup>re</sup>, vers l'enseignement supérieur...
- Formation continue, GRETA, EPLE: quelles propositions ?

## COMMISSION CARRIÈRE

- Point sur nos mandats « carrières » au regard des avancées contenues dans le relevé de conclusions du 24 janvier 2007.
- Bilan des travaux du groupe de travail national « carrière »
- Les perspectives réactualisées qui s'ouvrent dans un nouveau contexte
- La question des retraites: rapport du COR (Conseil d'Orientation des Retraites), propositions des candidats aux présidentielles

## COMMISSION VIE SYNDICALE

À partir des orientations adoptées au CSN de novembre: « Rassembler, communiquer, former », la commission vie syndicale propose d'ouvrir un débat sur les deux questions ci-dessous, de mettre au vote un ajout au RI et présentera le suivi de l'actualité sur les questions de laïcité.

**Quelle traduction dans les pratiques et l'organisation syndicale des personnels de direction, des changements intervenus dans leurs évolutions professionnelles et institutionnelles, dans un contexte sociétal en mutation ?**

**Que peut faire le syndicat pour ses adhérents (anciens et nouveaux), que peuvent faire ses adhérents pour le syndicat ?**

- Quels objectifs ?
- Quelles méthodes ?
- Quels outils ?

### TRÉSORERIE

Proposition d'ajout à l'article R13-1 du règlement intérieur

« Une fois par an, quand une académie accueillera un membre du BN ou un commissaire paritaire, les frais de déplacement seront à la charge du trésorier national. Si dans la même année l'académie souhaite une autre visite d'un membre du BN ou d'un commissaire paritaire, les frais engagés seront à la charge de ladite académie ».

### LAÏCITÉ