

**snp
den**

Syndicat National des
Personnels de Direction
de l'Éducation Nationale

numéro **147**

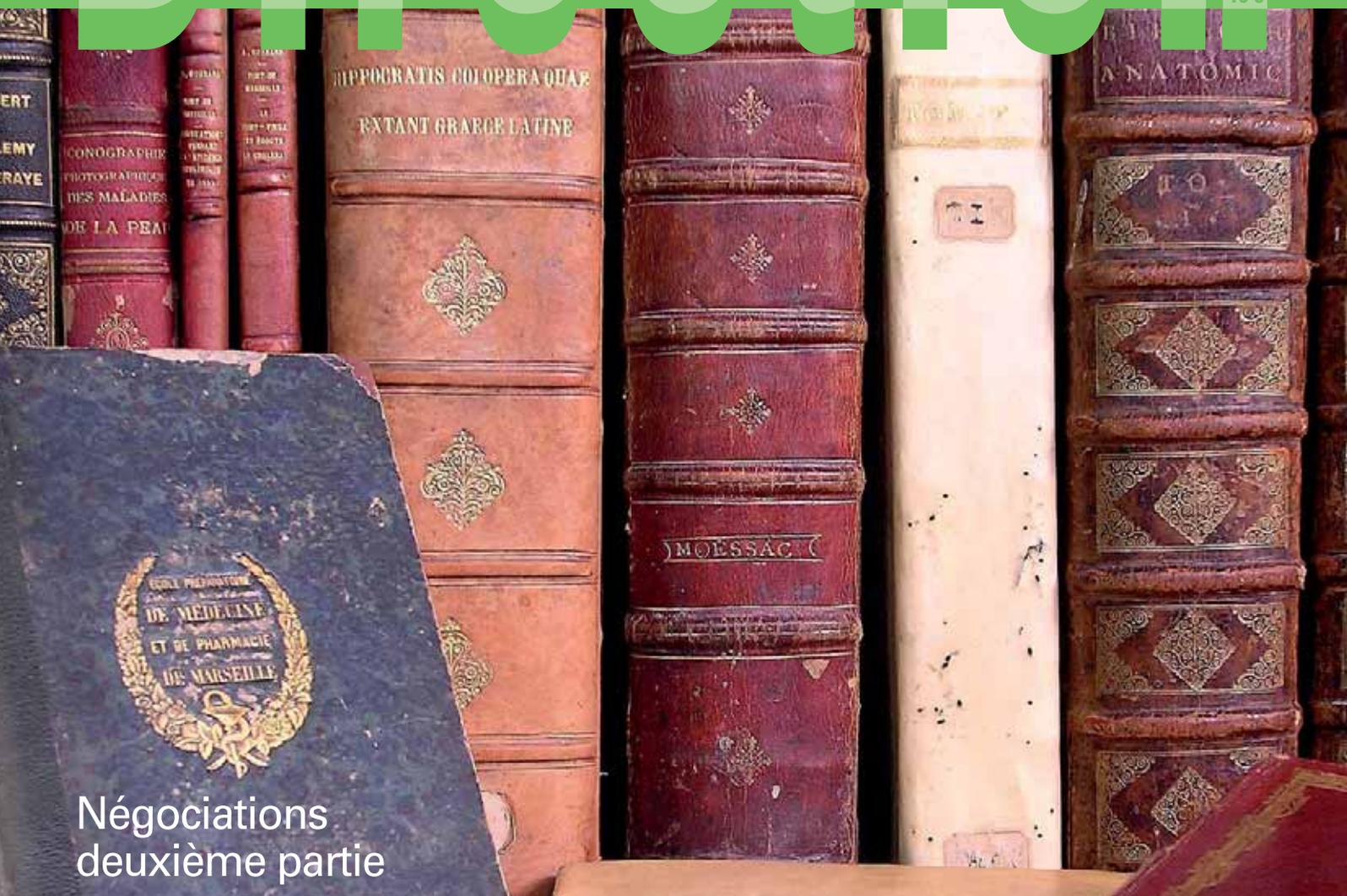
- **Le SNPDEN, un syndicat
combatif, indépendant
et responsable**
Éditorial du secrétaire général

2007

AVRIL 3/10

Direction

10 €



Négociations
deuxième partie



Philippe
GUITTET

Le SNPDEN, un syndicat combatif, indépendant et responsable

Au moment où j'écris cet éditorial, le SNPDEN fête ses 15 ans. En effet, au congrès de Clermont-Ferrand en avril 1992, le SNPDES (enseignement secondaire) et le SNPDL (lycée professionnel et EREA) fusionnaient.

Depuis, malgré l'éclatement du syndicalisme enseignant, le SNPDEN est resté un syndicat fortement majoritaire puisqu'il regroupe près de 9000 adhérents actifs et retraités et qu'il a recueilli autour de 70 % des voix à chacune des élections professionnelles, notamment aux dernières en décembre 2005.

Il s'est construit autour de valeurs, celle de l'attachement à une éducation facteur de progrès.

Il a porté haut les valeurs de la laïcité, en 2004, pour que la loi garantisse dans les établissements scolaires, la liberté de conscience, indépendamment de toute considération de croyance, de sexe ou d'origine sociale, la mixité, l'apprentissage de l'appartenance à une société et à un avenir communs, l'accueil des différences dans le respect des lois de la République.

A travers ses combats, le SNPDEN a contribué à la construction et à la reconnaissance du métier de personnel de direction. Il a toujours affirmé leur responsabilité essentielle dans le fonctionnement des EPLE, dans le pilotage pédagogique mais aussi dans la direction et la présidence de leur conseil d'administration. L'ensemble de ces valeurs et de ces conceptions, le SNPDEN les porte maintenant de manière très active dans l'Internationale de l'Éducation.

Parce que notre action s'apprécie en fonction des résultats obtenus, il peut tirer un bilan très positif sur la période.

En novembre 1994, le SNPDEN a organisé une manifestation de plusieurs milliers de personnes à Paris. En janvier 1995, après une négociation, un relevé de décisions était signé par François Bayrou, alors ministre de l'éducation nationale.

En janvier 1999, il organisait une réunion de 2000 personnes à Paris. En mai 1999, René Blanchet et Céline Wiener remettaient leur rapport sur « la revalorisation du rôle des chefs d'établissement ». Le 16 novembre 2000, après une longue négociation nous signions, seuls, avec Jack Lang un protocole d'accord puis un statut en décembre 2001. Pour la première fois, un référentiel décrivait notre métier de personnels de direction.

A chaque fois, parce que nous revalorisons notre métier, nous avons obtenu des avancées statutaires, en instaurant par exemple un corps unique à trois classes. Durant toute la période, nous avons obtenu des avancées sur les promotions et le classement des établissements.

Ce fut encore le cas lors de la signature du relevé de conclusions sur la situation des personnels de direction, le 24 janvier dernier. Ce texte reconnaît pour la première fois notre temps de travail et en permet, dans un arrêté, l'organisation par les personnels de direction, reconnus comme « cadres autonomes. »

Le SNPDEN a dû encore mobiliser et organiser une manifestation de près de 5000 personnes le 26 novembre 2006, pour que s'ouvre réellement une négociation sur notre métier, avec le ministère, sous la conduite de son secrétaire général Dominique Antoine.

ÉDITORIAL

La charte des pratiques de pilotage de l'EPL est une avancée considérable parce qu'elle recentre l'établissement sur ses missions d'enseignement et d'éducation, parce qu'elle simplifie et sécurise le fonctionnement administratif, parce qu'elle met l'accent sur des pôles administratifs opérationnels, parce qu'elle améliore la concertation et la communication.

Bien sûr, nombre de ces avancées nécessiteront de nouvelles concertations, dans les académies, dans les commissions « Blanchet », pour que sous l'impulsion des responsables du SNPDEN, les mesures soient concrètement mises en œuvre.

Mais surtout, cette nouvelle charte de pilotage peut modifier profondément les relations entre l'EPL et l'État, le ministère et les services déconcentrés se positionnant dans la politique générale, la régulation, l'appui et la coordination, les collectivités territoriales dans un rôle délimité de coproduction de service public.

Des contrats pluriannuels d'objectifs, évalués a posteriori, pourraient alors être mis en place entre les académies et les établissements si des indicateurs pertinents autour de la mesure des acquis des élèves étaient mis en place.

Le rapport de la mission d'audit de modernisation sur la LOLF qui vient de paraître indique à ce propos : « Il ne peut pas y avoir deux systèmes d'évaluation, l'un pour les besoins de la gestion des moyens et l'autre pour les élèves et leurs maîtres. L'objectif de l'évaluation est de mesurer les acquis des élèves et de s'assurer que les résultats ont été obtenus à un coût satisfaisant, soit par rapport à d'autres méthodes qui auraient pu être utilisées (ex : redoublement ou non), soit en valeur absolue par rapport à l'effort que la Nation accepte de consentir ».

Au niveau national, ce débat devient donc prioritaire, au moment où la mise en œuvre du socle commun implique que devront être évaluées non seulement des connaissances mais aussi des compétences.

Cela nécessitera également que les personnels de direction comme les responsables académiques se saisissent de cette nouvelle culture du contrat, sans laquelle rien ne changera véritablement.

L'EPL, par cette autonomie, par sa responsabilité assumée, permettrait alors une meilleure réponse de proximité, et deviendrait le meilleur outil au regard des besoins du service public d'éducation.

Alors bien sûr, il faudra profondément changer les mentalités, celles des personnels de direction mais surtout celles de nos autorités académiques qui fonctionnent encore trop souvent sur le mode autoritaire, celui de l'injonction, celui de la menace quelquefois, au mépris souvent des dispositions du droit, des engagements de l'État et surtout de la dignité des personnels.

La lettre de mission et l'évaluation, les promotions, les mutations ne doivent pas être utilisées comme des moyens de pression contre les personnels de direction.

C'est certainement la tâche essentielle de nos responsables académiques et départementaux que d'exiger cette transformation culturelle des relations car c'est un enjeu prioritaire pour les conditions d'exercice du métier de personnel de direction, et pour le service public d'éducation : sans cela il n'y aura ni encadrement partagé, ni contrat d'objectifs.

Il reste donc encore pour le SNPDEN des actions décisives pour les conditions d'exercice de notre métier.

Mais la période est pour l'instant celles des enjeux électoraux. Dans ce *Direction*, vous pourrez prendre connaissance des positions des différents candidats sur leurs politiques éducatives sensiblement divergentes.

Quel (le) que soit le (la) président(e) de la République qui sortira des urnes le 22 avril et le 6 mai, quelle que soit la majorité parlementaire qui sera élue lors des élections législatives des 10 et 17 juin, le SNPDEN saura conserver sa capacité de combat, d'indépendance et de responsabilité dont il a toujours su faire preuve depuis 15 ans.

agenda

MERCREDI 4 AVRIL

- Commission laïcité-vigilance-action

VACANCES DE PRINTEMPS :

- Zone A: du samedi 31 mars 2007 au lundi 16 avril 2007
- Zone B: du samedi 14 avril 2006 au mercredi 2 mai 2007
- Zone C: du samedi 7 avril 2007 au lundi 23 avril 2007

MERCREDI 2 MAI

- Rencontre avec le SNASEN UNESA-Éducation

JEUDI 3 MAI

- Bureau national

VENDREDI 4 MAI

- Commission pédagogie

JEUDI 10 MAI

- Conseil supérieur de l'éducation
- Commission pour les personnels des EREA ERPD

VENDREDI 11 MAI

- Commission métier du bureau national

MARDI 15 ET MERCREDI 16 MAI

- Internationale de l'Éducation à Birmingham

MERCREDI 23 MAI

- Bureau national
- Réunion retraités du CSN

JEUDI 24 ET VENDREDI 25 MAI

- Conseil syndical national

JEUDI 31 MAI ET VENDREDI 1^{ER} JUIN

- Ajustements sur postes de chef
- Mutations sur postes d'adjoint

bureau national

20 et 21 MARS 2007

Le bureau national a observé une minute de silence à la mémoire de Marcel Jacquemard (voir hommage page 44).

- **INTERVENTION DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL** sur le relevé de conclusions: la nécessité de décliner ses apports dans les académies par des interventions des membres du BN et par la rédaction d'un mémento. Une précision est apportée quant à l'IRD: tout chef sans adjoint verra son IRD majorée de 50 %. Un courrier sera adressé à la DAF pour demander l'application de cette mesure aux directeurs d'EREA.
- **REPORT DES DATES DE BUREAU NATIONAL**: 22 juin BN, 23 juin BN + SA
- **FORMATION BN + SA + SD**: mercredi 10 octobre
- **INTERNATIONAL**: point sur le congrès de l'IE (Berlin 22 au 26 juillet); présentation des résolutions (Donatelle Pointereau)
- **COLLOQUE DU 17 JANVIER**: point sur la publication des actes
- **GROUPE DE TRAVAIL DE LA COMMISSION CARRIÈRE**: compte rendu (Philippe Vincent)
- **GRETA**: compte rendu d'audience à la DGESCO (Hélène Rabaté)
- **SIVIS**: compte rendu du groupe de travail avec le ministère (voir p 28); problème de la mise en place informatique de l'ASSR pour laquelle le ministère a renvoyé la gestion aux académies...
- **RETRAITE**: point sur les travaux de la FGR. Un texte sera envoyé à tous les retraités ainsi qu'une information aux SA et SD.
- Travail des commissions et comptes rendus le 21 mars.

APPEL A CANDIDATURES

Sylvie Reich quitte son poste de secrétaire permanente pour un poste de principale dans l'académie de Paris à la rentrée prochaine. Ce poste sera donc à pourvoir à partir du 1er septembre 2007. Essentiellement chargé d'une mission de secrétariat général (assistant du secrétaire général, responsabilité des ressources humaines du siège du syndicat, relations avec la presse, et peut-être responsabilité de la revue *Direction*), le candidat devra avoir une bonne connaissance du métier et une expérience syndicale avérée.

Renseignements au 01 49 96 66 66

ou par mèl siege@snpden.net

Candidatures à communiquer directement au siège du syndicat.

d é c i s i o n s

s o m m a i r e

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

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

Conception/Réalisation
JOHANNES MÜLLER

Publicité
ESPACE M.
TÉL. 04 92 38 15 55
Chef de Publicité
FABRICE MAURO

Impression
IMPRIMERIE SIC,
5-7 RUE CLAUDE CHAPPE
77 400 LAGNY
TEL. : 01 64 12 17 17

DIRECTION – ISSN 6-5 294
COMMISSION PARITAIRE
DE PUBLICATIONS
ET AGENCE DE PRESSE
0309 S 08103

DIRECTION N° 147
MIS SOUS PRESSE
LE 30 MARS 2007

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

INDEX DES ANNONCEURS

INCB	2
INDEX ÉDUCATION	4, 5
SCOLA CONCEPT	9
L'AFEC	11
OMT	13
MISTRAL CONSTRUCTEUR	15
ARD	19
CASDEN	23
ELANE INNOVATION	55
ALISE	56

EDITORIAL DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

3

ACTIVITÉS DU BN

6

Agenda, décisions du bureau national

DOSSIER

20

Négociations (temps de travail, suite)

PÉDAGOGIE & ÉDUCATION

30

L'éducation prioritaire :
une ambition pour le service public

VIE SYNDICALE

31

Nouvelles perspectives de la formation syndicale

LAÏCITÉ

33

Charte de la laïcité dans les services publics

INTERNATIONAL

34

AGCS, où en sommes-nous ?

RETRAITE

39

Les revendications des pensionnés

RUBRIQUES

15

Compte rendu : CAPN des 29 et 30 mars

28

SIVIS

17

Intervention au Congrès du SNES

37

Journées de l'OCDE

26

Réponses des présidentiables

48

Reportage

8

Actualités

49

Chronique juridique

42

Derniers ouvrages reçus

52

Questions des parlementaires
réponses des ministres

54

Peines

44

Hommage à Marjac

actualités



Valérie
FAURE

PROPOSITIONS DE GILLES DE ROBIEN SUR LA CARTE SCOLAIRE

Le débat sur la carte scolaire a largement occupé le terrain ces derniers mois.

Déjà présent dans la précampagne, puisque le sujet avait été abordé en mars 2006 par Nicolas Sarkozy qui, sans ambages, proposait la suppression de la carte scolaire au nom du libre choix des individus, puis par Ségolène Royal qui préconisait son aménagement, au vu des contournements dont elle est l'objet, en donnant aux parents le choix entre deux ou trois établissements... il s'est désormais installé dans la campagne présidentielle, la quasi-totalité des candidats s'étant exprimés sur le sujet.

En septembre, le Ministre de l'Éducation nationale qui était lui resté prudent, en évoquant un assouplissement de la carte scolaire, tout en restant ferme sur le principe comme garant de l'égalité et de la mixité sociale, s'est vu chargé par le premier ministre de mener une série de concertations sur le sujet. Le SNPDEN avait d'ailleurs été reçu en audience le 20 septembre et avait alors exposé ses positions sur le sujet. (cf. dossier sur le sujet *Direction* 143 page 38 à 47).

Au terme de cette consultation de plusieurs mois, Gilles De Robien a remis mi-février ses propositions à Dominique de Villepin et avancé quatre pistes d'expérimentation :

- La première préconise de confier aux grandes agglomérations la sectorisation des collèges publics ;
- La seconde suggère de faire participer les collectivités, par convention avec l'inspection académique, « à la redéfinition à titre expérimental des anciens secteurs, en ouvrant une possibilité d'affectation sur un territoire élargi regroupant deux ou trois établissements ».
- La troisième piste ministérielle consiste à « replacer la carte scolaire dans un cadre à la fois interministériel et déconcentré », en chargeant l'agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances d'une mission de coordination des politiques publiques en matière de mixité sociale ;
- La dernière proposition porte sur l'engagement de l'éducation nationale à « publier des indicateurs officiels », permettant aux parents de disposer de toutes les informations nécessaires et de diffuser les critères et procédures d'élaboration de la carte scolaire.

L'UNSA-Éducation a jugé ces propositions trop « tardives » et exige avant tout un nécessaire bilan des expérimentations antérieures. La fédération regrette par ailleurs, que les propositions qu'elle avait émises avec ses syndicats concernant « une meilleure régulation du système... » n'aient pas été prises en compte.

Dans un communiqué, le SNPDEN a fait part de

son approbation par rapport au cadrage défini, mais il considère cependant les propositions de Gilles De Robien « décalées » et manquant « d'outils convaincants pour aller plus sûrement qu'aujourd'hui dans le sens souhaité de l'égalité ». S'il n'est pas opposé par principe aux expérimentations proposées, il juge lui aussi qu'il faut avant tout tirer « un bilan des pratiques antérieures ».

Une mise en œuvre expérimentale de ces mesures devrait être impulsée dans des académies volontaires à la rentrée 2007. Cependant, compte tenu de la période à laquelle elles sont émises, elles risquent fort de ne pas aller au delà du simple effet d'annonces.

UNE LEÇON DE MOTS QUI NE CONVAINC PAS

Qu'importe les nombreuses critiques essuyées au fur et à mesure de ses circulaires publiées, rien n'arrête le ministre de l'Éducation nationale qui poursuit son adaptation des programmes au socle commun de connaissances et de compétences. Ainsi, après la lecture, la grammaire, le calcul... c'est au tour du vocabulaire de faire l'objet d'une révision. Et, après avoir reçu le 14 mars dernier le rapport du linguiste Bentolila sur « l'acquisition du vocabulaire à l'école élémentaire », Gilles de Robien a publié au bulletin officiel la semaine suivante une circulaire afin de mettre en œuvre les préconisations contenues

dans le rapport. Le constat effectué par le linguiste est sans appel, à savoir que dès le CE1, sachant qu'un élève apprend en moyenne 1 000 mots par an, il peut y avoir une différence de cinq ans entre les élèves d'une même classe en terme d'acquisition du vocabulaire.



Pour remédier à ces différences de niveau considérables, la circulaire officialise ainsi les « leçons de mots systématiques et régulières » et préconise la constitution dès le CP d'un « cahier de mots ».

Reprochant de nouveau au ministre sa vision rétrograde et simpliste de l'École, les critiques des syndicats n'ont pas tardé.

Pour le SE UNSA, Gilles de Robien achève par la publication de cette circulaire « sa croisade en faveur des bonnes vieilles méthodes », et « impose en solitaire sa solution : la leçon de mots », un exercice qui en raison de ses limites avait disparu des programmes. Une fois de plus, le syndicat constate que le ministre de l'Éducation nationale « ne s'appuie sur aucune évaluation sérieuse des pratiques des enseignants dans ce domaine ».

Le SIEN voit dans l'instauration de la leçon de mots

à l'école primaire le « *dernier avatar du fantasme normatif du ministre de l'Éducation nationale* », qui souligne sa « *méconnaissance évidente de la réalité de l'école et son mépris indiscutable du travail des enseignants* ». Il estime que l'école, les élèves et les enseignants « *méritent mieux que les gesticulations médiatiques qui remplacent aujourd'hui la réflexion pédagogique* ».

Après le vocabulaire qui parachève la liste des apprentissages fondamentaux, la prochaine étape amorcée par le ministre est celle de l'éducation civique. Par ailleurs, est également annoncée la révision des listes de manuels scolaires.

UN GESTE EN FAVEUR DES ENSEIGNANTS

Au terme d'une concertation avec les représentants des organisations professionnelles, Gilles de Robien a arrêté le 13 mars dernier plusieurs décisions d'ordre financier en faveur des enseignants pour 2007. Conformément à ses priorités, ces nouvelles mesures catégorielles, « *visent à améliorer la situation matérielle des enseignants et à créer des conditions plus favorables à la réussite des élèves* ».

- La première mesure annoncée, d'un coût de 22,45 millions d'euros intégré au budget 2007 et correspondant aux économies réalisées par la suppression des décharges, concerne l'augmentation des promotions à la hors classe des enseignants du second degré, afin de mieux reconnaître leurs mérites. Cette mesure fait ainsi passer tous les taux promus/promouvables au-delà de 5 % : soit + 670 promus supplémentaires pour les agrégés, + 1 347 pour les certifiés, +270 pour les professeurs de lycée professionnel et + 100 promus supplémentaires pour les professeurs d'EPS.

- La seconde mesure, à hauteur de 10,12 millions d'euros annuels, prévoit un doublement de l'augmentation déjà prévue en septembre de l'indemnité de sujétion spéciale des directeurs d'école (soit + 370 euros par an), portant cette indemnité à 1 285 € annuels hors ZEP et 1 554 € en ZEP.
- La troisième mesure porte sur l'octroi d'heures supplémentaires pour épauler et assurer le soutien scolaire des élèves dans les lycées « *Ambition réussite* ». Le coût de cette mesure estimée à 5,15 millions d'euros en année pleine, devrait permettre de rémunérer, sous forme d'heures supplémentaires, les enseignants qui assureront ces séances de soutien après la classe.

Même « *si elles sont limitées* », le SE UNSA juge que ces mesures vont cependant « *dans le bon sens* ». Elles constituent un plus financier dans la carrière des enseignants et sont « *des points d'appui concrets* » pour aller vers la revalorisation globale de la carrière des personnels d'enseignement et d'éducation ». Pour le SNES-FSU, ce geste ministériel est « *bien loin de faire le tour des nécessités d'amélioration de la rémunération et des carrières des enseignants* ». Si le syndicat juge « *positif* » l'élargissement des possibilités d'accès à la hors classe pour les enseignants, il s'interroge sur les critères d'attribution et juge en outre que « *le coût de cette mesure de revalorisation des fins de carrière [...] est bien loin de compenser les pertes* » provoquées par la réforme des obligations de service des enseignants.

SIGNATURE DE LA PREMIÈRE CONVENTION « PARCOURS DE RÉUSSITE »

Le ministre de l'Éducation nationale a signé le 21 mars dernier, au lycée Saint-Louis, la

première convention « *Parcours de réussite* » passée entre cet établissement parisien de classes préparatoires aux grandes écoles, et six lycées de quartiers défavorisés des académies de Créteil et de Versailles.

Cette expérience innovante, dans laquelle a également prévu de s'engager le lycée Kléber de Strasbourg, « *a pour objectif de promouvoir les talents au cœur des quartiers et de faciliter l'accès des lycéens d'origine modeste* » aux CPGE et aux grandes écoles.

À l'occasion de cette signature, Gilles de Robien a souligné l'aspect positif de la démarche qui « *met en synergie l'excellence labellisée de lycées prestigieux de centre-ville avec l'énergie, la volonté des enseignants et les talents d'élèves de quartiers moins favorisés* », en insistant sur « *la mobilisation exemplaire des équipes engagées* ».

Concrètement, la démarche « *Parcours de réussite* » implique une collaboration renforcée et des contacts personnels entre les équipes pédagogiques des lycées concernés ; elle prévoit des dispositifs de tutorat et un accompagnement personnalisé des élèves de la classe de première S jusqu'au terme de leur scolarité en classes préparatoires.

Le lycée Saint-Louis s'engage spécifiquement « *à faire appel à des étudiants des grandes écoles ou des universités pour tutorer les élèves de première et terminale concernés* », un tutorat qui se prolongera pour les élèves admis à Saint-Louis sur les deux années de classes préparatoires et se coordonnera avec un accompagnement pédagogique. La convention précise que le tutorat « *s'adresse aux élèves volontaires, - en général des boursiers ou des élèves aux ressources modestes - qui s'engagent à s'investir jusqu'au baccalauréat et qui sont au niveau suffisant dans les disciplines scientifiques* ». Les élèves boursiers admis au lycée Saint-Louis auront une garantie de logement à l'internat ou en résidence universitaire.

Au cours du débat organisé à l'occasion de la signature de

cette convention, les proviseurs des lycées concernés, les enseignants et les lycéens ou étudiants ont en effet souvent évoqué les difficultés financières comme frein aux choix d'études des élèves, tant pour le logement que pour les frais d'inscription et le coût de la scolarité. Devant ces réactions, Gilles De Robien a évoqué « *la création d'un fonds de caution mutualisé, qui serait financé par différents partenaires* » qui pourraient ainsi se porter caution pour l'accès des étudiants boursiers aux prêts bancaires.

L'originalité du dispositif expérimenté est qu'il ne prévoit pas de recrutement particulier ni de filière d'accueil spécifique : les élèves des lycées partenaires participeront à la procédure nationale de candidatures et feront l'objet d'un suivi mais non de dérogations, l'objectif du programme étant de favoriser leur réussite dans les classes préparatoires ou à l'université quels que soient leur établissement ou leur formation d'accueil. L'accent est mis sur la compensation des inégalités en matière d'accompagnement pédagogique ou familial, de logement, ou d'information. Par ailleurs, le protocole est reproductible sans limitation par d'autres lycées qui pourront créer des réseaux de coopération entre eux.

Gilles de Robien a ainsi donné la liste de plusieurs autres grands lycées comportant des classes préparatoires prêts à s'engager dans l'opération et s'appretant à constituer autour d'eux « *des réseaux de stimulation de l'ambition des élèves* » : le lycée Thiers à Marseille, le lycée du Parc à Lyon, Faiderbe à Lille, Thuillier à Amiens, Chateaubriand à Rennes, Hoche à Versailles, Roosevelt à Reims...

UNE FAIBLE MOBILISATION MAIS DES ACTIONS QUI SE MULTIPLIENT

La journée de grève lancée le 20 mars dans les collèges et lycées à l'appel du SNES-FSU, du SNEP, de l'Union CGT, et

soutenue dans certaines académies par le SNALC-CSEN et le SGEN-CFDT, pour protester contre le décret dit « Robien » sur les obligations de service des enseignants et contre les suppressions de postes annoncées pour la rentrée prochaine, n'a pas connu le succès escompté et la mobilisation a été moins importante que lors des deux précédentes journées de mobilisation des 18 décembre et 8 février.

Dans la rue, les cortèges de manifestants étaient également moins nombreux... quelques milliers à Paris, quelques centaines en province.

Et, alors que le SNES comptabilisait 36 % de grévistes en collège et 42 % en lycée, le ministère de l'Éducation nationale communiquait lui à la mi-journée des taux de grévistes allant de 12,93 % chez les enseignants de lycée professionnel, 18,62 % en collège à 21,17 % en lycée d'enseignement général et technologique. Le ministre s'est aussitôt réjoui de cette baisse du nombre de grévistes par rapport aux mouvements précédents, une baisse qu'il a interprétée comme une preuve que les enseignants avaient compris le sens de sa politique de « *mesures de justice sociale* » et qu'ils n'étaient « *pas dupes du jeu électoral* » se jouant autour de leur métier. Il a salué au passage « *leur sens des responsabilités et leur engagement quotidien auprès des élèves* », fustigeant la campagne de désinformation de certains syndicats.

De leur côté, les cinq grandes fédérations de l'Éducation (UNSA Éducation, FSU, FERCCGT, SGEN-CFDT et FAEN),

plus circonspectes sur l'utilité d'une grève, avaient elles appelé simplement à soutenir les différentes actions locales prévues dans la semaine du 19 au 24 mars pour protester contre la politique éducative du gouvernement.

Depuis, des initiatives sporadiques se sont multipliées. Et, même si les actions apparaissent dans certains cas marginales, il semblerait que le mouvement prenne peu à peu de l'ampleur et désorganise les enseignements et la vie scolaire.

Ainsi, dans certaines académies, des grèves du zèle, des boycotts ou reports de bac blancs, ont eu lieu, créant un climat tendu et suscitant une inquiétude chez certains lycéens et parents d'élèves. La FCPE a fait part dans un communiqué du « *ras le bol des parents d'élèves* ». Dans d'autres académies, la mobilisation a pris la forme d'opérations symboliques telles que l'annulation de conseils de classe, de sorties scolaires, d'activités culturelles, de rencontres avec les parents ou encore la rétention de copies et de notes. Dans certains établissements, des occupations nocturnes des locaux ont même été menées par des enseignants et parents d'élèves.

Alors que le ministre de l'Éducation nationale qualifiait le 14 mars ces actions de « *prise d'otages des élèves* », rappelant que d'autres solutions existaient « *pour exprimer son désaccord dans une démocratie sans porter préjudice aux élèves* », allant même jusqu'à menacer les enseignants de sanctions

financières, l'intersyndicale du second degré a choisi d'écrire aux parents d'élèves des collèges et lycéens afin de leur expliquer comment devant l'attitude du ministre les enseignants en étaient arrivés là et avaient notamment multiplié les appels au boycott des bacs blancs dans les lycées, en indiquant que « *le ministre de l'Éducation nationale et le gouvernement portaient l'entière responsabilité de la détérioration de la situation dans les établissements* ».

(Sources : Dépêches AEF. Articles de presse)

ÉCHOS POSITIFS DE LA MISE EN PLACE DE LA NOTE DE VIE SCOLAIRE

L'inspection générale de l'Éducation nationale a remis fin février au ministre son rapport d'étape, non encore publié, sur la mise en œuvre de la note de vie scolaire dont l'Agence Éducation Formation (AEF) a révélé les grandes lignes.

Un des constats qui ressort de ce rapport est que « *la note de vie scolaire n'a pas fait l'objet d'un rejet général des équipes pédagogiques et éducatives et la plupart des établissements ont appliqué les textes, certes parfois en prenant quelques libertés avec les instructions de la circulaire, mais sans s'éloigner véritablement d'une réelle démarche éducative, souvent avec intelligence, toujours au bénéfice des élèves et en veillant particulièrement à ne pas stigmatiser une fois*

de plus les élèves en situation difficile ».

Il y est ainsi indiqué que 9 collèges sur 10 ont mis en place cette note dès le premier trimestre 2006. Un bilan positif que les rapporteurs attribuent à la « *loyauté* » des chefs d'établissement, qui ont appliqué cette note, malgré « *l'apparente latitude laissée par la circulaire* » et « *l'accueil mitigé des équipes pédagogiques oscillant entre le scepticisme et l'opposition* ».

Le rapport insiste sur cette implication forte des principaux qui ont dû « *assurer un véritable leadership éducatif pour conduire les concertations nécessaires à la mise en œuvre de toute innovation et pour mener des actions d'information auprès des parents et élèves* ». Il y est indiqué que « *plus le chef d'établissement s'est impliqué, plus il a piloté le dossier avec souplesse, diplomatie et habileté, moins les réserves, les réticences, voire les oppositions ou les crispations ont eu de prise sur l'ensemble des enseignants, rendant généralement très minoritaires les refus de principe de mise en œuvre de la circulaire* ».

Le rapport constate également que dans les cas où le conseil pédagogique a été saisi, « *la mise en œuvre de la note de vie scolaire s'est déroulée dans d'excellentes conditions et dans un climat très majoritairement consensuel* ».

Interrogé sur le sujet, Philippe Guittet a indiqué que « *si le dispositif fonctionnait, c'était [effectivement] parce que les chefs d'établissement et les équipes éducatives avaient opté pour une atti-*

tude positive afin d'aplanir les conflits et d'éviter de pénaliser doublement les élèves ». « En aucun cas, a-t-il précisé, cela signifie que cette note de vie scolaire répond à un véritable besoin sur le terrain. En mélangeant sanction et travail éducatif, elle n'a en réalité que peu de sens. Elle est comme une coquille vide ».

« Dans une immense majorité des situations, les notes attribuées aux élèves à l'issue du premier trimestre se situent au-delà des 15/20. Dans plusieurs départements, 85 % des élèves ont 17 ou plus. S'agissant des élèves de troisième, à part quelques exceptions, les moyennes trimestrielles des élèves sont confortées par la note de vie scolaire ». Cependant, les inspecteurs regrettent que les critères retenus se limitent à la seule assiduité et au respect du règlement intérieur et ils demandent désormais aux chefs d'établissement, dans leurs préconisations, d'éclairer la note par une appréciation écrite.

Ils suggèrent aussi d'organiser un groupe de suivi et de conseil au sein des académies et de prévoir des actions de formation continue à l'intention des professeurs principaux et des CPE.

En conclusion, les rapporteurs estiment que leurs observations sur le terrain ne confirment pas les critiques les plus souvent entendues sur la note de vie scolaire.



Pourtant, cette note est loin de faire l'unanimité et si le ministre affichait déjà sa satisfaction au mois de novembre, il n'en est pas de même des syndicats de l'Éducation et des fédérations de parents d'élèves qui avaient demandé

sa suspension et l'engagement d'une modification législative pour la supprimer. Tout particulièrement du côté des parents d'élèves, on dénonce le risque d'arbitraire dans la notation et l'absence d'harmonisation entre les établissements, et par conséquent le manque d'équité. Chez les enseignants, compte tenu des notes attribuées, « le trouble chez certains est réel », en proie au sentiment d'une dévalorisation de leur autorité.

Reste à présent à attendre la publication dudit rapport. Un second rapport est par ailleurs prévu pour la fin de l'année. (Source : dépêches AEF).

UNE INACCEPTABLE GARDE À VUE

Sirènes, gaz lacrymogènes, cris, bousculades, violence verbale... Serait-on sur le tournage d'une série policière ? Hélas non, la scène se passe à la sortie d'une école maternelle parisienne !

À la suite de violents incidents qui ont opposé le 20 mars dernier des parents d'élèves aux forces de l'ordre après l'interpellation dans un café voisin d'une école maternelle, d'un grand-père chinois en situation irrégulière qui venait chercher ses deux petits-enfants à la sortie de l'école, la directrice de l'école maternelle, soupçonnée d'outrage et de dégradation sur une voiture de police a été gardée à vue pendant plusieurs heures.

Entre révolte et indignation, les réactions ont été immédiates tant dans le monde politique que dans le monde syndical et associatif.

Le ministère de l'Éducation nationale en revanche ne s'est pas exprimé sur le sujet, alors que le cabinet du recteur de Paris a déclaré lui que « l'école n'avait rien à faire dans cette polémique » puisque « les faits se sont produits à l'extérieur de l'école », donc « détachables » des missions de la directrice incriminée, lui refusant ainsi la protection juridique demandée.

Pourtant, cette dernière a jugé que son intervention n'était pas séparée de ses obligations de fonctionnaire, et se justifiait par son « *devoir de protection des enfants et de leurs familles et celui de résistance pacifique à une forme d'oppression* ».

Depuis la polémique n'a cessé d'enfler.

Profondément choqué, le monde éducatif a voulu se faire entendre et a multiplié les actions. À l'initiative du réseau éducation sans frontières (RESF), épaulée par de nombreux syndicats enseignants parisiens et des parents d'élèves, un rassemblement a eu lieu devant le rectorat pour « *exprimer leur totale indignation et dénoncer la détention arbitraire de la directrice d'école* ». « *La politique du tout répressif franchit un nouveau pas dans l'intolérable...* ». Une vingtaine de directeurs d'écoles maternelles parisiennes a par ailleurs écrit au recteur pour lui demander de s'exprimer sur « *les violences inacceptables* » survenues lors de cette interpellation, et des parents d'élèves, scandalisés, ont annoncé leur intention de déposer plusieurs plaintes auprès de la police des polices.

Lors d'une conférence de presse le 29 mars, RESF a affirmé que « *trois ou quatre parents sans papiers d'enfants scolarisés étaient raflés par jour* » et a notamment dénoncé la mise en cause de « *plusieurs citoyens pour leur implication dans le réseau ou pour avoir voulu empêcher des expulsions* », citant le cas notamment de 4 enseignants, dont un documentaliste.

Au-delà de ces incidents, c'est la politique actuelle sur les sans papiers qui est critiquée et la polémique autour de cette école maternelle a fait ressurgir dans la campagne présidentielle ce dossier épineux de la régularisation de parents sans papiers d'enfants scolarisés en France, qui avait déjà provoqué de vives polémiques en 2006.

Au moment où ces lignes sont bouclées, les autorités viennent d'affirmer qu'aucune poursuite judiciaire ou admi-

nistrative ne serait engagée contre la directrice d'école.

LA MISE EN PLACE DU CONSEIL PÉDAGOGIQUE EST LOIN D'ÊTRE UNE ÉVIDENCE

La mise en place du conseil pédagogique, instauré par l'article 38 de la loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école, « *n'a pas constitué une priorité* ». C'est ce qui ressort du premier rapport d'étape des inspections générales consacré à la mise en place de cette nouvelle instance depuis la rentrée 2006, rapport non encore rendu public mais dont la presse s'est fait l'écho.

Selon les informations communiquées par l'agence éducation formation, sur les 53 % des 7 806 EPLE interrogés « *plus de la moitié ont confirmé la création de cette nouvelle instance, soit un peu plus du quart des EPLE* ».

Un premier état des lieux qui met ainsi en évidence une « *faible mobilisation des services centraux et académiques* », une quasi absence des services ministériels, et une « *motivation modeste des établissements scolaires* ». Le rapport indique que « *beaucoup de recteurs ne semblent pas avoir considéré qu'il y avait là un enjeu majeur* » et « *le dossier a été jugé moins prioritaire que certains autres qui répondaient à des directives plus précises* ». Une grande variété d'applications a été également constatée tant entre académies que dans la réalité même des établissements. Ainsi, l'engagement de ceux-ci reste très disparate : alors que « *les collèges ont fait preuve d'une réelle dynamique, les lycées professionnels et peut-être plus encore les lycées d'enseignement général, n'ont pas semblé considérer comme une urgence l'installation de ces conseils* ». Et alors que certains « *y croient et progressent bien dans la démarche* »,

indique l'AEF, d'autres « *estiment qu'ils n'ont pas besoin de cette nouvelle structure et agissent a minima, se contentant d'une réflexion autour de la note de vie scolaire* ».

Au niveau des chefs d'établissement, presque tous « *se déclarent favorables à la création d'un lieu transversal de dialogue constant tant entre les enseignants, qu'entre les enseignants et la direction* », et ce qui est sollicité ici précise les inspecteurs, « *c'est le talent des chefs d'établissement, leur goût du dialogue et leur sens de la diplomatie* ».

Les rapporteurs constatent que la difficulté majeure réside en fait dans les fortes réticences du corps enseignant, allant du scepticisme à l'hostilité militante. Ils soulignent le besoin de lisibilité de la part des équipes, le danger étant notamment de faire de l'instance un conseil d'administration-bis, d'où la nécessité qu'il « *reste centré sur sa stricte vocation pédagogique* ».

Par ailleurs, « *pour avoir des chances de s'imposer durablement dans le paysage institutionnel des EPLE et plus encore dans la réalité de leurs pratiques* », les inspecteurs généraux concluent par « *trois recommandations immédiates* » reprises par l'AEF :

- « *les recteurs doivent se doter d'une instance de pilotage, de coordination, et de suivi du dossier* » et la direction générale de l'enseignement scolaire doit assurer le suivi de la situation dans les académies ;
- les services académiques doivent adresser aux établissements « *un message clair pour leur rappeler les exigences de la loi* », avec pour cible privilégiée celle des chefs d'établissement ;
- il faut éviter « *d'entrer dans une démarche trop directive* », en laissant « *aux établissements une certaine liberté d'action, pour ne pas figer le mouvement ni décourager l'initiative* ».

Sources : Dépêche AEF et Lettre de l'Éducation du 12 mars 2007

VOYAGE SUR LE NET

► L'Onisep expérimente actuellement un service éditorial web personnalisé pour répondre aux questions via internet sur l'orientation, les études et les métiers. Actuellement disponible dans les académies d'Amiens (www.onisep.fr/amiens) et de Strasbourg (www.onisep.fr/strasbourg), le service pourrait faire l'objet à terme d'une plate forme nationale.



Par ailleurs, l'organisme expérimente également dans 20 collèges son « web classeur », un espace personnel où chaque élève garde tout au long de sa scolarité tous les éléments nécessaires à la construction de son parcours de formation et d'insertion professionnelle ». (Source : *Dépêche AEF du 13 mars 2007*)

► Le comité interministériel pour le développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE) vient de lancer un nouveau portail pour les particuliers, les entreprises et les différents professionnels des ressources humaines. Ce site, www.vae.gouv.fr, apporte notamment des réponses aux questions que l'on se pose le plus fréquemment sur la VAE, à savoir quelles sont les démarches à faire ? Quelles sont les certifications accessibles, les modalités de prise en charge financières, les textes officiels ?.. Il propose également différents liens vers les sites des ministères valideurs, institutions publiques, site de la commission nationale de certification professionnelle...

(Source : dépêche AEF du 3 mars 2007).

EN BREF

■ Les indices de climat concernant les collèges et lycées élaborés par Georges Fotinos, conseiller du président de la MGEN, et publiés dans « *le climat scolaire dans les lycées et collèges* », sont désormais accessibles sur le site de la MGEN : www.mgen.fr/mgen/questionnaire/indice.asp. (cf. brève page 41).

■ Une circulaire parue au BO du 8 mars 2007 (n° 2007-047) précise les modalités de protection des fonctionnaires de l'Éducation nationale victimes de harcèlement moral. Après un rappel de la définition du harcèlement moral, la circulaire propose « *un dispositif de proximité, de prévention, d'alerte et de prise en charge de ce problème* », et vise également à encourager la mise en place d'actions de formation et à préciser les sanctions auxquelles s'exposent les auteurs de harcèlement.

■ Dans un jugement en date du 20 décembre 2006, le tribunal administratif de Versailles a considéré que le port du bandana à l'école pouvait être regardé comme une manifestation ostensible d'appartenance religieuse. Ce jugement traitait du cas d'une collégienne qui avait été interdite de cours par la principale, sans pour autant être exclue, parce qu'elle refusait d'ôter son bandana qu'elle portait en permanence et qui lui couvrait entièrement la tête.

Par ailleurs, un autre jugement du TA de Grenoble rendu le 12 janvier a considéré qu'une élève portant en permanence un foulard lui couvrant les cheveux devait être regardée « *comme portant une tenue manifestant ostensiblement une appartenance religieuse* » et que par conséquent son exclusion de l'établissement n'était donc « *pas fondée sur des faits matériellement inexacts* »

(Source : dépêche AEF du 22 mars 2007).



Patrick FALCONNIER

ca p n

La CAPN des 29 et 30 mars 2007

Madame la Directrice, Mesdames
et Messieurs les représentants de l'administration,

Conformément à une excellente habitude qui perdure, les documents nous ont été communiqués dans un délai supérieur à celui exigé par la réglementation, permettant ainsi aux commissaires paritaires de travailler sereinement : que votre équipe et vos services en soient remerciés.

LES CAPA

Quelques remarques à partir des procès-verbaux de CAPA :

- certains procès-verbaux des CAPA ne nous sont pas parvenus, malgré l'insistance des commissaires paritaires ; nous espérons au moins que la Direction de l'Encadrement les a tous en sa possession ;
- les procès-verbaux continuent à être d'une qualité très variable ; les plus riches sont ceux où Mesdames et Messieurs les Recteurs contextualisent leur politique (observations relatives à la préparation du mouvement, typologie de contestations, utilisation de lettres codes, présentation de statistiques, etc.), entamant ainsi un dialogue constructif avec les représentants des personnels ;
- de manière générale on peut apprécier le degré de connaissance des dossiers des personnels par les autorités académiques ;
- l'item « exceptionnel » : si certaines académies, dans un louable souci de transparence, communiquent les pourcentages de E, TB, B, « à améliorer », d'autres font l'impasse : dès lors il devient difficile de comparer les académies (un tableau obligatoire à remplir par les rectorats devrait être demandé par la DE) ;
- l'utilisation dite « positive » par certains recteurs de la lettre S semble se répandre... Or s'il existe la lettre F pour indiquer qu'on approuve un projet de mutation, la lettre S de toute évidence a une connotation plutôt négative, du même type que la lettre D. Faire de la lettre S une sorte de F+, c'est brouiller tous les repères ;

- globalement les appréciations et les items sont davantage discutés dans les CAPA, et les modifications apportées varient de très peu à un nombre significatif ; cela signifie à la fois que les collègues en saisissent toute l'importance, et que l'évaluation devient une démarche banalisée. En même temps, certains collègues peuvent être désagréablement surpris par des jugements manquant parfois de nuances : dans le métier difficile que nous exerçons, la critique, si elle peut être légitime, doit plutôt s'inscrire dans une logique de conseil. Enfin, si un recteur remarque judicieusement que l'évaluation « est trop sérieuse pour être modifiée sur revendications par un processus de négociations », ce qu'au demeurant personne ne demande, nous pensons a contrario qu'on ne peut en tirer la conclusion que rien ne peut ni ne doit être changé, sauf à supposer une infaillibilité de jugement que la modestie condamnerait... On pourrait espérer une harmonisation des pratiques académiques permettant à chaque CAPA d'intervenir aussi bien sur les appréciations que sur les lettres codes, même s'il est intéressant de respecter des quotas pour l'item exceptionnel.

LA MOBILITÉ

Un personnel de direction sur trois qui demande sa mutation, voilà bien la preuve que la mobilité est aujourd'hui largement consentie, pour ainsi dire « intériorisée » : inutile donc d'en revenir à des contraintes mal supportées, et globalement il est apprécié cette année que les dérogations demandées aient été traitées correctement dans le temps, c'est-à-dire tôt, et dans l'esprit, c'est-à-dire positivement pour beaucoup d'entre elles. Tous les entretiens préalables à une mobilité obligatoire ont-ils été menés ? C'était une de nos demandes, mais nous connaissons l'un ou l'autre cas où les collègues n'ont pas été reçus. Si on veut ancrer définitivement la mobilité dans l'esprit collectif des personnels de direction, il faut aussi que le système permette des exceptions qui font la différence entre l'application technocratique d'une idée, et une application raisonnée, humaine. Nous notons cependant que plusieurs collègues en mobilité obligatoire sont mutés hors vœux : difficile sur le plan humain.

LE PROJET DE MOUVEMENT

Vingt neuf volumes papier, dont la plupart assez épais, tel est le « poids » d'un

mouvement qui concerne le tiers des personnels de direction. C'est pourquoi nous réitérons notre demande d'un support informatique, type DVD, qui, sans faire disparaître au moins la première année le support papier, permettrait aux représentants du personnel de travailler dans de meilleures conditions. A propos de ces volumes, nous ne comprenons pas bien leur agencement: le classement est-il aléatoire? Ou a-t-il un sens, et lequel?

Enfin la confidentialité du mouvement a-t-elle été respectée? Notre hiérarchie était-elle informée? Et nous avons le regret de dénoncer une nouvelle fois des fuites...

Quelques observations:

- un peu plus de 1 600 mutations prononcées dès cette première CAPN, soit des chaînes qui doivent tourner entre 2,4 et 2,5: une nouvelle fois la DE fait la preuve de sa capacité technique à gérer un mouvement important;
- les TOM: chacun en connaît les spécificités, chacun reconnaît la nécessaire entente avec les autorités locales afin de préparer le mouvement. Pourtant nous devons nous interroger sur la situation en Polynésie française: certes la convention Etat-Territoire de 1999 confie clairement la responsabilité de l'Éducation au Ministre territorial de l'Éducation, et donc celui-ci choisit les personnes mises à disposition, dont les personnels de direction (article 11), mais pour autant il serait navrant de constater qu'une partie du territoire républicain ne réponde plus aux règles élémentaires qui s'appliquent partout: choix selon les profils et/ou les compétences, déroulement de carrière avec respect des règles statutaires, etc. S'il est légitime que les autorités du Fenua se préoccupent de façon précise de leurs besoins de recrutement des personnels de direction, il n'en reste pas moins vrai que le Ministère de l'Éducation Nationale est garant des règles républicaines: c'est cet équilibre qu'il convient de sauvegarder, et nous ne doutons pas de la volonté de la Direction de l'Encadrement de s'y employer;
- les retours: 2007 est une année d'importants retours de TOM et de l'étranger, et chaque collègue doit trouver en métropole un point de chute qui corresponde à ses souhaits, géographiques et/ou d'emplois, et à sa carrière précé-

dente. Nous notons cependant que certains collègues sont nommés en dehors de leurs vœux. Nous sommes également stupéfaits que des « rapatriements » d'urgence de l'étranger, suite à des gestions aventureuses ou peu diplomatiques ou à des erreurs de recrutement, permettent d'accéder à des postes très demandés en métropole: incompétence au-delà des frontières vaut-elle compétence en deçà?

- Enfin les représentants à la CAPN ont des questions à poser, et demanderont des explications: pourquoi certains collègues bougent-ils au bout de deux ans, alors que c'est refusé à d'autres? Pourquoi certains obtiennent-ils des postes de chef avec 4 « bon », alors que d'autres n'ont rien avec 4 « très bon »? Pourquoi certains adjoints sont-ils nommés directement en 4^e catégorie, y compris en ZEP, alors que jusqu'à présent ces nominations n'intervenaient qu'à la 2^e ou 3^e CAPN? Et d'autres questions seront posées au cours de cette CAPN.

PREMIÈRES STATISTIQUES

Près de 4 600 (4 591...) participants au mouvement, près de 700 postes de chef (contre environ 450 l'an dernier), et au total près de 1 630 mutations prononcées.

Les adjoints: 653 d'entre eux sont devenus chefs (certains postes de chef restent vacants, dont 82 proviseurs).

La mobilité: 237 collègues étaient concernés par la mobilité obligatoire; 123 ont demandé des dérogations, 113 accordées (donc seulement 10 refus: 10 de trop!). La mobilité se réduit géographiquement: à 78 % le mouvement est intra-académique; dans 14 académies le pourcentage est supérieur à 80 %.

Les appréciations: le cadrage pour les items « exceptionnel » était fixé entre 5 et 10 %; 21 académies ont respecté la règle... et les autres non! Certains DOM ont atteint 24 et 28 %, et deux académies métropolitaines ont atteint 17 %.

Une analyse plus détaillée sera faite dans un prochain *Direction*.

vie s

Congrès du SNES le 28 mars à Clermont Ferrand



Jean Claude LAFAY

« J'apporte à votre congrès le salut du SNPDEN, ainsi que la solidarité et le soutien des personnels de direction qu'il représente, pour la reconnaissance et la juste rémunération du travail effectué par les enseignants, le respect de leurs missions et de leur métier.

Clermont-Ferrand a été la ville du congrès fondateur du SNPDEN, au mois d'avril 1992: nous y avons créé, par la fusion du SNPDES et du SNPDL, le syndicat unifié des personnels de direction, fort de plus de 8 000 adhérents, et nous l'avons maintenu.

yndicale

Mais l'année 1992 ne nous a pas laissé que de bons souvenirs, puisqu'elle a été l'année de la rupture de la FEN, dans des conditions durablement défavorables pour le syndicalisme de l'éducation. Ainsi, juste un mois après son congrès, la délégation du SNPDEN assistait au Conseil Fédéral National dans lequel la majorité prononçait l'exclusion du SNES et du SNEP; nous jugions cette procédure irrégulière et cette décision infondée, c'est pourquoi nous avons refusé de participer au vote avec la motivation suivante: « la délégation du SNPDEN unanime a décidé de ne pas participer à une procédure de rupture qu'elle n'approuve pas et qu'elle ne souhaite ni cautionner ni entériner. »

Un congrès fédéral, en octobre, a confirmé l'exclusion; nous avons été l'un des rares syndicats à organiser une consultation de nos adhérents qui ont confirmé, majoritairement, notre désaccord avec cette décision. Ne le dissimulons pas, pour nous comme pour d'autres, les années qui ont suivi ont été des années de crise.

Les personnels de direction syndiqués au SNPDEN ont voulu, en dépit de tout, maintenir une unité qui seule leur permettait de peser sur les événements et de promouvoir leur métier; c'était aussi leur conception du syndicalisme: majoritaire, responsable, actif, un syndicalisme de discussion démocratique, de proposition, de négociation et d'action.

Ils ont cherché à obtenir, sur mandat de plusieurs congrès, une double affiliation à la FEN et à la FSU, conscients de la nécessité de la dimension fédérale, voire confédérale. Cela n'a pu se réaliser, nous en avons pris acte à notre congrès de Toulouse, en 2000, et nous avons décidé de prendre notre place à part entière dans la FEN – puis dans l'UNSA-Education, mais nous avons aussi confirmé « (notre) engagement à poursuivre, dans la continuité de (nos) mandats, le dialogue avec la FSU, et ses syndicats ».

Le SNPDEN compte aujourd'hui plus de 8600 adhérents, et syndique plus de la moitié des personnels

en activité; il a obtenu, aux élections paritaires de 2005, près de 69 % des voix avec une importante participation de plus de 79 %. Il dispose à la CAPN de 8 élus sur 11, et est représenté à qualité dans de nombreux organismes consultatifs, par exemple au Conseil Supérieur de l'Éducation. Il a organisé, le dimanche 26 novembre 2006, à l'issue d'une période de mobilisation que nous avons qualifiée d'« offensive professionnelle », une manifestation dans la rue, à Paris, de plus du tiers de la profession, pour exiger le respect des établissements et de leur métier. Une négociation de plusieurs mois avec le ministère a débouché sur un relevé de conclusions qui acte d'avancées catégorielles (en particulier pour les adjoints et les petits établissements), et sur une importante charte des relations des tutelles (services centraux et déconcentrés de l'État, collectivités territoriales) avec les établissements scolaires, sur laquelle vous pouvez également vous appuyer, et enfin d'une reconnaissance du temps de travail des personnels de direction, de leur responsabilité propre dans son organisation, et de son inscription dans le cadre commun des fonctionnaires de l'éducation.

En mai 2006, à Dijon, nous avons voté une motion importante, réaffirmant les principes et les moyens d'action de notre syndicalisme, dans laquelle nous confirmons que nous sommes « favorable(s) aux regroupements au sein du mouvement syndical, et à l'unité dans l'action syndicale ». Notre mandat en matière de relations syndicales reste celui du congrès de Toulouse. C'est pourquoi nous maintenons des relations directes, continues et confiantes avec le SNICS; nous rencontrons, de temps à autre, le SNUIPP et le SNEP, pour des relations cordiales; nos relations avec vous ont été depuis quelques temps relancées, elles sont nécessaires même si elles sont quelquefois tumultueuses, et peut-être justement pour cela: les relations entre enseignants, personnels d'éducation et d'orientation, et personnels de direction sont indispensables au niveau de leurs organisations majoritaires si nous voulons défendre

et promouvoir, les uns et les autres, le service public, le statut et la dignité de nos métiers.

Nous sommes d'accord avec vous sur des dossiers professionnels importants, par exemple sur la question des remplacements courts - particulièrement sur la notion d'obligation qu'il faudra bien sortir des textes réglementaires, parce qu'elle reste un danger même si nous ne l'appliquons pas; sur la précarisation dangereuse des emplois, en particulier de surveillance, lorsque nous voyons des contrats précaires se substituer aux emplois d'AED, pourtant présentés à l'origine comme la panacée; sur l'exercice de la démocratie et des libertés publiques car, si nous avons eu des divergences d'appréciation sur certaines formes d'actions lycéennes, nous n'acceptons pas que les casseurs soient tolérés et les manifestants réprimés, que des policiers soient installés à demeure dans des collèges au lieu de constituer une police de proximité, que la scolarisation nécessaire des enfants soit utilisée de manière indigne pour découvrir et interpellier leurs parents sans-papiers, que la prévention nécessaire de la délinquance se transforme en contrôle généralisé des jeunes, considérés a priori comme des délinquants potentiels.

Nous nous retrouvons aussi, non pas sur toutes, mais sur nombre de questions en rapport avec la pédagogie, même si nos analyses sont indépendantes: par exemple sur les principes et les effets de la carte scolaire, sur l'opposition à l'apprentissage junior, à la note de vie scolaire, ou à l'organisation des entretiens individuels d'orientation s'ajoutant au travail existant au lieu de s'y intégrer.

Il faut faire un sort à la réécriture des décrets de 1950, dont nous voyons bien qu'il s'agissait tout simplement de présenter une économie de 3000 postes, sur le dos des enseignants et au mépris du bon fonctionnement des établissements: en effet, quand bien même les nouveaux textes prévoient la possibilité de rémunérer des tâches nouvelles, la réception des DHG a montré que les heures de laboratoires étaient bien supprimées en même temps qu'un pourcentage préétabli des premières chaires, mais que rien n'était prévu d'autre part pour les nouvelles missions. Nous n'étions pas dupes de la responsabilité prétendument attribuée à des chefs d'établissement qui n'en voulaient pas, au contraire, puisque nous exigeons un cadrage national et statutaire; nous ne voulions pas non

plus laisser monter dans cette galère le conseil pédagogique.

Nous avons aussi des différences d'analyse, des incompréhensions parfois : l'attente vis-à-vis des personnels de direction est forte, d'autant plus parfois lorsqu'ils sont connus comme syndiqués. Vous devez comprendre qu'ils ne peuvent abuser de leur statut professionnel ni refuser d'appliquer la loi : chacun doit, bien entendu, assurer une cohérence personnelle entre ses engagements et sa pratique professionnelle, mais l'action individuelle peut d'autant moins se substituer à l'action collective que son statut professionnel lui impose des obligations et une éthique particulière. Nous ne nous interdisions, dans l'action syndicale, aucune forme d'action légale, y compris, à l'extrême, une action de grève effective, qui pourrait entraîner la fermeture des établissements ; mais – je cite nos mandats de congrès – « il n'est pas compatible [...] avec notre conception du métier des personnels de direction et de la place qu'ils doivent tenir dans le service public, d'envisager des actions qui pénaliseraient de manière irréversible les élèves ni les autres personnels de nos établissements : une action de grève pendant les examens n'est donc pas, pour nous, envisageable ».

Puisque nous sommes dans les sujets difficiles, je reviens au conseil pédagogique : voilà bien un point sur lequel nous ne sommes pas d'accord. Il est donc indispensable que nous en parlions, comme nous l'avons fait déjà, à plusieurs reprises, avec vos secrétaires généraux. Notre point de vue est le suivant : pour que l'enseignement et la pédagogie restent, au cœur des établissements, la mission essentielle, et que la concertation avec les enseignants soit la base de leur organisation, nous ne pouvons nous passer d'un lieu institutionnel de cette concertation, que ne sont pas, pour des raisons de composition, le conseil d'administration ni la commission permanente, ni l'assemblée générale des professeurs qui pose aussi des problèmes d'organisation et à un autre objet, ni les équipes pédagogiques, qui ont des configurations et des attributions diverses et d'ailleurs, je le signale, sont présidées, selon le décret de 1985, par le chef d'établissement. Restent les motifs de votre opposition, sur lesquels nous pouvons nous retrouver en partie :

1. Le conseil pédagogique ne doit en rien porter atteinte à la liberté pédagogique, la loi d'ailleurs le précise bien, et nous en sommes pleinement

d'accord : contrairement à certaines rumeurs, lorsque la loi s'est écrite, non seulement le SNPDEN ne s'est pas opposé à l'inscription dans la loi de cette liberté pédagogique, mais nous avons obtenu, devant le ministre, que soit retirée du projet, dans la définition du cadre de son exercice, la mention du « contrôle » et des « conseils » du chef d'établissement ;

2. Par conséquent, ce conseil, ayant un simple rôle de concertation, ne peut et ne doit se constituer en une hiérarchie intermédiaire, même composé de pairs ; nous en sommes pleinement d'accord, et c'est la raison pour laquelle nous nous sommes opposés à plusieurs reprises aux projets de textes ministériels lui attribuant des compétences, par exemple concernant l'organisation des remplacements, ou pire encore l'attribution des heures de décharge – nous continuerons à nous opposer à ces dérives ;
3. Ni la présidence ni la composition du conseil (pour moi les deux points sont liés) ne doivent permettre une confiscation des besoins du débat, ni un détournement des vœux de représentation de l'ensemble des enseignants ; c'est pourquoi notre mandat syndical prévoit que les membres du conseil soient désignés par le chef d'établissement, je cite, « sur proposition des équipes pédagogiques », et n'exclut pas d'inclure des procédures d'élection.

Comme vous le savez, cette composition ne fait l'objet, aujourd'hui, que d'un faible cadrage. Nous ne sommes pas opposés à un cadrage plus précis, en accord avec les organisations représentatives, et en particulier l'organisation majoritaire des enseignants.

Le fond du débat est celui de l'équilibre entre la compétence pédagogique du chef d'établissement – qui est une responsabilité déjà ancienne et à laquelle nous tenons – et d'autre part, à la fois la liberté pédagogique de chaque enseignant, et la compétence disciplinaire ou générale des équipes – nous y tenons aussi, tout comme vous : je ne pense pas que nous nous en sortions par une querelle sur les principes, mais plutôt par un échange sur la réalité des établissements, présente ou à venir.

N'oubliez pas que le corps de personnels de direction se compose d'hommes et de femmes qui, pour près de 80% d'entre eux, étaient

auparavant des enseignants ou, pour près de 20% des nouveaux entrants, des personnels d'éducation et d'orientation. Nos congressistes, à Toulon, en 2004, étaient syndiqués à 84% dans leurs corps d'origine, et, pour 54% d'entre eux, au SNES. Si la fonction de personnel de direction n'avait pas de dimension pédagogique, tout cela n'aurait pas de sens et un directeur, de formation administrative, serait aussi bien adapté ; certains y songent...

De manière générale, nous sommes disponibles, par formation et par fonction, pour travailler avec vous sur des projets coordonnés, et pour anticiper surtout : chaque fois que nous y arriverons en commun, nous serons en position de force pour aboutir. Nous en avons des exemples récents : les décrets dont nous attendons la signature, pour les classes post-baccalauréat des lycées (STS et CPGE), et qui seront favorables au bon positionnement de ces classes dans l'enseignement supérieur, portent la marque des propositions, des interventions et, pour une part, de l'élaboration commune par les deux organisations syndicales majoritaires des personnels de direction et des enseignants ; il en a été de même pour nos collègues infirmières, dont la fiche de poste, document essentiel pour la définition de leurs missions et pour leur évaluation, a été reprise par le ministère sur la proposition conjointe du SNICS et du SNPDEN. C'est aussi une garantie de leur bonne application sur le terrain.

Le SNPDEN respecte le SNES comme l'organisation majoritaire représentative des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation. Il ne le caricature pas en le considérant sommairement comme une organisation du refus, insensible aux résultats obtenus ou à obtenir. Il souhaite maintenir avec lui des relations d'échange et d'action.

Votre congrès s'est ouvert par une invitation que vous vous êtes adressée à vous-mêmes d'œuvrer, au-delà des élections, dans un esprit de projet et de conquête. Je vous souhaite, dans cette perspective, un bon congrès ».



Jean Claude
LAFAY

Temps de travail et reconnaissance professionnelle : une nouvelle donne

(deuxième partie)

Le ministère a présenté au CTP ministériel du 19 mars 2007, comme il l'avait annoncé, le projet d'arrêté « fixant les dispositions spécifiques pour l'aménagement du temps de travail des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale » : c'était la condition pour éviter des retards institutionnels difficiles à mesurer, compte tenu de l'actualité électorale, et pour concrétiser les engagements pris.

La négociation sur l'aménagement de notre temps de travail avait été difficile à obtenir et à conclure. Mais nous ne pouvons admettre qu'une réponse ne soit pas apportée à l'une des demandes majeures exprimées massivement, parmi d'autres, par la manifestation des personnels de direction du 26 novembre. Nous avons exposé, dans le numéro précédent de Direction, la manière dont le dossier a évolué et le cadre de discussions qui a pu être institué. Avec une réglementation adaptée aux conditions d'exercice de notre métier, tenant compte de nos missions, nous entrons désormais dans un cadre nouveau, dont chacun doit mesurer les conséquences en matière d'organisation et de temps de travail, mais aussi de statut et de responsabilité.

PROPOSITIONS DU MINISTÈRE : LE CADRE GÉNÉRAL STATUTAIRE

Nous relevons d'abord, bien entendu, des règles applicables aux fonctionnaires d'État, en termes de droits et d'obligations générales, d'une part (lois n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, et 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée), et d'autre part en termes de congés annuels, d'aménagement et de réduction du temps de travail (décrets n° 84-972 du 26 octobre 1984 et 2000-815 du 25 août 2000). C'est la raison pour laquelle l'arrêté portant sur notre temps de travail fait référence à ces textes et, en application de l'article 10 du dernier décret précité, est un arrêté à caractère interministériel (éducation nationale, fonction publique et budget) : il situe les personnels de direction par rapport à l'ensemble des métiers de la Fonction publique, et, si cela n'a pas rendu la négociation ni la rédaction plus faciles, puisque les dispositions retenues ont un sens

et éventuellement des conséquences qui ne nous concernent pas seuls, cela donne à notre régime de travail un statut véritablement reconnu.

La référence au décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 (« portant statut particulier du corps de personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale ») était également nécessaire, non seulement pour la forme, mais aussi parce que les dispositions particulières concernant l'organisation du travail des personnels de direction découlent du statut qui est le leur et des missions décrites dans le protocole de 2000. Nous devons prendre acte avec satisfaction de cette cohérence.

En revanche, la référence à l'arrêté du 15 janvier 2002 relatif à l'ARTT des personnels IATOSS et d'encadrement, dont nous avons considéré qu'il ne pouvait s'appliquer aux personnels de direction, compte tenu des missions qui leur étaient confiées et de l'organisation du travail qui en résulte, s'explique difficilement, sinon, comme nous

l'ont fait valoir nos interlocuteurs, pour signifier qu'il était modifié par le nouvel arrêté de 2007, qui nous est propre. Admettons : il serait cité, finalement, pour signifier qu'il ne peut plus nous concerner... c'est, bien entendu, l'arrêté le plus récent qui prévaut.

A contrario, l'arrêté sur le compte épargne temps du 28 juillet 2004 n'est pas mentionné en référence : si l'on suit le raisonnement, cela montrerait qu'il peut nous concerner, ou sinon un arrêté spécifique serait nécessaire (nous avons bien compris que cette discussion n'était pas d'actualité immédiate!)

PRINCIPE DE BASE DE NOTRE ORGANISATION DE TRAVAIL : LA RESPONSABILITÉ ET L'AUTONOMIE

L'article 1^{er} de l'arrêté mentionne que les personnels de

direction (« personnels régis par le décret du 11 décembre 2001 ») qui exercent dans les établissements sont responsables de l'organisation de leur travail « en application de l'article 10 du décret du 25 août 2000 ». Cet article permet en effet 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** ». Nous avons, dans le mémorandum remis au ministère en décembre dernier, insisté sur le fait que cette référence « (impliquait) un préalable sans lequel les autres dispositions (étaient) dépourvues de toute base utile : à savoir l'**autonomie de l'organisation du temps de travail des personnels de direction**, le contrôle de l'autorité hiérarchique portant non pas sur cette organisation, mais sur l'exécution des missions confiées ».

Le ministère a finalement retenu, sur notre insistance, ce qui était une réalité jusqu'ici admise mais inégalement validée : l'autonomie nécessaire dans l'organisation du travail qui découle des attentes même de l'institution et du public à notre égard. Il a reconnu explicitement (selon les termes de la note de présentation au CTPM du projet d'arrêté) que « la nature des missions très spécifiques des personnels de direction s'avère difficilement conciliable avec une organisation préétablie et uniforme de leur service », que « la durée du travail est variable selon les établissements et selon les périodes de l'année » et « s'intègre dans les périodes scolaires en présence des élèves et en périodes de vacances scolaires en dehors de la présence des élèves. » La conclusion est qu'« (une) autonomie dans l'organisation du travail doit ainsi être laissée aux personnels de direction. Le projet d'arrêté instaure donc un décompte en jours de la durée annuelle du travail effectif », etc.

Pourquoi a-t-il fallu insister aussi fortement pour que cette disposition, pour nous - et selon toute logique - préalable à la définition précise (en heures et en jours) de notre cadre d'organisation de travail, figure, d'abord dans le relevé de décisions, ensuite dans l'arrêté qui l'intègre à notre statut ? C'est que l'institution devait, pour ce faire, sortir de sa logique antérieure, que précisément nous dénoncions comme devenant

insupportable : une logique, ou une pratique, qui conduisait à nous considérer de fait comme des cadres bénéficiant, pour assumer les missions permettant le bon fonctionnement des établissements et du service public, d'une large autonomie dans l'organisation de (notre) travail, mais en même temps soumis au contrôle hiérarchique a priori - pour les vacances, ou instantané - pour la disponibilité à tout instant de notre activité (principe de ce que nous appelions un « contrôle tatillon »). Ce contrôle s'exerçait encore, il y a bien peu de temps, par la demande des « services de vacances » où nous devions indiquer, en même temps que les périodes de fonctionnement de nos établissements, les services et congés des personnels de direction. Mais le plus exaspérant aura été et est encore - car les habitudes seront difficiles à extirper - l'absence de prise en compte du temps de réalisation des tâches confiées et des sollicitations : or, nous ne voulions plus, ni pour nous ni pour la bonne marche de l'institution, être les « chefs d'orchestre » chargés de la bonne exécution de la partition programmée (principe de responsabilité et d'autonomie), et en même temps, par l'effet d'injonctions intempestives, les « hommes-orchestres » ou les maîtres Jacques (principe de directivité et parfois aussi... d'économies) d'une partition désordonnée : c'était, lors de la manifestation de novembre, la déclinaison choisie par la section académique de Nice du mot d'ordre général. Personnels d'encadrement ou d'exécution, cadres d'unité ou cadres autonomes, le choix a finalement été fait. Mais cela signifie que d'une autonomie prétexte à nous charger de tout, sans considération du temps à fournir (ce qui était fait par ailleurs spontanément n'étant pas comptabilisé), nous passons à une autonomie de responsabilité, qui a aussi à gérer le temps et les limites.

Au-delà de la question du temps de travail, c'est donc notre statut et notre métier qui étaient ici en question, en même temps que notre quotidien - et nous ne pouvions pas, à ce titre, renvoyer à une circulaire ce qui relève de l'arrêté ou du décret.

LES CONSÉQUENCES DE LA RESPONSABILITÉ RECONNUE EN MATIÈRE D'ORGANISATION DU TRAVAIL

Dans l'exercice de nos missions d'encadrement, de conception et de direction, notre travail s'exerce, principalement, dans nos établissements et en période scolaire. Il implique, pour une part importante, une nécessité de présence physique dans l'établissement, dans nos bureaux (portes ouvertes ou fermées selon les cas et les moments), dans d'autres locaux selon les circonstances (salles de professeurs, cours, couloirs, restaurant scolaire, entrée de l'établissement, etc.) ; mais il comprend, d'autre part, l'entretien de relations avec notre hiérarchie et les services déconcentrés, avec les collectivités territoriales, les partenaires de l'établissement et de l'école en général, les autres établissements aussi (écoles, collèges, lycées, établissements d'enseignement supérieur), l'environnement local du collège ou du lycée. Il comprend également une part de réflexion et de conception, reconnue dans d'autres métiers que nous connaissons bien (enseignants, mais aussi CPE et infirmières)... Concernant les « astreintes », qui impliquent une présence effective dans le logement de fonction ou au domicile de l'agent, et la possi-



bilité d'y être appelé à tout moment en fonction de besoins identifiés, rappelons que c'est le chef d'établissement qui en a la responsabilité – y compris pour lui-même, s'il le juge nécessaire, et en considération des besoins du service, mais sans que le logement en lui-même définisse pour les personnels de direction une obligation d'astreinte ou de service. Le nouvel arrêté conforte cette réalité. Ainsi, beaucoup de choses souvent confondues doivent être désormais distinguées ; l'idée farfelue selon laquelle les personnels de direction pourraient personnellement et physiquement à la fois être présents ici et ailleurs, partout et sans limitation de durée (ou auraient à solliciter une autorisation pour tout déplacement), est à sortir des têtes de bien des gens : représentants de l'institution, usagers, personnels – et personnels de direction eux-mêmes. Quels sont les cadres ayant des missions comparables, dans d'autres administrations ou entreprises, pour lesquels on imaginerait cela ?

Cela ne signifie en rien – bien au contraire – que les personnels de direction n'assumeront pas leurs obligations (on voit bien que cette crainte existe chez nos partenaires...) : cela signifie qu'ils devront organiser leur travail eux-mêmes, pour la bonne réalisation de leurs missions, sans pouvoir, même pour eux, tout prévoir a priori et par avance : nous ne le savons d'ailleurs que trop bien, incidents, imprévus, convocations ou demandes hiérarchiques, font que l'organisation de nos activités, en période scolaire mais aussi parfois en période de « vacances », n'est pas souvent ce que nous avions a priori envisagé. Cela ne signifie pas non plus qu'ils n'assumeront pas la continuité du service et la permanence de leurs responsabilités : mais la qualité de l'organisation du service prévaudra sur l'illusion d'une sorte de gardiennage et de présence physique continue. Les personnels de direction resteront disponibles et réactifs – c'est une donnée de leur métier ; mais il y aura désormais reconnaissance de limites à cette adaptabilité : il y aura des moments où ils travailleront et d'autres où ils ne seront pas de service et n'auront pas à l'être – y compris, au besoin, pendant la période d'ouverture de l'établissement. Cela ne signifie en rien, enfin, qu'ils ne rendront pas compte à leur hiérarchie, ou qu'ils seront exempts de tout contrôle – mais simplement il est établi que cela devra s'effectuer sur la réalisation de leurs missions, et non sur un tableau de service (comme cela serait possible si leur métier était de travailler strictement dans le cadre

d'une unité définie), ou à tout moment ; du fait d'un temps désormais explicitement limité, d'une organisation de ce temps désormais opposable, il y aura nécessité à définir des priorités, à établir la faisabilité des demandes, à limiter la dispersion, à prévoir des délais raisonnables (c'est aussi ce que pose, dans les divers domaines du pilotage institutionnel, la « charte des pratiques » annexée au relevé de conclusions du 25 janvier 2007). La question des congés, sur laquelle nous reviendrons plus loin, constitue naturellement un cas particulier.

L'arrêté mentionne que « le chef d'établissement organise » (au titre de la responsabilité des personnels de direction sur l'organisation de leur travail) « le service pour lui-même et son adjoint, en recherchant la complémentarité des temps de service » : c'est une réalité familière, dont l'inscription dans un texte réglementaire accuse évidemment les contours et, dans quelques cas, les difficultés. Nous n'ignorons pas le dispositif qui fait qu'à la fois tous les personnels de direction – chefs ou adjoints – sont en mesure d'assumer pleinement la responsabilité des tâches et des décisions dans le cadre de l'établissement et de ses relations, mais aussi dans laquelle le chef d'établissement est en position de responsabilité finale. Nous devons, très certainement – notre conception du métier et de la profession est bien celle-là – aller plus systématiquement dans le sens de la complémentarité des services, de la délégation, du travail en équipe de direction, et aussi le faire reconnaître de tous nos partenaires ! L'existence réelle de l'équipe de direction, et l'étendue des délégations de signature, ouvrent bien la possibilité particulière, pour le chef et pour l'adjoint, de coordonner leurs périodes d'activité et de repos, sans que cela doive impliquer, lorsque l'équipe est restreinte, d'obligation de présence continue. La continuité de la responsabilité, l'autonomie de l'organisation du travail, la diversité des missions et des partenaires ne peuvent en effet impliquer, nous l'avons vu, la notion de présence continue ou d'astreinte dans l'établissement ; à ce titre, le caractère spécifique de la périodicité scolaire exclut par exemple d'imposer par principe des contraintes de présence des personnels de direction lorsque les vacances scolaires permettent, au contraire, de soulager ces contraintes et de constituer une variable d'ajustement et de rentrer un peu mieux dans l'épure annuelle. La participation de cadres autres que les personnels de direction (cadres de gestion)

permet également de gérer la continuité du service nécessaire.

Pour résumer : nous rendrons compte, comme « cadres autonomes » chargés de missions qui dépassent le cadre d'un horaire de référence normalisé, de l'exécution de nos missions, mais non de notre emploi du temps, puisque nous organiserons notre travail (donc notre temps) de manière autonome. Dès l'année scolaire 2007-2008, nous devons en tirer les conséquences, définir cette organisation du travail, en faire un élément de notre quotidien, et de celui de nos partenaires – c'est une responsabilité nouvelle et explicite.

Il faudra ainsi admettre que chacun d'entre nous n'a pas nécessairement (en heures, mais aussi éventuellement en demi-journées) le même temps de travail, selon le poste qu'il occupe, ou selon sa manière de travailler, même s'il effectue « le même travail ». Dans notre réflexion syndicale, cela relance aussi le débat sur notre positionnement professionnel et notre manière de travailler (mais non pas sur nos missions : nous avons fait acter par le ministère la continuité de notre statut et du protocole, ce dont il s'agit aujourd'hui, comme le soulignait notre mobilisation syndicale, c'est de recadrer les conditions d'exercice de ce métier, en particulier en termes d'organisation et de temps de travail, en même temps que les relations avec l'État et les autres partenaires de l'EPL, pour obtenir une cohérence). Disons-le d'autre part, pour certains IA et recteurs, peut-être aussi parfois pour les services centraux, ou pour des collectivités territoriales, cela peut modifier aussi les pratiques, et les relations avec les personnels d'encadrement !

ANALYSE DES PROPOSITIONS DU MINISTÈRE : LES DONNÉES CHIFFRÉES.

Une fois établie la responsabilité des personnels de direction en matière d'organisation de travail, les données chiffrées découlent de l'application du cadre général relatif au temps de travail. Encore faut-il comprendre que ces chiffres déterminent des limites, et non des obligations, hors les 1607 heures annuelles, qui constituent à la fois la limite et l'obligation annuelle et sont le cadre général.

Au-delà de ce cadre commun, les dispositions indiquées constituent, non pas des obligations de travail en temps, mesuré par semaine ou par cycle (système général qui est aussi celui des cadres intégrés), mais des droits opposables et des limites, dans le cadre d'obligations en jours de travail sur une année (système des cadres autonomes).

Faute de compter en heures, nous comptons en effet en jours (c'est le cas, très courant dans les entreprises publiques ou privées, pour tous les « cadres autonomes »), comme le précise l'article 1 de l'arrêté (« (Le) temps de travail est décompté en jours »), sur une base qui résulte en fait de la soustraction, sur l'année entière :

- des dimanches, jours fériés et chômés – qui constituent une base légèrement variable (les jours fériés pouvant coïncider ou non avec des jours ouvrables);
- des jours de « repos », selon les termes de l'arrêté, qui constituent désormais la base fixe.

Les différents éléments de cette « base fixe » sont détaillés à l'article 3 de l'arrêté : 25 jours de congés annuels, 20 jours de réduction du temps de travail, 2 de fractionnement (tenant compte du fait que nous ne prenons pas toutes nos semaines en une seule fois entre mai et octobre, en raison du rythme scolaire), soit **47 jours ouvrés**, auxquels s'ajoutent les jours fériés et chômés en période de congés, ce qui porte le total des jours de repos en période de congés à au moins 50 jours, soit globalement 10 semaines (voir plus loin le maximum de 10 demi-journées par semaine qui confirme le calcul usuel : 5 jours = 1 semaine). Il s'agit bien là de congés reconnus et de vrais jours de repos : nous ne sommes pas, pendant ces congés, à disposition de l'employeur, y compris par téléphone (même si nos responsabilités impliquent l'organisation de liaisons téléphoniques, directes ou indirectes).

L'article 2 de l'arrêté indique les limites en temps qui complètent le décompte en jours. La référence à l'article 3-1 du décret du 25 août 2000 sur le temps de travail précise les « garanties minimales » évoquées : la durée hebdomadaire du travail ne peut excéder, ni 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives ; la durée quotidienne de travail ne peut excéder 10 heures ; le repos hebdomadaire, « comprenant en principe le diman-

che », ne peut être inférieur à 35 heures ; le repos minimum quotidien est de 11 heures ; une pause de 20 minutes est attachée à un temps de travail quotidien atteignant 6 heures. En fixant à 11 heures « l'amplitude maximale de la journée de travail », notre arrêté fixe par ailleurs une limite inférieure à celle du décret (qui prévoit un maximum de 12 heures) ; la limitation à « 10 demi-journées par semaine » de notre service est également en retrait des onze demi-journées possibles (il est vrai, rarement effectives, et en ce cas avec majoration du décompte horaire), qui sont le cas général.

Puisque nous sommes en responsabilité de l'organisation de notre travail, nous devons nous-même veiller (c'est la formule usuelle des conventions collectives pour les cadres autonomes des entreprises) à ne dépasser notamment ni 48 heures par semaine (norme européenne), ni 11 heures d'amplitude journalière pour la journée de travail, ni 10 demi-journées par semaine, ni 10 heures par jour. On constate qu'il s'agit bien d'un maximum à chaque fois, puisqu'il n'est pas possible d'atteindre les trois exigences simultanément, rien n'exclut donc en droit, par exemple, un service sur 9 demi-journées, mais toutes sortes de combinaisons sont possibles dans le respect de la réglementation, et, répétons-le, de l'obligation annuelle des 1607 heures. Toutes ces limites à respecter sont, évidemment, opposables en cas d'exigences abusives (de la part de nos partenaires, mais y compris au sein de l'équipe de direction!) – d'autre part, il est évident que si nous les dépassons de notre propre chef, pour l'intérêt que nous prenons à notre travail ou pour toute raison d'organisation délibérée, nous ne pourrions pas non plus en tirer argument vis-à-vis de notre employeur...

En fonction de tout cela, la rentrée 2007 devrait être celle où les personnels de direction, par établissement, se doteront d'une formule prévisionnelle d'organisation du travail (par exemple sous forme de tableau), pour la semaine, le trimestre et l'année : le principe doit être de respecter le cadre normatif réglementaire, même si nous savons d'avance la probabilité d'adaptations fréquentes. Nous pouvons en prévoir la difficulté, mais c'est désormais notre responsabilité d'assurer la régularité de notre régime de travail, et il en va sans doute de son efficacité aussi bien que de l'obtention de conditions raisonnables d'exercice de notre métier. C'est à partir de là que nous aurons à constater les difficultés, à observer les décalages

et les exceptions, mais aussi à corriger la propension des cadres de responsabilité que nous sommes – parmi d'autres – à en faire parfois trop et parfois mal, donc à définir des priorités, à résister aux sollicitations excessives. Un rapide calcul montre en effet que nous devrions nous en tenir à des semaines d'environ 40 heures (en moyenne) sur 9 à 10 demi-journées...

LA QUESTION DES CONGÉS.

Bien entendu, il y a lieu, pour les absences et congés ponctuels, couverts par le droit de la Fonction Publique, de considérer que les procédures de communication ou de demande s'appliquent aux personnels de direction comme à tous les fonctionnaires : c'est à la fois leur intérêt et la considération normale du service public. Il faut bien considérer aussi que, quand bien même les personnels de direction – et en tout cas le chef d'établissement – deviennent pour eux-mêmes « l'autorité chargée du décompte et de la gestion des congés pris par l'agent », l'inspecteur d'académie ou le recteur n'en perdent pas pour autant leur situation de responsables hiérarchiques et, en ce sens, de « chefs de service ». Il faut compter



sur l'intelligence des uns et des autres pour que l'information et le compte rendu, sans donner lieu à des détails ubuesques, fassent l'objet d'une transmission correcte, dans les cas utiles au bon fonctionnement du service et de la gestion des dossiers professionnels.

Pour le reste, il doit être entendu que les 47 jours de congés doivent être pris réellement, ou sinon reportés (y compris hors vacances scolaires, par exemple pour des adjoints qui ont dû passer plus de temps que prévu, pendant l'été, sur des emplois du temps à faire, défaire ou refaire), sans que, là encore, la programmation nécessaire puisse être entièrement assurée à l'avance. Le bilan des congés pris, dans la mesure où il ne découlera pas d'un tableau officialisé définitivement, dans les délais prescrits, par une autorité hiérarchique, mais relèvera d'une responsabilité des personnels de direction tenant compte de l'organisation de leur travail et de leurs missions, ne peut à cet égard être établi qu'a posteriori.

A cet égard, l'hypothèse d'ouverture de comptes épargne temps individuels (ou de reports de congés hors vacances scolaires) est éclairante: le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 et l'arrêté du 28 juillet 2004, qui en prévoient le dispositif, permettent de recourir au

CET pour y porter « les jours de congés annuels et les jours de réduction du temps de travail non pris au cours de l'année de référence ». Pour les services préétablis, comptabilisés en heures, soumis à un contrôle par pointage ou encadrement direct, le constat s'effectue en situation et les congés sont également déterminés par avance; nous ne pouvons, à ce titre, utiliser de telles dispositions pour compenser nos excédents travaillés et – sauf à réclamer un impossible pointage ou contrôle – c'est l'une des raisons pour lesquelles nous demandons un CET « forfaitaire ». Dans la situation nouvelle, le décompte en jours permet aux personnels de direction, à titre individuel, d'ouvrir un CET « normalement », à charge pour les personnels concernés de rendre compte, évidemment, des congés et jours de RTT effectivement pris ou non pris, même si le constat « définitif » ne peut être fourni qu'en fin de période: le dispositif fonctionne depuis longtemps dans d'autres cadres professionnels analogues, toutes choses égales par ailleurs, par exemple celui des directeurs d'hôpitaux et de leurs adjoints.

LES PERSPECTIVES DE L'ACTION SYNDICALE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL.

L'existence d'un arrêté spécifique détermine des droits professionnels qui sont opposables à notre hiérarchie (y compris devant la juridiction administrative), comme à tous nos partenaires, en particulier les collectivités locales. Mais, comme c'est le cas pour toute la réglementation sociale, les droits ne sont rien si le rapport de forces collectif ne conduit pas à ce qu'ils soient respectés. Le contrôle de ce respect des droits fait partie de l'action syndicale, à tous les niveaux (auprès des IA, des recteurs et du ministère, également auprès des collectivités territoriales), mais aussi le règlement éventuel de difficultés que nous constaterons à l'épreuve de la réalité. Il semble que le ministère ne souhaite pas fixer dans une circulaire l'impossible recensement des cas particuliers; sans doute ne devons-nous pas le souhaiter non plus, l'expérience des circulaires de circonstance, rapidement inadaptées, toujours lacunaires, et parfois inapplicables, faisant supposer qu'elle apporterait plus de problèmes que de solutions, alors que l'arrêté en lui-même est parfaitement clair.

Nous aurons, en vue de l'évaluation prévue chaque année et dans trois ans

– dispositif novateur et à ne pas sous-estimer –, à faire état au nom des personnels des difficultés d'application de ces nouveaux droits. Mais nous aurons peut-être aussi à montrer que les instructions données par notre institution (en termes par exemple de calendriers, de gestion des événements graves, ou de simple charge de travail) ne sont pas compatibles avec le cadre établi. Il est certain que la responsabilité nous revient désormais de faire entrer notre organisation du travail dans le cadre réglementaire et que nous ne pourrions individuellement arguer de dépassement des limites fixées: encore faut-il que la charge de travail imposée ne tende pas, pour tous, à rendre la chose impossible. La question du temps de travail n'est pas seulement celle de la quantification des temps d'activité ou de repos; elle implique aussi la compatibilité entre cette quantification et le service effectif, c'est à dire « le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à des occupations personnelles », d'une part, et les tâches à réaliser ou les missions, d'autre part. A ce titre, il n'est pas certain que nous ne devions pas, par la suite, reposer la question de la compensation et de sa forme (à nouveau pour l'alimentation forfaitaire du CET, la rémunération d'activités complémentaires, ou autre dispositif).

Enfin, nous devons être capables, dans la construction professionnelle dont nous avons fait un aspect important de notre syndicalisme, d'évaluer l'évolution des pratiques d'exercice du métier que le nouveau cadre réglementaire de notre temps de travail (pour la première fois relatif aux personnels de direction spécifiquement, après d'autres il est vrai) autorise et exige. Les discussions que suscite le dispositif montrent que les uns ou les autres, sur le terrain – et pas seulement en fonction des établissements ou des situations – ont des attentes qui sont parfois opposées selon les personnes, voire contradictoires en elles-mêmes (accroître sa responsabilité ou souhaiter un encadrement rapproché, travailler moins ou travailler plus, se situer d'une manière ou d'une autre dans l'encadrement, etc.): c'est aussi l'image d'une diversité que les acquis de la négociation doivent permettre de mieux gérer et respecter, le rappel de la dimension personnelle de notre métier. Il convient désormais de faire vivre l'évolution statutaire que nous avons obtenue, et d'exercer mieux nos missions dans nos établissements et dans le service public: de quoi alimenter la réflexion et l'action syndicales.



Présidentiabiles : propositions tous azimuts pour l'éducation

Le SNPDEN a publié le mois dernier les différentes questions qui ont été adressées aux candidats à la présidence de la République. (Direction 146, page 8).

A ce jour, des réponses lui sont parvenues de la part des candidates de Lutte Ouvrière, des Verts et du Parti Socialiste (cf. principales orientations ci-après). Le syndicat a par ailleurs été reçu par Xavier Darcos pour l'UMP, par Jacques Auxiette pour le PS, et un rendez-vous est fixé début avril avec François Bayrou pour l'UDF.

...

Le rôle de l'Etat est de conduire une politique nationale forte, portant notamment sur les grands objectifs autant quantitatifs (taux de réussite, crédit de formation pour tous...) que qualitatifs (socle de culture commune, niveaux de formation, diplômes, cursus...). L'Etat doit donner aux services déconcentrés et aux collectivités territoriales les moyens d'être des partenaires efficaces de la puissance publique au plus près des populations et des territoires.

Je veux en effet faire de l'Ecole un agent du développement des territoires.

En liaison avec une politique globale de solidarité urbaine, d'équilibre des territoires et de préservation du tissu rural, l'action du gouvernement de gauche permettra de diversifier et d'enrichir l'offre de formation dans les écoles et les établissements situés dans les quartiers populaires et en zone rurale isolée avec la création, dans tous les établissements ou groupes d'établissements concernés, de « pôles d'excellence ».

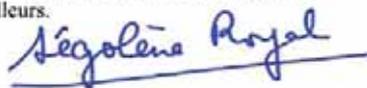
Il faudra également repenser la carte scolaire en fonction des contextes locaux pour supprimer les ghettos scolaires. Une mixité sociale effective, facteur d'équilibre et de diversité scolaires, fait progresser l'ensemble des élèves. L'assouplissement de la carte scolaire sera envisagé par choix concerté proposé aux familles au sein des bassins de formation, s'il facilite ou préserve la mixité sociale. Dans ce cas, il pourrait se faire de façon limitée, par exemple par choix entre 2 établissements si les secteurs scolaires sont très imbriqués, ou si ces établissements, présentant des projets différents, travaillent en réseau pédagogique et éducatif équilibré.

Les établissements scolaires et leurs personnels de direction sont évidemment au cœur de ce projet. La responsabilité des établissements scolaires sera donc valorisée, dans le cadre de projets élaborés et évalués contractuellement.

Je sais qu'un mode de gestion du système éducatif déresponsabilisant, fait d'injonctions et de contrôles a priori, a trop longtemps prévalu. La droite voudrait y substituer un laisser faire inspiré par l'idéologie libérale qui introduirait une concurrence insupportable entre les établissements scolaires. Récusant ces deux approches, je préfère donner de réelles marges de manœuvre aux établissements dans le cadre d'une autonomie reconnue et respectée, mais aussi encadrée et évaluée.

C'est dans le cadre de cette politique que les corps d'inspection et les personnels d'encadrement des établissements verront leur nombre augmenter, leurs conditions de travail facilitées, leurs missions clarifiées. Leur formation sera notamment tournée vers l'expertise et l'animation des équipes et des projets d'établissement, la contractualisation avec les tutelles ministérielle et territoriale, la pratique du partenariat et l'ouverture.

Espérant avoir globalement répondu à vos interrogations, je vous prie de croire, Monsieur le Secrétaire général, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.



Ségolène ROYAL

Monsieur Philippe GUITTET
Secrétaire général du SNPDEN
21, rue Béranger
75003 PARIS

- **Dans les orientations défendues par Lutte Ouvrière**, Arlette Laguiller s'est déclarée « favorable à toutes les mesures qui peuvent permettre aux enfants des milieux populaires d'accéder aux savoirs fondamentaux, développer leur goût d'apprendre, de se cultiver, ainsi que leur sens civique » ; elle s'est dit également favorable à toutes les mesures permettant un renforcement des moyens du service public d'éducation ainsi qu'à « celles pour améliorer l'exercice du métier [de personnel de direction] ».

- **Parmi les principales propositions des Verts**, Dominique Voynet propose la mise en place « d'une nouvelle organisation sur un temps plus long de la vie scolaire, avec l'utilisation des ressources des lieux scolaires » qui passe en particulier par « la création d'un nouveau métier d'assistant d'éducation... un nouveau recrutement et une amélioration de la formation de chefs d'établissement avec un élargissement de leur domaine de compétence hors notation des enseignants. Les responsabilités nouvelles des établissements [...] appellent une professionnalisation nouvelle (relation avec les collectivités, parfois la justice et la police, etc.,

des emplois du temps nouveaux avec renforcement de la vie scolaire) qui ne peuvent se confondre avec l'acte d'enseigner. Il faut donc une clarification des missions des uns et des autres... ».

Dominique Voynet se prononce par ailleurs pour le maintien, voire le renforcement de la carte scolaire « pour assurer une réelle mixité sociale, en l'étendant au secteur privé ». Spécifiquement « pour le second degré, et dans l'attente d'un réaménagement du territoire impliquant une relocalisation de l'habitat et de l'emploi » elle avance la possibilité de « fermeture ou la mise en réseau de certains petits établissements, avec un recours éventuel à l'internat ».

Parmi les propositions mentionnées dans le courrier adressé au SNPDEN, la candidate des Verts s'est également prononcée pour l'attribution des moyens aux établissements selon l'origine sociale des élèves, le développement du sport à l'école, l'ouverture de l'école aux compétences extérieures, la pleine reconnaissance des organisations lycéennes ou encore la création d'un statut de délégué parent permettant une meilleure responsabilisation de ceux-ci et un rééquilibrage du rapport de force au sein des conseils d'école ou des conseils d'administration.

Dominique Voynet a également indiqué vouloir renoncer à toute sélection avant la fin de la seconde, afin que chacun puisse construire son orientation à partir de ce palier, en évoquant une réorganisation et un renforcement du service d'orientation et s'est prononcée contre le redoublement, sauf cas exceptionnel.

• **Les grandes lignes des propositions sur l'éducation de François Bayrou, Ségolène Royal et Nicolas Sarkozy.**

Nous reprenons ci-après la synthèse réalisée par l'UNSA-Éducation le 20 mars à partir des programmes des principaux candidats et de leurs dernières déclarations. Ce document recense les grandes lignes des propositions des trois principaux candidats à l'élection présidentielle sur l'éducation et propose ainsi un éclairage utile permettant une meilleure comparaison des programmes de chacun.

■ **SUR LA CARTE SCOLAIRE**

François Bayrou

- Maintien de la carte scolaire: « sa remise en cause est une faute républicaine ».
- Il faut des parcours d'excellence dans tous les établissements.

Ségolène Royal

- Réviser la carte scolaire pour supprimer les ghettos scolaires, assurer la mixité sociale et constituer des réseaux d'éducation prioritaire.
- « Il va falloir trouver une solution pour intégrer le privé à la réflexion sur la lutte contre l'échec scolaire ».

Nicolas Sarkozy

- « Liberté de choix » par suppression progressive de la carte scolaire.
- Dès la rentrée 2007 les établissements pourront recruter 20 % de leurs effectifs en dehors du secteur.
- Permettre aux parents qui le souhaitent d'inscrire leurs enfants dans un établissement privé sous contrat.

■ **SUR LES MOYENS EN ÉDUCATION**

François Bayrou

- La Nation doit garantir les moyens de l'éducation sur plusieurs années.
- Ces moyens seront subordonnés à la réalisation d'objectifs.

Ségolène Royal

- Tous les postes dont la suppression est prévue à la rentrée 2007 seront rétablis.

Nicolas Sarkozy

- Non remplacement d'un fonctionnaire sur deux (mesure à caractère général).
- Moyens des établissements modulés en fonction des handicaps des élèves et des projets des établissements.

■ **AU SUJET DES ENSEIGNANTS**

François Bayrou

- Liberté pédagogique.
- Abrogation du décret sur les décharges: « On ne peut pas enlever entre 5 et 10 % du salaire d'un enseignant ».

Nicolas Sarkozy

- Liberté pédagogique.
- Évaluation des enseignants sur la base des progrès et des résultats des élèves.

- Revalorisation de leur carrière (négociations dès l'été 2007).
- Ne s'est pas prononcé sur la proposition d'abrogation ou de moratoire du décret modifiant les décharges faite par Xavier Darcos.
- Les enseignants qui voudront travailler plus pourront gagner plus.
- Les gains de productivité qui pourraient être réalisés seront redistribués aux enseignants.
- Instauration d'un système comparable à celui des IPES.

Ségolène Royal

- Liberté pédagogique.
- Organisation des États généraux des enseignants sur le mode participatif.
- Annulation du décret modifiant les décharges des enseignants.
- Pas favorable à la bivalence mais n'y est pas opposée si les enseignants le souhaitent.

■ **SUR LES ENSEIGNEMENTS SCOLAIRES**

François Bayrou

- « Diviser par deux l'échec scolaire et multiplier par deux la réussite scolaire, dans tous les milieux sociaux, particulièrement les moins favorisés, et sur tout le territoire ».
- Hiérarchiser les priorités parmi les multiples missions assignées à l'école.
- Acquisition de la lecture et de l'écriture pour tous les élèves à l'entrée en 6^e; « démarche scientifique et évaluation en 5 années » des méthodes de lecture.
- Soutien scolaire assuré par des enseignants rémunérés pour cela.
- L'éducation artistique doit faire partie du socle commun.
- Création de « classes passerelles » entre les crèches et les maternelles.
- Envoyer les élèves perturbateurs dans « de nouveaux établissements, collèges hors les murs ou internats ».
- Éduquer à la santé à l'école et développer la prévention (1 infirmière par établissement et 1 médecin pour 3 000 élèves).
- Permettre aux écoles de rester ouvertes pendant les vacances.
- Un même pourcentage d'accès aux classes prépas dans tous les établissements.
- Création d'un corps spécifique des AVS dans l'Éducation nationale pour favoriser la scolarisation des élèves handicapés.

Ségolène Royal

- Pas de « réformes inutiles qui désorganisent l'école ».

- Scolarisation obligatoire à 3 ans.
- Soutien scolaire individuel, assuré prioritairement par les professeurs et s'il n'y a pas assez de volontaires par des répétiteurs qui pourront être des étudiants dotés d'une formation.
- Renforcement des moyens de l'éducation prioritaire: limiter à 17 le nombre d'élèves par classe en CP et CE1 dans les ZEP et fixer la dotation aux établissements par élève en difficulté à 25 % de plus que la dotation ordinaire.
- Droit à la scolarisation des élèves en situation de handicap.
- InSCRIPTION de l'éducation artistique et de la pratique artistique à tous les niveaux de la maternelle à l'université.
- Renforcement de la présence adulte dans les établissements.
- Création d'un service public de l'orientation.
- Opposition à l'apprentissage à 14 ans.
- Possibilité de formations en alternance au collège.
- Renforcement de la médecine scolaire et universitaire.
- Création d'internats de proximité dans les quartiers.
- Implantation des classes préparatoires aux grandes écoles dans les quartiers qui en sont dépourvus.
- Opposition à un renforcement de la décentralisation dans l'éducation.

Nicolas Sarkozy

- Autonomie des établissements scolaires.
- Possibilité de projets d'établissement offrant un mi-temps sportif ou artistique.
- Soutien scolaire au sein des établissements.
- Après avoir déclaré « Il faut déposer le bilan des ZEP », proposition de prendre les établissements les plus déshérités et en cinq ans en faire des établissements d'excellence, en mettant moins d'élèves, en donnant plus de moyens et en récompensant par des salaires plus élevés les enseignants les plus expérimentés.
- Amélioration de la scolarisation des enfants handicapés.
- L'orientation doit devenir une pièce centrale du système éducatif.
- Création d'internats de réussite éducative.
- Création d'écoles de la 2^e chance dans tous les départements.
- Formation tout au long de la vie.
- Droit donné aux 5 % des meilleurs élèves de chaque établissement de rejoindre une classe préparatoire aux grandes écoles.

métier

A propos de SIVIS

Michel RICHARD

chef d'établissement à l'attention des autorités académiques.

Nous avons également rappelé notre position quant à la nécessité, pour les recteurs, d'être informés par les chefs d'établissement sans pour autant que cela s'effectue par le biais d'une publication en ligne, toujours susceptible d'être reprise par la presse.

En fin de réunion, le représentant de la DEEP a souligné le fait que tous les EPLE doivent avoir effectué un diagnostic de sécurité et de prévention de la violence.

Une seconde réunion s'est tenue le 16 mars 2007 au ministère de l'Éducation Nationale, sous la présidence de Dominique Antoine en présence de Daniel Vitry, Directeur de la DEEP, et de Marie Martine Boissinot pour la DGESCO. Le secrétaire général a réaffirmé sa volonté d'aboutir rapidement sur ce sujet car l'Éducation nationale ne peut pas rester sans visibilité sur une question aussi sensible. Il a renouvelé le souhait de respecter les termes du relevé de conclusions.

Les débats se sont ensuite engagés sur le fait de savoir s'il y avait nécessité de distinguer le niveau académique du niveau national. Le SNPDEN approuve cette différenciation et a proposé que soit élaboré par le Ministère un cahier des charges délimitant ce qui est demandable de ce qui ne l'est pas, tout en insistant sur le fait qu'il ne doit pas être possible d'agréger des statistiques académiques.

Il apparaît sur ce sujet particulièrement sensible pour les EPLE et les chefs d'établissement que la vigilance soit de mise afin d'éviter le retour d'un SIGNA – BIS dont nous avons pu mesurer tous les inconvénients. Le SNPDEN continuera de porter nos analyses et notre réflexion sur ce point précis en veillant au respect des engagements antérieurs et en contribuant à l'élaboration d'un outil d'usage simple et le plus efficace possible.

Après la publication par un magazine d'informations fin août 2006 d'une liste d'établissements supposés être les « plus violents », le SNPDEN avait immédiatement dénoncé l'usage particulièrement abusif de SIGNA. Compte tenu de ce fait, nous avons donné consigne aux adhérents du SNPDEN de ne plus renseigner SIGNA. Le ministre a pris acte de notre position et a recherché des remèdes pour continuer à recueillir des informations sur les faits de violence commis dans les EPLE.

Une première réunion de présentation de ce nouveau projet appelé SIVIS, Système d'Information et de Vigilance pour les Incidents Scolaires », s'est tenue le lundi 12 février 2007 au ministère de l'Éducation Nationale. Cette réunion a été ouverte par Dominique Antoine, Secrétaire Général accompagné de Jean-Claude Emin représentant de la DEEP et de Marie Martine Boissinot pour la DGESCO. La délégation du SNPDEN était conduite par Philippe Tournier, accompagné de Jean-Claude Lafay et Michel Richard.

Il nous est présenté les trois évolutions importantes par rapport à SIGNA à savoir : se recentrer sur les actes les plus graves, donner des éléments de contexte, préciser les utilisations.

Philippe TOURNIER est intervenu pour rappeler la position du SNPDEN qui estime que SIGNA apporte une amélioration du dispositif précédent, à condition que l'anonymat des données soit protégé, et que l'on retienne le principe de l'échantillonnage représentatif à la place du recensement exhaustif.

Jean-Claude Lafay a rappelé les termes du relevé de conclusions signé avec le ministère qui précise que désormais ne seront recensés que les faits pénalement répréhensibles faisant ipso facto l'objet d'un signalement et les actes ayant rendu nécessaire l'administration de soin. Quant au bilan qualitatif des actes de violences, il sera effectué trimestriellement par le

Collection
LIVRE BLEU

LES PERSONNELS DE DIRECTION



édition 2007



LES PERSONNELS DE DIRECTION

édition 2007

Collection « Livre Bleu »

Réf. 45000B08 - 43 €
308 pages
ISBN 9782866301989

Cette nouvelle version du Livre bleu des personnels de direction, plus que simplement « revue et corrigée », ou même « enrichie » est, dans sa conception comme dans les textes qui la constituent, proprement renouvelée. Le lecteur, notamment personnel de direction, y trouvera la matière, le contenu et les analyses dont il a besoin pour assumer ses fonctions en connaissance

de cause. Il devrait lui être un auxiliaire précieux, peut-être indispensable, toujours source active et intéressante de réflexions personnelles. Il retrouvera pour lui sa place légitime d'ouvrage de référence.

Élaboré par des experts, souvent eux-mêmes des praticiens de l'école, à l'intention de ceux dont on rappelle en permanence qu'ils sont au premier chef, des enseignants et éducateurs, cet ouvrage, qui accompagne le candidat à la fonction de direction comme le stagiaire en formation ou même le titulaire chevronné, en devient en quelque sorte un ouvrage de dialogue entre professionnels. Utilisé largement dans les préparations (des candidats aux fonctions) et les formations (des stagiaires), il prend en réalité la forme d'un instrument d'échanges interactif au sein de la profession. Synthèse dynamique, il est par excellence l'outil du compagnonnage dans ce métier difficile.



Catherine
PETITOT

L'Éducation prioritaire : une ambition pour le service public

Après la crise des banlieues d'octobre 2005 et les annonces répétées de notre Ministère sur la relance de l'éducation prioritaire, la question est plus que jamais d'actualité mais force est de constater que le dispositif global manque de lisibilité et que nombre de questions sont restées en suspens.

Le plan de relance de l'éducation prioritaire s'est concrétisé par une action ciblée autour des 249 réseaux « ambition réussite ». Cette redéfinition de la carte des ZEP sur des critères clairs et transparents nous paraît tout à fait opportune pour garantir une véritable éducation prioritaire qui cible les établissements les plus en difficulté. Mais, dans nombre de ces établissements, cela s'est traduit par une marche forcée à la contractualisation qui ne correspondait pas toujours au niveau de mobilisation des équipes sur le terrain. Et que dire du recrutement des 1 000 enseignants référents ? Il s'est souvent fait au mépris des critères initialement définis. Au cours du conseil supérieur de l'éducation du 9 novembre 2006, nous avons demandé que soit dressé un bilan de ces postes en termes de grade, ancienneté, statut des personnes recrutées mais le ministère s'est contenté de se féliciter de l'atteinte de l'objectif quantitatif sans nous donner de réponse. De plus, les autres établissements EP2 et EP3 restent dans l'expectative.

Dans ce contexte, afin de contribuer à une offre de formation équitable sur l'ensemble du territoire, il paraît incontournable de donner aux établissements, dans le cadre de leur autonomie, des moyens qui tiennent compte directement du niveau social des publics accueillis. Nous réaffirmons que les moyens reçus par les établissements doivent se faire en trois enveloppes : une qui correspond à la structure, la seconde

en fonction du niveau social des élèves accueillis et une, enfin, relative aux projets.

Car c'est dans une dynamique de projet que peut se développer une réelle éducation prioritaire qui s'appuie sur les ressources propres de chaque établissement, notamment sur les équipes, plus que partout ailleurs nous avons besoin de médecin, d'infirmière et d'assistante sociale. Il faut donner à ces établissements les moyens de leur autonomie pour que la contractualisation avec les autorités académiques prenne tout son sens. Mais il faut pour cela se pencher sur la question de la formation initiale et continue des enseignants en particulier sur l'enseignement à des groupes très hétérogènes, sur les pratiques d'évaluation car c'est en mettant le pédagogique au cœur des préoccupations des projets d'éducation prioritaire que nous redonnerons sens aux missions qui sont les nôtres sur l'ensemble du territoire. Il faut également réfléchir à une gestion des ressources humaines qui intègrent ces paramètres.

Le passage de la notion de zone à celle de réseau n'est pas anodine, le réseau privilégie les relations entre les différents acteurs, néanmoins, n'oublions pas que le regroupement géographique de population massivement défavorisée n'est pas le fait de l'école qui reste souvent une des dernières institutions présentes.

La loi d'orientation pour l'avenir de l'école fait souvent référence au parcours individuel de l'élève. Certes il faut s'attacher à ce que chaque élève construise son parcours de formation de façon singulière en fonction de ses capacités, de ses résultats et de ses aspirations. Néanmoins il ne faut pas perdre de vue que la pédagogie se joue de façon collective, que l'élève se vit dans une classe et que nous avons à gérer des groupes. Ces classes et ces groupes, en particulier au moment de l'adolescence, jouent un rôle capital dans le comportement de chaque élève. Le suivi individuel de chacun ne doit donc pas faire perdre de vue la nécessité de projet collectif qui donne sens aux apprentissages et qui fonde le groupe.

De façon plus générale, nous avons dès le CSN de mai 2005 dénoncé le manque d'articulation entre la loi d'orientation sur l'avenir de l'école et les lois de cohésion sociale. Nos craintes étaient justifiées, malgré les dénégations et les bonnes paroles affirmant que nous allions vers une simplification des procédures et une cohérence du système, nous constatons sur le terrain une prolifération des instances et des réunions diverses qui s'y rattachent. Les intervenants se multiplient, posant souvent le problème de la confidentialité des informations échangées et nous avons souvent le sentiment de « sous traiter » à des associations sur

lesquelles nous avons peu de contrôle, pour des interventions que nous pourrions effectuer dans le cadre de nos établissements si nous avions le personnel suffisant (médecin, AS). Ceci n'enlève rien à la qualité des partenariats que nous développons, mais nous devons rester le garant de la réussite de tous les élèves: c'est à l'École d'organiser les actions de remédiation dans le temps scolaire et de coordonner à sa périphérie les accompagnements avec les collectivités territoriales et les associations laïques complémentaires de l'École.

QUELQUES SITES À CONSULTER

Ministère de l'Éducation nationale
www.educationprioritaire.education.fr/

Centre Alain Savary
centre-alain-savary.inrp.fr/CAS/publications/xyzep/xyzep2006-2007/XYZepdossiernb025%20ENTIER.pdf
(cf. ouvrage page 43)

Observatoire des zones prioritaires OZP
(entretien avec Nicolas Renard
Direction N° 135)
www.association-ozp.net/

Ville-Ecole-Intégration
www.cndp.fr/vei

QUEL AVENIR POUR LES ZEP ?

Éditions SUDEL
Collection « Les cahiers du Centre fédéral Henri Aigueperse » - 128 pages



« 25 ans après leur création, les ZEP sont-elles toujours une réponse appropriée pour lutter contre les inégalités en matière de réussite scolaire des jeunes des quartiers en difficulté ? Ont-elles eu un impact favorable sur l'évolution de la pédagogie et des pratiques des enseignants, sur l'organisation des établissements, sur les formations des personnels d'éducation ? Pourquoi n'ont-elles pas fait l'objet d'un pilotage continu et d'une évaluation rigoureuse de leurs résultats en tant que politique publique d'éducation?... ».

L'UNSA-Éducation a tenté d'apporter des réponses à ces questions en publiant cet ouvrage qui regroupe d'une part les résultats d'une grande enquête menée auprès des personnels travaillant en ZEP, en partenariat avec l'Observatoire des zones prioritaires, la Ligue de l'Enseignement et la MGEN, et d'autre part les actes d'un colloque qu'elle a organisé en mars 2006. Une partie est également consacrée aux propositions de la Fédération pour l'éducation prioritaire. Pour l'UNSA Éducation, « les zones d'éducation prioritaire reflètent notre société dans son engagement ou son désengagement pour contrer les inégalités. Une société se juge à l'attention, au soutien qu'elle accorde à celles et à ceux qui sont les plus fragiles. »

Nouvelles perspectives de la formation syndicale

« UNE FORMATION SYNDICALE LARGEMENT INTÉGRÉE À UNE FORMATION AU MÉTIER »



Donatelle
POINTEREAU

Rassembler et être nombreux pour peser toujours plus dans le rapport de force, continuer à être en capacité de faire circuler nos idées pour qu'elles s'imposent. Pour cela notre syndicat doit être en capacité de relever trois défis :

1. Le défi de la poursuite de la construction d'une identité collective commune, qui transcende la diversité des situations de direction.
2. Celui des modalités et objectifs syndicaux de l'accompagnement collectif et individuel

du statut de « cadre autonome » responsable, que le développement de notre profession nous reconnaît enfin.

3. **Celui du renouvellement générationnel à l'intérieur de notre organisation.**

CHANGEMENT DE CULTURE

Depuis un quart de siècle, le syndicalisme connaît un reflux sensible. Les nombreuses interprétations de ce déclin privilégient le changement de contexte économique, social ou culturel. L'accent est mis sur les transformations de l'appareil productif, le chômage, la précarisation de l'emploi. Tous les aspects ont brouillé les repères traditionnels y compris dans notre profession où les situations sont de plus en plus différenciées. La montée de l'individualisme, dévalorisant les engagements collectifs, est également invoquée. Cette évolution apparaît a priori défavorable au syndicalisme et à l'action collective, auxquels aurait succédé le règne du « chacun pour soi ».

Notre mouvement a été largement épargné jusqu'à présent par ce phénomène. Lié au développement de notre profession, celui de notre syndicalisme a toujours su rassembler et maintenir la notion d'unité au cœur de sa doctrine.

Cependant, la différenciation croissante des identités ne doit pas conduire à creuser une distance entre les personnels de direction et entre les adhérents, ni une méfiance quant à l'efficacité du syndicat dans son action pour l'intérêt général. Nous devons maintenir notre capacité de représenter une forme collective (basée sur des principes, des valeurs et des moyens) de pratiquer le métier, de s'organiser et de se définir au delà des situations individuelles, variées et différenciées tout au long de la carrière. Le syndicat était et doit demeurer un acteur de cette construction.

La segmentation ne doit pas fragiliser nos collègues face aux tutelles. Le rôle traditionnel du syndicat dans les organismes nationaux paritaires doit avoir écho dans les territoires sauf à en délégitimer l'efficacité. Relayant et relayée par les interventions nationales, seule la force du collectif dans les académies et les départements peut contrebalancer les éventuelles vulnérabilités individuelles liées à l'évolution du métier et à l'accroissement des responsabilités d'un cadre autonome. **La fonction conseil du syndicat va être,**

dans ce contexte, appelée à se développer considérablement.

Une véritable politique contractuelle articulée avec l'action syndicale nécessite des interlocuteurs avertis et confortés syndicalement, des objets et des lieux de négociations, pour peser, agir, faire avancer, faire aboutir un projet, affirmer l'autonomie de l'EPL. Cette dimension est à prendre en compte notamment auprès des jeunes. Leur approche du syndicalisme est différente, souvent plus distanciée. Leur engagement est parfois multiple et leur implication plus ponctuelle. Nos pratiques syndicales doivent pouvoir s'adapter aussi pour répondre à cette évolution de l'engagement syndical car notre type de syndicalisme et le contexte de décentralisation où l'individu est davantage interpellé, induisent aussi des adhérents, acteurs de la valorisation de notre profession, plus nombreux, et davantage impliqués dans la vie syndicale, en capacité d'étayer leur développement professionnel grâce à l'outil syndical.

ADAPTATION DES PRATIQUES SYNDICALES

Communiquer, informer, former nos adhérents à être **des acteurs avertis** des changements, doit être le souci de notre syndicat en cette période de mutations où se prennent/se déclinent, les décisions, les projets.

Il s'agit aussi en parallèle de former des syndicalistes au plus près des lieux de décision, **c'est à dire renforcer nos réseaux de cadres locaux.**

DÉVELOPPER LA COMMUNICATION

- Entre nous d'abord par une meilleure réactivité et une ligne rédactionnelle efficace, cohérente et repérable en articulant mieux site national et sites académiques, presse nationale et information régionale.
- Avec les tutelles, les partenaires, sur l'ensemble du territoire, au plus près des espaces pertinents et des personnes pertinentes (les commissaires paritaires académiques, les bureaux et secrétaires académiques et départementaux, les CSA, les membres des groupes de contact)
- A l'extérieur, en faisant entendre notre voix et circuler nos positions auprès des media, des syndicats de l'éducation ainsi que sur le plan

international par l'intermédiaire de l'IE et du CSEE.

INVESTIR DANS LA FORMATION: UN EFFORT SANS PRÉCÉDENT

- Auprès des jeunes personnels de direction qui n'ont pas connu la période de construction et abordent le présent sans prendre la mesure des acquis ;
- Auprès des personnels en poste pour leur faire mesurer le changement de culture qui s'opère actuellement dans notre profession ;
- Auprès de tous pour assurer l'accès aux responsabilités de nouveaux cadres et assurer la relève de la génération du baby boom.

Il s'agit aussi de s'interroger sur notre répartition traditionnelle « stages de niveau 1 »/ «stages de niveau 2 » : de fait, les pratiques ont déjà évolué: dans des stages de « niveau 1 » se trouvent des syndiqués expérimentés désireux de se mettre à jour, et à l'inverse, dans des stages de niveau 2 des entrants dans le métier; les académies de Lyon, Clermont et Grenoble ont depuis l'an dernier « mutualisé » leur stage de niveau 1; l'appel aux membres du BN paraît de plus en plus courant, voire jugé nécessaire, pour l'affichage et l'expertise, en appui des SA et membres des CSA. Bref, une structuration paraît souhaitable en même temps qu'une grande adaptabilité. **L'enjeu est aujourd'hui d'une formation syndicale largement intégrée à une formation au métier:** permettre aux stagiaires non seulement de mieux participer à l'action et à la réflexion syndicales, mais aussi **d'être confortés dans leur pratique professionnelle** face à la hiérarchie et à nos divers partenaires, internes et externes, dans cette perspective de « **formation continue** ». Le choix des sujets et des niveaux de sujets, des intervenants et de l'organisation demandent une articulation entre les ressources nationales et académiques.

C'est autour de ces réflexions que travaillera la commission vie syndicale au CSN, afin que notre organisation continue à unir et à défendre l'ensemble de la profession, par la sécurisation de chacun.

Pour que le SNPDEN soit toujours en capacité d'assumer son rôle déterminant dans la promotion, le développement et la défense de notre profession.

Je vous remercie de faire parvenir vos contributions avant le 10 mai 2007.



Pierre
RAFFESTIN

Revitalisation de l'idéal laïque : à propos du projet de charte de la laïcité dans les services publics

Au cours de la dernière décennie, la laïcité qui avait fait l'objet de peu de débat et d'une analyse succincte, a retrouvé une primauté dans le débat public. Des faits précis, comme le développement du communautarisme et l'échec d'une certaine politique d'intégration accompagnés de certaines revendications identitaires ont contribué à cette évolution.

La première loi sur l'application du principe de laïcité dans un service public est celle du 15 mars 2004, concernant les établissements scolaires pour laquelle nous n'avons pas ménagé nos efforts. Aujourd'hui, son application est considérée comme une réussite, même par ceux qui, au départ, affichaient leur scepticisme (Voir le rapport de Hanifa Chérifi, IGEN, de juillet 2005).

A partir de là, l'idée d'une charte de laïcité dans les services publics a fait son chemin. La réflexion s'est amplifiée, le député de Meurthe et Moselle, André Rossinot, a produit un rapport rendu public en septembre 2006. Une mission, pour la production d'un avis, a été confiée au Haut Conseil à l'Intégration, présidé par Blandine Kriegel. Beaucoup de personnalités ont été auditionnées notamment les responsables syndicaux dont Elisabeth David pour l'UNSA. Le Haut Conseil à l'Intégration a remis ses conclusions en janvier 2007.

Ce projet de charte revêt une grande importance. Il n'est pas neutre que ce soit au HCl que cette mission ait été confiée, car elle positionne clairement la laïcité comme instrument de lutte contre les discriminations et notamment celles qui visent les femmes.

Le projet consacre la validité de la loi de 1905, dont plus personne ne semble a priori contester l'utilité, tant pour assurer la cohésion nationale que la cohésion sociale. « *La charte de la laïcité dans les services publics ne saurait être conçue comme un instrument au service d'une quelconque idéologie. Cette charte doit d'abord être pensée comme l'expression concrète d'une valeur fondamentale, valeur qu'on ne saurait isoler des autres principes constitutifs du pacte républicain* ».

Le projet comble l'un des vides du rapport STASI, concernant la protection des agents hospitaliers, et il stipule clairement que « *les usagers des services publics ne peuvent, à raison de leurs convictions, récuser un agent public ou d'autres usagers, ni exiger une adaptation du fonctionnement du service public ou d'un équipement public* ». C'est un progrès considérable. Toutefois, la commission du HCl ne méconnaît pas que cette prescription puisse être à l'origine de litiges avec la mise en œuvre de la loi du 4 mars 2002 (loi Kouchner) relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé, ainsi qu'avec la charte de la personne hospitalisée. La charte rappelle l'arrêt du Conseil d'État du 16 août 2002 qui apporte des garanties aux médecins. Le Conseil d'État a jugé que les médecins ne portaient pas une atteinte grave et manifestement illégale à cette liberté, lorsque après avoir tout mis en œuvre pour convaincre un patient d'accepter les soins indispensables, ils accomplissent dans le but de tenter de le sauver, un acte indispensable à sa survie et proportionné à son état. Mais la vigilance reste de mise.

La charte fixe aux agents publics une stricte obligation déontologique : « *Le port d'aucun signe d'appartenance religieuse ne saurait être toléré dans le cadre du service, tout manquement à cette règle constituant une faute personnelle pouvant faire l'objet de sanctions disciplinaires sous le contrôle du juge administratif.* » Cela peut appuyer l'intervention de personnels de direction vis-à-vis de fonctionnaires dans certaines circonstances.

Si cette obligation est impérative pour les agents, les usagers dans un service public ont une plus grande liberté. Il y aurait sans doute matière à être plus directif sur ce point. Le HCl relève qu'aucun texte ni aucun principe n'est venu fonder un principe général de neutralité applicable aux usagers.

L'importance de ce texte n'est pas contestable, le projet de le joindre à la Constitution doit avoir notre soutien, ce qui ne veut pas dire que nous ne devons pas chercher à l'améliorer. Notamment, le HCl pointe le vide juridique concernant les collaborateurs occasionnels du service public. Cela nous concerne directement notamment pour les parents accompagnant les sorties scolaires. Le HCl évoque aussi un problème très particulier, jamais publiquement présenté, à savoir la recherche « *d'un haut niveau d'exigence quant au respect du principe de neutralité de la part des citoyens tirés au sort pour accomplir leur devoir de jurés du peuple français* », domaine que nous n'avons pas exploré.

La réflexion doit se poursuivre, et notre action doit faire en sorte que ce texte ne reste pas un vœu pieux.

è
t
i
c
i
a
i
l



Paule
BEAUFILS

Le GATS

(en français : AGCS, accord général sur le commerce des services)

Où en sommes-nous ?

C'est l'accord général sur le commerce des services, lequel a été longtemps vécu comme une activité qui relève de la stricte compétence des états.

L'OMC, organisation mondiale du commerce, pousse à l'ouverture des services au marché mais les négociations se sont terminées sur un constat d'échec en juillet 2006. Durant ces négociations, chaque pays devait décider du type de service qui sera inclus dans sa liste d'engagements à l'ouverture au marché, ainsi qu'une liste de secteurs qu'il aimerait voir libéraliser. La libéralisation complète de chaque secteur n'est pas obligatoire.

La critique majeure adressée au GATS est que cet agenda néolibéral prenne le pas sur les décisions démocratiques des états, en entraînant la disparition d'un certain pouvoir régalien des états.

Dans le service d'éducation, l'OMC distingue : le primaire, le secondaire, le supérieur, la formation des adultes et les autres services. Ce document ne s'intéresse ni au primaire ni au secondaire.

L'AGCS couvre tous les services sauf ceux qui relèvent des missions régaliennes de l'État.

Il est beaucoup plus qu'un traité traditionnel de libre échange puisqu'il concerne tous les modes de production des services. C'est à la fois un accord commercial, un accord multilatéral d'investissement et un accord sur la mobilité des travailleurs.

GET ACCORD COMPORTE DE NOMBREUSES OBLIGATIONS :

- tous les pays bénéficient du même régime ;
- la réglementation de chaque pays doit être transparente ;
- le marché est ouvert aux étrangers ;
- le traitement préférentiel national est interdit.

GET ACCORD INCLUT :

- la fourniture de services par des étrangers ;
- la consommation des produits étrangers ;
- le rôle commercial des étrangers ;
- l'entrée d'étrangers pour proposer un service.

LE GATS ET L'ÉDUCATION

L'éducation ne fait pas partie des missions régaliennes de l'État dont la définition est la suivante : tout service qui n'est pas fourni sur une base commerciale et qui n'entre pas en concurrence avec d'autres fournisseurs de service. Si un service public est fourni sur une base commerciale, ou s'il y a d'autres fournisseurs que l'État, il relève de l'AGCS.

Or, dans la plupart des pays, les services publics y compris l'éducation et la formation sont d'ores et déjà financés par des fonds publics et privés et on y trouve des fournisseurs privés et publics.

Dans les négociations qui concernent l'éducation, on distingue 5 secteurs ; l'éducation élémentaire et secondaire (obligatoire et gratuite) ; dans ce sec-

teur on trouve des écoles privées subventionnées par l'État. Ces écoles sont aussi fournisseurs de services payants en formation continue d'adultes. Ces dispositifs rendent floue la frontière entre public et privé et il en résulte que l'éducation peut faire partie des domaines où s'imposent les réglementations de l'AGCS.

En particulier dans les textes de l'AGCS, on appelle enseignement supérieur tout ce qui vient après l'enseignement secondaire, à savoir, l'enseignement supérieur proprement dit menant à des diplômes universitaires, mais aussi l'enseignement technique et professionnel sans oublier la formation continue des adultes. Les autres champs éducatifs comprennent les services d'exams et de certification et les programmes d'échange pour les étudiants.

Pour le moment, l'éducation est le domaine le moins libéralisé dans les négociations de l'AGCS. Sur 149 membres, 47 ont commencé à s'engager dans la libéralisation de l'éducation.

A. QUELS SONT LES DOMAINES DU CHAMP ÉDUCATIF OÙ DES ENGAGEMENTS ONT ÉTÉ PRIS ?

L'enseignement supérieur et d'autres services ont été ciblés par des pays tels que l'Australie, la Nouvelle Zélande et les États-Unis. Ces pays font pression pour que des avancées importantes soient décidées dans le domaine

de l'enseignement supérieur (tout ce qui ne relève pas du domaine de l'obligation scolaire).

L'impact des accords sur les services : il ne s'agit pas seulement d'éliminer les barrières qui gêneraient le commerce et l'investissement mais aussi d'encourager au sein de chaque pays la privatisation, la sous-traitance et la dérégulation des services publics.

Si la formation professionnelle relevait entièrement de l'AGCS, cela concernerait

- la nationalité des formateurs, en particulier l'obligation de recruter un certain nombre de nationaux ou de formateurs immigrés déjà installés dans le pays,
- les restrictions pesant sur les organismes de formation professionnelle, les limitations du nombre de fournisseurs privés de formation professionnelle autorisés à s'installer,
- les réglementations qui favorisent les organismes publics ou à but non-lucratif sur les organismes à visée commerciale,
- les réglementations qui obligent les organismes étrangers de formation à établir des partenariats avec des institutions du pays,
- la réglementation fiscale qui opère des discriminations à l'encontre des étudiants étrangers et à l'encontre des établissements étrangers,
- l'octroi de bourses et d'aides aux seuls nationaux ou immigrés déjà installés,
- l'octroi d'aides publiques aux seuls établissements nationaux ou aux personnes physiques.

L'AGCS peut s'appliquer à la formation professionnelle et à tout le domaine de l'enseignement virtuel (via internet entre autres).

B. L'ENSEIGNEMENT PUBLIC ET L'AGCS

De nombreux pays continuent à affirmer que l'éducation ne relève pas de l'accord ; d'après la définition qui a été donnée plus haut, l'éducation ne relève pas des missions régaliennes des états et donc peut faire partie des négociations du GATS. En effet, les services d'éducation ne sont pas exempts de la notion de commerce ni de concurrence. Aucun système éducatif ne passerait avec succès l'examen suivant : appartient-il ou non aux missions régaliennes d'après les critères définis plus haut ?

Dans la plupart des pays, on trouve des degrés variables de mélange de fonds privés et publics pour financer l'éducation, de la concurrence entre privé et public. En réalité, de nombreux pays ont favorisé la privatisation et la libéralisation des services d'éducation.

De ce point de vue, les écoles publiques entrent en compétition avec les organismes privés à visée commerciale pour s'implanter sur les mêmes créneaux, leur but étant de s'implanter sur « le marché des étudiants ».

Si les services publics d'éducation bénéficient d'avantages (fonds publics, monopole de la collation des grades) qui ne sont pas accessibles à leurs concurrents privés, cela sera source de conflit avec les réglementations de l'AGCS. Dans ce cas, le service public ne pourrait bénéficier d'aucune protection de son gouvernement mais devrait se soumettre entièrement aux réglementations de l'AGCS.

C. QUELLES SONT LES PROPOSITIONS ACTUELLES AU SEIN DE L'AGCS POUR LE SERVICE D'ÉDUCATION ?

A ce jour, 4 pays ont avancé des propositions pour aller plus loin dans la libéralisation de l'éducation : les États-Unis, la Nouvelle-Zélande, l'Australie et le Japon.

La proposition américaine est la plus détaillée et demande que les obstacles à la libéralisation de l'enseignement supérieur et de la formation d'adultes soient levés.

QUELS SONT CES OBSTACLES ?

- un traitement fiscal plus avantageux pour les institutions nationales,
- l'interdiction des institutions étrangères sur le territoire,
- les restrictions au développement des organismes étrangers fournisseurs de cours « en ligne »,
- les exigences particulières dans la circulation des enseignants étrangers.

Les États-Unis ont d'ores et déjà proposé d'assouplir leur propre réglementation dans l'enseignement supérieur et la formation d'adultes. D'autres pays se sont joints à cette proposition : l'Australie et la Nouvelle Zélande, et aussi Taïwan, le Japon et la Malaisie.

Les pays ciblés sont : l'Argentine, le Brésil, le Chili, la Chine, Hong

Kong, l'Inde, l'Indonésie, la Corée, le Mexique, Oman, les Philippines, Singapour, le Pakistan, l'Arabie Saoudite, le Sri Lanka, la Suisse, la Thaïlande, la Turquie et les Émirats Arabes Unis.

Cette action multilatérale constitue une tentative d'indiquer aux pays qui veulent protéger leurs systèmes publics d'éducation qu'ils peuvent le faire mais à la condition expresse de proposer de leur côté des engagements d'offrir des possibilités de libéralisation dans le secteur privé éducatif. Cela pourrait faire peser des risques graves sur le service public.

Si un pays s'engage sur la voie de l'ouverture au marché d'une partie de ses services d'éducation, il pourrait sans s'en rendre compte livrer tout son service d'enseignement supérieur et de formation continue (à l'exclusion de la scolarité obligatoire) au marché et donc se soumettre aux réglementations contraignantes de l'AGCS .

La plupart des gouvernements n'ont pas pris d'engagements particuliers dans le domaine de l'éducation mais sous la pression montante des discussions actuelles, de nombreux pays envisagent de s'engager dans une partie des services d'éducation tout en prévoyant des clauses restrictives à cet engagement dans une autre partie.

Un membre de l'OMC pourrait inscrire dans son engagement des restrictions à l'ouverture du marché et au traitement de ses ressortissants pour se dispenser de mesures qu'il juge non-conformes à son intérêt.

C'est une attitude dangereuse car une fois ces restrictions entérinées par l'OMC, on ne peut les changer sans encourir d'amendes.

En résumé, les restrictions à la libéralisation voulues par un pays :

- doivent être précisément rédigées,
- seront interprétées de façon étroite,
- doivent s'en tenir à la protection de mesures limitées dans le temps, sans préjuger de la souplesse des décisions futures,
- deviendront des cibles dans les négociations en cours,
- ne pourront être modifiées sans compensation.

Il existe des raisons importantes de se préoccuper des menaces que

fait peser l'AGCS sur les services public d'intérêt général, et en particulier l'enseignement. Les protections actuelles sont peu précises et prêtent le flanc à des interprétations contradictoires.

La définition des missions régaliennes des états est très étroite; il aurait fallu que les gouvernements définissent eux-mêmes les services qui dépendent de leur autorité pour que ces services soient protégés des pressions de l'AGCS.

En fait, les négociateurs ont délibérément restreint le champ des missions régaliennes à « des services qui ne sont pas fournis de façon commerciale et n'entrent pas en compétition avec d'autres fournisseurs ». Tout ce qui ne relève pas de ce champ tombe sous le coup des réglementations de l'AGCS. Certains membres de l'OMC exercent des pressions grandissantes pour augmenter la libéralisation des services.

Tout engagement dans la voie de la libéralisation d'un secteur (l'enseignement privé par exemple) risquera d'avoir pour conséquence la libéralisation de tout le champ éducatif.

Les services éducatifs sont très réglementés dans la plupart des pays pour garantir la qualité de l'éducation, la protection des étudiants et le respect des politiques nationales.

La plupart des pays exigent que les organismes de formation soient soumis à l'agrément de l'État pour fonctionner. Ces organismes doivent répondre à des critères de qualité pour avoir l'autorisation de la collation des grades et des diplômes. Si un pays prend des engagements dans le cadre de l'AGCS, il pourrait voir son pouvoir de promulguer et de faire respecter ses lois et procédures restreint.

DEMANDE MULTILATÉRALE PORTANT SUR L'ENSEIGNEMENT PRIVE

La Nouvelle Zélande, l'Australie, Taïwan et la Malaisie souhaitent de nouveaux engagements dans l'enseignement privé.

Ces pays basent leur argumentation sur la possibilité de prendre des engagements dans le secteur privé sans que cela mette en danger le service public. Il suffirait que chaque membre spécifie les mesures qui n'entrent pas dans le cadre des engagements pris vis-à-vis de l'OMC, par exemple les subventions publiques. Ces dispositions devraient être très précisément rédigées et ne concerneraient que l'état actuel du système sans anticipation sur l'avenir sous peine de devoir donner des compensations au GATS.

La raison d'être du GATS est de promouvoir la libéralisation progressive de tous les services; cela signifie qu'une fois qu'un pays a pris des engagements dans l'enseignement privé, des pressions augmenteront lors de futures négociations pour enlever tous les obstacles à la liberté du commerce et pour englober davantage de secteurs de l'éducation.

Les membres de l'OMC doivent examiner de manière critique les conséquences potentielles de tout engagement qui contiendrait des préférences nationales dans l'enseignement privé. Cet engagement ne permet pas qu'un gouvernement traite, de façon différente, fournisseurs publics et privés.

Un engagement à ouvrir complètement au marché l'enseignement privé forcerait de nombreux pays à éliminer des mesures destinées à atteindre des objectifs politiques nationaux légitimes.

De quelles mesures s'agit-il ?

- la limitation du nombre de fournisseurs autorisés,
- les transferts de technologie et les exigences de la recherche,
- des exigences telles que les subventions accordées aux organismes étrangers aient des retombées au plan local.

Les contraintes de l'ouverture au marché empêchent toute limitation du nombre de fournisseurs, c'est-à-dire de monopoles ou d'exclusivité de service. Ainsi la collation des grades qui est réservée à un nombre limité d'institutions est incompatible avec les contraintes liées à l'ouverture au marché.

L'HABILITATION

Dans la mesure où les procédures d'habilitation des fournisseurs sont dénuées de toute discrimination, elles n'enfreignent pas les règles d'ouverture au marché. Pourtant les pays membres doivent être conscients que de nouvelles négociations qui viseraient à mettre en place de nouvelles règles du GATS peuvent avoir des conséquences sur les procédures d'habilitation et donc entraîner d'éventuelles contestations de la part de l'OMC. Il faudrait prouver que ces règles ne sont pas opposées au marché plus qu'il n'est nécessaire pour atteindre des objectifs de politique nationale.

CONCLUSION

Cette demande multilatérale limitée à l'enseignement privé possède une portée très étendue. Elle balayerait les nombreuses mesures prises par les gouvernements dans le secteur de l'enseignement privé et ouvrirait la voie à des engagements plus importants dans le cadre de l'OMC.

Tous les pays mais plus particulièrement les pays en voie de développement demandent de la souplesse pour légiférer en matière éducative de façon à répondre à l'évolution de leurs besoins nationaux.

Nombreux sont les sujets d'inquiétude, les questions sans réponse devant ces nouveaux engagements, et parce que les enjeux sont immenses, tous les membres devraient faire preuve de prudence. Les pays membres ne doivent ni prendre ni rechercher d'engagements dans le domaine de l'éducation.



Laurence
COLIN



Jocelyne
PIONNIER

Compte rendu des journées organisées par l'OCDE les 1^{er} et 2 février 2007 à Bruxelles « Améliorer la direction des établissements scolaires »

Jocelyne Pionnier a suivi les ateliers avec traducteur.

1. Gouvernance et direction des établissements (le 01.02.2007)
2. Formation et perfectionnement professionnel des dirigeants (02.02.2007)

PREMIER ATELIER

Quatre pays se sont exprimés, ont exposé leurs spécificités

- **L'AUSTRALIE** insiste sur plusieurs points :
 - a. Les qualités essentielles d'un directeur : ouverture d'esprit, capacité d'innovation, dévouement
 - b. Le rôle important de la direction dans l'amélioration des résultats des élèves
 - c. L'Etat a investi beaucoup dans la formation des directeurs depuis les années 90 même si cela demeure encore insuffisant. C'est ce qu'ils appellent le programme *leadership*.
- **La FINLANDE** (très attendue par les auditeurs)

La question de leur succès a été posée : « est-ce dû à la bonne gouvernance » ? Plusieurs réponses ont été apportées :

- les directeurs sont responsables de leurs résultats ;
- ils recrutent leurs enseignants donc peuvent choisir les meilleurs (offres d'emploi)
- le niveau de l'enseignement est très élevé ;
- le *leadership* est partagé : les directeurs, mais également les enseignants dans leur classe.

La Finlande précise également que les directeurs sont responsables (« propriétaires ») de leur système d'évaluation et donc confrontés à d'autres. Ils essaient donc de toujours faire mieux.

• La FRANCE

L'Inspectrice Générale insiste sur la tradition de la centralisation, sur le cadre réglementaire, juridique de plus en plus prégnant, soulève les difficultés liées au cloisonnement primaire, secondaire, à la décentralisa-

tion, à l'équilibre peu satisfaisant entre les domaines pédagogique et administratif. Elle reconnaît que les chefs d'établissement devraient avoir plus de pouvoir sur leurs enseignants.

Elle évoque le malaise des chefs d'établissement et leur manifestation du 26 novembre 2006 et termine par le fait qu'ils n'utilisent pas assez l'autonomie dont ils disposent dans leurs établissements.

- **La HOLLANDE** fait état d'une enquête parlementaire menée sur l'impact des réformes entreprises (initiative nouvelle et attendue).

L'autonomie s'est accrue en ce qui concerne la liberté d'enseignement (mais encore insuffisamment puisque le rapporteur parle d'une direction technocratique) et des méthodes d'apprentissage.

Pour les représentants de ce pays, la bonne gouvernance repose sur 3 critères : - l'autonomie, la transparence, la responsabilité (surtout par rapport aux résultats à atteindre)

A l'issue de ces exposés courts, la synthèse pose quatre constats communs :

1. L'importance des impacts externes à l'éducation comme par exemple :

- la tradition nationale en France,
- le rôle des réformes en Australie, Finlande avec le processus de Bologne,
- la demande de plus en plus accrue d'innovation, d'inventivité,
- les différentes traductions de la gouvernance.

2. Malgré les traditions nationales, émergent quelques tendances communes :

- changements rapides voire contradictoires qui génèrent malaise et incertitude,
- normes strictes, draconiennes accrues,
- école et environnement interdépendants (l'école est moins protégée).

3. On observe un niveau accru de complexité (beaucoup de mutations dans un temps très court) :

- un manque de cohérence dans le système : trop de menaces, d'acteurs, d'actions. La question de la maîtrise de cette complexité est posée ; le directeur pourrait jouer ce rôle ;
- la nouvelle conception du *leadership* (être impliqué dans des réseaux, partager les tâches, impliquer des spécialistes extérieurs à l'école).

4. Comment préparer les directeurs à assumer ce nouveau rôle ?

Tous jugent que la préparation traditionnelle, la formation ne suffisent plus, ne correspondent plus aux nouvelles demandes.

Pour terminer, deux questions récurrentes s'imposent :

- comment mesurer l'impact (indirect) du *leadership* sur les apprentissages ?
- comment maintenir un équilibre entre stabilité (demandée, nécessaire à l'école) et accélération dans le temps.

DEUXIÈME ATELIER le lendemain selon le même principe :

Quatre pays s'expriment : L'Irlande du Nord, la Belgique, le Royaume Uni, et la communauté francophone belge.

L'Irlande du Nord annonce d'emblée les changements importants à cause des élections prévues en mars. Elle introduit la notion de *leading, learning* et insiste sur le processus de *mentoring*, de *coaching* (des directeurs sont formés pour aider les autres à se poser les bonnes questions dans leurs pratiques) via le programme dont la qualité est vérifiée.

La Belgique évoque la base de leur système qui est la liberté éducative inscrite dans leur constitution. Elle se traduit entre autres par le choix de l'école par les parents et l'autonomie des conseils d'école quant à leur organisation et au recrutement du principal.

Au Royaume-Uni, l'Etat a beaucoup investi dans le programme de formation (donner des compétences requises aux professeurs pour devenir des directeurs), mais cette formation n'est plus adaptée aujourd'hui. Il faut mettre en place des stratégies plus proches du terrain pour soutenir les directeurs, pour développer des systèmes plus personnalisés et mieux évaluer leur travail. L'intervenant préconise le repérage rapide dans le temps des professeurs qui peuvent devenir des directeurs car le pays est confronté au départ de nombreux directeurs par manque d'opportunité et d'ouverture.

La Belgique (communauté francophone) évoque le contrat pour l'école adopté en 2005, texte fondateur qui définit pour la première fois les missions

du directeur. La réussite pendant la formation initiale est préalable à sa nomination définitive. Le stage dure deux ans, mais pour être admis en stage, il faut qu'un poste se libère.

A l'issue de ces exposés, une synthèse est proposée.

POINTS COMMUNS

- nécessité d'adaptation de la formation à une société qui évolue,
- crise du recrutement,
- préparation pour le poste : il faut attirer, former d'autres personnes que les professeurs.

ACTION À ENVISAGER

- mesurer l'impact de la direction sur les écoles,
- appeler l'importance de l'apprentissage global mais également individuel,
- évaluer les personnes avant et après la formation (comment sélectionner les candidats ?), garantir l'assurance qualité, efficacité.
- reconnaître le coût important des programmes,
- pour briser l'isolement des directeurs, développer les idées de *coaching*, de *mentoring*.

Pour terminer, il est nécessaire d'élaborer une nouvelle conceptualisation du métier en décrivant de façon plus précise un portefeuille de compétences, en rendant le salaire plus attractif, et en donnant au chef d'établissement un pouvoir accru. La formation doit être adaptée par une description des compétences indispensables pour être efficace, pour gérer la complexité du système. Il faut définir les compétences clefs et organiser les programmes en conséquence. Enfin il est nécessaire de décentraliser la gestion.



Bernard
DESLIS

Les revendications des pensionnés, la FGR/FP et le SNPDEN

Cet article a pour but de faire partager aux actifs les préoccupations, revendications et actions des retraités de la Fonction publique engagées fin mars 2007. Il s'appuie notamment sur les informations transmises par les circulaires internes à la FGR/FP et le « Courrier du Retraité », bulletin national de la fédération, que reçoivent les pensionnés syndiqués au SNPDEN et par conséquent à la FGR/FP (article S3 des statuts du SNPDEN). Il complète utilement l'appel aux retraités du SNPDEN lancé par le bureau national du 20 mars 2007.

Comme les actifs, les retraités du SNPDEN ont de nombreux griefs contre les gouvernants actuels et revendiquent légitimement des améliorations de leur situation matérielle et morale.

LA DÉFENSE DU POUVOIR D'ACHAT DES RETRAITÉS

La loi Fillon de 2003 a institué l'indexation des pensions sur l'indice des prix et non en référence aux traitements des actifs. Outre le débat sur la justesse de l'indice INSEE, soumis à caution car il ne reflète pas vraiment le poids des différentes charges des retraités (logement, chauffage, énergie...) il faut ajouter le poids des dépenses de santé sans compter les importantes charges liées aux handicaps. L'assimilation et la péréquation ayant été supprimées par la réforme de 2003, les pensionnés ne peuvent plus bénéficier des avancées des actifs, ce qui était le cas précédemment, même si les retombées, par exemple du Durafour, pour les retraités de l'époque ont parfois laissé un goût amer (4 points seulement au dernier échelon). Il est

indéniable en revanche que la formidable avancée du corps des instituteurs dans les années 1950, s'est accompagnée d'une non-moindre avancée des pensionnés de ce même corps. La circulaire Sarkozy appliquée dans les années 1990 a préparé le terrain pour cet aspect de la loi Fillon et l'indexation des pensions sur l'évolution des prix hors tabac en moyenne annuelle. Dans les trois dernières années, cela n'a pas été pourtant défavorable puisque le relèvement des pensions a été de 2 % en 2005, 1,8 % en 2006 et 2007, bien au-delà de ce qu'ont obtenu les fonctionnaires en matière de pouvoir d'achat.

Pour les traitements des personnels de direction, ce sont finalement les acquis du SNPDEN, en matière statutaire qui ont permis une revalorisation bien réelle par le biais des promotions ou la revalorisation des différentes indemnités.

LES REVENDICATIONS DE LA FGR/FP

La FGR/FP revendique pour l'ensemble des pensionnés du service public,

- le relèvement rapide du minimum de pension (au moins 85 % du SMIC net déjà inscrit dans la loi de 2003)
- la modification du calcul de l'indice des prix qui tienne davantage compte des hausses des produits de première nécessité ou de l'énergie et des différences de revenus.
- la prise en compte de l'évolution des salaires des actifs avec des pensions ajustées sur la valeur du point d'indice.

Les pensionnés du SNPDEN sont, par leur adhésion, membres de la FGR/FP. Le syndicat est représenté à la CE de la FGR/

FP par deux membres éminents (Christiane Singevin et Claude Barratier), à la commission fiscalité par Bernard Deslis. Au niveau local, le secrétaire général Jacques Maurice reconnaît que nombre de sections fonctionnent grâce à l'action de retraités du SNPDEN. Les revendications de la FGR/FP sont donc aussi celles du SNPDEN.

EN MATIÈRE DE FISCALITÉ

La FGR/FP dénonce la dérive inégalitaire de l'impôt et constate qu'au cours des 30 dernières années, l'impôt est transféré :

- des revenus du capital vers ceux des salaires, pensionnés et chômeurs ;
- des entreprises vers les ménages ;
- des contribuables aisés vers les contribuables modestes ou moyens ;
- de l'impôt direct vers l'impôt indirect ;
- de la fiscalité d'État vers la fiscalité locale.

Cette évolution a été accentuée par la réforme de l'impôt de 2006 modifiant le barème et créant le bouclier fiscal.

La FGR/FP considère que l'impôt doit assurer des services publics de qualité et permettre une juste redistribution de la richesse nationale. Elle est attachée à la conception citoyenne de l'impôt et condamne dans cet esprit la retenue à la source.

La FGR/FP dénonce l'évasion et la fraude fiscale qui atteignent des sommes considérables comparables au déficit budgétaire de l'État. Elle estime qu'à revenu égal, les contribuables doivent être taxés de la même façon et dénonce les différences de traitements entre actifs et

retraités, notamment par le plafonnement différencié des 10 % sur les revenus.

La FGR/FP formule par ailleurs des revendications en faveur des personnes âgées hébergées en long séjour et estime qu'un crédit d'impôt au taux de 50 % devrait remplacer l'actuelle réduction d'impôt qui exclut les contribuables modestes ne payant pas l'IRPP.

EN MATIÈRE DE PROTECTION SOCIALE

Le système de santé aujourd'hui trop fondé sur le curatif devrait donner priorité à la prévention. Il devrait garantir l'accès à des soins de qualité à des tarifs opposables et le remboursement de certains médicaments ne devrait pas occasionner de dépenses supplémentaires pour les malades et dégrader ainsi leur pouvoir d'achat.

L'assurance maladie doit être refondée à partir de négociations incluant toutes les forces sociales. Le principe de solidarité, l'extension à des risques nouveaux en particulier à la perte d'autonomie, l'assurance d'accès pour tous à des soins de qualité, modification de l'assiette des prélèvements, la défiscalisation des cotisations mutualistes doivent être à la base de ces négociations.

La gestion de l'assurance maladie par les assurés sociaux doit redevenir la règle avec l'élection d'une majorité d'assurés sociaux dans les conseils d'administration et le gouvernement doit revenir sur les dernières conventions médicales qui privilégient les dépassements d'honoraires par les praticiens.

Le rôle et la place des retraités dans la société doivent être mieux appréciés : le vieillissement de population n'est pas seulement une charge financière puisque les personnes âgées génèrent des emplois et contribuent à développer le lien social.

Seul un service public peut garantir l'égalité de traitement en matière d'interventions auprès des personnes âgées et la prise en charge du risque « perte d'autonomie » par la Sécurité sociale est garante de l'égalité de traitement.

Dans l'attente d'importantes décisions à prendre par le futur gouvernement, il convient :

- de revaloriser l'APA,
- d'améliorer les services à domicile,
- de limiter le coût de l'hébergement en établissement, en réorganisant les tarifs et en améliorant les mesures fiscales.

POUR UNE NOUVELLE LOI SUR LES RETRAITES

Les retraités de la Fonction publique dénoncent avec force les lois du 21 août

2003 et en demandent l'abrogation. Ils sont attachés au maintien de la budgétisation des pensions, véritable traitement continué correspondant aux activités et responsabilités assumées au service de l'État. L'âge légal de la retraite doit rester fixé à 60 ans et l'âge limite à 65 ans.

Les pensionnés et les actifs exigent des pouvoirs publics une renégociation approfondie avec l'ensemble des partenaires sociaux, prélude d'une nouvelle loi rétablissant les principes essentiels du Code des pensions, la péréquation avec les traitements des actifs et l'assimilation lorsqu'une réforme statutaire est décidée pour les actifs du même corps. Dès le début de la nouvelle législature, la FGR/FP demande que les petites pensions soient augmentées de façon significative pour les amener au niveau du SMIC. Pour 25 ans de service, le montant garanti doit être égal à 85 % du minimum de traitement dans la Fonction publique.

Comme le préconise la section académique d'Aix-Marseille, **la revendication prioritaire des pensionnés est la suppression de la décote** qui conduit à la baisse du revenu de remplacement par l'allongement de la durée de cotisations.

Par exemple, pour un fonctionnaire recruté à 27 ans partant en retraite à 60 ans, avec l'indice 658 avec 33 ans de service la pension brute est

- en 2003 : 1953 € avec un taux de remplacement de 66 %
- en 2006 : 1868 € avec un taux de remplacement de 63,45 % et une décote de 0,5 %
- en 2012 : 1680 € avec un taux de remplacement de 60,35 % et une décote de 10,5 %
- en 2020 : 1408 € avec un taux de remplacement de 60,35 % et une décote de 25 %.

La réforme des retraites arrivée à son plein effet induit donc une baisse du montant brut de la pension de plus de 27 % et ce n'est pas le complément apporté par le RAFFP qui comblera la différence !

Les fonctionnaires recrutés dans la Fonction publique devront donc financer eux-mêmes un complément retraite pour assurer le maintien du revenu de remplacement au moment de la liquidation de leur pension.

Une deuxième revendication prioritaire est le rétablissement de la bonification d'un an par enfant pour toutes les femmes fonctionnaires quelle que soit la date à laquelle elles ont eu leurs enfants, les ont adoptés ou élevés, y compris avant leur recrutement.

En effet, la réforme du 21 août 2003 a gravement mis en cause la situation faite aux femmes. Par exemple, pour une femme fonctionnaire, mère de

2 enfants, retraitée en 2006 après 35 années de service.

- sans réforme, le taux de remplacement est de $(35 + 2) \times 2 \% = 74 \%$
- avec la réforme, le taux de remplacement est de $(35 + 2) \times 1,923 \% = 71,15 \%$

...et si ses enfants sont nés avant son recrutement dans la Fonction publique, le taux de remplacement retenu est de $35 \times 1,923 \% = 67,30 \%$

Enfin, la FGR/FP demande l'attribution de la pension de réversion aux couples pacés ou en concubinage notoire et l'indexation du minimum de pension de réversion sur le premier indice de la Fonction publique.

LA NÉCESSAIRE ACTION DES RETRAITÉS

Le SNPDEN qui participe régulièrement à la définition de la plate forme et de la motion revendicative de la FGR/FP partage évidemment ces demandes qui nécessitent des formes d'action appropriées à mettre en place par les sections départementales pendant la dernière semaine de mars et dans l'unité la plus large avec les unions confédérales (UNSA, CGT, CFTD, FO, CFTC, CGC) dans le cadre du pôle des retraités.

Sont proposées aux sections départementales, les formes d'action suivantes :

- communiqués et conférence de presse,
- réunions publiques,
- audiences diverses : préfecture, DISS...,
- rassemblements de retraités et manifestations publiques,
- signature de la pétition de la CES (Confédération Européenne des Syndicats) pour des services publics de qualité accessibles à tous en Europe.

Les réponses du ministère de la Sécurité sociale et des personnes âgées étant actuellement dilatoires ou insuffisantes, la satisfaction des revendications des pensionnés de la Fonction publique passe par leur mobilisation aux côtés des retraités des unions confédérales.

Seule l'action progressive et suivie peut contribuer à la satisfaction des légitimes demandes des retraités, pensionnés et personnes âgées. Le SNPDEN appelle ses syndiqués à participer massivement aux actions impulsées par les sections départementales de la FGR/FP et des UCR et à poursuivre le combat notamment dans le cadre des campagnes électorales (cf. également le texte de l'appel du bureau national des 20 et 21 mars aux retraités).

b r è v e s

PAS D'ÉCOLE, PAS D'AVENIR !

Du 14 au 27 mai 2007 prochains, la Ligue de l'enseignement, en partenariat avec Solidarité Laïque, et avec le soutien du ministère de l'Éducation nationale, organise sa campagne annuelle « Pas d'École, pas d'Avenir ! » en faveur de l'éducation pour tous.

Depuis 2002, cette collecte annuelle dans les écoles publiques françaises permet de financer des projets éducatifs dans une dizaine de pays du monde, qui sont coordonnés par Solidarité Laïque. Cela permet entre autres la construction et la réhabilitation de structures scolaires, la formation d'enseignants, l'achat de fournitures et de livres ou encore la sensibilisation des parents d'élèves...

temps fort de l'éducation à la solidarité internationale dans les établissements scolaires. Elle doit être l'occasion de sensibiliser les élèves sur le thème du droit à l'éducation pour tous dans le monde, sur les problématiques du développement et notamment sur les efforts qu'il reste à faire pour que tous les enfants et tous les jeunes voient ce droit à l'éducation entrer dans les faits. Pour ce faire, des outils pédagogiques sont disponibles sur le site de la campagne : www.pas-decolepasdavenir-qep.org/

Cette sensibilisation peut être menée en collaboration avec les fédérations départementales de la Ligue de l'enseignement, les associations locales, les collectivités... Il suffit pour cela de contacter la fédération de la Ligue de chaque département (www.laligue.org).

dans les lycées et collèges » envoyé à tous les établissements scolaires en 2006, les indices de climat concernant les collèges, lycées professionnels et lycées d'enseignement général et technologique sont à présent disponibles sur internet : www.mgen.fr/mgen/questionnaire/indice.asp.

Le site propose ainsi une série de 15 questions concernant les collèges, 7 concernant les lycées professionnels et 9 les LEGT qui permettent ainsi d'établir un indice prédictif du climat de chaque établissement, indice qui est issu de l'analyse de l'enquête de 182 questions à laquelle ont répondu 1 326 personnels de direction. Cette recherche a consisté à isoler à l'aide de techniques statistiques les facteurs internes à l'établissement qui se révèlent les plus influents sur l'évolution de son climat qu'ils soient d'ordre quantitatif ou qualitatif. Bien entendu, ces indices étant issus de calculs de probabilité, il ne faut pas donner une valeur excessive aux indicateurs mais les considérer comme une aide possible à l'auto-évaluation.

• Baromètre 2007

A la lumière des résultats de l'enquête 2005 concernant le climat scolaire dans les lycées et collèges, qui comportait un baromètre du moral des personnels de direction, la MGEN a jugé par ailleurs nécessaire de lancer en 2007 une seconde vague de questionnement, et d'affiner et de resserrer les champs du baromètre.

Ce dernier est la combinaison de trois types d'enquêtes normalisées : « l'enquête psychosociale et de satisfaction mesurant les besoins et attentes des personnels de direction, l'enquête socioculturelle s'attachant aux valeurs, mentalité, représentation sociale, l'enquête socioorganisationnelle qui évalue l'efficacité de

l'interaction entre les hommes et l'organisation ».

Le questionnaire de ce baromètre sera accessible sur internet fin avril à partir de l'espace *Éducation* du site internet de la MGEN et les résultats de la consultation seront communiqués dans le prochain « Questions Mutuelles ».

• Première convention de partenariat MGEN/Lycée professionnel

Une convention a été signée le 6 mars dernier avec le Lycée Professionnel Vassily Kandinsky de Neuilly sur Marne, un établissement qui délivre deux types de formation l'une médico-sociale, l'autre esthétique-cosmétique.

L'objet de cet accord est

- de favoriser l'accueil des élèves, stagiaires et formateurs, en formation sanitaire et médico-sociale au sein des établissements de MGEN Action Sanitaire et Sociale et MGEN Centres de Santé,
- de participer à la formation initiale et à l'intégration professionnelle des élèves en formation
- d'expérimenter des dispositifs de formation conjointe et d'évaluer mutuellement les pratiques pédagogiques du lycée et de la MGEN.

Cet accord s'inscrit sur un des champs majeurs de la politique de la MGEN, qui est d'une part d'affermir et de développer son caractère de mutuelle professionnelle, d'autre part d'amplifier et de diversifier les actions de proximité avec les acteurs de terrain.

Pour toutes informations complémentaires sur ce type de démarche, contacter l'établissement MGEN de votre région ou Nathalie Nomdedeu au 0140472082 ou nnomdedeu@mgen.fr.



En 2007, l'action est donc reconduite avec la volonté de réaliser plus d'actions dans les pays francophones.

Une collecte sur la voie publique sous la forme de vente de vignettes est donc prévue le 20 mai, ainsi que des collectes dans tous les établissements scolaires français.

Au-delà, la campagne doit être considérée comme un

LES OUTILS DE LA MGEN À DISPOSITION DES COLLÈGES ET LYCÉES

• A propos de l'indice de climat des établissements

Comme annoncé dans l'ouvrage « le climat scolaire

l i v r e s

L'ÉCOLE DOIT-ELLE TOUT FAIRE ?

Revue Administration et Éducation
n° 111 décembre 2006
144 pages



« Face aux enjeux de l'enseignement de masse et d'une société mondialisée de plus en plus complexe, les attentes à l'égard de l'école n'ont cessé de croître et de se diversifier. Pour tenter de répondre partiellement aux propositions des divers partenaires de l'école, le ministère chargé de l'éducation nationale publie chaque année une liste d'activités éducatives à mettre en œuvre par les écoles et les établissements scolaires, soit dans la circulaire de rentrée, soit par divers textes publiés au bulletin officiel de l'éducation nationale tout au long de l'année. A ces sollicitations du ministère s'ajoutent de nombreuses opérations à l'initiative des académies et des partenaires locaux et régionaux... ». Mais, la réponse à cette succession incessante de sollicitations est pratiquement impossible. Et, le constat largement partagé par les divers partenaires de la communauté éducative est celui de la difficulté à y répondre « sans mettre en péril l'équilibre des établissements et le respect des programmes officiels ». Comment intégrer au mieux des demandes de plus en plus diverses dans l'organisation des enseignements et de la vie scolaire ? Comment définir des priorités et opérer des choix ? L'école, peut-elle, doit-elle être la seule institution qui réponde aux nouvelles attentes sociales ? Ne convient-il pas mieux de définir

la complémentarité des rôles des divers partenaires de la communauté éducative pour l'organisation d'une réponse plus cohérente et efficace ?.. Autant de questions qui sont abordées dans cet ouvrage à travers la confrontation de différents points de vue et témoignages d'acteurs du système éducatif.

L'ouvrage propose également un article d'un inspecteur général de l'Éducation nationale, sur la note de vie scolaire, le texte de la conférence d'Anne Barrère (Professeur à Lille-III) réalisée en novembre 2005 et qui analyse les relations entre enseignants et chefs d'établissement, et deux articles sur les bons résultats obtenus par les systèmes éducatifs finlandais et écossais.

REGARDS SUR LA LOLF

Revue Administration et Éducation
n° 113 (n° 1/2007) – février 2007
168 pages



Depuis le premier janvier 2006, l'Éducation nationale est entrée dans l'ère de la loi organique relative aux lois de finances, plus connue sous l'acronyme LOLF. Certains ont vu dans cette nouvelle constitution financière un levier décisif pour la modernisation de l'État, d'autres lui ont attribué nombre de difficultés dont l'Éducation nationale fait l'objet actuellement...

Un an après la mise en œuvre de cette loi, la revue « Administration et Éducation » apporte sa contribution au débat, à travers les interventions de différents acteurs, engagés ou non dans sa mise en œuvre.

Au terme de cette première année d'application, la Revue souligne le travail considérable sur le plan technique notamment, qui a été effectué par les différents acteurs du ministère de l'Éducation nationale.

Reste, comme l'indique Jean Richard Cytermann dans l'introduction, « à réussir l'appropriation de la LOLF et la diffusion de cette culture d'évaluation qu'elle véhicule ».

« La LOLF est un formidable révélateur des insuffisances dans le système d'information. Sa réussite suppose une amélioration fondamentale des modes de pilotage et de dialogue de gestion entre administration centrale, services déconcentrés et établissements du second degré ». C'est cette problématique du pilotage qui est analysée dans les différentes contributions de Jean Richard Cytermann, Dominique Antoine, Jean-Paul de Gaudemar, Bernard Pouliquen, Yannick Tenne (IA de Haute Loire).

Le prochain numéro à paraître de la revue portera sur « Parcours et compétences; les EPLE sont-ils prêts ? ».

QUE VAUT L'ENSEIGNEMENT EN FRANCE ?

Éditions Stock - Christian Forestier, Claude Thélot et Jean-Claude Emin, Mars 2007 - 300 pages



Cet ouvrage rassemble les principales conclusions des travaux et recherches du Haut Conseil de l'Éva-

luation de l'École, instance créée en 2000 sous le ministère de Jack Lang, puis remplacée en 2005 par le Haut Conseil de l'Éducation.

Claude Thélot, concepteur et premier président du HCéé, en expose dans la préface la démarche et le contexte. Selon lui, « *l'évaluation objective n'est pas encore assez développée dans notre pays, ce qui nuit à la qualité du débat public sur l'école mais aussi au pilotage politique. Il en appelle ainsi à plus d'évaluation, à tous les niveaux: celle des pratiques éducatives, des innovations, des résultats, mais aussi celle des personnes, enseignants et chefs d'établissement* ».

Jean Claude Emin présente de son côté les 19 avis émis tout au long de ces sept années de fonctionnement, organisés thématiquement. Quant à Christian Forestier, successeur de Claude Thélot à la tête du HCéé, il dégager les lignes de force à retenir des avis et en fait une analyse politique.

Que penser de l'actuel niveau des élèves? Notre enseignement est-il égalitaire? Combien de jeunes sont en grande difficulté scolaire? Pourquoi le redoublement est-il inefficace? Comment la France se situe-t-elle par rapport aux pays comparables? Qu'est-ce qu'un bon lycée?.. sont autant d'interrogations qui trouvent des éléments de réponses à travers cet ouvrage.

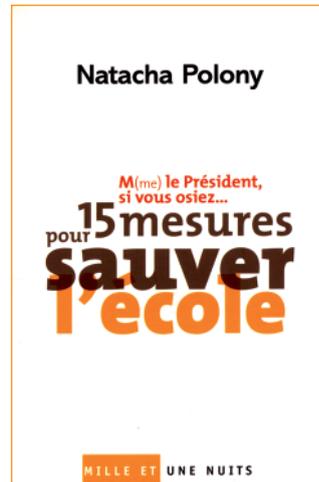
Les auteurs: Christian Forestier, IGEN, a été président d'université, quatre fois recteur, directeur des lycées et collèges puis des enseignements supérieurs, et directeur de cabinet du ministre de l'Éducation nationale. Il a présidé le HCéé de 2003 à 2005.

Conseiller maître à la Cour des comptes, **Claude Thélot** a été successivement directeur de l'Évaluation et de la Prospective au ministère de l'Éducation nationale pendant 7 ans, président du HCéé de 2000 à 2003 et président de la commission du débat national sur l'avenir de l'école.

Jean-Claude Emin, actuellement sous-directeur de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance, a été secrétaire général du HCéé.

M (ME) LE PRÉSIDENT, SI VOUS OSIEZ... 15 MESURES POUR SAUVER L'ÉCOLE

Édition des Mille et une nuits
Natacha Polony – février 2007
160 pages



« *M (me) le Président, vous qui arrivez à l'Élysée dans l'euphorie d'une nouvelle mandature, ne gâchez pas la chance qui nous est offerte à tous. Parez au plus pressé, remédiez à la situation qui affecte et préoccupe l'ensemble des Français, osez prendre une série de mesures pour l'école. Il est temps, non pas de concocter un énième programme, mais de définir le sens de la remise en marche de l'institution scolaire. Vous savez bien que vous ne pouvez, comme vos prédécesseurs, laisser passer cet « état de grâce » qui vous donne la légitimité d'agir. Vous ne pouvez trahir les aspirations des Français. La France, son peuple, l'Histoire ne vous le pardonneraient pas...* ».

C'est ainsi que s'ouvre l'ouvrage de Natacha Polony, journaliste spécialisée en éducation à l'Hebdomadaire *Marianne*, qui adresse aux candidats à la présidentielle un plaidoyer pour l'école républicaine et propose quinze mesures pour sauver l'école. Parmi ses propositions, l'auteur suggère de « *regarder la réalité en face* », en préconisant l'organisation d'un audit indépendant du système; elle propose aussi différentes mesures pour « *sanctuariser l'école* », en établissant par exemple des règles de conduite strictes ou encore en imposant dans le cursus de formation des enseignants une réflexion sur la laïcité comme principe fondateur de l'école. Natacha Polony se prononce également pour le maintien de la carte scolaire, mais contre le collège unique; elle prône l'instauration d'un examen

à l'entrée en sixième et en seconde, la valorisation de l'enseignement professionnel, l'évaluation des enseignants sur leurs résultats, la sélection à l'entrée des facultés ou encore la fermeture des IUFM...

APPRENDRE ET ENSEIGNER EN « MILIEUX DIFFICILES »

INRP – Centre Alain Savary
192 pages



L'Institut National de Recherche Pédagogique publie dans cet ouvrage une sélection d'articles du bulletin « XYZep », un bulletin publié par le Centre Alain Savary et qui accompagne la réflexion des acteurs de l'éducation prioritaire depuis 1997.

Dix ans après, l'ouvrage rassemble une série d'articles toujours d'actualité parus dans divers documents. Sont ainsi présentés 14 dossiers regroupés selon trois grandes questions thématiques: Quelles politiques pour quels élèves? Quelles analyses pour quelles pratiques pédagogiques? Quelles collaborations?

Ces différents articles devraient aider les enseignants et l'ensemble des professionnels concernés à mieux se saisir de la complexité des problèmes d'enseignement et d'apprentissage en « milieux difficiles ».

Le centre Alain Savary a été créé en 1993 au sein de l'INRP, par le Ministère de l'Éducation nationale, avec l'Université Paris 8 et les partenaires de la politique de la ville. C'est un centre national de ressources sur les « pratiques éducatives et sociales en milieux difficiles ».

hommage à marjac

HOMMAGE DE PHILIPPE GUITTET, PRONONCÉ LORS DES OBSÈQUES DE MARCEL

Marcel, je voudrais dire combien ton absence nous pèse déjà comme elle pèse à tous ceux qui t'ont côtoyé dans l'une ou l'autre de tes activités. Marcel, tu étais un militant associatif apprécié dans ta commune de Champagnole; d'autres l'ont rappelé avant moi notamment les musiciens de l'harmonie municipale. Tu étais un élu municipal reconnu et tu as été longtemps premier adjoint ici même. Nous avons écouté le maire actuel de la ville, pourtant ton opposant politique, faire ton éloge.

Les professeurs des collègues dans lesquels tu as été principal ont exprimé leur reconnaissance. Je sais même qu'un élève plusieurs années après, t'avait reconnu et avait exprimé le plaisir d'avoir été ton élève. Anne Berger qui t'avait succédé comme principale dans un collège écrivait: « *Non seulement il avait laissé une situation en parfait état, mais il a aidé et facilité l'intégration de la jeune principale que j'étais* ». Mais, le secrétaire général du SNPDEN que je suis, voudrait surtout saluer le remarquable militant militant syndical, adhérent du syndicat depuis 1983. Avant d'être permanent au siège, tu avais déjà occupé des responsabilités de secrétaire départemental dans le Jura. Lorsque Jean-Jacques Roméro, alors secrétaire général et moi-même, avons proposé ton recrutement au Bureau national, nous savions déjà que nous ne nous trompions pas dans notre suggestion. Nous avons été satisfaits l'un et l'autre au-delà de nos espérances puisque tu es resté huit ans permanent, de 1998 à 2006, quatre ans avec l'un puis quatre ans avec l'autre.

Tu as partagé les responsabilités au siège avec Antoine Rivelli, puis avec Hélène et enfin avec Sylvie Reich. Antoine et Sylvie sont présents aujourd'hui pour t'accompagner. Tu as plongé dans une peine immense celles qui travaillaient sous ta responsabilité au 21 rue Béranger: Joëlle Torres, Sylvie Mugerin et Valérie Faure qui sont également toutes les trois présentes. Tu continuais à venir les voir régulièrement car tu partageais beaucoup de moments forts avec elles trois et avec Sylvie Reich. Tu avais complété ta formation pour pouvoir répondre à toutes les demandes des syndiqués. Ta connaissance du dossier carrière a été très utile pour Rémy Pierrot et moi-même, négociateurs du protocole et du statut en 2000-2001, et pour Jean-Jacques qui finalisait les avancées.

Tu étais toujours disponible pour répondre au téléphone même lorsque tu savais que d'autres tâches urgentes t'attendaient. Dès ton arrivée tu as pris la responsabilité de notre revue « Direction » et tu as lui a donné un nouvel élan et toute la qualité que nous lui connaissons aujourd'hui en collaboration avec Johannes Müller. Tu en étais le rédacteur en chef adjoint mais en fait le véritable rédacteur en chef. Tu savais déterminer les enjeux de la période et donc les articles nécessaires à rédiger, ceux qui devaient les écrire et tu relançais ceux qui risquaient de ralentir la sortie du journal. Bien sûr tu étais attentif à la relecture, et participais à certaines réécritures, sans compter la mise en forme définitive avant le bouclage chez Johannes. Lui aussi est présent aujourd'hui.

Tu avais su entretenir les relations avec la presse que nous avons développées depuis le combat pour la loi sur les signes religieux à l'école. Tu avais su créer un lien essentiel avec l'AEF notamment. Tu étais aussi en charge des relations avec la MGEN qui se sont particulièrement renforcées ces dernières années. Georges Fotinos est présent qui était le plus souvent ton correspondant et était devenu pour toi un proche.

Mais ce qui me marquait c'était ta grande hauteur de vue, ton sens politique et ta loyauté. Mais tu as été plus qu'un permanent, un véritable directeur de cabinet.

Presque chaque matin, nous faisons le point sur les enjeux de la période, sur les textes à écrire, les courriers à envoyer. La pertinence de tes analyses était toujours au rendez-vous.

Lorsque le secrétaire général ou les secrétaires généraux adjoints étaient trop pris dans le quotidien de leurs établissements, tu rédigeais de ta plume alerte les communiqués ou les courriers en direction des secrétaires académiques et départementaux. Souvent, je n'en modifiais aucune ligne car tu avais bien sûr répondu parfaitement à la commande.

Ta disponibilité était totale. Souvent nous conversons tard le soir sur la situation sociale et politique au point que tu fermes le siège certainement au détriment de ta vie de famille.

C'est d'ailleurs, alors que bien sûr, j'aurais souhaité que tu restes, pourquoi je n'ai pas insisté pour que tu poursuives ta mission. Annie, ton épouse, et Rémy ton petit fils m'en auraient voulu.



Cela ne t'a pas empêché de trouver de nouvelles activités : des cours de géopolitique mais aussi de cuisine.

Cela ne t'a pas empêché d'engager un travail de recherche considérable afin de préparer une formation sur nos luttes syndicales en relation avec nos évolutions de carrière.

Les militants qui ont participé au cours du mois de janvier aux formations à Marseille et à Rennes ont été enchantés des prestations de Marcel. La première partie a été publiée dans Direction. Je m'engage à ce que l'on poursuive son travail.

Mais je me souviens aussi et surtout de moments plus personnels, de vacances à la Martinique avec Annie et Marie-Ange à la suite d'une mission syndicale. Nous avons noué à ce moment là de vraies relations d'amitiés.

Marcel, tu resteras présent pour tous les adhérents et militants du SNPDEN ; Anne Berger, Jean-jacques Roméro, Jean-Claude Guimard, Philippe Tournier, Jean Michel Bordes, Bernard Lefèvre, avec ceux que j'ai déjà cités, les représentaient aujourd'hui.

Tu resteras présent pour Annie, Clément, Florent, Dania et Rémy.

Marcel, mon ami tu resteras présent dans ma mémoire et dans mon cœur.

A QUOI CELA TIENT-IL ?

« Où vas-tu Marcel ? », telle était l'interrogation que formulait un membre de la famille, dans un court message poétique et émouvant, à l'issue de la cérémonie du souvenir organisée à Champagnole en l'honneur de Marcel Jacquemard. « Où es-tu maintenant ? », cette question incongrue que nombre de

croyants et incroyants se posent devant un être cher disparu, je me la posais à la sortie de la chambre funéraire où nous avions dit un dernier au revoir à celui que nous ne reverrons plus. Où es-tu, toi, collègue, camarade et ami, avec lequel je devisais tranquillement sur le chemin des jardins du Luxembourg, après la manifestation réussie de novembre ? Nous avons parlé de la retraite, de notre syndicat, des enfants et petits-enfants. Et, si cela n'avait été le temps qui passe et le train qu'il me fallait prendre, nous aurions ainsi parlé longtemps.

Nous ne savons où tu es, mais nous gardons dans nos cœurs des impressions heureuses.

Parce que, à quoi cela tient-il, que certains laissent un souvenir, une trace, plus forts que d'autres ? A un rien sans doute. Marcel était un taiseux. Il pouvait ne rien dire pendant des heures, voire des jours entiers, mais quand il menait à bien un projet, quand il parlait, vous écoutait, vous aidait dans telle ou telle tâche, c'était toujours avec le mot et l'exigence justes, une économie de moyens et de paroles, sans effets de manches. On savait que l'homme était tenace et généreux, attentif aux autres, malgré sa froideur apparente et sa chaleur d'être dissimulée. C'est ce qu'ont dit tous les intervenants à Champagnole, louant en notre ami ses initiatives et les réalisations auxquelles il avait participé dans sa ville dont il fut conseiller municipal, dans les différents collèges qu'il avait dirigés, au Snpden dont il fut l'un des permanents.

Marcel était là, avec nous, au cours de la cérémonie du souvenir, présent par la pensée mais aussi par une photo projetée sur un écran, prise un jour étincelant de printemps ou d'été alors qu'il partait, peut-être vers le siège. Ce voyageur sans bagage, le bras levé, heureux, cela se voyait, n'est plus, mais il restera dans nos mémoires, là où l'on ne meurt jamais tout à fait.

Jean Michel Bordes

MARCEL JACQUEMARD, NOTRE CAMARADE, NOTRE AMI.

Lorsque l'atroce nouvelle est tombée au retour des congés d'hiver : « Marcel est mort » ; ce fut d'abord l'incrédulité, l'impossibilité d'imaginer une chose pareille : Marcel ! nous l'avions rencontré hier, avant hier, à la manifestation du 26 novembre. Il était encore si présent au syndicat ! Le chagrin nous submergea : alors, nous ne verrons plus ce solide jurassien bourré d'humour, ce militant fidèle, actif, disponible dont la plume alerte était lue chaque mois dans notre revue.

Mais aujourd'hui je pense à l'homme, à Annie son épouse, à ses enfants. Je me souviens de notre séjour syndical aux Antilles en 2002, de nos visites aux collègues, aux établissements. Marcel était le dernier parti : encore une photo, encore un au revoir...

Je me souviens le plaisir que nous avons de débattre, d'échanger. Et son humour ! Son indescriptible humour avec cette petite lueur qui s'allumait au coin de l'œil. Un militant sérieux qui ne se prenait pas au sérieux : Marcel connaissait les dossiers, répondait impeccablement à tous les adhérents qui s'adressaient à lui.

Et puis jeudi 8 mars, à Champagnole, dans sa ville, dans une salle des fêtes remplie de visages bouleversés, avec, sur l'écran « la photo à laquelle nous avons échappé » dans le numéro 140 de Direction, nous contemplions un Marcel souriant, agitant la main pour un au revoir provisoire...

Le chagrin nous étreignait, Philippe Guittet peinait à rendre son hommage la voix brisée, c'était impossible d'imaginer la vie sans Marcel. Lui qui respirait la vie.

Marie-Ange Henry, secrétaire académique de Paris



MARCEL, MON AMI, MON FRÈRE

C'est moi qui en 1998 ai eu le bonheur de recruter Marcel pour occuper la difficile fonction de permanent du siège à un moment où le syndicat allait passer la vitesse nouvelle qui allait amener au protocole et au nouveau statut.

Je ne le connaissais pas mais j'ai tout de suite été frappé par la force de ses convictions, par sa hauteur de vue et par ses capacités d'analyse des situations. Ce n'est évidemment que plus tard, dans l'action, pendant les quatre ans où nous avons travaillé ensemble, quotidiennement, que se sont révélées à mes yeux sa disponibilité, sa compétence mais aussi, mais surtout, ses qualités humaines portées au plus haut point.

Il aura été pendant ces quatre ans un conseiller avisé; nos relations quotidiennes ont toujours été pour moi des moments privilégiés; notre connivence était sans faille et ses remarques ont toujours été particulièrement judicieuses. La finesse de son analyse politique, sa connaissance précise du terrain et sa perception toujours avisée de nos adhérents et de nos militants m'ont permis d'agir en pleine connaissance de cause. Sa loyauté inébranlable m'aura été d'un grand secours notamment dans les moments les plus difficiles. Marcel possédait une capacité rare d'ouverture aux autres; il savait écouter son interlocuteur, accepter de sa part agressions verbales ou reproches injustes, sans se départir de son imperturbable sang-froid et de son calme désarmant.

Marcel savait se rendre disponible; disponibilité dans le temps - ses journées étaient fort longues -, disponibilité attentive et bienveillante à l'égard de tous et de chacun. Après mon départ du Bureau National, j'avais gardé des contacts étroits et amicaux avec Marcel. Je l'appelais parfois, souvent - pas assez - pour le seul plaisir de converser et d'échanger avec cet homme d'intelligence et de cœur.

Nous avons perdu un de ces grands militants qui font la force de notre syndicat; je pleure un ami.

Adieu Marcel

Jean Jacques Roméro,
secrétaire général du SNPDEN
de 1996 à 2002

MARCEL

Désolé d'avoir à te le dire, ta dernière plaisanterie, je ne l'ai pas appréciée. Mais alors pas du tout. Pourtant, et je sais que tu choisisais ton public, tu m'as plus d'une fois réjoui par ton humour si particulier. En principe, quand tu allais dire quelque chose de « décalé », ce qui supposait que tu aies eu envie de parler, ton coin de l'œil se fronçait légèrement, tu vouçais de façon imperceptible ton dos, ta phrase commençait alors par une légère respiration, et tu pouvais alors proférer avec aplomb ce que tu avais préparé... en surveillant d'un regard malicieux si ton interlocuteur avait capté ton intention. Je te soupçonne d'ailleurs d'avoir volontairement abusé certains de tes interlocuteurs (j'en fais partie!).

Alors Marcel, non, franchement non : d'ailleurs je n'ose pas te rappeler que nous avons fait un pari sur la présidentielle. Non, je ne te traiterai pas de mauvais perdant. Perdu, oui. Mais perdus, c'est nous tous qui le sommes.

Patrick Falconnier,
coordonnateur des commissaires paritaires

MESSAGE DE JOËL OLIVE, SECRÉTAIRE ACADÉMIQUE DE NICE

L'assemblée générale académique du SNPDEN de Nice réunie le 28 mars 2007 a tenu à rendre hommage à la mémoire de Marcel JACQUEMARD.



Nous avons été bouleversés par l'annonce de la disparition de Marcel. Pour chacun d'entre nous, il incarnait la solidité et la force tranquille. En cas de fortes turbulences dans l'académie, c'est vers lui que nous nous tournions d'abord. Nous avions la certitude de trouver auprès de lui cette écoute et cette compréhension qui témoignaient de son sens aigu de la solidarité. Son calme et son flegme dans les situations critiques contribuaient à permettre à ses interlocuteurs de prendre le recul nécessaire pour traiter les problèmes rationnellement. Avec humour, il savait dédramatiser les situations. Il savait donner avec générosité de son temps pour apporter à chacun aide et soutien.

Nous garderons le souvenir d'un militant chaleureux, portant avec conviction les valeurs qui sont les nôtres. Les adhérents du SNPDEN de NICE transmettent leurs condoléances émues à sa famille ainsi qu'au bureau national et au secrétaire du SNPDEN.

RENCONTRE

Quand un « taiseux » rencontre pour la première fois un « demi taiseux », sur le champ professionnel ses paroles sont courtes, précises, percutantes, ses propos lapidaires mais ici enveloppés par une gestuelle, mains, regards esquisses de sourires qui détonnent et interrogent. C'est ainsi que je me souviens de ma première rencontre avec Marcel. La suite est un long et sporadique apprivoisement réciproque fondé sur un affermissement progressif de la confiance, du respect, de la connaissance et reconnaissance de l'autre. Lente maturation qui nous a conduits voilà moins de trois ans à des échanges téléphoniques et des conversations qui « frisaient » les trois quarts d'heure, au cours desquels nous refaisions l'école, échangeions des « bruits de couloirs » pratiquions l'« exégèse » des textes officiels les plus récents, imaginions les ressorts et pistes d'actions de progrès pour nos établissements, tombions d'accord sur la nécessité vitale de rétablir le lien social sur les principes humanistes... En un mot subrepticement, sans jamais le dire nous étions devenus amis... trop tard.

Merci pour ce grand moment de complicité.
Georges Fotinos.

JEU DE MOT

Voilà un petit jeu avec des mots qui m'ont permis de passer un petit moment encore avec Marcel

Marcel le silencieux accueille au siège
De l'équipe de Besançon bien connu,
dans la bande d'Andreani qu'il est allé rejoindre dans
les nues,
il montre patience et confiance aux nouveaux élus

Marcel le compétent répond au téléphone
Avec calme et diplomatie il dispense ses conseils
auprès de collègues désorientés ou avides de son oreille

Marcel le photographe traque le scoop en plénière.
Il est celui qui oblige à ne pas bavarder,
sur le débat syndical à se concentrer
et à sourire
sans jamais intervenir

Marcel le discret part en retraite
Il résume sa vie d'engagement
par une blague d'antan
et est remercié par notre SG
pour son efficace complicité

Marcel le permanent s'inscrit dans le temps
A toi le SNPDEN reconnaissant

Isabelle Gouleret, secrétaire académique de Lyon

LA POIGNÉE DE MAIN DE MARCEL

Une véritable poignée de main amorcée et prolongée par un regard à déchiffrer calmement : car, cette poignée de main contenait – dans ce geste Ô combien symbolique et authentique – un art de dire l'amitié, avec la conviction appréciée, la sincérité réfléchie, et une forme très digne de pudeur retenue... C'était une poignée de main partagée, accompagnée du sourire où se mêlaient la chaleur de la rencontre, peut-être l'œil du photographe qui avait secrètement deviné notre profil plus expressif... et surtout le plaisir d'un échange clair et simple, le miroir de choix humanistes qui n'éloignaient ni la clairvoyance, ni l'humour, ni la droiture...

Marcel, tu nous faisais ainsi sentir la chance rare de t'avoir pour compagnon de route syndical... de si précieuses années.

Philippe et Marie France MARIE

MARCEL

Il avait le temps... Il avait toujours le temps... Mais cette fois il ne l'a pas pris. Il est parti trop vite, sans un bruit, sans un au revoir, discret comme il était ! Pas le temps de finir ce qu'il avait entrepris auprès de nous, les « filles du siège » : Joëlle, Valérie, et les deux Sylvie. A chacune il réservait estime et amitié. Comme si notre conversation s'était arrêtée au milieu d'une phrase, nous laissant en suspens, en attente. A chacune il apportait sa réflexion, son écoute aussi, son aide. Que de bons moments passés auprès de lui. Sa facétie parfois, son humour souvent, ses petits présents rapportés de Champagnole ou d'ailleurs étaient autant de témoignages d'une amitié simple et partagée, d'une grande générosité, qui rendaient le travail joyeux, et l'équipe active.

Marcel avait le temps ; il fallait montrer patte blanche, s'installer dans son silence, avancer un mot, attendre, attendre encore, et petit à petit le dialogue se construisait, s'étoffait. Dans ce tête à tête que nous avons partagé durant trois ans, il m'a fallu être patiente. Mais que de choses m'aura-t-il appris : homme intègre, discret, portant avec détermination et abnégation les valeurs syndicales et humaines, il montrait le chemin simplement par sa conduite exemplaire, Marcel, notre guide, notre ami. Il a affirmé des convictions comme autant de relais à transmettre et à faire vivre. Il restera dans la mémoire du syndicat, un camarade dévoué et avide de faire progresser la réflexion et l'action collective, l'intérêt de tous, le respect de chacun.

Homme fait de contrastes, un peu bourru parfois dans une première approche, mais si sensible au fond, si attentif aux autres, il ne voulait rien pour lui. Il donnait sans rien attendre en retour. Alors au moment où je suis assise à la place qu'il a occupée durant huit ans au siège, je ne peux m'empêcher d'évoquer notre complicité perdue, et le grand vide laissé par un départ prématuré...

Sylvie Reich

GAMEDE

force 10 sur la Réunion

La réalité que nous venons de vivre tient en quelques chiffres : des vents de plus de 200 kilomètres/heure par endroit, une houle emportant des vagues de plus de 10 mètres et une pluviométrie de plus de 2 mètres dans les Hauts de l'île ; quand on sait que le centre du cyclone est resté à 200 kilomètres de nos côtes, on imagine la puissance du phénomène.

Les dégâts ont été évidemment spectaculaires, surtout du fait des torrents dévalant les montagnes, emportant tout sur leur passage : deux victimes humaines sont à déplorer. Les établissements scolaires ont eux aussi été durement touchés (dégâts des eaux et du vent), et surtout l'accès à ces établissements, que ce soit pour les familles, les élèves ou les personnels est demeuré souvent problématique, voire dangereux.

Les personnels de direction ont eu à gérer, avec leurs responsables de gestion et les personnels TOS, la remise en état des locaux, de façon à permettre l'accueil des élèves dans de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité ; et surtout, en liaison

avec les autorités compétentes (maires, sous préfets, préfet) évaluer si les conditions de sécurité du trajet permettaient cette réouverture.

Le problème s'est posé de façon particulièrement aiguë dans le sud de l'île, véritablement coupé en deux par la chute d'un pont et l'interdiction de circuler sur la moitié intacte : il n'a pas été simple pour nos collègues de tenter de satisfaire à la fois la forte sollicitation de notre hiérarchie en faveur d'une reprise des cours aussi rapide que possible, une fois l'alerte rouge levée, et la pression, voire les « ordres » d'élus locaux particulièrement soucieux de sécurité de leurs administrés et enclins à prolonger la fermeture des établissements.

Il convient aussi de signaler l'effort d'une grande majorité d'enseignants pour rejoindre leur poste, dans des conditions parfois très difficiles ; le retour à la normale s'est effectué finalement assez rapidement, entre le 1^{er} et le 3 mars, malgré des conditions de circulation toujours difficiles.

Claude CARPENTIER,
le secrétaire académique



CELLULE JURIDIQUE DU 29 MARS 2007

En présence de Christine Legay, Philippe Marie, Marcel Peschaire, Bernard Vieilledent et Pascal Bolloré



Bernard
VIELLEDENT

Harcèlement moral au travail

La circulaire n° 2007-047 traite du harcèlement moral au travail, pour la protection, par l'administration, des agents contre de telles pratiques.

L'article 222-33-2 du Code Pénal, inséré par la loi du 17 janvier 2002 prévoit que « le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende ».

Le Code du travail complète à l'article 122-49: « aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de formation professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis (voir article 222-33-2) ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés ».

Il est constaté l'absence de références jurisprudentielles, sauf en matière de harcèlement de nature sexuelle:

- ainsi « procède d'un abus d'autorité le fait, par le gérant d'une société, d'avoir usé de menaces et créé une situation de contrainte dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle de la part de son employée, dont l'avenir

professionnel était manifestement remis en cause si elle ne cédait pas... »

- « ne constitue pas un abus d'autorité par ordres, commandes, contraintes ou pression le fait pour un président d'avoir effleuré les mains d'une salariée, de lui « avoir fait du pied », de lui avoir dit qu'il l'aimait, de lui avoir verbalement proposé de l'embrasser sur la bouche... ces actes n'ont été que de simples signaux sociaux conventionnels ».

Faute d'exemples précis, la circulaire sur le harcèlement moral au travail, éclaire peu sur les comportements prohibés, d'autant qu'elle précise: « le harcèlement moral ne doit pas être confondu ni avec les reproches exprimés par un supérieur hiérarchique sur sa manière de servir lorsque ces derniers sont fondés, ni avec des tensions interpersonnelles épisodiques entre collègues, ni avec un conflit né d'une différence d'approche d'une question d'ordre professionnel. Il doit également être distingué du stress professionnel et de la pression au travail ».

Le référencé de l'article 7 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales stipule que l'incrimination pénale doit être « une norme énoncée avec assez de précision pour permettre au citoyen de régler sa conduite; en s'entourant de conseils bien éclairés, il doit être à même de prévoir, à un degré

raisonnable dans les circonstances de la cause, les conséquences de nature à dériver d'un acte déterminé » (convention européenne des droits de l'Homme).

De même la Chambre Criminelle de la Cour de Cassation, par arrêt du 20 février 2001, a rappelé que « la possibilité pour chacun d'apprécier par avance la légalité de son comportement touchant à l'exercice des libertés essentielles, implique une formulation particulièrement rigoureuse des incriminations et ne saurait résulter que de définitions légales claires et précises ».

La circulaire 2007-047 et l'article du Code du Travail sont des textes d'incrimination pénale particulièrement vagues qui ne permettent pas de savoir de façon précise quels sont les comportements prohibés. « Ainsi, la loi ne définit aucunement les « agissements » qu'elle vise et ce terme peut englober n'importe quels actes positifs ou négatifs, licites ou non, justes ou injustes. Les « droits » auxquels le prévenu est susceptible de porter atteinte ne sont pas plus précisés. Ensuite, la notion de « dignité » est également particulièrement floue. De même, le fait que les agissements puissent avoir pour objet, ou même seulement pour effet, sans aucune intention « de compromettre l'avenir professionnel », sans autre précision, peut recouvrir des situations multiples, impossibles à déterminer à

l'avance » (Bulletin d'Information Droit Européen, janvier 2007).

Le Tribunal de Grande Instance d'Auch, en date du 24 août 2006, a pu définir la nécessité d'une définition légale claire: « il en résulte que les articles 122-49 du Code du Travail et 222-33-2 du Code Pénal n'offrent aucune garantie réelle quant à la prévisibilité des poursuites pénales et, par suite, sont incompatibles avec l'article 7 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, de sorte qu'ils ne peuvent recevoir application ».

On peut relever que la circulaire n° 2007-047 du 27 février 2007, harcèlement moral au travail, de par son caractère généraliste et flou, accentue le sentiment et le risque d'insécurité juridique, et n'autorise pas une « véritable sensibilisation à ce phénomène, à recourir aux moyens juridiques avec discernement ».



Pascal BOLLORÉ

Questions des adhérents

TOS ET ACCOMPAGNEMENT D'UN VOYAGE SCOLAIRE

Dans un département de l'académie de Bordeaux, un collègue souhaitait, pour l'organisation d'un voyage pédagogique à l'étranger d'une durée de 5 jours, associer un personnel TOS, ceci, estimait le Conseil d'administration de l'établissement, en lien avec la mission éducative des TOS reconnue par la loi.

Il a reçu une fin de non recevoir de la part du Directeur Général des services estimant que cela sortait de la mission des TOS (« en aucun cas participer à l'encadrement »). Le collègue s'interroge: avait-il à demander l'autorisation au conseil général, bien que dépositaire de l'autorité fonctionnelle précisée dans la convention entre la collectivité territoriale et l'établissement; quels sont les risques encourus en cas d'accident pendant le voyage ?

La loi 2004-809 du 13 août 2004, relative aux libertés et responsabilités locales, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2005, énumère l'ensemble des compétences transférées par l'État aux collectivités locales.

L'article 82 de la loi, qui modifie l'article L. 213-2 du Code de l'Éducation précise « Le département assure l'accueil, la restauration, l'hébergement ainsi que l'entretien général et technique, à l'exception des missions d'encadrement et de surveillance des élèves, dans les collèges dont il a la charge. »

Ce même article 82, crée, dans le Code de l'Éducation, un article L. 213-2-1 qui dispose: « Le département assure le recrutement et la gestion des personnels techniciens, ouvriers et de service exerçant leurs missions dans les collèges. Ces personnels sont membres de la communauté éducative et concourent directement aux missions du service public de l'éducation nationale dans les conditions fixées à l'article L. 421-23 et à l'article L. 913-1 ». Ce dernier article relevant que « Les per-

sonnels administratifs, techniques, ouvriers, sociaux, de santé et de service sont membres de la communauté éducative. Ils concourent directement aux missions du service public de l'éducation et contribuent à assurer le fonctionnement des établissements et des services de l'éducation nationale. Ils jouent un rôle éducatif en liaison avec les enseignants. Ils contribuent à la qualité de l'accueil et du cadre de vie et assurent la sécurité, le service de restauration, la protection sanitaire et sociale et, dans les internats, l'hébergement des élèves ».

Les fonctions des personnels TOS découlent du cadre des responsabilités transférées aux collectivités, dès lors le « rôle éducatif » est limité à la restauration, la protection sanitaire et sociale et, pour les internats, l'hébergement des élèves. Sont exclus l'encadrement ou la surveillance des élèves qui sortent du champ de compétence des collectivités.

S'agissant de « l'autorité fonctionnelle » évoquée dans la question, rappelons-en le cadre d'exercice, que précisent les alinéas suivants de l'article 82 précité: « Pour l'exercice des compétences incombant à la collectivité de rattachement, le président du conseil général ou régional s'adresse directement au chef d'établissement. Il lui fait connaître les objectifs fixés par la collectivité de rattachement et les moyens que celle-ci alloue à cet effet à l'établissement. Le chef d'établissement est chargé de mettre en œuvre ces objectifs et de rendre compte de l'utilisation de ces moyens. [...]

Une convention passée entre l'établissement et, selon le cas, le conseil général ou le conseil régional précise les modalités d'exercice de leurs compétences respectives. »

Le collègue ne pouvait donc s'abstraire de solliciter l'accord de la collectivité, qui, s'agissant d'une mission n'entrant pas dans le cadre de celles prévues par la loi, pouvait refuser d'y répondre favorablement.

INSTALLATION D'UN DISTRIBUTEUR DE BOISSONS CHAUDES DANS UN LYCÉE

Un collègue nous indique que suite à la demande des élèves (CVL) « il est envisagé d'installer un distributeur de boissons chaudes dans un local fermé; distributeur seulement accessible, par jeton, à des élèves responsables (en petit nombre). Lesdits élèves distribueraient eux-mêmes les boissons à leurs camarades. Ce distributeur ne serait utilisable qu'aux récréations (3 fois par jour) et uniquement par les « responsables ». La loi est-elle ainsi appliquée ou pas? La distribution aux élèves n'est pas directement automatique, mais... »

La loi n° 2004-806 du 9 août 2004 relative à la politique de santé publique, dispose dans son article 30: « Les distributeurs automatiques de boissons et de produits alimentaires payants et accessibles aux élèves sont interdits dans les établissements scolaires à compter du 1^{er} septembre 2005 ». Le fait de faire intervenir des intermédiaires « manuels » entre le distributeur et le consommateur ne modifie pas l'interdiction édictée par la loi.

SIÈGE D'UNE ASSOCIATION D'ÉLÈVES DANS UN EPLE

Un collègue nous écrit: « un groupe de lycéens s'appuyant sur l'article 3-2 du décret 85-924 du 30 août 1985 modifié veut faire autoriser par le conseil d'administration une association dénommée « X. »¹ (affiliée à « X »²) afin qu'elle puisse fonctionner dans l'établissement (disposer d'un panneau d'affichage réservé, avoir un accès payant à la reprographie...) ».

Cette association a déjà été créée suite aux mouvements de l'an dernier (statuts déjà déposés à la sous-préfecture) et elle a actuellement son siège social à l'extérieur de l'établissement. Le chef d'établissement a été destinataire d'une copie des statuts. Notre collègue s'interroge sur les modalités d'exercice de la liberté d'association dans les lycées.

Le décret 85-924 du 30 août 1985 précise dans son article 3-2:

« Dans les lycées, la liberté d'association s'exerce dans les conditions ci-après: Le fonctionnement, à l'intérieur des lycées, d'associations déclarées

qui sont composées d'élèves et, le cas échéant, d'autres membres de la communauté éducative de l'établissement est autorisé par le conseil d'administration, après dépôt auprès du chef d'établissement d'une copie des statuts de l'association, sous réserve que leur objet et leur activité soient compatibles avec les principes du service public de l'enseignement; en particulier, **elles ne peuvent avoir un objet ou une activité de caractère politique ou religieux.**

Ces associations peuvent contribuer à l'exercice du droit d'expression collective des élèves.

Si les activités d'une telle association portent atteinte aux principes rappelés ci-dessus, le chef d'établissement invite le président de l'association à s'y conformer.

En cas de manquement persistant, le chef d'établissement saisit le conseil d'administration qui peut retirer l'autorisation après avis du conseil des délégués pour la vie lycéenne.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux associations créées en application de l'article L. 552-2 du code de l'éducation³.

Dans le cas présent ladite association ne peut être reconnue comme ayant des activités politiques, puisqu'elle est une déclinaison départementale d'une organisation syndicale nationale de lycéens et peut légitimement être définie comme contribuant « à l'exercice du droit d'expression collective des élèves ».

Pendant, le premier alinéa de l'article fait référence, pour que l'autorisation de fonctionnement à l'intérieur de l'établissement soit donnée, à l'appartenance à ce dernier. Or, s'agissant d'un syndicat lycéen départemental, associant des lycéens d'autres établissements, cette condition ne peut être considérée comme étant remplie.

PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

Une collègue attire notre attention sur la contradiction qui apparaît entre le paragraphe 8 – 2 de l'encart relatif aux procédures disciplinaires et la circulaire n° 2000-105 du 11 juillet 2000, en ce qui concerne le « dossier de l'élève ».

Il convient de retenir que « hormis l'exclusion définitive, toute sanction est effacée du dossier administratif de l'élève au bout d'un an ».

La circulaire précise également le cas de figure qui devrait se manifester dans les prochaines semaines ou mois: « Il est rappelé que les lois d'amnistie concernent aussi les sanctions administratives et donc les sanctions disciplinaires prononcées par une autorité administrative. Elles entraînent l'effacement des sanctions prononcées. Les faits commis avant la date qu'elle fixe ne peuvent plus faire l'objet de poursuites disciplinaires. Les sanctions prononcées avant son entrée en vigueur sont regardées comme n'étant pas intervenues, de sorte que si un élève qui a fait l'objet d'une exclusion définitive d'un établissement sollicite une nouvelle inscription, cette demande ne peut être rejetée au motif de ladite sanction à laquelle l'administration ne peut plus faire référence ».

Rappelons cependant que n'entrent pas dans ce champ d'application les actes préparatoires à une décision. Sont considérés comme tels les actes qui ne sont qu'un élément d'une procédure d'élaboration d'une décision finale, dont on ne connaît pas le contenu ni même si celle-ci sera prise in fine. Selon la jurisprudence constante du Conseil d'État, ces actes qui ne font pas grief par eux mêmes, sont insusceptibles de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir. Peuvent évidemment être regardés comme tels les rapports sur lesquels s'est appuyée l'instruction puis la décision du conseil de discipline...

Soulignons enfin la logique de l'amnistie, qui efface les condamnations mais ne fait évidemment pas disparaître les faits eux-mêmes.

1 Nom de l'organisation syndicale lycéenne suivi du numéro du département.

2 Nom de l'organisation nationale

3 L'article L. 552-2 concerne l'association sportive.

ERRATUM: le texte de la dernière chronique juridique intitulé « Collectivité territoriale et autonomie de l'EPL » a été attribué par erreur, il a bien pour auteur Marcel Peschiera.

questions réponses

...des parlementaires

...des ministres

1 VIE PROFESSIONNELLE

**AN (Q) n° 105520
du 3 octobre 2006
(M. Yvan Lachaud):
installation des personnels
de direction (formalités
à remplir en mairie)**

**(Remarque du « copieur »: pour savou-
rer pleinement la réponse, très courte,
faite par le ministre, je crois qu'il est
indispensable de publier exceptionnel-
lement la question)**

M. Yvan Lachaud rappelle à M. le ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche que bien que les collèges et les lycées relèvent, pour ce qui concerne les bâtiments, du département et de la région, le maire reste responsable de la sécurité des établissements au titre des « locaux recevant du public ». Or, il est de plus en plus courant que des chefs d'établissement nouvellement nommés négligent de solliciter un rendez-vous auprès du maire ou de l'adjoint compétent avant la rentrée des classes, afin de prendre le premier contact avec l'autorité à laquelle ils devront éventuellement faire appel en cas d'incident ou d'accident. Nombre de maires ne font la connaissance du principal ou du proviseur (ou de leurs adjoints pour les plus gros établissements) qu'à l'occasion de la première réunion du conseil d'administration, s'ils en sont membres, laquelle intervient plusieurs semaines après la rentrée. Bien entendu, les conseillers généraux élus dans les cantons correspondants et qui ne sont pas maires doivent eux aussi attendre la première réunion du conseil d'administration alors qu'ils sont le relais obligé des demandes formulées par l'établissement auprès du conseil général. L'attitude de certains chefs d'établissement étant difficilement acceptable

tant sur un plan pratique que sur le simple plan de la courtoisie et de la politesse, il lui demande de bien vouloir lui faire connaître quelles instructions il compte donner aux personnels placés sous son autorité afin que, désormais, dès leur nomination à la tête d'un collège ou d'un lycée, ils prennent contact avec le maire de la commune d'implantation, avec le conseiller général du canton s'il n'est pas maire (en ce qui concerne les collèges) et avec les conseillers régionaux (pour les lycées) qui siègent au conseil d'administration.

Réponse (JO du 27 février 2007 page 2168): au cours de leur formation initiale et continue, l'attention des chefs d'établissement est appelée sur la nécessité de prendre contact avec les autorités locales dès leur nomination et d'entretenir avec celles-ci de bonnes relations. Il appartient ensuite à chacun d'eux d'apprécier quelles sont les meilleures conditions pour prendre contact avec ces autorités.

4 VIE DES ÉTABLISSEMENTS

**AN (Q) n° 112629
du 12 décembre 2006
(M. Étienne Mourut): prise
en compte de la note de vie
scolaire dans le brevet des
collèges**

Réponse (JO du 13 mars 2007 page 2681): l'article L. 332-6 du code de l'éducation, dans sa version issue de la loi du 23 avril 2005 d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école dispose que le diplôme national du brevet « comporte une note de vie scolaire ». Cette note est attribuée en fonction des deux critères mentionnés à l'article 1^{er} de l'arrêté du 10 mai 2006 relatif aux conditions d'attribution d'une note de vie

scolaire: l'assiduité de l'élève et le respect des dispositions du règlement intérieur. L'un comme l'autre de ces critères correspond à des obligations de l'élève qui s'inscrivent dans un cadre légal et réglementaire. Il s'agit de règles clairement établies et qui sont les mêmes pour tous les élèves de l'établissement. L'attitude observée à l'égard de ces règles permet d'évaluer le comportement civique et responsable de chaque élève ce qui correspond à l'objectif de la note de vie scolaire. L'attribution de cette note contribue effectivement à renforcer la sécurité dans les établissements. L'article 3 du décret n° 85-924 du 30 août 1985 relatif aux établissements publics locaux d'enseignement prévoit en effet que le règlement intérieur « détermine [...] les modalités selon lesquelles sont mis en application [...] les garanties de protection contre toute agression physique ou morale et le devoir qui en découle pour chacun de n'user d'aucune violence ». Par ailleurs, l'engagement de l'élève peut donner lieu, éventuellement, à l'attribution de points supplémentaires, en fonction de deux éléments: la participation de l'élève à la vie de l'établissement et aux activités qu'il organise; l'obtention de l'attestation de sécurité routière (ASS) ou de l'attestation de formation aux premiers secours (AFPS). Les critères de notation sont donc fixés avec précision. Ils garantissent l'application pleine et entière du nouveau dispositif et une prise en compte effective de la note de vie scolaire, pour la délivrance du diplôme national du brevet. L'article 3 de l'arrêté du 10 mai 2006 prévoit que la note est attribuée par le chef d'établissement, sur proposition du conseiller principal d'éducation et du professeur principal – lequel doit consulter, au préalable, « les membres de l'équipe pédagogique de la classe ». L'article 32 du décret n° 85-924 du 30 août 1985 rela-

tif aux établissements publics locaux d'enseignement précise que « les équipes pédagogiques sont chargées des relations avec les familles et les élèves et travaillent en collaboration avec d'autres personnels, notamment les personnels d'éducation et d'orientation ». Les parents d'élèves ont ainsi la possibilité de se faire entendre auprès des enseignants et du conseiller principal d'éducation. L'article 3 de l'arrêté du 10 mai 2006 prévoit en outre que la note est communiquée au conseil de classe – lequel se réunit au moins trois fois par an, en fin de trimestre. Cette disposition permet aux parents d'élèves d'entamer, par la voie de leurs délégués, un dialogue avec les enseignants mais aussi avec les personnels d'éducation et d'orientation. L'article 33 du décret du 30 août 1985 prévoit en effet que le conseil de classe examine le déroulement de la scolarité de chaque élève « en prenant en compte l'ensemble des éléments d'ordre éducatif [...] apporté par ses membres ». La note de vie scolaire est un élément parmi d'autres, de l'évaluation continue des élèves. La mise en œuvre de cette mesure fait effectivement l'objet d'un suivi et d'une évaluation qui a été confiée à l'inspection générale de l'éducation nationale « établissement et vie scolaire ».

8 FORMATION CONTINUE - GRETA

**AN (Q) n° 104035
du 19 septembre 2006
(M. Pierre Lasbordes): statut
du personnel des GRETA**

Réponse (JO du 20 février 2007 page 1838): les dispositions de l'article 8 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 sont totalement indépendantes de celles qu'introduit la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diver-

31 STATISTIQUES DIVERSES

AN (Q) n° 112042 du 5 décembre 2006 : M. Léonce Déprez demande à M. le ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche de présenter un état des dates de prise de fonction des recteurs actuels dans chacune des académies. Un récent rapport de l'inspection générale de l'éducation nationale a souligné les résultats « alarmants » dans l'enseignement public dans la région Nord-Pas-de-Calais, mettant en cause la succession trop rapide des recteurs qui a « évidemment nui à la continuité et à la lisibilité du pilotage académique ». D'autres constatations accablantes méritent attention. Pour contribuer aux analyses et

aux réformes, un bilan des nominations des recteurs par académie serait un élément déterminant de réflexion.

Réponse (JO du 20 février 2007 page 1865) : les dates de prises de fonction des recteurs en place sont les suivantes :

(Les écarts correspondent à des intérimaires de SG Guadeloupe - Guyane - Martinique depuis la création.)

Le rapport conjoint IGEN/IGAENR 2006-0052 de juillet 2006 sur l'évaluation de l'enseignement dans l'académie de Lille fait apparaître que les résultats de cette académie n'évoluent pas de manière positive depuis 1999-2000 et avance que l'une des causes possibles de cette évolution pourrait être la rotation des recteurs. Le recteur actuel a pris ses fonctions le 13 juillet 2006 et inscrit son action dans la continuité que permet le projet académique.

à suivre...

Christiane SINGEVIN



ses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique. Celle-ci limite à six ans la durée maximale d'emploi par contrat à durée déterminée applicable aux agents recrutés au titre de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984. Au-delà, la reconduction éventuelle ne peut se faire que par décision expresse et pour une durée indéterminée. Seuls les agents de catégorie A peuvent être recrutés à ce titre. Le recrutement des agents contractuels de catégorie B et C doit se référer aux dispositions de l'article 6-1 de la loi du 11 janvier 1984 (besoin permanent à temps incomplet

d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet) ou de son article 6-2 (besoin saisonnier ou occasionnel, limité respectivement à dix mois ou six mois par an). Le contrat conclu au titre de l'article 6-1 peut être à durée indéterminée, en application de l'article 6 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986. Par ailleurs, le projet de loi de modernisation de la fonction publique prévoit d'adapter les modalités d'organisation des concours et des examens professionnels, en ouvrant la possibilité d'utiliser les acquis de l'expérience comme critères de sélection.

BILAN DES RECTEURS PAR ACADÉMIE

	1 ^{ER} RECTEUR		2 ^E RECTEUR		3 ^E RECTEUR		RECTEUR EN FONCTION	
Aix-Marseille	19/03/1998	28/06/2000	29/06/2000	31/07/2002	01/08/2002	15/07/2004	16/07/2004	31/12/2006
Amiens	14/10/1993	22/08/1995	23/08/1995	03/07/2002	01/08/2002	15/07/2004	16/07/2004	31/12/2006
Besançon	14/10/1993	21/06/1995	03/08/1995	23/06/1999	24/06/1999	11/12/2002	12/12/2002	31/12/2006
Bordeaux	29/06/2000	29/06/2000	29/06/2001	12/07/2001	09/05/2002	04/07/2002	15/07/2004	31/12/2006
Caen	28/08/1997	04/07/2001	05/07/2001	15/07/2004	16/07/2004	12/07/2006	13/07/2006	31/12/2006
Clermont-Ferrand	22/06/1995	23/06/1999	24/06/1999	28/11/2000	29/11/2000	15/07/2004	16/07/2004	31/12/2006
Corse	18/09/1997	02/06/1998	03/06/1998	25/09/2002	26/09/2002	12/01/2006	09/02/2006	31/12/2006
Créteil	13/05/1996	05/05/1998	06/05/1998	28/06/2000	29/06/2000	20/07/2003	21/07/2003	31/12/2006
Dijon	12/01/1989	13/10/1993	14/10/1993	20/07/2003	21/07/2003	19/07/2005	20/07/2005	31/12/2006
Grenoble	20/01/2000	04/07/2001	05/07/2001	30/12/2003	31/12/2003	19/07/2005	20/07/2005	31/12/2006
Guadeloupe			03/01/1997	20/07/2003	21/07/2003	19/07/2005	20/07/2005	31/12/2006
Guyane	03/01/1997	17/07/2000	18/07/2000	15/07/2004	16/07/2004	12/10/2006	24/10/2006	31/12/2006
Martinique	25/09/1997	28/06/2000	29/06/2000	30/12/2003	31/12/2003	12/07/2006	13/07/2006	31/12/2006
La Réunion	31/10/2002	20/04/2003	21/07/2003	06/03/2005	07/03/2005	10/01/2006	13/01/2006	31/12/2006
Lille	31/10/2002	15/07/2004	16/07/2004	23/06/2005	20/07/2005	12/07/2006	13/07/2006	31/12/2006
Limoges	08/08/1996	24/09/1997	25/09/1997	03/05/2000	21/06/2000	13/02/2005	13/02/2005	31/12/2006
Lyon	01/04/1980	03/03/1991	04/03/1991	19/01/2000	20/01/2000	03/07/2002	04/07/2002	31/12/2006
Montpellier	18/09/1997	24/11/1998	25/11/1998	28/06/2000	29/06/2000	15/07/2004	16/07/2004	31/12/2006
Nancy-Metz	23/11/1992	29/07/1997	30/07/1997	30/10/2002	31/10/2002	15/07/2004	16/07/2004	31/12/2006
Nantes	25/11/0998	07/12/1999	08/12/1999	03/07/2002	04/07/2002	12/07/2006	13/07/2006	31/12/2006
Nice	06/05/1998	28/11/2000	29/11/2000	20/07/2003	21/07/2003	19/07/2005	20/07/2005	31/12/2006
Orléans-Tours	12/06/1996	17/07/2000	18/07/2000	15/07/2004	16/07/2004	19/07/2005	20/07/2005	31/12/2006
Paris	13/12/1982	16/01/1989	17/01/1989	03/05/1998	04/03/1998	11/12/2002	12/12/2002	31/12/2006
Poitiers	05/11/1997	27/03/2001	28/03/2001	23/10/2002	24/10/2002	14/04/2004	15/04/2004	31/12/2006
Reims	24/07/1995	24/11/1998	25/11/1998	28/06/2000	29/06/2000	20/07/2003	21/07/2003	31/12/2006
Rennes	30/07/1997	28/06/2000	29/06/2000	19/07/2005	20/07/2005	12/07/2006	13/07/2006	31/12/2006
Rouen	14/10/1993	18/01/1996	18/01/1996	30/10/2002	31/10/2002	19/07/2005	20/07/2005	31/12/2006
Strasbourg	04/02/1991	17/09/1997	18/09/1997	28/06/2000	29/06/2000	11/12/2002	12/12/2002	31/12/2006
Toulouse	22/04/1992	17/09/1997	18/09/1997	03/05/2000	04/05/2000	06/03/2005	07/03/2005	31/12/2006
Versailles	24/11/1991	04/01/1998	05/01/1998	03/05/2000	04/05/2000	13/05/2004	14/05/2004	31/12/2006

L'envol



Photo de Philippe Simon

Nos peines

Nous avons appris avec peine le décès de :

- Marcel JACQUEMARD, principal honoraire et secrétaire permanent au siège du SNPDEN, PARIS
- Robert MICHEL, principal honoraire, PORNIC
- Gilbert PRADEILLE, principal honoraire de collège, MARGUERITTES
- Adrien REGAD, principal honoraire du collège Léon Cornas, VILLARS LES DOMBES

Nous nous associons au deuil de leurs familles.