

195 - février 2012

direction

2/10

les personnels de direction de l'éducation nationale

ASSEMBLÉE NATIONALE

**Budget 2012 :
durant les travaux,
la vente continue !**

snp
den

UNSA

syndicat national des personnels de direction de l'éducation

CSN

SNPDEN
21 RUE BÉRANGER
75003 PARIS
TÉL. : 01 49 96 66 66
FAX : 01 49 96 66 69
MÉL : siege@snpden.net

Directeur de la Publication
PHILIPPE TOURNIER
Rédactrice en chef
FLORENCE DELANNOY
Rédactrice en chef adjointe
ISABELLE POUSSARD

Commission pédagogie:
ISABELLE BOURHIS
Commission vie syndicale:
JOËL OLIVE

Commission métier:
PASCAL BOLLORÉ

Commission carrière:
PHILIPPE VINCENT

Sous-commission retraités:
PHILIPPE GIRARDY

Conception/Réalisation
JOHANNES MÜLLER

Crédit photographique :
SNPDEN

Publicité
ESPACE M.

TÉL. 04 92 38 15 55

Chef de Publicité

FABRICE MAURO

Impression

IMPRIMERIE SIC,

PARC D'ACTIVITÉS DU BEL AIR

8 AVENUE JOSEPH PAXTON

77607 MARNE LA VALLÉE CDX 3

TEL. : 01 64 12 41 24

DIRECTION – ISSN 1151-2911

COMMISSION PARITAIRE DE

PUBLICATIONS ET AGENCE

DE PRESSE 0314 S 08103

DIRECTION N° 195

MIS SOUS PRESSE

LE 16 JANVIER 2012

Abonnement

100 € (10 NUMÉROS)

PRIX DU NUMÉRO : 10 €

Les articles, hormis les textes d'orientation votés par les instances syndicales, sont de libres contributions au débat syndical qui ne sont pas nécessairement les positions arrêtées par le SNPDEN.

INDEX DES ANNONCEURS

INCB	2
INDEX ÉDUCATION	4, 5
OKI	9
ALISE	76

Toute reproduction, représentation, traduction ou adaptation, qu'elle soit partielle ou intégrale, quel qu'en soit le procédé, le support ou le média, est strictement interdite sans autorisation écrite du SNPDEN, sauf dans les cas prévus par l'article L.122-5 du Code de la propriété intellectuelle.

sommaire

6 ÉDITO

8 ACTUALITÉS

Le SNPDEN dans les médias

Actualités

Agenda

Poste de permanent à pourvoir

15 CARRIÈRE

CAPN « promotions » 2012

Carrière : les pistes de réflexion en vue du congrès de Lille

Lexique retraites

22 MÉTIER

La BEE et son nouvel environnement : le test

24 ÉDUCATION ET PÉDAGOGIE

Une classe de 6^e sans notes

Bandes, groupes d'adolescents : ce que les mots veulent dire

Les représentations des filles et des garçons à l'école : entre déconstructions et reconstructions ? (2/4)

32 VIE SYNDICALE

CSN

Le congrès de Lille : un moment crucial pour faire vivre la démocratie syndicale

CTM : le SNPDEN permet l'évaluation des chefs d'établissement-adjoints par l'IA ou le recteur

Du nouveau en Nouvelle-Calédonie. 1^{er} janvier 2012 : naissance de l'école néocalédonienne

Le système éducatif sénégalais

Tribune libre

67 CHRONIQUE JURIDIQUE

Ce que recouvre le document unique

Veille juridique

• *Modalités d'information des représentants légaux sur les résultats scolaires de leur enfant*

• *Conseil d'administration : les membres suppléants*

• *La réforme de la formation des enseignants (suite)*

• *Une réponse ministérielle « épinglée » à ne pas suivre*

Questions des parlementaires, réponses des ministres

74 DERNIERS OUVRAGES REÇUS

75 RÉTRO



Philippe
TOURNIER

Durant les travaux, la vente continue !

Secrétaire général

Le débat autour des finances publiques est-il celui de la rationalité et du pragmatisme ? Non : c'est celui de l'idéologie et du dogmatisme

À la fin 2011, des abribus étaient couverts d'affiches éditées par une profession qui rappelait que la baisse de la TVA qui la concernait lui avait permis de ne pas supprimer (momentanément) 80.000 emplois et qui prenait à témoin les contribuables attendant le bus que la remise en cause de cette onéreuse faveur fiscale menacerait l'emploi. Tiens, tiens : voilà que de surseoir à la suppression de 80.000 emplois pour plus de trois milliards d'euros d'argent public par an serait un sacrifice civique mais ne pas en supprimer 80.000 dans l'éducation pour une modeste économie de moins de deux centaines de millions d'euros par an la manifestation d'un égoïsme archaïque. Dépenser plus de 30.000 euros par an pour maintenir (?) un emploi dans le secteur marchand, c'est de l'argent public bien utilisé. Envisager de ne pas en économiser 7.000 pour maintenir un emploi d'éducateur, c'est un comportement de cigale irresponsable. Le débat autour des finances publiques est-il celui de la rationalité et du pragmatisme ? Non : c'est celui de l'idéologie et du dogmatisme.

DETTES SOUVERAINES : À L'INSU DU PLEIN GRÉ DES ÉTATS...

« La pensée des marchés » : un brouet d'informations fragmentées, de projections modélisées, de rumeurs, d'esprit moutonnier et de certitudes idéologiques auto-réalisatrices

« AAA », « AA + », « AA1 », « Baa1 », « Bbb + » : d'évidence, la notation des dettes des États est plus sophistiquée que celle de nos élèves ou de leurs professeurs ! Après avoir fait preuve de complaisance envers les élucubrations bancaires, les agences de notation tentent un lifting en arrosant les opinions de leurs mystérieux codes qui ont l'air si sérieux et en s'arrogeant un rôle de donneuses de leçon. Mais leur avis n'est que le reflet de « la pensée des marchés » : un brouet d'informations fragmentées, de projections modélisées, de rumeurs, d'esprit moutonnier et de certitudes idéologiques auto-

réalisatrices. Pourtant, elles sont à la fois curieusement dénoncées comme confisquant le pouvoir aux citoyens et placées en position d'arbitre.

On peut regretter l'influence des « marchés » (cette chose si vague et si puissante) et des agences de notation dans des décisions de politique économique : s'il en est ainsi, ce n'est point qu'ils aient pris le pouvoir d'assaut mais que les États se sont mis dans leurs mains « à l'insu de leur plein gré ». C'est bien parce que les dettes souveraines ont été transformées en produits financiers par les États eux-mêmes qu'ils sont aujourd'hui à la merci des notateurs de produits financiers ! En contre-exemple, un pays comme le Japon, bien plus gravement endetté que la France,

est peu sensible aux agences de notation car sa dette publique est dans les mains des particuliers ou d'organismes financiers publics ou parapublics.

Pourtant, cette question de la « notation » de la dette n'est pas une affaire à prendre à la légère. Même si un recul d'un ou deux crans n'est pas la faillite, il signifie une hausse des taux d'intérêt qui a déjà commencé : là où l'Allemagne emprunte à 2 %, la France le fait à plus de 3 %. Or, un point de hausse, c'est 10 milliards d'euros à trouver sur cinq ans. Ainsi, en 2011, « France Trésor » (au nom bien trouvé !) a emprunté 187 milliards d'euros aux créanciers auxquels ont été versés 47 milliards d'intérêts (notre pays verse donc à ces derniers une rente équivalant à 80 % du montant du budget de l'Éducation !). En 2012, ce sont 49 milliards qui seront versés en intérêts pour « refinancer » près de 1.800 milliards d'euros de dette publique. En 2007, elle était de 1.200 milliards « seulement », en 2002, de 900...

BUDGET 2012 : CHARABIA ET SUPPRESSIONS

Au milieu de ces bourrasques de milliards qui peuvent s'arrêter comme elles sont venues (l'Italie au bord de la faillite un jour, retrouvant la confiance des investisseurs le lendemain, a vu ses taux d'intérêt baisser de moitié d'un jour sur l'autre !), les cent ou deux cents millions d'euros d'économies attendues des 14.000 suppressions de postes prévues au budget 2012 seraient risibles si les dévastations qui en découlent n'étaient pas ce qu'elles sont. C'est juste avant Noël que ce cadeau nous a été fait : après un premier rejet par le Sénat, le budget de l'Éducation a été voté « en seconde lecture » par l'Assemblée le 21 décembre. Pour la première fois d'ailleurs, il baisse effectivement en volume, ce que masquent des tours de passe-passe comptables.

De ce point de vue, l'argumentaire présenté sur le site du ministère vaut le détour que vous pouvez faire à l'adresse www.education.gouv.fr

fr/cid58294/presentation-du-budget-2012.html. Cela commence par un graphique qui est un modèle du genre : destiné à valoriser l'ampleur de l'effort financier supposé consenti pour l'école depuis 2007, il est doté d'une étrange échelle où 57 milliards valent visuellement le tiers de 61 ! Cela se poursuit par une phrase sans doute à lire au deuxième degré et dont beaucoup d'entre nous peuvent savourer l'humour (noir) : « le choix des postes qui ne seront pas remplacés s'est, par ailleurs, fait avec le plus grand discernement et repose sur une analyse des réalités et spécificités du terrain », ce qui continue par un commentaire légèrement cynique : « les personnels sont les premiers bénéficiaires de la politique du non-remplacement ».

Pourtant, il ne suffit pas de brocarder les contorsions sémantiques de la communication ministérielle ou de se lamenter sur l'état du monde (qu'il n'est peut-être d'ailleurs pas si aisé de mettre en perspective). Claude Thélot faisait remarquer qu'en l'absence de « stimuli », le système éducatif avait tendance à s'assoupir dans la reproduction. Un zeste de contraintes, un doigt de défi sont sans doute nécessaires pour le mettre en mouvement. Mais il n'est nullement question de cela aujourd'hui : ce n'est pas le « stimulus » d'une contrainte raisonnable et qui fait sens mais le sacrifice de l'avenir à des suppressions obsessionnelles, déraisonnables, sans objet pratique et purement idéologiques qui sont devenues l'objectif en soi, le tout non assumé et noyé dans un cocktail de com' plus ou moins digeste. Ainsi, peut-on lire, toujours sur le site du ministère, que « le non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite [...] s'accompagne d'une poursuite de la personnalisation » (sic !) : mais qui peut croire à un pareil charabia ? Il faut dire que la réalité est vite de retour car cela s'achève assez prosaïquement par : « cette mesure s'accompagne d'une autonomie accordée aux acteurs de terrain pour réaliser les ajustements nécessaires ». Ça, on n'en doutait pas ! ■

philippe.tournier@snpden.net

Les dettes souveraines ont été transformées en produits financiers par les États eux-mêmes

Le budget de l'Éducation a été voté « en seconde lecture » par l'Assemblée le 21 décembre. Pour la première fois d'ailleurs, il baisse effectivement en volume

Le sacrifice de l'avenir à des suppressions obsessionnelles, déraisonnables, sans objet pratique et purement idéologiques [qui] sont devenues l'objectif en soi

Rapide panorama des interventions de notre syndicat.

Le SNPDEN dans les médias...



■ RÉFORME DE L'ÉVALUATION DES ENSEIGNANTS

- Dépêche AEF du 9 décembre suite au texte voté en CSN sur le sujet et nouvelle citation du SNPDEN dans une dépêche AEF du 15 décembre;
- interview d'Isabelle Gouleret, secrétaire académique (SA) de Lyon, par *RCF Lyon* le 13 décembre;
- citation de Joël Lamoise et de Pascal Charpentier, membres du Bureau national, sur *Médiapart.fr* du 14 décembre;
- interview de Michel Richard, secrétaire général adjoint, au JT de 20 heures sur *TF1*, le 14 décembre, puis dans le journal *La Croix*, et passage sur *BFM TV*;
- citation de Philippe Tournier, secrétaire général, dans *l'Expresso du Café pédagogique* du 9 décembre, dans *le Figaro.fr* du 14 décembre; interview dans un autre article du *Figaro* le 15 décembre et expression dans *le Nouvel Obs.com*. Passage également sur *France 2* et sur *France Culture*;
- le 15 décembre: interview de Catherine Petitot, secrétaire générale adjointe, dans *Libération.fr*, expression de Jean Faller, membre du Bureau national, sur *France Bleu Gironde*; intervention de Gilles Aute Roche, SA d'Aix-Marseille, au journal régional de *France 3 Provence-Alpes*; intervention de Patrick Fuertes, secrétaire départemental (SD) 38 sur *France Bleu Isère*; interview de Marc Bassaget, SA d'Orléans-Tours, dans *La République du Centre*, de Damien Petitjean, SA de Nancy-Metz, sur *Radio France Bleu Sud Lorraine*;
- interview le 15 décembre de Florence Delannoy, membre du Bureau national, au journal régional de *France 3 Nord-Pas-de-Calais* et dans *La Voix du Nord*;
- citations de Daniel Marchand, SA de Limoges, dans l'édition du journal *Le Populaire* du 16 décembre.

■ PROJETS DE TEXTES SUR LE STATUT ET L'ÉVALUATION DES PERSONNELS DE DIRECTION

- Citations de Philippe Tournier et de Philippe Vincent (secrétaire national chargé de la

commission « carrière ») dans *la Lettre de l'éducation* du 5 décembre;

- interview de Philippe Vincent par l'AEF le 14 décembre.

■ VIOLENCE ET DÉCROCHAGE SCOLAIRE

- Interview de Stéphane Larrieu, SD du 93, dans un article du *Monde* du 3 janvier sur la mise en place d'un dispositif d'accompagnement des élèves temporairement exclus;
- interview de Michel Richard par *France Inter* le 10 janvier sur la gestion des microviolences au collège.

■ AUTRES SUJETS SUR LESQUELS LE SYNDICAT EST ÉGALEMENT INTERVENU OU A ÉTÉ CITÉ

- **Communautarisme dans les établissements scolaires**: intervention de Jacky Schlienger, SA de Strasbourg, sur les ondes de *Radio Bleue-Alsace*, le 1^{er} décembre.
- **Systèmes d'information**: dépêche AEF du 8 décembre consacrée à l'interview de Joël Lamoise, membre du Bureau national.
- **Impayés dans la restauration scolaire**: citation de Daniel Marchand, SA de Limoges, dans *Le Populaire* du 8 décembre.
- **Généralisation des contrats d'objectifs**: interview de Florence Delannoy, membre du Bureau national, dans une dépêche AEF du 9 décembre.
- **Uniforme à l'école**: intervention d'Isabelle Gouleret, SA de Lyon, sur les ondes de *RCF Lyon*, le 13 décembre.
- **Remplacement des enseignants**: écho dans *Le Monde* du 18 décembre de l'enquête du SNPDEN sur les moyens de la rentrée et citation de Philippe Tournier.
- **Expérimentation « cours le matin/sport l'après-midi »**: interview de Patrick Hautin, proviseur du lycée Bergson et adhérent au SNPDEN, sur *RTL* le 3 janvier.
- **Recrutement des emplois aidés**: interview de Michel Richard sur *RMC* le 4 janvier. ■

Valérie FAURE

Documentation

valerie.faure@snpden.net

TENDANCE À LA HAUSSE DES INCIVILITÉS ET HARCÈLEMENT ENVERS LES PERSONNELS

1 Les statistiques 2011 des Autonomes de solidarité laïque (ASL) et de leur fédération témoignent d'une hausse significative des litiges entre personnels et des situations de harcèlement dans les établissements scolaires.

Ainsi, sur les 5.052 dossiers de protection juridique professionnelle ouverts en 2010/2011, les situations de harcèlement correspondent à 6,6 % des dossiers traités, contre 5,7 % l'an passé, impliquant, dans 34 % des cas, des enseignants et, dans 29 %, la hiérarchie. Une augmentation des conflits entre personnels (6,7 % des dossiers traités contre 5,6 % en 2009-2010) est également enregistrée. Selon la Fédération des autonomes de solidarité (FAS), cette situation peut être notamment liée à « la dégradation des conditions d'exercice des enseignants avec moins de postes et des classes surchargées » ; elle témoigne en tout état de cause d'une « tension de plus en plus prégnante à l'intérieur des établissements ».



Comme les années précédentes, la majorité des dossiers traités concerne les incivilités et les petits faits de violence, incluant propos malveillants, insultants, voire menaçants, ainsi que des actions portant atteinte à la réputation des enseignants, avec une légère augmentation de ces conflits (soit 2.568 dossiers contre 1.786 en 2008-2009). Mais, contrairement aux idées reçues, les préjudices informatiques ne se révèlent pas comme envahissant la relation scolaire et sont en relative stabilité (seulement 174 dossiers en 2010-2011 contre 184 l'année précédente).

LES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT PARTICULIÈREMENT EXPOSÉS

2 Concernant les personnels visés, les données de la FAS confirment l'observation déjà effectuée l'an passé quant à l'exposition particulière des chefs d'établissement et des directeurs d'école aux situations de protection juridique. Et si, toute proportion gardée, ce sont bien entendu les enseignants et personnels d'éducation les plus générateurs de faits de conflit (près de 72 % des dossiers) parce que les plus nombreux (384.596 adhérents), les chefs d'établissement et directeurs d'école sont cependant impliqués dans 22,4 % des conflits alors qu'ils ne représentent que 6,7 % des adhérents. Selon Roger Crucq, président de la FAS, cette exposition particulière s'explique par « leur fonction, qui peut générer des tensions, car ils sont le réceptacle de relations conflictuelles », qu'ils « sont souvent sollicités pour résoudre une situation » et, de ce fait, « sont donc amenés à trancher ». Et selon le président, ils seront même probablement davantage exposés dans les années

à venir ». La FAS souligne en revanche que le métier d'agent de service n'expose pas particulièrement aux risques de conflit puisque les 4,2 % d'adhérents concernés ne sont impliqués que dans 1,4 % des situations.



Quant aux types d'établissement frappés par les violences, les données de la fédération ne font apparaître aucune catégorie d'établissement comme significativement « plus à risques » que d'autres. En revanche, il est à noter que les conflits sont de nature différente selon les types d'établissement, les conflits avec les familles étant plus une spécificité des écoles maternelles et élémentaires alors qu'en collèges et lycées, les tiers les plus couramment impliqués sont les élèves.

Pour en savoir plus : www.autonome-solidarite.fr

AIDE AU PILOTAGE DES ÉTABLISSEMENTS

3 OAPE, c'est le nom du nouvel outil d'autoévaluation des politiques d'établissement mis en ligne début décembre par le ministère de l'Éducation nationale. Destiné en premier lieu aux chefs d'établissement, l'outil a pour vocation de les aider à évaluer la politique de leur établissement et à guider leurs actions.

Le site (<https://oape.adc.education.fr/oape/>), qui comporte un ensemble de questions sur les pratiques en cours au sein de l'établissement, se compose de 4 types d'onglet :

- 5 onglets de diagnostic correspondant aux cinq piliers de l'effet « établissement » ;



UN VADE-MECUM POUR LES PRÉFETS DES ÉTUDES

4

La nomination d'un préfet des études par niveau au collège et en seconde au lycée est une des innovations majeures du programme ÉCLAIR, créée à la rentrée 2010. Après le guide global sur ce programme (cf. actualités *Direction* 191, page 26), le ministère a publié sur *Eduscol* un nouveau *vade-mecum* « Préfet des études » visant à aider les chefs d'établissement et les équipes éducatives du programme à s'approprier cette fonction.

Élaboré par un groupe de travail réunissant des préfets des études, des chefs d'établissement, des IA-IPR, des professeurs, le document d'une quarantaine de pages s'organise autour de 3 thèmes : les fondements du programme, les principes structurants de la mission des préfets des études et leurs domaines d'action, au nombre de 7. Les préfets des études doivent ainsi assurer le décloisonnement des dimensions éducative et pédagogique, le renforcement des relations avec les parents et les partenaires, l'organisation de la continuité des apprentissages et le suivi personnalisé des élèves. Vaste programme ! Le *vade-mecum* rassemble également des témoignages de plusieurs chefs d'établissement et des pistes d'actions.

Si les missions des préfets des études sont définies nationalement, une large marge d'adaptation est cependant laissée à l'échelon local et les établissements les déclinent en fonction de leurs besoins et dans le cadre de leur autonomie.

Selon certains témoignages du terrain, il semblerait que la mise en place de ces préfets rencontre toujours des difficultés, notamment en raison d'un manque de candidatures ou de moyens !



Pour accéder au *vade-mecum* : eduscol.education.fr/cid58656/prefets-des-etudes-le-vade-mecum.html. Publication dans la même collection d'un *vade-mecum* sur « Innover pour une école des réussites ». A paraître : *Les équipes mobiles de sécurité*.



- 1 onglet de synthèse des résultats des onglets de diagnostic ;
- 1 onglet graphique radar présentant les résultats du diagnostic ;
- 1 onglet de ressources.

Avec cet outil, le chef d'établissement peut identifier les piliers de l'effet « établissement » fortement investis et, à l'inverse, ceux qui le sont moins. Et en fonction du diagnostic réalisé, il peut en outre dégager des priorités au regard des résultats de l'établissement.

L'outil proposé doit ainsi permettre aux équipes de faire un état des lieux, d'analyser et d'autoévaluer leurs pratiques pour réguler leur action afin d'accroître collectivement l'effet « établissement ».

BILAN MITIGÉ DE LA MISE EN ŒUVRE DU SOCLE COMMUN

5

Le Haut Conseil de l'Éducation (HCE) a remis, début décembre, à l'Élysée le dernier rapport de la mandature 2005-2011 présidée par Bruno Racine, relatif à la mise en œuvre du socle commun.

Si le bilan dressé reconnaît qu'un effort d'adaptation aux exigences des nouveaux programmes a bien été effectué pour l'école primaire, il note cependant que, dans le cas du collège, la prise en compte du socle est très variable selon les disciplines et que l'effort accompli doit être généralisé. Par ailleurs, si tous les élèves sont censés posséder les éléments correspondants du socle commun à tous les paliers, il n'en est pas ainsi dans les faits et le HCE pense que « l'institution de dispositifs de rattrapage ou de soutien pour y remédier doit cependant, à terme, constituer l'exception, sous peine de devenir de nouvelles filières de relégation ». De plus, l'efficacité de ces dispositifs « demande à être évaluée rigoureusement ».

Les membres du HCE notent également que l'application de la logique du socle demeure encore problématique dans le cadre du diplôme national du brevet (DNB) et est loin d'être une évidence pour tous. C'est pourquoi le Haut Conseil prône, dans ses principales recommandations, un travail indispensable « de légitimation du socle » et une nécessaire implication des corps d'inspection aux côtés des



directeurs d'école et chefs d'établissement. « L'institution et ses représentants à tous les niveaux [...] doivent tenir un discours cohérent et mobilisateur sur le socle commun, afin de créer [...] une vraie dynamique et d'en garantir la mise en œuvre coordonnée et efficace ». Une recommandation porte également sur la formation des enseignants qui ne disposent pas toujours des connaissances et des outils adéquats. Le rapport indique ainsi que « les acquis réels des élèves s'amélioreront quand seront diffusées les démarches professionnelles dont les professeurs ont besoin [...]. Par conséquent, le socle commun doit faire partie des priorités de la formation initiale des personnels d'encadrement comme des personnels d'enseignement, d'éducation, d'orientation et de direction ».

En conclusion, les « sages » rappellent la priorité qui doit être donnée à l'école du socle commun, qui passe par la réalisation de la continuité école/collège ayant logiquement vocation à constituer un ensemble et, pour cela, ils appellent de leur vœu « la création d'établissements publics du socle commun ».

Pour accéder au rapport : www.hce.education.fr/gallery_files/site/21/116.pdf

SERVICE CITOYEN POUR LES MINEURS DÉLINQUANTS

6 Adoptée définitivement par l'Assemblée nationale le 15 décembre dernier, après deux rejets du Sénat, la proposition de loi* d'Éric Ciotti visant à instaurer un service citoyen pour les mineurs délinquants est parue au *Journal officiel* du 27 décembre dernier.

Le texte prévoit que tout jeune de plus de 16 ans peut se voir proposer un contrat de service en établissement d'insertion de la défense (EPIDE) pour une durée comprise entre six et douze mois. Ce service citoyen, qui repose sur un encadrement de type militaire, même si les EPIDE sont des structures civiles, peut ainsi être pris au titre de la composition pénale, d'un aménage-

ment de peine ou d'un sursis avec mise à l'épreuve. Les conditions d'exécution du contrat, qui ne peut pas être imposé, sont alignées sur celles du « contrat de volontariat pour l'insertion » déjà proposé par les EPIDE pour les jeunes de 16 à 25 ans en grande difficulté d'insertion. Son non-respect par le mineur délinquant peut entraîner la révocation du sursis avec mise à l'épreuve et la mise à exécution de la peine d'emprisonnement.

Selon le ministre de la Justice et des Libertés, l'objet du texte est de mettre à disposition des juges un nouvel instrument permettant « aux délinquants de s'inscrire dans un projet éducatif adapté et de construire ainsi un véritable parcours de réinsertion », organisé autour de 3 axes : « la mise à niveau des fondamentaux scolaires, la formation civique et comportementale et la préformation professionnelle ». L'accueil devrait être



effectif dès ce mois de février dans douze EPIDE avant d'être progressivement étendu à trois autres établissements d'ici juin.

Un nouveau texte qui vient élargir la palette des réponses pénales à la délinquance des mineurs!

* Loi n° 2011-1940 du 26 décembre 2011.

NON AU GEL DU POINT D'INDICE EN 2012

7 Alors que les syndicats de fonctionnaires avaient appelé fin mai tous les agents de la Fonction publique à se « mobiliser fortement » contre la « politique d'austérité salariale » du Gouvernement, après l'annonce mi-avril du gel du point d'indice pour la deuxième année consécutive en 2012, ils ont de nouveau fait entendre leur voix dans un communiqué commun fin décembre.

Dénonçant le « tassement des grilles indiciaires et la dévalorisation globale des carrières de la Fonction publique », les syndicats CFDT, CFTC, CGC, CGT, FSU, Solidaires et UNSA ont ainsi demandé l'ouverture « immédiate de négociations » sur les salaires, avec la refonte des grilles indiciaires et l'augmentation de la valeur du point d'indice des fonctionnaires.

Et si les organisations ont bien pris acte du choix du ministre de la Fonction publique de prendre « la voie de la revalorisation

indiciaire pour remettre en urgence le salaire minimum de la Fonction publique au niveau du SMIC » (revalorisé de 2,1 % au 1^{er} décembre) et de renoncer ainsi « aux mesures indemnitaires qu'il avait initialement proposées » et qu'elles avaient unanimement rejetées, elles continuent cependant à contester le recours à un tel dispositif « qui tend à substituer de l'indemnitaire à de l'indiciaire ». Elles évoquent par ailleurs la « smicardisation » de « près d'un agent sur cinq », touchant « de plus en plus de personnels de toutes les catégories, avec, comme corollaire, une profonde dépréciation des qualifications » et « des déroulements de carrière de plus en plus étriqués, pour ne pas dire indigents ». D'où « la nécessité et l'urgence » d'ouvrir immédiatement de véritables négociations salariales.

À suivre...

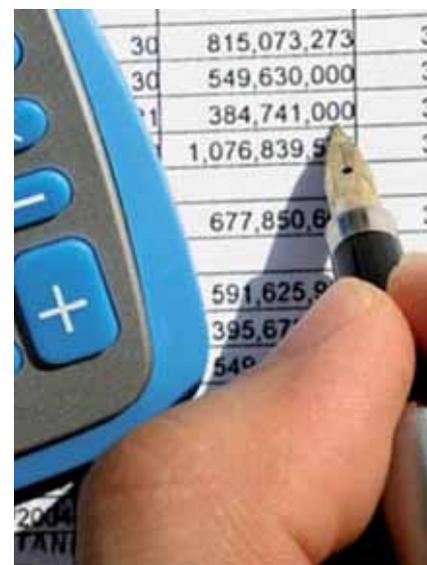


LE CONTRÔLE DES COMPTES DES EPLE RÉFORMÉ

8 La loi n° 2011-1862 du 13 décembre 2011 relative à la répartition de certaines procédures juridictionnelles, parue au JO du 14 décembre, a introduit une disposition relative au contrôle des comptes des EPLE.

Ainsi, l'article 39 du chapitre XII de cette loi prévoit qu'à compter de l'exercice 2013, seuls les établissements figurant au compte financier de l'exercice précédent est supérieur ou égal à trois millions d'euros continueront à être examinés par les chambres régionales des comptes (CRC). En dessous de ce seuil, ils feront l'objet d'un apurement administratif par les autorités compétentes de l'État, vraisemblablement par les directions départementales des finances publiques.

Ainsi, avec cette loi, les comptes des EPLE feront



UNE NOUVELLE ORGANISATION ACADÉMIQUE

9 Luc Chatel a présenté au Conseil des ministres du 4 janvier un décret relatif à l'organisation académique qui modifie, à compter du 1^{er} février 2012, la répartition des compétences en matière d'action éducatrice*.

Le texte donne ainsi aux recteurs les moyens de mettre en œuvre plus efficacement la politique éducative. Ils peuvent ainsi désormais définir l'organisation fonctionnelle et territoriale de l'académie afin de l'adapter aux caractéristiques locales, dans un cadre ministériel de référence. Ils disposent

par ailleurs, dans l'académie, de l'ensemble des compétences relatives au contenu et à l'organisation de l'action éducatrice ainsi qu'à la gestion des personnels et au suivi du fonctionnement des établissements qui y concourent.



Quant aux directeurs académiques des services de l'Éducation nationale (DA-SEN)

qui remplacent les IA-DSDEN, ils sont chargés de mettre en œuvre la stratégie académique au niveau départemental. Ils ont délégation pour signer, au nom du recteur, l'ensemble des actes relatifs aux affaires des services placés sous leur autorité, assurent en outre toutes les activités que la loi et la réglementation confiaient antérieurement aux inspecteurs d'académie, directeurs des services départementaux de l'Éducation nationale, et sont, à ce titre, des chefs de service dans le département au sens du décret du 29 avril 2004 relatif aux pouvoirs des préfets, à l'organisation et à l'action des services de l'État dans les régions et départements.

Cette évolution des responsabilités s'accompagne de la mise en place d'un comité de direction de l'académie constitué du recteur et de ses adjoints : le secrétaire général d'académie et les directeurs académiques.

* Le texte est paru au JO du 6 janvier 2012. Décret n° 2012-16 du 5 janvier 2012 relatif à l'organisation académique.

l'objet d'un contrôle non coercitif, effectué par l'administration elle-même, à la place d'un contrôle externe juridique par la Chambre régionale des comptes. Hormis les GRETA, bon nombre d'établissements devraient ainsi être soumis à cette nouvelle procédure. « D'après les chiffres du rapporteur de la loi devant le Sénat, le nombre d'EPL sous le contrôle des CRC passerait de 8.128 à 212 », a indiqué à l'AEF le président de l'Association des magistrats des chambres régionales des comptes. Selon lui, compte tenu de la charge actuelle de la direction générale des Finances publiques, cela risque d'engendrer un contrôle de nature différente, voire moins approfondi.

NOUVELLES CRITIQUES À L'ÉGARD DE LA RGPP

10 À en croire le nouveau rapport d'étape sur la révision générale des politiques publiques (RGPP) présenté mi-décembre par la ministre du Budget, des Comptes publics et de la Réforme de l'État, à l'issue du 6^e Conseil de modernisation des politiques publiques, tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes possibles. Ainsi, selon les propos ministériels, depuis 2007, près de 90 % des 500 mesures de modernisation mises en chantier progressent au rythme prévu, entraînant avec elles d'importantes économies, une meilleure maîtrise des dépenses, une amélioration de la qualité de service rendu aux usagers et une modernisation de la Fonction publique... et le rapport prévoit même de nouvelles mesures pour la période 2013-2016.



Alors si la machine RGPP fonctionne si bien, on peut se demander pourquoi plusieurs rapports publiés ces derniers mois ont adressé de vives critiques au dispositif!

Le dernier en date émane du Comité d'évaluation et de contrôle des politiques (CEC)* de l'Assemblée nationale qui en dresse un bilan critique et estime que « sans évolution, le processus est intenable à terme ». Et si les auteurs

du rapport, les députés François Cornut-Gentille et Christian Eckert, admettent que cette RGPP a marqué un « indéniable tournant vers une plus grande efficacité », qu'elle a notamment permis le lancement effectif de réformes administratives parfois bloquées depuis plusieurs années ou encore qu'elle a contribué à la maîtrise de la masse salariale de l'État, ils déplorent cependant le fait que sa mise en œuvre ait « négligé la réflexion sur la conduite du changement, les missions à exercer et les conditions de leur exercice » et que son adossement à une baisse des moyens ait conduit à l'assimilation de la réforme à une simple recherche d'économies. Ils regrettent en outre le flou de certaines mesures et constatent notamment que le « bilan budgétaire de la RGPP demeure une énigme, tant les informations, difficiles à obtenir, semblent discutables et parcellaires ».

Les rapporteurs déplorent également que son lancement ait été « marqué par une commande hiérarchique ignorant agents publics et usagers du service public » et notent que les rapports effectués ont « un contenu techniquement insuffisant et faisant la part belle au marketing politique ». Pour eux, « le faire mieux avec moins » à missions quasi inchangées a désormais sans doute atteint ses limites.

* Document d'information n° 4019 de l'Assemblée nationale: www.assemblee-nationale.fr/13/pdf/rap-info/i4019.pdf

EN BREF

■ TEXTES RÉGLEMENTAIRES

- **Personnels de direction**: note de service 2011-214 du 5 décembre 2011 relative au détachement et à l'intégration dans le corps, BO 1 du 5 janvier 2012.
- **Baccalauréat**: note de service 2011-217 du 27 décembre 2011 relative à l'organisation dans les centres ouverts à l'étranger, BO 1 du 5 janvier 2012.
- **Établissements français à l'étranger**: parution de l'arrêté du 19 décembre fixant par pays et par groupe les taux de l'indemnité d'expatriation et de l'indemnité de résidence à l'étranger (JO du 30 décembre) et parution de l'arrêté du 27 décembre fixant par pays et par groupe le montant de l'indemnité spécifique liée aux conditions de vie locale servie aux personnels résidents (JO du 31 décembre).
- **Retraites**: décret 2011-2034 du 29 décembre 2011 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite et décret 2011-2037 du 29 décembre portant fixation du taux de la contribution employeur due pour la couverture des charges de pension des fonctionnaires de l'État (JO du 30 décembre). Décret 2011-2103 du 30 décembre 2011 portant relèvement des bornes d'âge de la retraite des fonctionnaires, des militaires et des ouvriers de l'État (JO du 31 décembre 2011).
- **Chefs de travaux**: circulaire 2011-215 du 1^{er} décembre 2012 relative à leurs fonctions, BO 46 du 15 décembre.
- **Santé**: circulaire 2011-216 du 2 décembre 2011 relative à la politique de santé dans les territoires académiques, BO 46 du 15 décembre.

■ DIVERS

- Estimant que son fils, qui prétendait avoir été giflé par le CPE, avait été victime de discrimination au sein du collège de Montlouis, un parent d'élève a été poursuivi pour avoir giflé le principal et le CPE. Alors jugé en comparution immédiate, il a été condamné le 30 novembre dernier par le tribunal de Tours à 4 mois de prison ferme.
- Le budget 2012 de la mission « enseignement scolaire » (qui prévoit la suppression de 14.280 postes et s'élève au total à 62,13 milliards d'euros) a été adopté le 16 décembre à l'Assemblée nationale, minoré de 60,91 millions d'euros au titre de la suspension du versement aux agents publics de leur rémunération durant le premier jour de leurs congés de maladie, et dans le cadre du plan de retour à l'équilibre des finances publiques (dépêche AEF du 16 décembre 2011).
- La « première » école du socle commun, regroupant six classes de primaire au sein du collège du Puits-de-la-Roche, s'effectuera à la rentrée 2012 dans l'académie d'Orléans-Tours (dépêche AEF du 8 décembre).

■ PUBLICATIONS

- L'institut français de l'Éducation (IFE) et son département « Agence qualité éducation » expérimentent pour le ministère de l'Éducation nationale une démarche de « revue systématique de recherche » avec un travail sur les chefs d'établissement et l'autonomie des EPLE; les résultats seront présentés en avril 2012 (sources : dépêche AEF du 20 décembre).

Valérie FAURE
Documentation
valerie.faure@snpden.net

AGENDA

VENDREDI 3 FÉVRIER

Formation des commissaires académiques (zone ouest)

MARDI 7 FÉVRIER

Bureau national

Permanence juridique

MARDI 21 FÉVRIER

Permanence juridique

VACANCES D'HIVER 2012

Zone A du samedi 11 février au lundi 27 février

Zone B du samedi 25 février au lundi 12 mars

Zone C du samedi 18 février au lundi 5 mars

Un poste de permanent à pourvoir

Un poste de permanent sera vacant au siège du SNPDEN, à Paris, à compter de septembre 2012. Tout personnel de direction adhérent peut postuler. Le syndicat prend en charge le différentiel de rémunération et assure le logement.

Ce poste de permanent consiste principalement en un rôle d'assistant du secrétariat général, de gestion du siège du syndicat (ressources humaines, agenda, logistique), de relations avec les adhérents et les responsables syndicaux, de relations avec le ministère, la presse et les autres organisations.

Les candidatures doivent mentionner l'itinéraire de formation, le parcours professionnel, les compétences développées, les responsabilités syndicales éventuellement assurées. Elles seront reçues par courrier, au siège, jusqu'au vendredi 23 mars 2012 :

SNPDEN
Candidature
21, rue Béranger
75003 Paris

Pour toute information complémentaire,
merci d'appeler le 01.49.96.66.66.

CAPN « promotions » 2012

La CAPN « promotions » qui s'est tenue le mercredi 14 décembre 2011 a vu l'installation de la nouvelle formation issue des élections professionnelles d'octobre 2011. Grâce à vos votes, du côté des syndicats, pas de surprise: 16 élus pour le SNPDEN (en 2^e, 1^{re} et hors-classe), 4 élus d'I&D (en 1^{re} et en hors-classe) et 2 du SGEN en 1^{re} classe.

Sur les 16 élus du SNPDEN, sept étaient déjà commissaires paritaires nationaux depuis la dernière mandature, voire depuis deux ou trois pour Fernande Margarido, Pierre Carbajo et Jean-Claude Seguin. Cela faisait donc neuf petits nouveaux pour une CAPN où l'essentiel des interventions revient au coordonnateur.

Pourquoi? Nous vous l'avons déjà dit et écrit, les listes de promotions telles qu'elles sont validées en CAPA (commissions administratives paritaires académiques) dans les académies ne sont jamais modifiées. Quoique... Il reste encore, dans quelques académies, des erreurs d'inscription au tableau d'avancement car les quelques collègues concernés et pressentis le sont, allons, disons-le, à chaque fois par les recteurs ou leurs services et ne remplissent pas, en fait, les conditions de mobilité. Ce sont souvent des personnels de direction détachés sur des emplois, au rectorat par exemple, et n'ayant occupé qu'un seul poste de personnel de direction dans la classe leur ouvrant droit à une promotion. Le détachement ne compte pas, ce qui devrait être modifié en 2014, avec une ancienneté de 6 ans, au lieu de 5.

PREMIÈRE SURPRISE

Il n'y a plus d'inspecteurs généraux dans la CAPN. Motif: ils donnent leur avis en tant qu'expert pour les mutations et seraient donc consultés deux fois s'ils siégeaient! Les inspecteurs d'académie membres de la CAPN ont été renouvelés; pour-



quoi pas, cela permettra peut-être à davantage d'entre eux d'avoir une réelle vision et compréhension des opérations de mutation. En revanche, les recteurs (de Lille et de Clermont-Ferrand) n'ont pas changé.

LES CONSTATS DU SNPDEN

Les calculs (voir l'article d'Éric Gallo, notre spécialiste « statistiques », dans le prochain numéro) avaient été faits à la virgule près par les services du ministère et la barre placée au plus proche des 27,9 % pour le passage en 1^{re} classe et 20 % de 1^{re} en hors-

classe, ce qui ne laisse que peu de marge de manœuvre.

Une académie un peu défavorisée pour les passages en 1^{re} classe nous a permis d'obtenir une promotion supplémentaire, dont nous sommes d'autant plus satisfaits qu'il s'agit de celle d'un adjoint pour l'académie de Clermont-Ferrand.

En contrepartie, une académie (Nancy) avait présenté une liste tellement courte en hors-classe que, suite à une erreur d'inscription, elle a perdu une promotion. Que dire en revanche d'académies qui valident des listes tellement longues qu'elles verrouillent de fait, en raison de l'effet « mémoire », les promotions de l'année suivante? Et si cet effet n'était pas respecté, les collègues inscrits en liste complémentaire seraient très déçus et auraient l'impression quelque part d'être sanctionnés. Si les académies de Lyon, d'Amiens et de Nouvelle-Calédonie se laissent emporter, la palme revient à Bordeaux.

Il nous reste aussi à déplorer les doubles listes ou les instances parallèles de la Polynésie française. Seule une de ces listes est retenue mais cette double production ne peut que créer déception et amertume chez nos collègues.



Nous aurons au moins pu éviter qu'une promotion ne soit accordée complètement hors liste, sur le contingent d'une académie. Sinon, à quoi serviraient les CAPA ? Et les propositions des recteurs...

LES PROMOTIONS 2014

Je terminerai en rappelant notre inquiétude quant aux promotions 2014. Si aucun lissage n'était envisagé, le passage d'un mode de calcul à un autre, suite aux modifications de notre statut, conduirait inévitablement à une diminution ponctuelle mais importante du vivier et donc à une baisse brutale du nombre de promotions. Cette année, nous sommes pour la 1^{re} fois depuis 2005 repassés sous la barre des 700 promotions en 1^{re} classe, sans doute en partie grâce au nombre important de promotions ces dernières années. Cette accélération a certes augmenté le rythme des promotions en hors-classe, en alimentant le vivier des promouvables, mais a, dans le même temps, asséché le vivier des promouvables en 1^{re} classe.

Le congrès de Lille devra donc doter le prochain Bureau national, et donc les commissaires paritaires, d'armes pour négocier vos futures promotions.



Laurence COLIN
Coordonnatrice des
commissaires paritaires
Bureau national

laurence.colin@ac-orleans-tours.fr

Discours liminaire

Madame la Directrice, Mesdames
et Messieurs les Membres de la CAPN,

Je souhaiterais tout d'abord, au nom du SNP DEN, saluer tous les membres, nouveaux ou anciens de la CAPN et vous dire notre surprise quant à l'absence d'inspecteurs généraux dans cette nouvelle composition. Si cela était possible, j'aimerais vous présenter nos nouveaux élus dont plus de la moitié d'entre eux, siège aujourd'hui pour la 1^{re} fois.

Les représentants du SNP DEN souhaiteraient tout d'abord remercier les services pour la qualité du travail et des documents fournis, ainsi que leur disponibilité téléphonique.

Nous regrettons en revanche que les procès-verbaux des commissions paritaires académiques mettent, dans certaines académies, aussi longtemps à parvenir aux commissaires paritaires, parfois bien au-delà du mois réglementaire.

Nous nous félicitons que les calculs des viviers soient maîtrisés dans la plupart des rectorats, même si certains restent sur des notions de fourchette, soi-disant, d'ailleurs, données par vos services, alors que nous savons tous qu'en terme d'arrondi, le curseur se positionne à une promotion près.

L'effet « mémoire » des listes de l'an passé a très souvent été respecté, en rang utile comme nous le demandions, et dans les académies où certains dossiers ont disparu du classement, les recteurs ont invoqué, la plupart du temps, un souci, qu'ils espèrent passer, pour le collègue concerné.

Il est très appréciable de noter que l'on peut être reconnu dans une carrière d'adjoint et accéder à la hors-classe dans ces fonctions.

Malheureusement, les listes proposées sont, dans au moins trois académies, beaucoup trop longues. Et si l'effet « mémoire » que nous réclamons devait s'appliquer, nous pourrions déjà établir, presque dans leur intégralité, les listes de promotions d'au moins trois académies (je citerai Amiens, Lyon ou la Nouvelle-Calédonie). Et que dire de celles de l'académie de Bordeaux qui, pour 27 promotions en 1^{re} classe, affichent 20 noms supplémentaires, et en hors-classe 15 propositions de plus que les 16 retenues !

En contrepartie, dans plusieurs académies, la liste est épuisée et au moins une, Nancy, aura fourni une liste tellement courte que, suite à une erreur de promouvabilité, l'académie aura, au final, perdu une promotion ! Des erreurs de condition de poste ou d'ancienneté que

CAPN « promotions » des personnels de direction

mercredi 14 décembre 2011

l'on retrouve encore dans plusieurs académies, surtout ultra-marines, mais qui devraient être résolues l'an prochain, avec les modifications du statut.

L'examen attentif des procès-verbaux reçus montre encore des tendances à promouvoir des collègues certes méritants dans leurs fonctions mais qui ne comptent pas dans le vivier ou, pire, qui ne pourront bénéficier de cette promotion avant le 1^{er} septembre 2012, prenant donc pour 4 mois la place d'un collègue qui pourrait être promu pour toute une année. Nous remercions vivement les recteurs qui ont entendu les remarques des commissaires paritaires et qui ont accepté de modifier l'ordre de leurs propositions.

Nous soulignons aussi des pratiques différentes selon les académies quant aux critères utilisés pour justifier des inscriptions au tableau d'avancement, certaines ayant un barème officiel, d'autres un barème partiel, mais nous notons que tous les recteurs ont pris le temps d'essayer d'explicitier leurs critères en début de CAPA. Ceci confirme la nécessité de réunir, en amont, un groupe technique émanant de cette CAPN lorsque les promotions en 1^{re} classe, suite à la parution du décret statutaire, seront déconcentrées dans les académies, ainsi qu'un contrôle *a posteriori*. Seule façon de garantir une certaine équité de traitement sur le territoire...

Il se posera néanmoins un certain problème de vivier l'an prochain et nous souhaitons vivement attirer votre attention sur ce problème. En effet, le

passage de 5 à 6 ans pour remplir les conditions de promouvabilité, même très partiellement compensé par la disparition de la condition des deux postes, conduira la première année à un resserrement du vivier. Nous demandons donc qu'une réflexion soit rapidement menée afin de lisser le nombre de promotions à titre transitoire et réduire ainsi ce décrochage, qui se ferait de façon significative, au détriment des collègues.

Je reviendrai ensuite sur les ratios de 27,9 % pour le passage en 1^{re} classe et de 20 % pour celui en hors-classe. Ils ont été appliqués de façon très précise et correspondent pour la plupart des académies aux calculs que nous avons effectués. Il nous semble néanmoins que l'académie de Clermont-Ferrand aurait dû bénéficier d'une promotion supplémentaire en 1^{re} classe tout en restant en dessous de la barre des 27,9. Ce n'est pas M. Le Recteur, ici présent, qui nous contredira. De même, si l'académie de Nancy perd une promotion en hors-classe en raison d'une liste trop courte, nous nous félicitons du report de cette promotion « perdue » sur l'académie de Créteil.

En revanche, nous ne comprenons nullement l'ajout annoncé d'une promotion en 1^{re} classe pour la Guadeloupe. Non pas que cet ajout ne se justifie pas, car l'académie se situe sous le seuil utilisé, mais cette promotion supplémentaire aurait dû bénéficier à la personne suivante sur la liste, et non à une personne dont le nom n'apparaît nulle part. Ou aurait-on dû la prendre sur le contin-

gent de la 29^e base, là où apparaissent les promotions ministérielles, afin qu'elle ne soit pas assimilée au fait du prince ? Les anciens se souviendront des mutations à tiroir de cette même personne... Les commissaires paritaires du SNPDEN s'étonnent de l'apparition de certains points à l'ordre du jour et rappellent leur attachement au traitement académique de certaines situations.

Nous posons, pour terminer, la question de la date de la CAPN de juillet. Au vu du calendrier scolaire (une fin d'année scolaire le 5 juillet, le calendrier des jurys de baccalauréat prévus le 6 juillet avec des épreuves de second tour les 9 et 10 juillet), nous demandons que cette dernière CAPN soit reportée au mercredi 11 juillet sinon il nous serait malheureusement impossible de siéger.

Serait-il d'ailleurs possible de connaître le nombre de postes qui se sont libérés entre la CAPN de juillet et fin août afin d'apprécier la pertinence de l'avancement de la dernière CAPN ?

Et pourrions-nous avoir un bilan réel des détachements au 1^{er} septembre 2011 ? Avec leur répartition par académies, déficitaires ou non...

En conclusion, nous souhaitons à la nouvelle commission paritaire nationale trois ans de travaux fructueux, et non quatre, dans la perspective d'élections en 2014. Nous espérons des débats constructifs où la parole du SNPDEN puisse être entendue dans l'intérêt de l'individuel et du collectif.

Je vous remercie. ■



Carrière : les pistes de réflexion en vue du congrès de Lille

La commission « carrière » du congrès de Lille aura pour tâche de préparer les motions qui seront soumises aux votes de notre instance syndicale supérieure dans le but de fixer au Bureau national (BN) un cap pour trois ans en la matière.

Afin de doter le BN d'une feuille de route opérationnelle et réaliste, il a été arrêté un plan de travail en trois séquences : l'immédiat, le moyen terme et le temps long. Cette méthode a été retenue pour nous permettre de rentrer tout à la fois dans le cycle court des questions prises en compte dans le processus de dialogue social, inscrit annuellement à notre agenda, mais aussi dans un schéma plus prévisionnel de réflexion globale sur une refonte de notre cadre statutaire spécifique.

LE CADRE 2012 DU DIALOGUE SOCIAL

Nous aurons à faire en mai 2012 un point d'étape portant sur nos échanges de l'année avec la DGRH. La commission du congrès sera l'occasion de présenter tout ou partie (au rythme actuel, ce devrait être plutôt une partie!) de l'avancée de nos discussions avec la centrale.

Compte tenu du programme annuel de travail, tel qu'il nous avait été soumis par la direction via le relevé de conclusions 2010/2011, nous devrions avoir avancé, au printemps prochain, sur plusieurs points modificatifs du statutaire particulier des personnels de direction. La déconcentration partielle d'opérations collectives de gestion du corps, les nouvelles conditions de promouvabilité, une première version du cadre de l'IF2R, l'intégration volontaire des directeurs d'EREA et d'ERPD devraient avoir fait l'objet de projets constitués d'évolutions de notre décret statutaire spécifique.

Si les choses suivent normalement leur cours, la commission sera susceptible d'émettre des avis sur l'état d'avancée de ces dossiers et donc de proposer au congrès un positionnement actualisé sur l'ensemble de ces sujets.

On remarquera la prudence du propos car, si les fondamentaux étaient posés dès juin 2011 sur bon nombre

de ces questions, nous pensions, à juste titre, que les textes concrétisant les propositions de la DGRH nous seraient soumis pour examen fin 2011 en vue d'être inscrits à l'ordre du jour du comité technique ministériel. Force est de constater à ce jour que la production écrite sur ces aspects est mince. Certes, on sait que « qui va piano va sano » mais là, il nous semble que l'on soit beaucoup plus dans le « lento » que dans le « piano ». Espérons donc qu'un soudain « fortissimo » final nous aidera à étoffer l'ordre du jour de nos travaux pour leur donner sur ce point une actualité la plus immédiate possible.

L'AGENDA SOCIAL DES TROIS ANNÉES À VENIR

Le cadre de nos rencontres avec la DGRH étant formalisé, nous aurons donc aussi à définir un programme prévisionnel des thèmes pour lesquels des échanges avec notre direction seraient de bon aloi.

De ce point de vue, les questions que le SNPDEN pourrait porter et sur lesquelles il serait susceptible de faire des propositions ne manquent pas. Ainsi pourrait-on lister parmi les thèmes à examiner :

- les conditions d'entrée dans le corps et la question globale de l'attractivité de nos fonctions via le différentiel de rémunération avec les corps d'origine ;



- les évolutions à apporter au cadre de l'IF2R tout autant pour sa partie fixe (ex-ISS et IRD) que pour sa partie modulable, que ce soit pour les catégories et montants financiers comme pour les limites et volumes de modularisation ;
- les ratios de promotion et les possibilités d'améliorer encore nos déroulés de carrière ;
- l'évolution de la notion (ou pas!) de classement d'établissement et une meilleure prise en compte des complexités d'exercice de nos fonctions.

Comme nous serons pour les années à venir (sauf à ce que la donne change brutalement et fortement pour des raisons diverses!) dans le cadre d'une définition partagée d'un programme pluriannuel d'échanges sociaux, il apparaît

bien évident que le SNPDEN aura tout intérêt à se doter, dès mai 2012, d'un référentiel « carrière » le plus large possible. C'est à cette condition que nous serons à même d'être le mieux outillés pour aborder avec profit et « grain à moudre » les échéances à venir des rendez-vous du dialogue social et ce pour nous donner les moyens d'aborder dans les meilleures conditions la période 2012/2015.

VERS UN NOUVEAU CADRE STATUTAIRE

Souhaitant conserver (car elle a fait sa force depuis maintenant 20 ans) sa capacité à innover et à proposer, notre syndicat s'était donné pour mandat à Biarritz, en 2009, de soumettre au congrès de Lille des éléments constitutifs d'un nouveau statut de personnel de direction.

Cette réflexion prospective avait été voulue pour nous mettre en situation de pouvoir présenter à nos interlocuteurs ministériels de l'après mai 2012 de grandes orientations susceptibles de refonder tout ou partie de notre cadre statutaire.

Certes, trois ans après, le contexte a beaucoup changé et nul doute qu'il influera de façon évidente sur le contenu des propositions que nous serons amenés à porter si notre congrès le décide ainsi.

Ainsi, il est patent que la situation économique et sociale que nous connaissons pèsera directement ou indirectement sur les choix que nous aurons à effectuer. Cet environnement en profonde mutation ne sera pas sans conséquence sur les principales lignes de force que nous aurons à définir : statut particulier ou statut d'encadrement EN, un ou des cadres indiciaires, de l'indiciaire ou de l'indemnitaire, du fixe ou du modulaire, du « tout de suite » ou de l'effet « retraite », du début ou de la fin de carrière, du plus pour tous ou du mieux pour certains, un recrutement ouvert ou limité, un classement des EPLE ou une cotation des emplois, du national ou du déconcentré, de la mobilité ou de la stabilité, des carrières ouvertes ou fermées ?

On voit bien que les choix que nous ferons (en faisant plus ou moins abstraction du format politique et social qui sera celui très particulier et forcément fort prégnant du temps de notre congrès, en faisant plus ou moins



bouger les taquets de notre doctrine syndicale pour ce qui concerne notre carrière), définiront de façon plus ou moins forte le cap que nous aurons à suivre.

Ce sera toute la difficulté de l'équation à laquelle sera confrontée notre instance nationale : être capable de définir des priorités qui soient tout à la fois porteuses des valeurs syndicales durables qui sont les nôtres, nous valant en cela la confiance très largement majoritaire de la profession et, dans le même temps, en mesure de s'adapter, au besoin, à un contexte dont les contours sont aujourd'hui si mouvants et le devenir si incertain.

On voit bien que l'exercice sera moins de graver dans le marbre un projet, au risque de le voir transformé *ipso facto* en pierre tombale d'une pensée syndicale désincarnée, que de prouver, une fois de plus, notre aptitude à

faire émerger des concepts novateurs et adaptés. Nos propositions devront donc être en phase tout autant avec la réalité du système qu'avec notre volonté toujours constructive de promouvoir, dynamiser mais aussi protéger la carrière de nos collègues. C'est à ce prix, et à ce prix seulement, que notre congrès nous donnera collectivement les moyens réels de faire encore mieux reconnaître et valoriser notre profession, à la fois si particulière et si stratégique au sein du monde éducatif français. ■



Philippe VINCENT
Secrétaire national

philippe.vincent@ac-rennes.fr



Lexique retraites

D

DÉCOTE

Coefficient de minoration appliqué à la pension d'un fonctionnaire qui décide de prendre sa retraite sans avoir travaillé assez longtemps pour atteindre le nombre de trimestres nécessaire à l'obtention d'une pension à taux maximum (75 %).

Actuellement, cet abattement est de 0,75 % par trimestre manquant (limité à 20 trimestres) mais devrait atteindre 1,25 % en 2015.

Exception à la décote: elle ne s'applique pas aux fonctionnaires mis à la retraite pour invalidité, atteints d'une IPP d'au moins 80 %, ayant atteint la limite d'âge (65 ans portés à 67 ans en 2017).

DEMANDE D'ADMISSION À LA RETRAITE

Les délais de dépôt des demandes d'admission diffèrent parfois d'une académie à l'autre. Il convient donc de se renseigner auprès du service rectoral concerné, mais un texte national est généralement publié au BOENR dans le courant du premier trimestre de chaque année scolaire.

Le fonctionnaire doit déposer à la fois: une demande d'admission à la retraite, une demande de pension (formulaire EPR 10). A réception du dossier, l'administration adresse un arrêté de radiation des cadres. En général, le fonctionnaire a droit à un délai de 2 mois après réception de cet arrêté pour revenir sur sa décision. Une circulaire annuelle fixe ce délai.

DEPART ANTICIPE

Il existe plusieurs possibili-

tés de partir avant l'âge légal d'ouverture des droits.

- **Carrières longues:** ce dispositif mis en place au 1^{er} janvier 2005 est maintenu avec des aménagements (décret du 30 décembre 2010). Il concerne les personnes ayant commencé à travailler avant 16,17 ou 18 ans et qui réunissent une durée d'assurance définie selon leur année de naissance. La règle générale est qu'il faut avoir cotisé 8 trimestres de plus que le nombre de trimestres nécessaires pour avoir une retraite à taux plein. Exemple: un salarié né en 1952, qui a commencé à travailler avant l'âge de 17 ans, pourra partir à 59 ans et 4 mois, sous réserve d'avoir cotisé 172 trimestres (au lieu de 164).
- **Conjoint invalide:** possibilité de départ sans condition d'âge si votre conjoint(e) est reconnu (e) atteint(e) d'une infirmité ou d'une maladie incurable, le/la plaçant dans l'impossibilité d'exercer une profession quelconque.
- **Parents de 3 enfants ou plus:** il faut être père ou mère de trois enfants ou plus, et compter au moins 15 ans de service. Dans ce cas, les conditions de calcul de la pension seront celles applicables au moment où vous aurez atteint 60 ans (ex.: vous avez 51 ans et vous réunissez les conditions de départ en 2010; les règles appliquées seront celles de vos 60 ans, c'est-à-dire 2019). En outre, il faut avoir interrompu son activité au moins 2 mois à chaque naissance.
- **Parents de 3 enfants ou plus, proches de l'âge légal:** si, au 1^{er} janvier 2011, vous étiez à moins de 5 ans de l'âge d'ouverture de vos droits à la retraite, les règles qui vous seront appliquées

sont celles de l'année où vous avez rempli les conditions de retraite anticipée (15 ans de service et 3 enfants) quelle que soit la date de votre départ (ex.: vous avez 57 ans au 1^{er} janvier 2011; votre âge légal de départ est de 60 ans; vous avez rempli les conditions de départ anticipé en 2007; ce sont les conditions de cette année-là qui vous seront appliquées).

- **Enfant invalide:** Possibilité de départ anticipé pour les parents d'un enfant de plus de 1 an, atteint d'une invalidité d'au moins 80 %, et totalisant au moins 15 années de service. Le nombre de trimestres retenu pour le calcul de la pension sera le nombre requis pour les fonctionnaires ayant 60 ans, l'année de l'ouverture de leurs droits.

AVANTAGES FAMILIAUX

Ensemble des dispositifs permettant d'améliorer le montant de la pension, par la prise en compte de la situation familiale du retraité:

- Bonification de durée de services pour les enfants nés ou adoptés avant le 1^{er} janvier 2004,
- Prise en compte des périodes d'interruption prises pour élever un enfant né ou adopté après le 1^{er} janvier 2004,
- Majoration de durée d'assurance pour enfants handicapés.

DROITS À L'INFORMATION

La loi du 9 novembre 2010 prévoit que chaque futur retraité doit disposer régulièrement et systématiquement d'informations sur le niveau de sa future retraite. Jusque-là, les fonctionnaires



recevaient un « état récapitulatif de [leurs] droits à pension » (ERDP), 2 ans avant leur âge de départ (58 ans). La loi prévoit maintenant plusieurs dispositifs:

- un « relevé de situation individuelle » (RSI) qui récapitule l'ensemble des droits acquis dans tous les régimes de base ou complémentaires auquel le fonctionnaire a cotisé (« tous régimes confondus »). Depuis 2010, ce document doit être envoyé aux assurés, dès l'âge de 35 ans, et tous les 5 ans jusqu'à 50 ans.
- une « estimation individuelle globale » (EIG) qui évalue le montant de la future retraite, à différents âges repères (de 60 à 67 ans). Cette estimation énumère aussi les périodes validées, les bonifications de service ou pour enfants et les majorations éventuelles de durée d'assurance. Ce document doit être adressé automatiquement à tout fonctionnaire atteignant 55 ans, puis tous les 5 ans, jusqu'à l'âge de la retraite (Il faut le réclamer s'il ne vous est pas envoyé).

DROIT À PENSION DES FONCTIONNAIRES

Les fonctionnaires doivent désormais avoir accompli

deux années de service pour avoir droit à une pension du régime de la Fonction publique (contre 15 auparavant). S'ils ne remplissent pas cette « condition de fidélité », ils sont affiliés à la CNAV et à l'IRCANTEC.

DURÉE D'ASSURANCE

C'est la durée d'activité totale (mesurée en trimestres) acquise tout au long de la vie professionnelle d'un fonctionnaire. Elle cumule l'ensemble des services pris en compte, les bonifications éventuelles et les services validés dans un autre régime (« tous régimes confondus »). Si la durée d'assurance est inférieure à la durée requise pour obtenir une pension à taux maximum, un coefficient de minoration (décote) sera appliqué. Si la durée est supérieure, la pension sera affectée d'une majoration (« surcote »).

DURÉE DE LIQUIDATION

C'est le nombre de trimestres pris en compte dans la liquidation de la pension d'un fonctionnaire; il correspond à la durée de services et de bonifications acquise au cours de sa carrière dans la Fonction publique.

DURÉE DE SERVICES ET DE BONIFICATIONS

C'est la durée des services effectués dans la Fonction publique, augmentée d'éventuelles bonifications. Elle est mesurée en trimestres (45 jours minimum). Elle est rapportée au nombre de trimestres nécessaires à l'obtention du taux maximum de pension. Le nombre de trimestres varie en fonction de l'âge d'ouverture des droits. Ex. : si l'année d'ouverture des droits est 2012, la durée de services et de bonifications pour une pension au taux maximum est de 164 trimestres.

F

FISCALITE

Les pensions sont soumises à l'impôt sur le revenu, au titre des « pensions et rentes viagères », après abattement de 10 %. En outre, les retraités doivent contribuer à :

- la CSG (6,5 % dont 4,2 % déductibles),
- la CRDS (0,5 %).

Ces contributions sont calculées sur le montant brut de la pension.

G

GIP « INFO-RETRAITE »

Le « groupement d'Intérêt public info-retraite » coordonne l'information sur les droits acquis dans l'ensemble des régimes de retraite (35) : salariés du secteur privé, fonctionnaires, régime de base, etc. et renseigne les ayants-droits (voir « droit à l'information »)

I

INDEXATION DES PENSIONS

Depuis 2009, les pensions sont revalorisées chaque année au 1^{er} avril (sic !). Le montant de la revalorisation est fixé par un décret du Conseil d'État. Il est fonction de l'inflation prévue dans la loi de Finances pour l'année à venir (indice INSEE hors tabac) avec possibilité d'ajustement lorsque l'inflation de l'année précédente a été supérieure à l'inflation prévue.

INM

Le traitement de base (hors primes) d'un fonctionnaire est déterminé par son INM (« indice nouveau majoré ») multiplié par la valeur du point d'indice de la Fonction publique (valeur mensuelle brute : 4, 6 303 €, au 1^{er} juillet 2010). C'est sur cet indice (perçu au cours des 6 derniers mois d'activité) qu'est calculé le montant de la pension du fonctionnaire partant à la retraite (IRCANTEC : Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques; c'est le régime complémentaire des agents contractuels des trois fonctions publiques).

C'est l'IRCANTEC qui gère les années de service de non-titulaire qui n'ont pas été validées : elles donnent droit à une pension versée par cet organisme.

Rappel : la validation des services de non-titulaire est supprimée à compter du 2 février 2013. Les fonctionnaires titularisés au plus tard le 1^{er} janvier 2013 pourront demander la validation jusqu'au 1^{er} janvier 2015. Mais ces services ne sont plus pris en compte pour la constitution du droit à pension (condition de 2 ans); elles le restent pour la durée d'assurance et de liquidation.

IDENTIFICATION DES FINANCEMENTS

Le montant des sommes nécessaires au paiement des pensions civiles et militaires est inscrit dans la loi de Finances (« Budget »), dans un compte d'affectation spécial (CAS) retraçant l'ensemble des dépenses effectuées au titre des pensions, ainsi que les financements correspondants : contribution « employeur » à la charge de l'État, cotisations à la charge des agents et transferts d'autres personnes morales (France Telecom par ex.). À titre d'exemple, les taux de cotisation « employeur » fixés au 1^{er} janvier 2012 étaient de 68,59 % pour

les personnels civils et de 121,55 % pour les militaires.

INVALIDITÉ

En cas de mise à la retraite pour invalidité, il n'y a pas de conditions d'âge ou de durée de services. L'année d'ouverture des droits est celle de la radiation des cadres. Le droit à obtenir une pension pour invalidité est apprécié par la commission de réforme, selon des modalités fixées en Conseil d'État, mais le pouvoir de décision appartient au ministre dont relève l'agent et au ministre des Finances.

J

JOUISSANCE DE LA PENSION

Ce terme a été abrogé et remplacé par celui de « mise en paiement » : c'est la date à laquelle sa première pension est versée au retraité. Elle est immédiate pour les fonctionnaires radiés des cadres, les fonctionnaires invalides ou dont le conjoint est invalide, les fonctionnaires parents d'un enfant invalide à 80 % au moins (si interruption d'au moins 2 mois).

Attention : l'article 46 de la loi du 9 novembre 2010 met fin au « traitement continué » et précise que « la pension est due à la fin du premier mois qui suit le mois de cessation d'activité ».

Ex. : si cessation d'activité le 1^{er} septembre, pension versée fin octobre .



Philippe GIRARDY
Bureau national
« Retraite et
droits sociaux »

pildan.girardy@free.fr

La BEE et son nouvel environnement : le test

Qui a dit que notre ministère ne pouvait pas améliorer l'ergonomie de l'une des applications informatiques que nos établissements utilisent quotidiennement ? C'est en 2012 qu'une version très attendue de la base « élèves » en établissement (BEE) d'un nouveau SCONET doit voir le jour. Nous l'avons eue en test pendant une semaine. Voici nos premières impressions.

Alors, comme cela, nous voilà en train de reparler de SCONET. Il est vrai que SCONET a connu une histoire chaotique, aux débuts difficiles, et toujours justement critiquée. Comme nous l'avons écrit, sous ses faux airs de « GEP sauce Windows », SCONET n'a jamais pu répondre à nos attentes, sauf pour ceux d'entre nous qui aiment la difficulté... ou qui ne l'utilisent que deux fois : à la remontée de la base « élèves » et à la saisie des services des enseignants et de leurs HSA.

Allez, c'est presque oublié. Nous avons obtenu de notre ministère de pouvoir expérimenter, avec nos propres testeurs, la nouvelle version de la BEE. Dix collègues (quatre en collèges, un en LEGT et cinq en LP) se sont prêtés au jeu, du 7 au 15 décembre derniers, et avec eux leurs personnels administratifs, premiers utilisateurs de cette base de données.

LES CONSIGNES À SUIVRE

Mais avant d'entrer dans le vif du sujet, prenons quelques secondes pour présenter les consignes que nous avons reçues. Le test était subdivisé en quatre parties : « la nouvelle identité

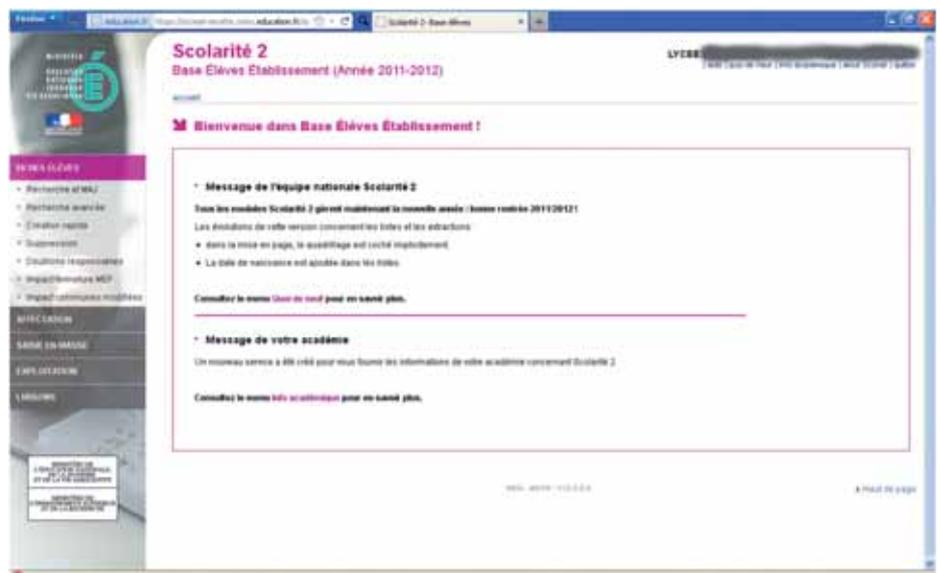


visuelle », « la refonte de la fiche individuelle », « l'amélioration de la navigation et du guidage de l'utilisateur » et « la nouvelle ergonomie pour fonctionnalités hors fiche individuelle ». Dans chacune d'entre elles, il nous

était demandé de répondre à un certain nombre de questions (de 6 à 22 selon les parties). Par exemple, il en était ainsi de : « Menus : nouveaux noms suffisamment clairs ? » ou « Repérage aisé des données dans l'écran ? » ou encore « Enregistrement d'une scolarité complexe en tant qu'établissement principal, puis en tant qu'établissement de référence ? »

DES QUESTIONS EN ATTENTE DE RÉPONSES

Notons que, sur beaucoup de points, nos demandes ont été intégrées à cette nouvelle version. Et si l'ensemble nous



paraît globalement très satisfaisant, plusieurs questions restent néanmoins en suspens : la base « élèves » étant fictive, n'avons-nous pas simplement testé puis validé, les unes après les autres, les opérations proposées ? Le temps du test étant contraint, avons-nous réellement eu la possibilité de prendre en main cette version ? Il nous faudra attendre le démarrage de la nouvelle version, mi-janvier, dans deux académies pilotes (Nancy-Metz et Toulouse) pour passer au test « réel », avec les bases « élèves » des établissements et répondre sans doute à ces deux interrogations.

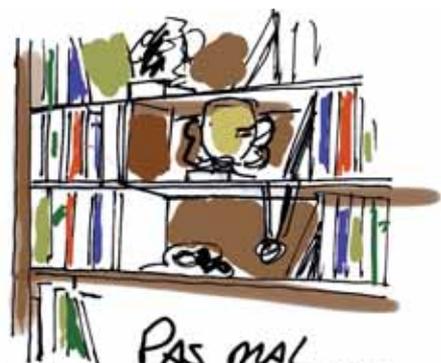
QUELQUES REPROCHES

En attendant, de menus reproches peuvent toujours être formulés : il faut parfois chercher un peu pour accéder aux écrans de mise à jour des fiches ou pour modifier des données simples dans plusieurs onglets, ou encore pour créer séquentiellement un élève. N'en doutons pas, cela sera rapidement corrigé avec la mise en place d'icônes ou de boutons d'action plus visibles ou plus lisibles.

LA NOUVELLE ERGONOMIE

Elle est saluée par l'ensemble de nos testeurs, comme plus agréable,

Alors l'ergonomie
du nouveau
SCONET
ça donne
quoi ?



PAS MAL
mais j'attends
la
Version
Wii

plus simple, plus intuitive. De plus, en dehors de ses qualités purement « cosmétiques », cette BEE bénéficie de qualités indéniables. Pour n'en citer que quelques-unes : choix de l'export des extractions personnalisées en Excel ou PDF, fiche « élève » avec l'essentiel des informations sur une page, recherche d'une fiche « élève » par son responsable légal, exhaustivité des menus et sous-menus fonctionnant par plié/déplié, regroupement de données « élèves » pour la scolarité en cours et les scolarités historiques,

visualisation des modifications effectuées dans l'onglet concerné et dans l'onglet de synthèse...

Néanmoins, il faut être conscient que, sur son principe de base et ses processus, cette nouvelle version ne change pas vraiment de sa petite sœur. Attention ! Ne nous faites pas dire ce nous n'avons pas écrit. Cette version apporte son lot très important de nouveautés ergonomiques, et c'est déjà un pas de géant qui vient d'être franchi. Simplement – mais on nous explique que ce n'est pas si simple ou si élémentaire – les champs de cette base de données ne peuvent pas être transférés d'une autre base. Pas encore !

Soyons exigeants, nous en sommes les premiers utilisateurs. Et qui dira que notre ministère ne peut pas concevoir une application qui intègre les données saisies dans une base vers une autre ? Et peut-être même si cette première base est privée ? Oui, cela doit se faire. Un jour, sans doute... ■



snp den Joël LAMOISE
Bureau national
joel.lamoise@snpden.net

Une classe de 6^e sans notes

Lundi 14 novembre 2011, une équipe de France 2 est venue réaliser un reportage sur notre classe sans notes pour une diffusion au journal télévisé de 20 heures le 17 novembre.

Ce documentaire met en exergue un travail mené depuis plusieurs années au sein du collège sur l'évaluation par compétences et donc l'abandon partiel des notes. Le collège Hélène de Fonsèque n'est pas le seul à s'être emparé de cette problématique au sein du département. Une dizaine de collèges est actuellement engagée dans cette réflexion à des niveaux variables de mise en œuvre. L'inspection académique de Charente-Maritime favorise activement cette réflexion en organisant des rencontres de mutualisation et de réflexion sur, entre autres, cette thématique.

Associé au lycée professionnel du Pays d'Aunis au sein d'une cité scolaire, le collège compte 630 élèves répartis en 24 divisions dont 4 en SEGPA, sans oublier les dix élèves de l'ULIS.

À l'entrée en 6^e, en 2011, un élève sur deux est issu d'un PCS défavorisé, cet indicateur étant à rapprocher du contexte socio-économique difficile de la ville.

ORIGINE DU PROJET ET ORGANISATION INTERNE

À mon arrivée sur ce poste en septembre 2010, je découvre ce projet, initié en 2007 par un professeur d'histoire-géographie. Ce dispositif a mûri tout au long de ces dernières années. Il est une des actions majeures au sein du projet d'établissement 2008-2012 et plus particulièrement au sein du contrat d'objectifs.

Ce professeur, entouré d'une équipe de collègues volontaires, est parti des constats suivants :

- les élèves de 6^e ont besoin d'une aide plus importante afin de combler, pour certains, le manque des familles ;

- beaucoup ne comprennent pas leurs erreurs ;
- de nombreux élèves « décrochent » de plus en plus précocement ;
- rupture dans les modalités d'évaluation entre primaire et secondaire ;
- envie de développer un véritable travail d'équipe de façon à apporter plus de cohérence dans les pratiques pédagogiques et à mettre davantage les élèves en réussite.

Afin d'éviter l'effet « classe à profil », la classe sans notes (6^e E depuis le début) est tirée au sort une fois les divisions de 6^e composées. Les professeurs volontaires y sont ensuite affectés.

Une information est faite aux parents dès la première rencontre parents-professeurs qui a lieu dans la semaine de la rentrée des classes pour toutes les classes de 6^e (sept en tout avec la SEGPA).

Les parents ne sont pas surpris par l'existence de cette classe « expérimentale » connue car elle est présentée chaque année depuis sa création lors de la journée « portes ouvertes » de la cité

Philippe Gante
Principal-adjoint
Collège Hélène de Fonsèque
Surgères, académie de Poitiers



scolaire. Les tenants et aboutissants étant ainsi expliqués, connus et reconnus, on ne constate pas de réticences majeures de la part des parents ni des élèves.

ASPECTS PÉDAGOGIQUES QUI RÉGISSENT LA CLASSE SANS NOTES

Comme toutes les autres 6^{es}, la 6^e E bénéficie actuellement d'un dédoublement d'heures en français, mathématiques et anglais. Dans le cadre de l'expérimentation, cette classe s'est vue accorder trois heures d'ATP (aide au travail personnel) supplémentaires. En effet, l'évaluation par compétences est indissociable de la notion de « remédiation ».

La spécificité de la classe réside donc dans l'évaluation par compétences et l'abandon des notes (avec un système mixte au troisième trimestre), les trois heures de remédiation et un projet de classe transversale auquel participe l'ensemble des professeurs de l'équipe. Afin de mener ce projet au mieux, cette classe, considérée au sein de l'académie comme expérimentale, a bénéficié à ses débuts d'un accom-

pagement par l'équipe académique chargée des expérimentations pédagogiques. De plus, en tant qu'une des principales actions du contrat d'objectifs, elle a également bénéficié d'un quota d'heures au sein de la DGH pour l'exercice du projet d'établissement 2008-2012.

Expérimentale à ses débuts, cette classe est aujourd'hui davantage considérée comme pilote au sein du collège. Les professeurs engagés dans le dispositif ont évolué dans leurs pratiques. Même dans leurs autres classes, ils évaluent par compétences tout en continuant à utiliser la notation chiffrée qui reste la référence actuelle.

Ce dispositif a contribué auprès de tous les professeurs du collège à l'évolution des mentalités et des pratiques dans la prise en compte et la mise en œuvre de l'évaluation par compétences dans de nombreuses disciplines.

cultés rencontrées. La première réside dans la mise en œuvre de la remédiation. Actuellement, celle-ci est assurée au sein des trois heures d'ATP hebdomadaires prévues dès le début et reconduites chaque année. Il est évident que l'organisation de la remédiation, sous la forme actuelle, ne pourrait être généralisée à l'ensemble des classes de 6^e. De plus, la nécessaire concertation induite par la remédiation des difficultés des élèves se révèle particulièrement chronophage.

Et même si, actuellement, les professeurs impliqués ne sont pas particulièrement regardant sur leurs heures, il faut absolument prendre en compte cet aspect du travail supplémentaire dans l'optique de l'élargissement et de la pérennité du dispositif, même dans le contexte contraint que nous connaissons.

Par ailleurs, comme le souligne Isabelle Bourhis dans son article paru

aux familles sous la forme d'un bulletin trimestriel lisible par tous.

La pertinence des outils actuels est due à l'engagement de tous dans un long et fastidieux travail de recherche, d'élaboration, d'essais de logiciels. Je salue tout particulièrement le rôle primordial d'un professeur de la SEGPA, féru d'informatique, dans la mise au point du bulletin trimestriel employé actuellement.

**NÉANMOINS,
UN TEL DISPOSITIF PEUT-IL
NE REPOSER QUE SUR
L'ENGAGEMENT DE CERTAINS,
VOIRE SUR LES COMPÉTENCES
TECHNIQUES D'UNE SEULE
PERSONNE ?**

Claude Chantal, proviseure de la cité scolaire, et moi-même soutenons



Il a donc fortement contribué à la mise en place du LPC (livret personnel de compétences) au sein de l'établissement.

BILAN ET DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

À ce jour, le bilan est donc globalement positif. L'engagement de nombreux professeurs, la concertation, le rayonnement sur le reste de l'équipe pédagogique participent activement à l'évolution des pratiques au sein du collège et représentent autant de leviers sur lesquels s'appuyer pour un futur élargissement du dispositif.

Néanmoins, dans l'optique d'une généralisation à toutes les classes de 6^e, il est nécessaire de pointer les diffi-

cultés rencontrés. La première réside dans la mise en œuvre de la remédiation. Actuellement, celle-ci est assurée au sein des trois heures d'ATP hebdomadaires prévues dès le début et reconduites chaque année. Il est évident que l'organisation de la remédiation, sous la forme actuelle, ne pourrait être généralisée à l'ensemble des classes de 6^e. De plus, la nécessaire concertation induite par la remédiation des difficultés des élèves se révèle particulièrement chronophage.

Ces quelques lignes mettent en exergue, outre la difficulté à gérer deux types d'évaluation, l'importance des « outils ».

L'équipe pédagogique de la 6^e E a su se doter, au fil des années, d'outils performants pour évaluer les élèves comme pour communiquer les résultats

et encourageons activement les professeurs engagés dans le dispositif.

Le challenge consiste maintenant à élargir ce dispositif à tout le niveau 6^e dans le cadre du projet d'établissement 2012-2016.

Pour cela, nous pouvons compter sur une équipe motivée et un contexte académique favorable. Néanmoins, seules des réponses adaptées et consensuelles aux questions posées précédemment nous permettront d'engager le collège de façon pérenne sur la remise en question de la seule pratique de la notation chiffrée par la généralisation de l'évaluation des compétences. ■

Bandes, groupes d'adolescents : ce que les mots veulent dire

Michel FIZE
Sociologue au CNRS
michel.fize@club-internet.fr



Si le groupe est un besoin de l'être humain, sans doute ce besoin est-il exacerbé chez l'adolescent.

Dès son plus jeune âge en réalité, l'enfant cherche la compagnie. C'est, pour filles et garçons, le temps des copains d'école et de voisinage. Commenant, entre 5 et 6 ans, à s'éloigner de ses parents, l'enfant trouve dans la « bande de copains » de nouveaux soutiens affectifs. Cette appartenance au groupe est déjà importante en ce qu'elle apporte la confiance en soi. Mais il ne s'agit pas encore de groupes vraiment organisés. Ces bandes sont de ce fait assez éphémères ; elles se composent et se décomposent au gré des humeurs. Néanmoins, elles ont leurs codes (souvent non écrits), leurs habitudes, leurs valeurs. Elles jouent ainsi un rôle essentiel dans le développement psychique de l'enfant et dans sa socialisation.

Vient le temps de l'adolescence – de plus en plus tôt, comme je l'ai montré dans de précédents écrits ⁽¹⁾. A partir de 8-9 ans, le désormais « petit adolescent » va donner au groupe un rôle accru, celui de la réassurance, tandis que l'identité individuelle peine à s'im-

poser à l'entourage (souvent dans le déni d'adolescence). Le groupe ou la bande va permettre, par l'autonomie collective ainsi réalisée, de s'affirmer mieux. À cet instant, plus que jamais, devenir soi passe par l'autre, avec l'autre.

Être « entre soi », faire ensemble, tel est le *credo* de ce « peuple » bien singulier, qui fascine et inquiète à la fois ⁽²⁾. Si, en effet, l'on admire quelquefois son dynamisme, sa créativité, souvent l'on dénonce ses comportements violents, ses incivilités. Se forge ainsi le discours sur « les bandes », « les émeutes », « les sauvages », la « racaille » et autres « violences urbaines » de sinistre réputation. Se forge l'association convenue « bandes-violences ».

PRÉCISONS CE QUE LES MOTS VEULENT DIRE ⁽³⁾

Sur ce sujet délicat, sachons garder raison. Les bandes, si l'on entend ainsi des regroupements violents, plus ou moins organisés, existent assurément, mais le fait n'est pas nouveau. Au Moyen Âge déjà, des « bandits de grand chemin » (qui pouvaient être très jeunes) sillonnaient les routes de France pour y détrouser « les honnêtes gens ». Puis, avec la civilisation industrielle apparurent, au début du XX^e siècle, « les Apaches » qui écumèrent, un temps, les rues de la capitale et des banlieues ouvrières. Leur succédèrent, au milieu de ce même siècle, « les Blousons noirs » puis, un peu plus tard, les lou-bards, zoulous et autres skinheads. Dans toutes ces bandes, des ritualités souvent strictes sont observées ; il s'agit de commettre des actes qui témoignent d'aucun sentiment envers la personne humaine. Pitié, respect, honnêteté, pudeur étant dès lors sans valeur, tout nouveau membre est invité à commettre un forfait (agression d'un passant choisi au hasard, vol, voire viol).

Fort ancien, le phénomène des bandes n'est pas non plus circonscrit à la jeunesse défavorisée. Souvenons-nous de cette « jeunesse dorée », mise en scène par Marcel Carné dans son film *Les Tricheurs*, de ces « mauvais garçons de bonnes familles » dépeints par les observateurs des années 1950.

Pourtant, si ces bandes guerrières, criminelles, existent (on en trouve en particulier dans toutes les cités « sensibles » de banlieue et de province ainsi que dans les quartiers populaires de la capitale), force est de reconnaître qu'elles ne forment qu'une périphérie du monde adolescent et juvénile. La plupart des jeunes qui se regroupent le font « pour le plaisir » (celui de l'échange verbal) ou pour s'adonner à quelque activité, musicale ou sportive par exemple. Il n'y a là rien que de très naturel. Chez l'adolescent, le groupe est d'abord ludique, avant de devenir quelquefois tragique.

QU'Y A-T-IL DONC DE NOUVEAU AVEC LE XXI^e SIÈCLE NAISSANT ?

D'abord, l'on observe une entrée plus précoce en « bandes » (quels qu'en soient la nature ou les objectifs). Dès 8-9 ans, il y a désormais aspiration des tout jeunes adolescents signalés plus haut à faire partie d'un groupe, d'une « bande », à se retrouver, souvent de façon informelle, entre pairs : groupes de circonstances, tels que goûters d'anniversaire, boums et soirées ou plus organisés autour, par exemple, des



trafics de drogues : on sait le rôle de « guetteurs » joués par certains jeunes.

Ensuite, l'on repère une féminisation de ces regroupements – s'agissant principalement des bandes délinquantes. Si, de lointaine tradition en effet, la bande est le lieu qui permet l'expression de la virilité, la valorisation de la force physique et de la prise de risque (façon pour les jeunes mâles de mettre aussi à distance leur propre famille), l'on assiste, depuis une ou deux décennies, à l'arrivée plus fréquente de filles, désireuses elles aussi d'affirmer une identité forte (et parfois virile) face à un monde adolescent gagné par des formes, plus ou moins graves, de machisme.

Enfin, l'on observe une « radicalisation » de la violence commise en groupe. A petites causes grands effets. La France, on le sait, est actuellement le théâtre d'une série de braquages (de bijouteries principalement) avec recours à des armes lourdes : les célèbres kalachnikovs. Pour quelques bijoux, pour quelques euros, des jeunes, en petits groupes (mais ce ne sont pas toujours des jeunes), n'hésitent pas à tuer quelquefois. Il y a bel et bien, de plus en plus (ceci est entièrement nouveau), disproportion entre le motif de la violence et la riposte. A motif ou gain attendu léger, modeste, moyens utilisés extrêmes.

Mais ce qui est encore plus grave avec la violence actuelle, c'est son imprévisibilité. La violence juvénile peut surgir de partout, n'importe quand, pour n'importe quel motif.

Un dernier mot : l'on assiste, depuis maintenant un quart de siècle, à une augmentation de la durée de vie des groupes adolescents. Ce constat vaut d'abord pour les « bandes », tournées vers la violence – situation due (au moins pour partie) aux multiples carences constatées : familiales, scolaires, morales, aux difficultés d'insertion dans le monde du travail des jeunes économiquement défavorisés.

L'appartenance et la maintenance prolongée dans une bande plus ou moins délinquante peuvent donc être analysées comme une compensation à l'inactivité professionnelle ordinaire – inactivité contrainte (les postulants aux postes de travail n'ont pas les qualités ou les compétences requises) ou choisie (par refus de métiers jugés inintéressants, mal rémunérés, etc.). Cette situation inédite tranche évidemment avec celle que nous connaissions encore dans les années 1960 et 1970, où la grande majorité des garçons qui formaient

les bandes « violentes » exerçaient un travail.

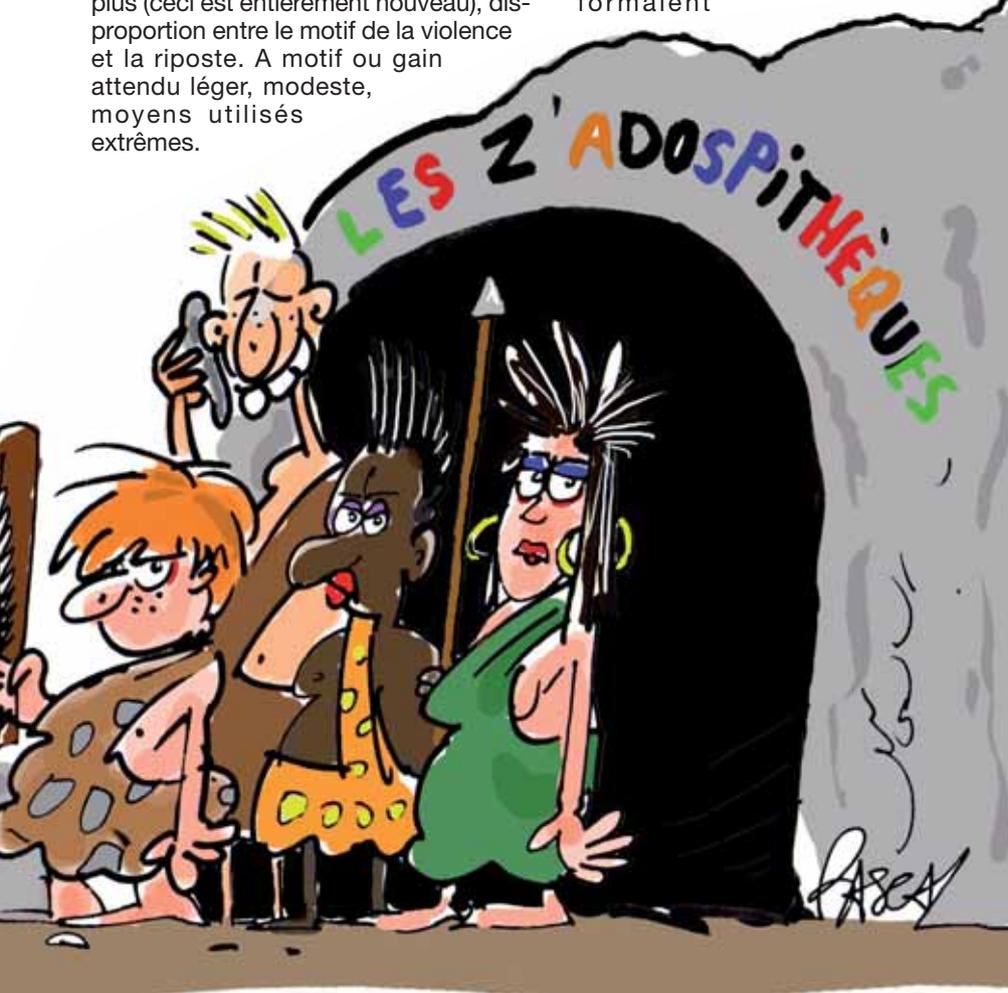
Notons encore que la radicalisation évoquée plus haut de certains groupes (organisés en véritables gangs criminels) peut être liée à une moins grande tolérance aux frustrations engendrées par un système économique exacerbant la consommation de biens et de marchandises divers. Signalons enfin que la plupart de ces bandes défendent avec acharnement le territoire sur lequel elles sont installées : il y va de l'honneur du groupe.

Mais rester plus longtemps dans un groupe vaut aussi pour les « bandes » ludiques. Ici, les jeunes – qui appartiennent tant aux cités qu'aux « beaux quartiers » et qui, de surcroît, peuvent être insérés tout à fait normalement ou presque dans les dispositifs scolaires et professionnels –, par le maintien dans une structure collective, manifestent le souci de demeurer, plus longtemps, voire le plus longtemps possible, dans une société de loisirs (dont beaucoup peinent quelquefois à s'extraire, passé l'âge de l'adolescence).

BANDES VIOLENTES, BANDES LUDIQUES

Dans le premier cas, l'on peut parler de la mise en œuvre d'une identité sociale de substitution (les jeunes marginaux se dotent d'une telle identité – qui est donc négative – pour affirmer leur existence aux yeux du monde). Dans le second cas, celui des groupes ludiques, il semble que nous soyons au contraire face à des jeunes qui sont dans l'affirmation d'une identité culturelle (au sens de « mode de vie spécifique »). Dans les deux cas cependant, il est possible de remarquer que le choix d'appartenir (et de se maintenir) dans un groupe de pairs est aussi le résultat du « divorce des générations » (maintes fois souligné dans nos travaux) – divorce qui gangrène le corps social, ainsi qu'une riposte à cette « société des individus » qui laisse chacun dans une épouvantable solitude.

Bon, c'est sûr, les « bandes d'adolescents » ont un bel avenir devant elles. ■



1 En particulier dans L'Adolescence pour les Nuls, First éditions, 2010.
2 cf. Le Peuple adolescent, éditions Mots composés, 2^e édition, 2011.
3 Nous avons longuement développé cette problématique dans l'ouvrage Les Bandes : de l'entre soi adolescent à l'autre-ennemi, Paris, Desclée de Brouwer, 2^e édition, 2008.

Les représentations des filles et des garçons à l'école : entre déconstructions et reconstructions ?

Dominique Gauthiez-Rieucou
Principale-adjointe
Chargée de mission
Académie de Montpellier



DÉCONSTRUCTIONS ET RECONSTRUCTIONS DANS LE DOMAINE DE L'ÉDUCATION À LA SEXUALITÉ ET AU RESPECT MUTUEL DES DEUX SEXES

LA COMMANDE INSTITUTIONNELLE ET LES LIMITES DE LA TRANSGRESSION

Les assises nationales sur le harcèlement à l'École se sont tenues les 2 et 3 mai 2011, ce colloque ayant pour objectif de proposer des mesures concrètes pour lutter contre le harcèlement conscientisé, les vidéos des interventions étant consultables en ligne. Les textes officiels sont nombreux, dans un contexte où est posée la question des incivilités, de la prévention des violences sexistes et sexuelles et des déviances. Diverses sont aussi les formations des personnels de l'Éducation nationale, en partenariat élargi avec la société civile ⁽¹⁾. Parmi les textes porteurs à historiciser,

au service d'une relation égalitaire de sujet à sujet : les *Trente Propositions* de Nicole Belloubet-Frier ⁽²⁾ et le BO n° 9 du 27 février 2003 ⁽³⁾ où est prise en compte « la lutte contre les préjugés sexistes ou homophobes ».

Les limites éthiques de la transgression scolaire sont sensibles mais l'on peut tenter de les approcher. Au plan des identités sexuelles ou psychosexuelles, la transgression des normes par un-e individu-e peut aller jusqu'à son invisibilisation ou son exclusion sociale : engendrer de la détresse. Mais dans le contexte du postmodernisme avec Jacques Derrida, l'école peut-elle pousser la déconstruction des représentations jusqu'à « la différence » des sexes préconisée dans le *queer* ? On peut constater, dans un ouvrage plus récent, l'évolution critique de Judith Butler ⁽⁴⁾ elle-même, l'auteure de l'ouvrage médiatisé *Gender trouble*, qui nous expliquait en quoi le genre est « trouble », innommable et non simplement « double » ; elle y écrit : « La tâche de tous les mouvements – entendre : pas seulement *queer*, gay, lesbien mais plus banalement pro-PACS, pro-homoparentalités, c'est-à-dire des mouvements attachés aux cas de privation de droits individuels, interrogeant le progressisme sociétal, associatif – paraît être de distinguer entre les normes et les conventions qui permettent aux gens de respirer, désirer, aimer et vivre, et les normes ou conventions qui restreignent ou minent les conditions de la vie elle-même. La critique des normes de genre doit se situer dans le contexte des vies telles qu'elles sont vécues et doit être guidée par la question de savoir ce qui permet de [les] maximiser ». À ce titre, l'école laïque et républicaine ne peut pas s'extraire des questionnements citoyens des marges sociétales puisque l'éducation à la sexualité est devenue une de ses missions et inclut la lutte contre le sexisme et l'homophobie. Elle doit accompagner, le cas

échiant, la transgression adolescente des normes de l'hétéronormativité dans le dialogue familles-enseignants. Mais, dans le contexte de lignes de tension qui sont mouvantes entre deux extrêmes (la mouvance LGBT d'un côté, et les militants des communautarismes et intégrismes favorables à la virginité féminine avant mariage et anti-avortement d'autre part), si l'école ne peut pas servir l'indécidabilité, le brouillage, mais si elle doit donner des repères pour que l'adolescent-e construise harmonieusement son identité d'homme ou de femme, d'autre part, face aux régressions obscurantistes, l'école républicaine est le lieu du rappel de la loi laïque et de l'égalité des sexes.



REPRÉSENTATIONS, SCRIPTS COMPORTEMENTAUX ET ÉTHIQUE

La préoccupation éthique, en matière d'éducation à la sexualité, est de fait omniprésente et se traduit par une démarche duelle. On peut résumer ici que cohabitent chez l'adolescent-e des représentations qu'il faut déconstruire – « déconstructions » des fantasmes de la violence ⁽⁵⁾ et de la performance ⁽⁶⁾, de l'imaginaire de la pornographie ⁽⁷⁾ – et d'autres qui servent la « construction » d'une relation déculpabilisée, ludique, de sujet à sujet, expliquant et valorisant le plaisir féminin, transgressant l'interdit du plaisir non lié à la procréation mais majorant la relation affective, le respect mutuel.

Alain Ehrenberg décrit le « virilisme » comme une déviance de la virilité pouvant induire, à partir de l'adolescence, des incivilités, des comportements non respectueux de l'autre sexe, violents ou dangereux ⁽⁸⁾. Selon Daniel Welzer-Lang, il est « une stratégie de défense collective en réponse à la peur du chômage, du racisme, à l'état de non-droit, à la souffrance de ne pouvoir exhiber d'autres attributs de la virilité. Il s'inscrit plus généralement dans une société de domination masculine, qui conforte ce repli » ⁽⁹⁾. La question de « la domination

territoriale » masculine « dans les cités » (avec son risque de stigmatisation par la *doxa* et les médias face à la prévention du « viol en réunion ») se pose dans nombre de quartiers de banlieue défavorisés ⁽¹⁰⁾.

Les « pratiques langagières » des filles et diverses représentations culturelles et sociétales sont interrogées dans cette revue ainsi que le rôle de l'école laïque. Stéphanie Rubi y dessine la typologie des « crapuleuses », celles qui résistent mais en reproduisant l'imaginaire du caïdat au féminin, des « payotes » qui s'effacent et des « clairvoyantes » plus efficaces et discrètes dans ces rapports de force entre garçons et filles ⁽¹¹⁾. Sylvie Lefrançois, qui traque les déviances juvéniles féminines, constate que la perception des enseignants et intervenants sociaux n'a pas assez évolué, arrêtée à des représentations qui font des filles des victimes sociales et non des agresseurs potentiels : « Certaines jeunes ont un comportement sexuel que l'on peut qualifier 'à risques' soit parce qu'elles multiplient les partenaires sans prévention, soit parce qu'elles s'utilisent, non pour se prostituer, mais comme appât [...] – celles qui 'détroussent' les hommes agissent par deux le plus souvent – dans un objectif immédiat et matériel pour voler, dépouiller (argent, cartes de crédit, voitures) » ⁽¹²⁾.

Les « générations » elles-mêmes appellent une catégorisation et induisent leurs représentations idéiques qu'il faut historiciser : à « la génération des soixante-huitards » a succédé la « génération SIDA » ; en matière d'éducation sexuelle, Hugues Lagrange a étudié les transitions vers la sexualité génitale des adolescent-e-s en tenant compte de l'évolution des « conditions de passage à l'acte » ⁽¹³⁾. Dans sa démarche éducative et médiatique de prévention, face à l'exhibitionnisme des écrans et aux risques des conduites addictives, Maria Michela Marzano a choisi sciemment un titre à fort impact symbolique : *Alice au pays du porno : ados, leurs nouveaux imaginaires sexuels* ⁽¹⁴⁾.

Michèle Ferrand observe « le poids des stéréotypes de sexe » et « le rôle des pairs encore plus normatifs que les parents » ⁽¹⁵⁾. Florence Maillouhon inscrit sa recherche dans une perspective de socialisations différentielles : pour elle aussi, période de transition et d'expérimentations, l'adolescence voit croître le poids relatif des pairs, du réseau amical, de la bande des filles, des garçons, ou de la bande mixte

(incluant ou non des partenaires) par rapport à celui de la socialisation parentale. Pour analyser les pratiques adolescentes, dont celles jugées déviantes, l'influence des pairs, des copains-copines, apparaît « comme l'une des dimensions les plus pertinentes [...] aussi bien au niveau générationnel qu'au niveau des biographies individuelles ». L'articulation entre relations amoureuses et relations amicales se gère de façon différente pour les deux sexes au moment où ils acquièrent pourtant une même expérience sexuelle parce que les représentations genrées sont inégalitaires. « L'égalité conquise par les filles, par rapport à la génération de leurs aînées », sur la possibilité d'avoir, comme les garçons, des relations sexuelles avant (hors) mariage (ou autre forme moderne de conjugalité), « ne s'accompagne pas d'une égalité de la manière dont ces relations s'inscrivent dans leur environnement relationnel » ⁽¹⁶⁾. D'autant que la liberté de la jeune fille-femme de disposer de son corps dans la dignité, de choisir son ou ses partenaires, est une conquête historique fragile ⁽¹⁷⁾, contestée dans le contexte familial de la montée des communautarismes et des risques intégristes jusque dans l'enceinte des établissements scolaires.

La prégnance hiérarchisée des représentations religieuses séculaires de la sexualité perdure. Constat obligé de l'infériorisation systématique de la femme dans les églises : le célibat des prêtres et le droit de prêcher (l'accession à la prêtrise) pour les femmes, admis chez les protestants, relèveraient d'une transgression majeure chez les catholiques. Idem : pas de culte de Marie, la « sainte vierge », donc moindre survalorisation de la virginité.

Certaines représentations récurrentes sont fondatrices de la valence différentielle chère à Françoise Héritier ⁽¹⁸⁾ ; pour preuve, les exemples signifiants de « représentations du corps » que cite Michelle Perrot ⁽¹⁹⁾ : la différence des sexes hiérarchise les sécrétions « le sang mâle des guerriers abreuve les sillons de gloire [...] le sang féminin des menstrues est impur » ; enfin « le sperme de l'homme est semence féconde », représentation transculturelle confortée par l'étude des rites Baruyas de Maurice Godelier ⁽²⁰⁾. Les normes de l'appropriation du corps féminin changent : le mariage en blanc qui chante la virginité est instauré sous le second empire pour laïciser l'image de Marie, vierge et mère ; mais le viol est au Moyen Âge un rite toléré d'initiation des garçons ⁽²¹⁾ et historiquement bana-



lisé jusqu'à l'époque contemporaine⁽²²⁾; il ne sera pénalisé en tant que « crime » en France, qu'en 1976.

La transgression féminine vise la valence différentielle originelle, la survalorisation de la virginité de la fille. « Hymen » signifie étymologiquement, à partir du grec, « une quelconque membrane du corps » et, en français, « la membrane vaginale ». Il est signifiant que l'hymen ou hyménée désigne aussi « le mariage », en relation symbolique avec la conception patriarcale du mariage: le couple-chaînon assurait la transmission du patrimoine et garantissait la filiation (fils-nom du père) par la virginité-fidélité de la femme avant l'apparition du couple-duo moderne fondé sur le libre choix des deux partenaires, l'émancipation sexuelle et sentimentale de l'individu-e par rapport à la pression de la famille ou de la communauté⁽²³⁾.

Le prix de la transgression symbolique et comportementale est variable, le vécu, démultiplié, étant lié au transfert des représentations et des valeurs de la société multiconfessionnelle vers l'école laïque, actes individuels et tensions sociétales ayant débouché sur des débats et/ou adaptations juridiques autour des mariages forcés⁽²⁴⁾, autour de la polygamie parentale et du « regroupement familial », autour de « la pudeur » et de « l'honneur » (tenues sportives, signes religieux « ostentatoires » et transgression des filles par le refus ou le port de voiles-foulards, vêtements de parentes accompagnatrices lors des sorties scolaires ou autres signes corporels catégorisants et/ou discriminatoires⁽²⁵⁾) et autour de la prévention des mutilations sexuelles

féminines. À l'école, une analyse à multicritères s'impose car tout est à nuancer, du côté des garçons comme du côté des filles⁽²⁶⁾.

L'ouvrage dirigé par Évelyne martini, enseignante-chercheuse à l'IUFM de Créteil, reste une référence pour cibler l'impact collectif des représentations hiérarchisées que véhiculent les cinq principales religions et le poids de l'enjeu scolaire de la laïcité⁽²⁷⁾.

LES REPRÉSENTATIONS DU CORPS

Le corps est le lieu du truchement entre intériorité et extériorité; l'expression « enveloppe corporelle » prend sens en référence à l'âme, à l'esprit, au moi; traditionnellement, la plupart des systèmes occidentaux de pensée fondaient le sujet sur le dualisme du corps et de l'esprit issu de la démarche platonicienne de la (sur)valorisation de l'Idée; au dualisme corps/esprit s'ajoutaient d'autres « oppositions » simplificatrices homme/femme, jeune/vieux... La pensée contemporaine s'attache au contraire à comprendre les liens étroits tissés entre le corps et la vie intérieure: Michel Bernard⁽²⁸⁾ dépasse le caractère « machinal », anatomique et mécaniste, du corps pour décrire la pluralité des dimensions corporelles et son expressivité psychique.

La découverte de l'inconscient (apports de la psychanalyse et du surréalisme), la physique quantique et la relativité, la médecine psychosomatique, la pratique de spiritualités multiculturelles usant du corps (méditations orientales, initiations africaines), l'écolo-

gie, la philosophie dite « postmoderne » des déconstructions-reconstructions débouchent, à l'orée du XXI^e siècle, sur une autre dynamique discursive, osant la question symboliquement chargée « Peut-on changer son être (sa vie) en changeant son corps »?

Nancy Midol⁽²⁹⁾ se penche sur des facteurs contemporains révélateurs de la transgression et de la quête identitaire: la *queer generation*, le *body-art* (techniques de tatouage, *percing*, implant...), les jeux sur le genre et les fantasmes du cybernaut, les modèles du « cyborg », la reproduction extra-utérine, les manipulations des codes génétiques, les bio-technologies visant le clonage, les banques d'organes animaux et humains, certaines chorégraphies d'avant-garde (Pina Bausch, Daniel Larrieu...), les sports *fun* de l'extrême (surf, saut à l'élastique, plongée en apnée...) explorent les limites. Les sciences modernes s'appuient sur des défis mettant en jeu les exploits corporels (astronautes dans la conquête de l'espace, chasseurs d'ouragan en météorologie). Dans le domaine du *body-art*, Nancy Midol évoque aussi les expériences militantes du *performer* australien Stelarc (maximaliste), telle la greffe d'un troisième bras assisté par ordinateur.

La construction identitaire de chaque individu-e répond à des injonctions culturelles et politiques, véhiculées par des représentations qui ont trait à la corporéité; l'exemple de l'histoire chinoise en est caricaturale: la femme dans la Chine impériale signalait son rang par la mutilation de ses pieds; la femme maoïste, démultipliée à l'identique comme outil de production, devient asexuée: cheveux obligatoirement courts, elle s'habille de vêtements de travail mixtes; dans la Chine contemporaine de « l'ouverture libérale », elle est invitée, pour réussir dans certaines entreprises, au débridage des yeux, à l'éclaircissement de la peau et à des interventions chirurgicales sur les membres inférieurs en vue d'augmenter sa taille.

Les représentations publicitaires véhiculent de même les injonctions socio-économiques: la quête obsédante du plaisir à tout prix dans les sociétés consuméristes, la tyrannie de rester jeune et de l'apparence. Dans le domaine de la mode, Fabienne Martin-Juchat⁽³⁰⁾ rappelle les manipulations équivoques du « porno-chic » et l'androgynie de certains modèles: émancipation ou brouillage à risques des repères identitaires?



Philippe Liotard analyse comment le corps peut devenir un kit sur lequel on bricole son identité⁽³¹⁾. David Le Breton⁽³²⁾ explore comment le corps peut devenir un pâle brouillon des blessures psychiques.

Entre être et paraître, le sujet « joue sa peau » selon que son corps parle ou non de son moi : dans les collèges et lycées, nombreux sont les adolescent-e-s victimes du « modèle anorexique » et de « la dictature des marques » socialement discriminante. La sexualisation de plus en plus précoce des fillettes, *fashion victims* consentantes, objets de fantasmes masculins et cibles de la mode, questionne aussi l'éthique et l'égalité des sexes à l'école.

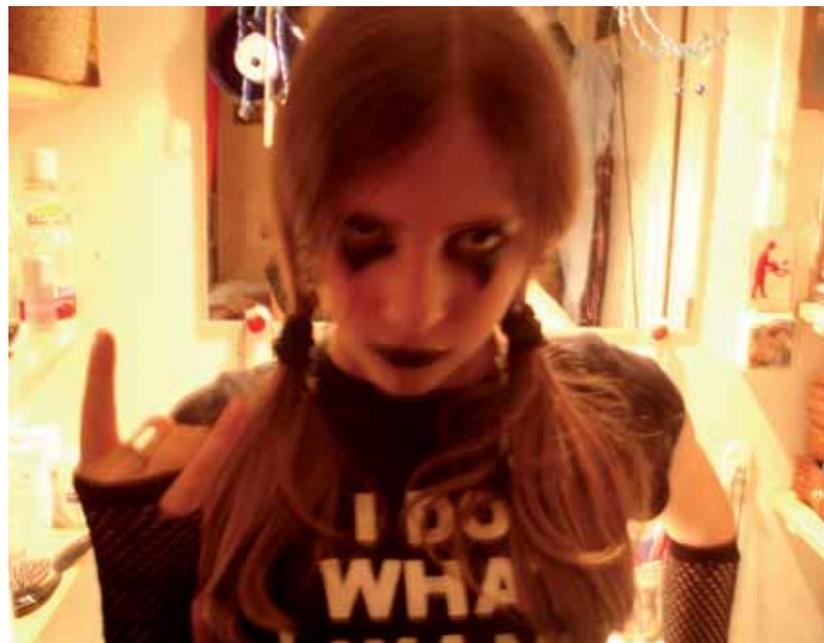
L'IMAGINAIRE DES NOUVELLES TECHNOLOGIES DE REPRODUCTION (NTR)

Les NTR étaient au départ destinées à pallier diverses formes de stérilité, permettant la naissance d'enfants en l'absence de rapports sexuels et en recourant parfois à des tiers : l'insémination artificielle avec sperme du futur père (IAC) ou d'un donneur (IAD) a précédé la mise au point de la fécondation *in vitro* (FIV) pour pallier la stérilité féminine⁽³³⁾. Fécondation et gestation sont ainsi dissociées. Dans nombre de pays de l'Union européenne, la loi autorise les « mères porteuses »⁽³⁴⁾ ; la demande s'amplifie face à la régression de

la fertilité masculine (qui serait due aux pesticides et aux solvants) et au recul de l'âge des mères au premier enfant, au désir d'enfant(s) au-delà de la ménopause.

Le biophysicien Henri Atlan, membre du comité consultatif national d'éthique pour les sciences de la vie et de la santé de 1983 à 2000, analyse la relation charnelle de l'enfant à la mère, la question philosophique que pose l'ectogenèse (du grec *ektos* : au dehors)⁽³⁵⁾ : cette forme de procréation, extérieure à la femme, lui semble historiquement inéluctable et ne manque pas d'ouvrir un débat fondamental, creusant un fossé entre les opposants qui voient dans l'UA la naissance de l'enfant sans grossesse ni accouchement, une mécanisation de l'humain, et ceux qui y voient une avancée sanitaire et une possible égalité homme-femme devant la procréation.

Les NTR, *a fortiori* la parthéno-génèse⁽³⁶⁾, interrogent l'éthique et le devenir de l'humanité au-delà de la question des manipulations génétiques à des fins de médecine curative ou, plus hasardeuses, d'eugénisme : en interpellant et modifiant les liens de filiation, l'imaginaire et l'ordre symbolique parental binaire, elles investissent l'école et la question scolaire. Où l'on sent, par bonheur, que les frontières de l'humain, à ne pas franchir, ont à voir avec l'éducation au respect mutuel des deux sexes et à la relation affective. ■



- 1 Actes du colloque *Les violences sexistes à l'école*, tenu en janvier 2003. Textes réunis par Dominique Gauthiez-Rieucou, IUFM de Montpellier, mars 2004.
- 2 *Trente Propositions pour lutter contre la violence sexuelle dans les établissements scolaires*, rapport de Nicole Belloubet-Frier, rectrice de l'académie de Toulouse, octobre 2001.
- 3 *L'éducation à la sexualité dans les écoles, les collèges et les lycées*.
- 4 Butler Judith, *Défaire le genre*, éd. Amsterdam, Paris, 2006.
- 5 Kriegel Blandine, *La violence à la télévision*, rapport remis au ministre de la Culture et de la Communication Jean-Jacques Aillagon, 2002, 75 pages, éditions PUF, février 2003, 173 pages.
- 6 Ehrenberg Alain, *Le culte de la performance*, Paris, Calmann-Lévy, 1991.
- 7 Maria Michela Marzano « La pornographie et la construction de l'imaginaire amoureux », revue *Ville-Intégration-École Enjeux*, n° 128, mars 2002 ; Maria Michela Marzano, *La pornographie ou l'épuisement du désir*, Hachette pluriel, 2007.
- 8 Opus cité.
- 9 « Virilité et virilisme dans les quartiers populaires en France », « Rapports de sexe, rapports de genre. Entre domination et émancipation », *VEI enjeux*, n° 128, mars 2002, CNDP, p. 10.
- 10 Ibid, « Les relations entre les filles et les garçons habitant les 'cités'. Des destins singuliers à connaître et à soutenir », Joëlle Bordet, p. 78-80.
- 11 Ibid, « Les 'crapuleuses' : masculinisation des comportements ou application de la loi des plus fortes ? » p. 114.
- 12 Ibid, « Maintenant, les filles c'est des hommes. Déviance juvénile et représentations », p. 136.
- 13 Hugues Lagrange, Brigitte Lhomond (dir.), *L'entrée dans la sexualité. Le comportement des jeunes dans le contexte du SIDA*, Paris, La Découverte, 1997.
- 14 Maria Michela Marzano et Claude Rozier, *Alice au pays du porno : ados, leurs nouveaux imaginaires sexuels*, éditions Ramsay, 2005 ; l'émission TV du mercredi 9 avril 2008 « Sur les docks » proposant cet ouvrage, en présence de l'auteure, et un film documentaire : « du porno hard au porno chic, de la sodomie pour rester vierge au « viol en réunion » exhibé sur téléphones portables, jusqu'à « la partouze » ».
- 15 *Féminin Masculin*, Repères, 2004, p. 51-53.
- 16 Florence Maillolochon, « Le jeu de l'amour et de l'amitié au lycée : mélange de genres », *Travail, Genre et Sociétés*, n° 9, avril 2003.
- 17 Le roman fameux de Victor Marguerite, *Ton corps est à toi*, édité par Ernest Flammarion, date de 1927 ; loi Neuwirth : 1967 ; loi Veil : 1975.
- 18 Héritier Françoise, *Masculin/Féminin*, Odile Jacob, tome I : *La pensée de la différence*, 1996 ; tome II : *Dissoudre la hiérarchie*, 2002.
- 19 Michelle Perrot, *Mon histoire des femmes*, Seuil/France Culture, 2006.
- 20 Maurice Godelier, 1982, *La production des Grands Hommes*, Paris, Fayard, (réédition en 1996).
- 21 Jacques Rossiaud, « Prostitution, jeunesse et société dans les villes du Sud-Est au XV^e siècle », *Annales, ESC*, n° 2, 1976.
- 22 Maurice Vigarello, *Histoire du viol, XVI-XX^e siècles*, Seuil, 1998.
- 23 Irène Théry, « La mixité, figure nouvelle de l'égalité » in *Knibielher Y (Dir.) Maternité, affaire privée, affaire publique*, Bayard, 2001.
- 24 L'âge légal du mariage ayant été porté à la majorité juridique.
- 25 Colloque de la mode « Les voiles dévoilés, pudeur, foi, élégance », université Lumière Lyon 2, 28 au 28 avril 2008.
- 26 Éric Marière, « Le sentiment communautaire comme repère », et Nathalie Kakpo, « L'islam des filles » in *Éducation et Religion, VEI* (Ville, école, intégration. Diversité), n° 142, 2005.
- 27 Évelyne Martini (Dir.), avec M. Chebel, V Filliozat, A Fontan, P. Haddad, E Parmentier, D. Trotignon, *La femme. Ce qu'en disent les religions*, Ed. de l'Atelier, 2002.
- 28 Michel Bernard, *Le corps*, Ed. Delarge, 1972, rééd.coll « Points », Seuil.
- 29 Nancy Midol, « Danse, sport, mode... le corps ambigu ou l'injonction contradictoire » dans *L'invention des possibles*, Cultures en mouvement, 2005.
- 30 Fabienne Martin-Juchat, « Confusion publicitaire des genres : quelles valeurs communiquées ? », Communication donnée au congrès « Femmes-Hommes. L'invention des possibles », Cannes, 2004.
- 31 Philippe Liotard, « Corps en kit », *Quasimodo*, n° 7.
- 32 David Le Breton, *La peau et la trace. Sur les blessures de soi*, Métailié, 2003.
- 33 Depuis la révolution dite des « bébés-éprouvettes » (naissance de Louise Brown (1978), d'Amandine (1982)), les procédés de la PMA ont beaucoup évolué, de la FIV à l'ICSI (injection intracytoplasmique de spermatozoïdes).
- 34 Grande-Bretagne, Grèce, Danemark, Belgique, Luxembourg...
- 35 Henri Atlan, « U.A », *Utérus artificiel*, Seuil, 2005.
- 36 Mode de reproduction dans lequel l'œuf se développe sans avoir été fécondé par un gamète mâle.

CSN novembre 2011

Discours d'ouverture
Intervention de la CNC
Commissions

33

45

47

Ouverture du CSN

Philippe TOURNIER
Secrétaire général

Bonjour à toutes et à tous.

Bienvenue aux nouveaux secrétaires académiques qui ont été élus lors du renouvellement des instances ainsi qu'aux secrétaires départementaux qui sont également dans notre assemblée. Bienvenue à tous ceux qui nous rejoignent pour la première fois.

UN NOUVEAU CSN

Ce CSN [conseil syndical national] ouvre un nouveau mandat de trois ans durant lequel il sera le « parlement » du syndicat. Lorsque l'on pose la question « Que pense le Bureau national ? », on peut répondre que le Bureau national ne pense rien. C'est le CSN qui pense (le Bureau national fait au plus de l'exégèse si les événements le nécessitent) car c'est bien ici que s'élaborent, se discutent, se débattent et se forgent les positions de fond de notre syndicat.

Nous avons tous à cœur, au gré des années, de construire des éléments et règles qui permettent un débat véritable. Ainsi écoute-on tout le monde et admet-on que quelqu'un puisse avoir un avis totalement différent. Ponctuer son approbation ou sa désapprobation de manifestations exagérément visibles n'apporte rien à la qualité des échanges : tout le monde mérite d'être écouté et, lorsque quelqu'un dit quelque chose qui paraît absurde, la première question à se poser c'est « Pourquoi un collègue pense-t-il cela ? » avant de penser qu'il a tort.



Ce CSN ouvre un nouveau mandat de trois ans durant lequel il sera le « parlement » du syndicat.

Ce CSN est un CSN dit « court ». C'est une expérimentation en cours dans l'organisation de notre syndicat qui nécessitera un peu de toilettage de nos textes. L'objectif était, et est toujours, d'améliorer le fonctionnement de notre syndicat. En effet, nous étions devenus des producteurs infatigables de motions (la commission « métier » a fait, je crois, l'exégèse de toutes ses motions votées qui représentent 192 pages!). C'était donc un système qui amenait à beaucoup de redondance et, finalement, à une production nouvelle relativement réduite, alors que c'est bien cette dernière qui est la chose la plus importante. Le système du CSN « court »/« long » vise, à partir du travail et des propositions des académies, à faire deux choses :

Ce CSN est un CSN dit « court ». C'est une expérimentation en cours dans l'organisation de notre syndicat



Un cadre technique complètement nouveau : le vote électronique

- voter des motions dites « d'actualité » qui sont des « piqûres de rappel » et qui ne nécessitent aucune nouvelle position de fond puisqu'elles étaient basées sur des positions déjà prises ;
- définir les thèmes sur lesquels le syndicat va travailler durant l'année dans les académies, les départements et dans l'ensemble de ses instances afin de préparer le CSN dit « long » qui, lui, s'étend sur un temps qui permet réellement de faire un travail de fond et, cette année, de préparer à l'avance par un travail de réflexion, le congrès de Lille.

Nous avons tout de même eu cette fois-ci un petit souci qui était que, très légitimement accaparées par les élections professionnelles et par le renouvellement des instances, les académies n'ont fait remonter qu'extrêmement peu de contributions qui portaient essentiellement sur des questions sur le long terme comme la carrière, et très peu de motions purement d'actualité. Il faut reconnaître que nous n'avons pas eu beaucoup de « matériaux » de départ : il est possible que le syndicat traverse une sorte de vide postélectoral momentané, d'autant que le « novembre du budget » occupe les quelques énergies encore survivantes. Il y a donc eu peu de travail consacré dans les AGA [assemblées générales académiques] et AGD [assemblées générales départementales] à la préparation

Les résultats pour le SNPDEN ont été tout à fait satisfaisants, voire même au-delà du satisfaisant

Comme en 2008, nous sommes non seulement majoritaires en suffrages exprimés mais également majoritaires dans les inscrits



de ce CSN, ce qui est tout à fait compréhensible dans ces circonstances.

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Ces élections se déroulaient dans un cadre technique complètement nouveau : le vote électronique. Heureusement car, si le vote avait été « à l'urne », nous n'aurions pas manqué de motions d'actualité ! Joël Lamoise et Joël Olive ont suivi les aspects techniques du développement de ce vote électronique. Certes, il y a eu des problèmes (que Florence Delannoy a centralisés) et certains collègues n'ont pas pu voter. Ce qui était anormal, ce n'était pas qu'il y ait des difficultés mais que des solutions n'aient pas pu être apportées. Ainsi des collègues n'ont jamais pu obtenir la rectification de leur situation et, passé le 13 octobre, il leur a été répondu qu'on ne pouvait plus rien pour eux (les normes imposées par la CNIL et le Conseil d'État interdisaient toute intervention sur le système informatique entre le 13 et le 20 octobre).

Ce vote avait également un nouvel objet. Certes, il s'agissait de voter, comme d'habitude, pour les CAPA [commissions administratives paritaires académiques] et les CAPN [commissions administratives paritaires nationales] mais il s'agissait aussi de voter pour les CT [comités techniques], CTM [comités techniques ministériels] et CTA [comités techniques académiques], ce qui est une révolution organisationnelle dont je pense que nous ne commençons que très progressivement à réaliser l'ampleur (et le ministère également). Ainsi, ce cadre nouveau induit des problématiques nouvelles : la « représentativité » et l'organisation du dialogue social qui recouvrent aujourd'hui des procédures très précises, très strictes, avec parfois des conséquences extrêmement lourdes.

Que dire d'autre sur ces élections ? **Les résultats pour le SNPDEN** ont été tout à fait satisfaisants, voire même au-delà du satisfaisant. On peut toujours espérer mieux mais nous ne sommes pas obligés d'être dans le camp de ceux qui n'en ont jamais assez. Nous avons fait un score tout à fait honorable car toutes élections confondues, CAPA et CAPN, nous obtenons un score moyen de 69,2 % des voix, soit une progression de 1,2 % des voix par rapport au score déjà élevé des élections précédentes. Ce score important se fait au sein d'un corps qui a voté à 80 %, ce qui fait que, comme en 2008, nous sommes non seulement majoritaires en suffrages exprimés



mais également majoritaires dans les inscrits. Nous sommes sans doute la seule organisation de l'Éducation nationale à être aujourd'hui dans ce cas de figure (nous sommes d'ailleurs majoritaires dans l'ensemble de l'encadrement à nous seuls). C'est une position tout à fait de poids et qui, je crois, conforte d'une manière très nette notre syndicat.

Merci à tous pour le travail qui a permis ces résultats. Certains ont pu être déçus par des scores locaux mais ce n'est pas parce que le travail n'a pas été bien fait : tous les environnements ne sont pas les mêmes et l'on sait combien des traditions locales peuvent être fortement enracinées sans d'ailleurs forcément répondre à des choix syndicaux véritablement construits. Ce succès est lié aussi à une organisation toujours plus « professionnelle » de nos élections que, pour ma part, je vois bien se perfectionner d'élection en élection au niveau national. Nous avons clairement défini une stratégie électorale (la même qu'en 2008) : faire voter nos propres adhérents (je reviendrai sur cette question car elle est d'avenir). Le centre de gravité de la campagne se trouve au plus près d'eux, d'autant que ce qui distingue le SNPDEN des autres organisations de personnels de direction est d'être présent partout et d'avoir une structuration dans chaque département. Au niveau national, nous avons utilisé les nouvelles opportunités offertes par le vote électronique dont l'accès à la liste des votants

au fur et à mesure du vote. Le 18 octobre, nous avons donc pu adresser un courriel aux syndiqués du SNPDEN qui n'avaient pas encore voté : entre 75 et 80 % des adhérents qui ont reçu cette relance ont finalement voté.

Je disais que ces résultats étaient très satisfaisants mais il faut relever quelque chose qui l'est moins : une fois de plus, nous avons finalement moins de voix que d'adhérents électeurs. Effectivement, nos adhérents ont voté à près de 90 % (dans un corps qui a voté à près de 80 %), ce qui revient à dire que, sur les 6.900 voix obtenues, il est probable que le nombre de voix des adhérents du SNPDEN ait été d'environ 6.400. 700 adhérents du SNPDEN n'ont donc pas voté (si ces derniers avaient voté, nous aurions passé la barre des 70 %) et ne sont pas compensés par des électeurs non adhérents qui sont environ 500.

Depuis la fin des années quatre-vingt-dix, il y a une superposition de plus en plus exacte entre les adhérents au SNPDEN et les électeurs du SNPDEN. Cela assure une stabilité extraordinaire et une sécurité de résultats admirable puisque, mécaniquement, nos adhérents nous assurent 62 % des voix. Il n'empêche que c'est quand même une question d'avenir car cela veut dire que nos résultats sont entièrement dépendants de notre taux de syndicalisation. Vous savez que c'est un objet de mobilisation du syndicat depuis

Ce qui distingue le SNPDEN des autres organisations de personnels de direction est d'être présent partout et d'avoir une structuration dans chaque département



Nos résultats sont entièrement dépendants de notre taux de syndicalisation



Notre syndicalisation est en bonne santé et c'est un enjeu important pour l'avenir



plusieurs années puisque la nouveauté est que la majorité du corps des personnels de direction vient de corps où elle n'était plus syndiquée. Il y a vingt ans, presque tous les « nouveaux » étaient syndiqués dans leurs fonctions précédentes. Aujourd'hui, ce n'est plus le cas et il est même probable, d'après les informations dont nous disposons, que la majorité n'était pas syndiquée en tant qu'enseignants. La question de leur syndicalisation comme personnel de direction est un enjeu vital pour l'avenir du SNPDEN, non seulement comme organisation mais également pour ses résultats électoraux.

Nous avons travaillé sur cette question bien avant le congrès de Biarritz car nous avions déjà décelé qu'elle serait une question essentielle d'avenir pour notre organisation. Un travail a été fait au niveau national et académique sur l'accueil des nouveaux et les résultats sont là. Il faut toujours se méfier des résultats de la syndicalisation si tôt dans l'année mais les chiffres que nous avons actuellement sont particulièrement encourageants puisque la syndicalisation chez les actifs est en progression de près de 7 % mais en hausse de 23 % chez les principaux-adjoints et 40 % des nouveaux personnels de direction qui sont entrés dans la fonction au mois de septembre dernier sont déjà adhérents au SNPDEN. Cela démontre bien la capacité de notre syndicat à faire adhérer et à percer de

façon plus marquée chez les nouveaux collègues. Notre syndicalisation est en bonne santé et c'est un enjeu important pour l'avenir.

Indépendamment de notre propre situation, ces élections soulèvent deux questions : la représentativité et la participation. **La représentativité** entraîne, pour les personnels de direction, une petite révolution puisqu'en effet la DGRH considère qu'une organisation représentative doit correspondre à un critère qui est d'être représentée au CT. Elle ajoute que, pour être catégoriellement représentative, elle doit l'être également aux commissions paritaires qui sont les seuls endroits où peut s'exprimer un vote catégoriel. Avant, il n'y avait que les CAPA et CAPN comme outils de référence ; aujourd'hui, le vote direct de référence, ce sont les CT. Les organisations représentatives dans l'Éducation nationale, de façon générale, sont l'UNSA, la FSU, la CGT, la CFDT, FO. Mais ont-elles, toutes, toute légitimité pour débattre sur les personnels de direction ? À l'arrivée, deux restent assurément « représentatives » au sens plein du terme : le SNPDEN et le SGEN. Cela veut donc dire qu'I & D n'est plus considéré comme étant une organisation représentative et ne peut plus participer, à aucun niveau, à aucune négociation qui porterait sur les thèmes de la compétence des comités techniques (CT) nationaux et académiques : les questions statutaires, indemnitaires, l'organi-

La DGRH considère qu'une organisation représentative doit correspondre à un critère qui est d'être représentée au CT



sation du système éducatif et des établissements, et les conditions de travail! Cela a une conséquence sur les groupes « Blanchet », dans la mesure où ce sont des groupes institutionnels qui figurent comme une référence de groupe de personnels de direction auprès des recteurs. Ces groupes doivent donc être constitués sur la base de la représentativité, ce qui risque d'avoir une conséquence dans beaucoup d'académies. Pascal Charpentier a fait un travail sur la représentativité. Nous sommes présents partout mais cela aurait bien pu ne pas être le cas dans quelques endroits car l'UNSA a bien failli ne pas avoir de siège: nous nous serions donc retrouvés dans l'étrange situation de ne pas être « représentatifs » bien qu'ayant eu plus de 70 % des voix. Le cas de figure ne se pose pas pour l'instant, ce qui veut dire que, pour les groupes Blanchet, les organisations non représentatives, n'ayant d'élus ni en CTA ni en CAPA, ne peuvent pas être considérées comme légitimes pour s'exprimer au nom des collègues. Cependant, il peut y avoir des solutions pour les associer mais il faut que cela fasse l'objet d'accords explicites. Il ne faut pas laisser les recteurs décider de qui est représentatif et de qui ne l'est pas, et de qui ils veulent avoir en face d'eux. Si vous décidez finalement qu'il y a eu un travail en commun à faire et que, pour toutes sortes de bonnes raisons, vous ne voulez pas être seuls devant le recteur sous prétexte que vous êtes les seuls représentatifs (comme c'est le cas dans un certain nombre d'académies), et que vous souhaitez que d'autres organisations soient présentes, il faut que cela fasse l'objet d'un échange explicite avec les organisations concernées disant que le SNPDEN accepte qu'elles soient présentes, bien qu'elles ne soient pas représentatives. Ne laissez pas s'installer une situation irréversible: le choix des électeurs est fait et doit être respecté.

L'autre point, au-delà des personnels de direction, est **la chute spectaculaire de la participation**. Si plus de 80 % des personnels de direction ont voté, 38 % des enseignants ont participé au scrutin électoral contre plus de 60 % aux élections précédentes. Certains diront que c'est le résultat d'un scrutin libre où les gens ont voté individuellement. Il fut d'ailleurs étonnant de ne pas voir certaines organisations syndicales enseignantes ne pas exploiter davantage les fameux « jours de kiosque de vote » qu'elles avaient pourtant elles-mêmes exigés. Cette chute a des conséquences catastrophiques, en particulier pour la FSU qui passe de 240.000 à 140.000 voix. A quelques dixièmes de points près, elle est en

passé d'être la troisième ou quatrième fédération de la Fonction publique alors qu'elle était la première. C'est peut-être la fin d'une étape historique que bien des choses annoncent depuis longtemps mais certaines organisations ne semblent toujours pas décidées à l'analyser. Ces élections paraissent marquer une sorte de détachement croissant des enseignants par rapport à leurs organisations. C'est un message qui est sans doute bien entendu du pouvoir politique qui en tirera comme conséquence que le syndicalisme enseignant traditionnel est affaibli (il en a d'ailleurs très vite tiré des conséquences avec les textes sur « l'évaluation des enseignants »!).

L'UNSA progresse en pourcentage et conforte sa position de seconde fédération, enregistrant des succès locaux remarquables. Elle obtient 70.000 voix: ainsi le SNPDEN représente aujourd'hui 10 % de ses voix. Mais l'avenir de sa représentativité ne passe pas par nous: nous ne ramènerons pas des milliers de voix supplémentaires à notre fédération. C'est bien la bonne santé du principal syndicat enseignant de notre fédération qui met en jeu notre propre représentativité. Y compris le 4^e siège qu'a obtenu l'UNSA au CTM (occupé par Catherine Petitot) à 1.600 voix sur 280.000 suffrages exprimés. Ce n'est sans doute pas destiné à se poursuivre.



Pour les groupes Blanchet, les organisations non représentatives, n'ayant d'élus ni en CTA ni en CAPA, ne peuvent pas être considérées comme légitimes pour s'exprimer au nom des collègues

Il ne faut pas laisser les recteurs décider de qui est représentatif et de qui ne l'est pas, et de qui ils veulent avoir en face d'eux

L'UNSA progresse en pourcentage et conforte sa position de seconde fédération



Nous sommes dans un protocole de dialogue social et certains s'interrogent sans doute quant à son intérêt



LES NÉGOCIATIONS AVEC LE MINISTÈRE

Nous sommes dans un **protocole de dialogue social** et certains s'interrogent sans doute quant à son intérêt. L'actualité le souligne : cela nous évite de découvrir par *le Café pédagogique* l'existence d'un texte fondamental nous concernant. Cela n'évite certes pas tous les risques mais, au moins, nous pouvons les voir venir...

Le CTM siège aujourd'hui en présence de Catherine Petitot où le projet de décret nous concernant y est présenté. Ce décret a été l'objet de discussions avec le ministère jusqu'au tout dernier moment mais il est probable que nous finissons par voter « non » à la version qui nous est proposée.

Ce projet de décret comporte des éléments sensibles déjà connus et pour lesquels des solutions raisonnables ont été trouvées :

- l'IF2R dont certains aspects délicats relèvent des circulaires d'application parallèlement en discussion : c'est souvent « en gestion » que les choses se font...
- les promotions à la première classe où un système est mis en place qui permet un

meilleur contrôle syndical puisque, certes, les listes de promotions seraient déterminées au niveau académique mais dans le cadre d'orientation nationale négocié avec les organisations représentatives. Aujourd'hui, elles sont virtuellement nationales alors qu'en réalité, ce n'est que l'agrégat de tableaux académiques aux critères hétéroclites. C'était donc un progrès dans la transparence et l'équité.

Mais les choses achoppent aujourd'hui sur **l'évaluation des adjoints**. L'Éducation nationale ne vit plus dans son petit monde mais ce sont bien les décrets de la Fonction publique qui régissent un certain nombre de questions. Le décret de la Fonction publique sur l'évaluation, on le voit pour les enseignants, dit très clairement que c'est le « supérieur » qui évalue. Mais de quoi parle-t-on pour les chefs d'établissement-adjoints ? Nous avons toujours fait valoir que les autorités ont tout intérêt à évaluer les chefs d'établissement-adjoints puisque les talents à venir s'y trouvent : si on veut vraiment faire de la « GRH » dans l'encadrement, c'est bien là qu'il faut investir ! Ce qui était plus ou moins entendu et, effectivement, le texte a progressivement évolué, parlant désormais de « l'autorité hiérarchique », expression qui n'a pas de définition précise si ce n'est que c'est celui qui nomme et qui sanctionne. Cela ne semblait donc pas être le chef d'établissement mais le texte évoquait l'autorité qui « établit » la lettre de mission ! Au CTM, lorsque Catherine Petitot a demandé que ce soit « l'autorité hiérarchique académique qui vise la lettre de mission », c'est une réponse ni satisfaisante, ni rassurante qui a été apportée. Nous avons clairement dit que cette question sur l'unicité du corps est une question essentielle. Il nous a été dit que nous avons bien été entendus et compris, et tous ceux qui ont assisté aux négociations peuvent en attester.

Cet épisode fait partie des aspérités du dialogue social, surtout que désormais, lorsqu'un texte est refusé par la totalité du CT, il doit être représenté. Nous restons tout à fait dans l'idée de poursuivre les négociations qui sont la recherche d'un point d'équilibre entre les opinions différentes mais aussi faire entendre qu'à un moment donné, le refus d'une des parties doit être respecté. Le décret sera, je pense, représenté la fois prochaine. Les mesures doivent s'appliquer (et notamment celles à caractère financier) au 1^{er} septembre 2011. D'ailleurs, les lignes budgétaires existent bien dans les budgets 2011 et 2012. Pour 2011, ce sont des lignes es *qualité* et,

Les autorités ont tout intérêt à évaluer les chefs d'établissement-adjoints puisque les talents à venir s'y trouvent



pour 2012, c'est dans l'ensemble des mesures perverses financées par les suppressions de postes! Malgré l'incident du décret, nous avons tout intérêt à rester dans le cadre du dialogue social. Je frémis à l'idée de penser ce qui serait arrivé si nous n'avions discuté de rien ou répondu « non » à tout: certains ne semblent pas réaliser que le choix n'est pas entre le *statu quo* et ce dont nous discutons mais entre un texte négocié ou imposé!

Il y a des thèmes sur lesquels nous reviendrons: les morceaux classiques tels que « l'entrée dans le métier » et le « différentiel avec les personnels enseignants » en particulier en début de carrière. Mais il y a un point sans doute appelé à peser plus lourd car lié à la **question des « multi-sites »**: c'est la question du classement des établissements. Aujourd'hui, quand deux EPLE en 1^{re} classe fusionnent, cela veut dire que l'on réduit le nombre d'établissements en 1^{re} classe. Il faut donc qu'un établissement de 2^e classe passe en 1^{re} classe. Ainsi, la réduction du nombre d'établissements du fait de celle du nombre de petits établissements (ce qui est le but des textes dans lesquels nous étions engagés) n'est pas un cercle vertueux. C'est pour cela que nous avons fait valoir qu'à chaque fois qu'il y a suppression d'un établissement, il faut réduire d'autant la catégorie la plus petite. Le ministère se dit prêt à travailler sur un clas-

sement fixé en nombre d'établissements par catégorie, le seul nombre qui n'est pas encore fixé étant celui de la dernière catégorie (ce que le passage du classement du décret à l'arrêté rend possible) mais avoue avoir un peu de mal à savoir où en sont les « initiatives » des académies sur ce sujet (il semble même fort intéressé par les résultats de l'enquête que nous menons sur les « multi-sites »).

Le degré de perte de contrôle du niveau central sur ce qui se passe est une vraie question syndicale. Aujourd'hui, même si nous obtenons plus ou moins tout ce que nous voulons nationalement, ce n'est de toutes les façons pas à ce niveau-là que les choses se passent... C'est une condition préalable nécessaire mais qui n'est plus suffisante: encore faut-il que les autorités académiques soient dans l'humeur de l'appliquer! Pour les établissements multi-sites, il n'y a pourtant rien de moins qu'un protocole signé par le ministre mais ses services ne savent pas ce que les rectorats en font...

Parmi les autres thèmes à aborder, il y a les « conditions d'exercice professionnel » dont une sous-question qui est celle des **systèmes d'information** (dossier suivi par Joël Lamoise). SCONET va certainement périr! « E-N-F-I-N », avons-nous envie de répondre. Il devrait être remplacé par le sys-

Pour les établissements multi-sites, il n'y a pourtant rien de moins qu'un protocole signé par le ministre mais ses services ne savent pas ce que les rectorats en font...

SCONET va certainement périr!
« E-N-F-I-N »



La situation des recteurs : comment fonder l'organisation de tout un système éducatif sur des CDD allant de mercredis en mercredis

tème d'information des élèves des collèges et lycées pour les établissements (SIECLE). L'équipe ministérielle actuelle, certainement sous l'effet générationnel et de la constance de notre pression, mesure l'importance de la question des systèmes d'information, même si on pressent que les décisions à prendre sont l'objet d'un désaccord entre les « politiques » et les « techniciens ». Vous n'êtes pas sans savoir que nous avons signé un accord en 2007 pour la mise en ligne des inscriptions sur SCONET, dans les deux ans. Jusqu'à présent (près de cinq ans plus tard !), rien de prêt et les maquettes présentées étaient peu fonctionnelles (pour rester gentils). Ce sur quoi nous nous battons aujourd'hui, c'est sur la synchronisation des bases. Nous voulons pouvoir exporter et surtout importer dans SIECLE des fichiers sous les formats les plus usuels (Excel, Access, Word, Open office...).

Parmi les projets qui ne sont pas dans les négociations directes mais l'objet d'échanges se trouve la question du décret sur **la gouvernance** et des circulaires d'application. Nous pouvons nous réjouir du fait que le ministère s'inquiète enfin de cette question car nous avons longtemps été parmi les rares acteurs à souligner combien le pilotage erratique du système éducatif est l'une des causes de ses difficultés.

Ce décret acte la situation actuelle en transférant la quasi-totalité des pouvoirs, par délégation du ministre, aux recteurs, ce qui consacre les « 30 ministres ». Les IA-DSDEN disparaîtraient et deviendraient des directeurs académiques en charge des départements (mais pas uniquement) et seraient sous l'autorité du recteur qui concentrerait les pouvoirs et organiserait les académies, y compris les rôles des DASEN (?) comme il le souhaite. Cela fonctionnerait un peu comme sur le modèle des préfetures de région. Certains semblent surtout très préoccupés par le redéploiement protocolaire qu'entraînerait cette nouvelle organisation. Pour notre part, nous pouvons remarquer qu'il y a deux questions qui ne sont pas réglées par ce décret mais qu'il faudra bien régler un jour. La première est celle de **la situation des recteurs** : comment fonder l'organisation de tout un système éducatif sur des CDD allant de mercredis en mercredis auxquels on enjoint de travailler dans un dialogue de gestion avec des équipes sur des projets de partenariat de long terme ? Il y a là quelque chose qui ne fonctionne pas intellectuellement. Si certains recteurs sont aussi agressifs et injonctifs, c'est qu'eux-mêmes



subissent une pression et qu'ils ont besoin de prouver tous les mercredis qu'ils se font obéir. On vante partout dans ces projets de texte la supériorité du dialogue et du partenariat mais on maintient un mode de fonctionnement préfectoral des responsables locaux de l'éducation alors que rien ne justifie dans l'éducation d'avoir un tel mode de fonctionnement. Au contraire, tout ce qui valorise le temps long par rapport au temps court doit être recherché. La réalité est que les recteurs sont devenus des directeurs régionaux de l'éducation : pourquoi ne pas envisager qu'ils aient plutôt des mandats par exemple de trois ans renouvelables ? Cela nous permettrait d'être dans un autre type de rapport et eux-mêmes (n'ayant plus à s'inquiéter du mardi soir) seraient dans un autre type de rapport avec les autres.

Le second point est **la place des collectivités territoriales**. Il faut peut-être songer à sortir aujourd'hui du scénario de 1983 et de ses « phases » : la phase 1 avec les bâtiments, la phase 2 dont les collectivités ne voulaient pas mais à laquelle elles tiennent, maintenant une phase 3 en gestation que la logique institutionnelle verra suivie d'une 4, d'une 5, d'une 6 ! Passé un certain niveau du dépeçage, on finira par tout donner. Nous devons donc réfléchir audacieusement à des alternatives car cette logique n'est pas tenable comme ne l'est pas ce « face à face » stérile, pompeusement dési-

La réalité est que les recteurs sont devenus des directeurs régionaux de l'éducation : pourquoi ne pas envisager qu'ils aient plutôt des mandats par exemple de trois ans renouvelables ?





gné sous le nom de « compétences partagées ». Nous devons réfléchir à d'autres modèles d'organisation qui maintiennent un service public national et qui intègrent les collectivités territoriales. Il nous faudra avoir des choses à dire à ce propos, lors du prochain congrès.

Je souhaite à présent dire quelques mots sur la question de **l'évaluation des enseignants**. Nous ne vous proposerons aucun texte car nous sommes dans un CSN dit « court » : dans la mesure où il n'y a pas eu en amont de réflexion collective ou de travail au sein du syndicat, il n'est pas d'usage de prendre une position car ce serait manquer au mode de fonctionnement que l'on a initialement retenu. On proposera simplement un texte comme base de réflexion. En revanche, à un moment donné, il faudra bien dire quelque chose, pas seulement sur la question de l'évaluation mais sur la question des missions des enseignants car, finalement, l'évaluation ne devrait être qu'une question technique qui viendrait dans un second temps, une fois seulement que nous serions au clair sur les missions. C'est d'ailleurs parce que nous ne sommes pas au clair sur les missions qu'il y a cet affrontement sur la question de l'évaluation.

Il faut dire que cette affaire a été lancée dans les conditions les plus calamiteuses qu'on puisse concevoir, même si ceux qui

font les étonnés ne devraient pas l'être, car le calendrier est connu depuis longtemps et l'on sait depuis 2010 qu'au 1^{er} janvier 2012, la notation disparaît partout dans la Fonction publique. Il y avait eu une consultation en ligne de la part du ministère, puis des rencontres informelles, puis plus rien pour cause d'été, puis pour cause d'élections professionnelles. Ces dernières ont sans doute été lues comme un affaiblissement de l'ancrage de certaines forces syndicales car venant après toute une série de grèves, avec très peu de grévistes, et de manifestations, avec très peu de manifestants. Nous verrons ce que sera la grève annoncée pour le 15 décembre mais, si elle n'est pas un succès incontestable, elle risque de pérenniser un rapport de force peu favorable non seulement avec ce pouvoir mais avec un éventuel prochain.

Je tiens à préciser que, dans ce contexte, nous ne nous prononcerons pas car toute position de notre part sera instrumentalisée. Pourquoi sommes-nous aujourd'hui dans cette situation d'émotion ? Tout simplement parce que, lors de l'élection présidentielle dernière, l'un des thèmes annoncé était de mettre sur la table la question du métier des enseignants. Le président élu lance alors la « commission Pochard » par laquelle nous avons été auditionnés en 2008. Il y a un livre vert, qui est le résultat des auditions et qui devait être suivi par un livre blanc... qui n'a jamais paru. Nous ne savons même pas ce qu'est devenue la suite des travaux de la commission Pochard et il n'a plus jamais été question de ce thème. Pire même : la réforme de la formation des enseignants était une sorte de réponse qui renvoyait à une vision strictement disciplinaire où enseigner était un « art » que l'on pouvait alors perfectionner grâce à des « compagnons ». Ce n'était pas un métier et le centre de gravité était la discipline et non pas les élèves. C'est bien ce que veut dire la masterisation telle qu'elle a été organisée. Mais voilà que le même pouvoir politique veut subitement mettre en place une évaluation en totale contradiction avec la vision du métier d'enseignant telle qu'elle était portée par la réforme de la masterisation ! Il ne fallait pas décider d'aborder cette question alors que l'on n'avait pas le courage d'aborder avant celle du travail des enseignants. Les réactions ont été absolument épidermiques à l'annonce de ce projet d'évaluation et, dans le contexte, cela est tout à fait compréhensible. Cela a conduit à une intersyndicale où les syndicats participants ne sont notoirement pas d'accord entre eux, le seul point d'accord se faisant autour

Nous devons réfléchir à d'autres modèles d'organisation qui maintiennent un service public national et qui intègrent les collectivités territoriales

Nous ne nous prononcerons pas car toute position de notre part sera instrumentalisée





Personne ne s'est beaucoup inquiété de savoir comment nous faisons pour évaluer les autres personnels depuis des années !

du « retrait » des textes, même si celui des passages inacceptables avait été plus opérationnel si, toutefois, l'intention est bien de négocier. Il faut noter également que, parmi les réactions, il y en a eu d'inacceptables pour les personnels de direction dont le « non-dit » était terrible d'anachronismes et de mythes : personne ne s'est beaucoup inquiété de savoir comment nous faisons pour évaluer les autres personnels depuis des années !

Que dire sur ces textes ? En fait, il y a deux textes. D'une part, un décret qui a fait réagir très vivement parce qu'à l'occasion de l'évaluation, il y a quelques tours de « passe-passe » sur les promotions et que le rôle de l'inspection est redéfini mais en oubliant d'en parler, semble-t-il, aux syndicats des personnels d'inspection... D'autre part, un décret projetant un rôle nouveau de la direction de l'établissement dans l'évaluation des enseignants. Pourtant, depuis un quart de siècle, l'article R.421-10 du *Code de l'éducation* stipule que la direction « veille au bon déroulement des enseignements et du contrôle des connaissances des élèves » : si nous sommes, paraît-il, incapables d'évaluer, il faudra alors l'abroger ! Mais de quoi parle-t-on ? Ce qu'évaluerait la direction, ce n'est pas le professeur de la discipline mais le professeur du collège ou du lycée. Certes, il y a un socle disciplinaire premier mais c'est la contextualisation et l'instrumentalisation de ce socle dans l'éta-

blissement où le professeur exerce, devant les classes qui lui sont confiées, qui font ce qu'est aujourd'hui son métier. Nous vous proposerons à ce propos un texte dont nous débattons, sans voter. Ce dernier servira de base commune de réflexion dans le syndicat sur la question de l'évaluation, qui est la question du jour, mais qui doit aussi nourrir en arrière-plan la question des missions des enseignants.

LE BUDGET 2012

Pendant les travaux, la vente continue ! Alors que nous sommes occupés avec des questions comme la gouvernance, l'évaluation des enseignants, le budget de l'Éducation nationale fait son circuit parlementaire. Lorsque tout le monde sera bien usé par les débats du moment et qu'enfin le budget de l'Éducation se traduira en réalité, tout le monde poussera des cris mais il sera trop tard pour la rentrée 2012. C'est donc à présent qu'il faut agir et un des candidats à la présidentielle a bien eu raison de dire que « la rentrée 2012 sera faite en mai 2012 ! » (ceci dit, même si la rentrée était prête, cela n'empêcherait pas de régler un certain nombre de questions urgentes dans un certain nombre d'endroits). C'est donc bien à présent qu'il faut agir, même si on nous distrait avec toute cette actualité.

Ce qu'évaluerait la direction, ce n'est pas le professeur de la discipline mais le professeur du collège ou du lycée



Le budget 2012 se fait évidemment sur un fond général tout à fait particulier. Il y a effectivement aujourd'hui une grave difficulté économique communément appelée « crise de la dette ». Ce qui est nouveau n'est pas qu'il y ait des dettes mais le poids donné aux agences de notation. Le déficit de la France (120 milliards) représente deux fois le budget de l'Éducation nationale, soit 60 milliards. Ce dernier équivaut presque aux frais financiers de la dette, ce qui revient à dire que, si les taux d'intérêt augmentent du fait de la dégradation de la note, il faut trouver quelques milliards de plus sans aggraver le déficit. A un moment donné, la solution est de « piocher » dans le salaire des fonctionnaires. Un certain nombre de pays ont déjà eu recours à ce système, et de façon assez sévère. Il n'est pas de notre intérêt de fonctionnaire que la note de la France soit trop malmenée car cela aura, à un moment donné, forcément des conséquences et ce, quel que soit le pouvoir politique en place. Ce sont des questions, avec des dangers réels, qui peuvent impacter directement nos rémunérations. J'insiste sur ce point!

Dans ce contexte, les responsables ministériels finissent par expliquer que supprimer des emplois est un moindre mal, que nous ne sommes pas à plaindre et que nous devrions nous considérer comme bien traités en comparaison de ce qui se passe dans d'autres pays. Certes mais le problème est que **les suppressions d'emplois** ne font faire aucune économie réelle. Pire! D'après certains, tous comptes faits, elles auront probablement fini par coûter plus cher que si elles n'avaient pas eu lieu. 400 millions d'euros en moyenne de suppressions de postes par an, 200 millions d'euros reversés au titre des mesures salariales. Il reste donc 200 millions d'euros d'économies mais, comme il faut payer les heures supplémentaires défiscalisées : 120 millions d'euros de coût moyen estimé, le résultat final est donc situé entre 50 et 80 millions d'euros d'économies sur 60 milliards. Ceci n'est pas prêt de calmer les agences de notation qui ne sont tout de même pas si naïves! Le résultat final est financièrement inopérant mais c'est le levier le plus dévastateur possible.

14.000 suppressions de postes sont prévues pour le prochain budget mais, étant donné que l'on « sanctuarise » le premier degré (zéro fermeture de classes... etc.), cela finira par impacter le secondaire. Tout ça se fait alors que les signaux concernant l'état du système éducatif sont au rouge. Actuellement, il y a comme une sorte de bataille de la communication autour de l'état réel du système éducatif.

Nous sommes le système éducatif qui radicalise le plus le niveau scolaire des élèves sur une base sociale. Aucun autre pays ne fait mieux dans la pérennisation des inégalités sociales par le biais de l'école que la France aujourd'hui. C'est l'indicateur d'un système affaibli, où les forces sociales jouent à plein, et ce ne sont malheureusement pas les personnels de direction qui pourront lutter contre ça. Chacun peut essayer de régler quelques cas au sein même de son établissement mais, là, nous sommes au cœur de problèmes de politique nationale et il n'y a pas de politique nationale sur cette question en France. Il faudrait environ dix ans d'une politique constante pour amener notre pays dans une meilleure position car la situation est devenue extrêmement sombre.

C'est donc maintenant que nous avons choisi d'agir sur la question du budget, un peu seuls dans l'action. Au CSN de mai dernier, nous avons voté **une action sur le budget 2012** et nous avons, comme prévu par le protocole d'organisation d'action, voté au congrès de Dijon de 2006, consulté les adhérents. Cela s'est fait en ligne et permettait à tous de répondre. Le BN élargi aux SA devait, sur cette base, déterminer l'action la plus adéquate. S'il y a eu plus de 4.000 visites d'adhérents, les réponses ont été moins nombreuses, ce qui traduit peut-être la perplexité de nos collègues



Les suppressions d'emplois ne font faire aucune économie réelle

Aucun autre pays ne fait mieux dans la pérennisation des inégalités sociales par le biais de l'école que la France aujourd'hui

Nous avons choisi d'agir sur la question du budget



Nous allons réunir, ici même à la MGEN, tous les responsables des principaux syndicats de l'encadrement des services publics en France

À un moment donné, le pouvoir politique doit assumer devant les citoyens, [que] donner moins de ressources aux services publics, c'est les dégrader !

Le SNPDEN, en qualité d'organisation syndicale, a toujours respecté le principe de la neutralité politique

face à la situation présente. Il y a le sentiment de se dire que tout ce qui pourra être fait ne servira pas à grand-chose pour changer le cours des choses. Même si cela ne change pas les choses à court terme, je pense qu'elles peuvent changer à moyen terme, ou instiller une approche différente qui aura son effet voulu le moment venu. C'est à la suite de cette consultation que nous avons renoncé à faire une manifestation nationale car le syndicat en serait certainement sorti affaibli, surtout au lendemain d'une élection gagnée car il y aurait eu bien trop peu de manifestants en comparaison des autres manifestations organisées : le fait d'avoir trop bien réussi nos rassemblements précédents est une contrainte ! À l'issue de la réunion avec les secrétaires académiques et le Bureau national, il a été décidé d'opter pour le type d'action mené actuellement : des réunions locales, la lettre aux élus... etc. Il y a aussi la table ronde du 30 novembre qui est une première car nous allons réunir, ici même à la MGEN, tous les responsables des principaux syndicats de l'encadrement des services publics en France. Il y aura non seulement les syndicats de l'UNSA, qui est largement majoritaire dans l'encadrement, mais également l'union syndicale de la magistrature, le syndicat des commissaires de police, le syndicat des managers d'hôpitaux et l'UNSA-Police. Nous serons réunis pour dire qu'à un moment donné, le pouvoir politique doit assumer devant les citoyens, que donner moins de ressources aux services publics, c'est les dégrader ! Le pouvoir politique doit assumer, devant les citoyens, les conséquences de ses actes et ne pas les renvoyer à l'encadrement en leur disant de se « débrouiller pour faire en sorte que tout paraisse normal ». Notre action sur le budget a pour but d'attirer l'attention des médias et des décideurs politiques, en particulier sur la question des dégradations cachées dont le coût final sera salé.

Nous sommes déjà dans la perspective de la **campagne présidentielle**. Le SNPDEN, en qualité d'organisation syndicale, a toujours respecté le principe de la neutralité politique pendant les élections politiques et, de toute son histoire, n'a dérogé à cette règle qu'au second tour de l'élection présidentielle de 2002. Le SNPDEN ne prendra pas position sur les programmes des candidats mais les interrogera. Il ne fera pas de commentaires sur les programmes mais demandera de les expliquer. Après, chacun se prononce en son âme et conscience. Je ne cache pas que le SNPDEN cherche à faire avancer à cette occasion ses idées car il faut savoir qu'il y a de réels risques pour nous : que les élections présidentielles se



transforment en un choix entre la concurrence ou la régionalisation. La convention du parti gouvernemental est sans ambiguïté sur ses intentions, même s'il y a une part de rhétorique de circonstance car ce sont relativement les mêmes propos qui étaient tenus en 2007. Il n'empêche que l'idée générale est tout de même très nette. En ce qui concerne l'hypothèse de l'alternance, on peut être très inquiet aujourd'hui des discours tenus par certains élus d'influence en faveur d'une « régionalisation » de l'éducation (le mot est maintenant clairement employé). Nous sommes très présents sur ce dossier avec nos amis d'A & I et Michel Richard intervient d'ailleurs aujourd'hui à un colloque d'Éducation & Territoires.

Notre CSN va échanger sur l'actualité mais aussi pour se mettre en ordre de marche pour la réflexion syndicale autour des thèmes du congrès de Lille. Ce dernier aura la particularité extraordinaire de s'ouvrir le lendemain du second tour. Nous serons donc à un moment extrêmement important, y compris politiquement, et les positions que nous prendrons à ce moment-là seront très lourdes de conséquences car elles caleront notre action pendant la période la plus active d'une mandature.

Je vous remercie et vous souhaite de bons et fructueux travaux. ■



Intervention de la commission nationale de contrôle

Chers camarades,

J'interviens pour la commission nationale de contrôle [CNC] à l'occasion du renouvellement du conseil syndical national [CSN]. Celui-ci fait suite, de manière normale, en conformité avec les statuts de notre syndicat, au renouvellement des bureaux départementaux et des conseils syndicaux académiques, qui intervient lors de la rentrée scolaire du congrès ordinaire. Celui-ci se tiendra à Lille, en mai 2012.

Je salue particulièrement ceux d'entre vous qui participent à leur premier CSN.

Le CSN est, dans notre syndicat, une instance majeure : nos statuts précisent que « le SNPDEN est administré par le conseil syndical national, instance d'élaboration des mandats entre deux congrès » et que « [le] conseil syndical national prend, dans l'intervalle des congrès, toute décision que requiert l'action syndicale ». Par ailleurs, le congrès national lui-même, qui est l'instance suprême, « est formé de la réunion des membres du CSN et des délégués élus par les sections académiques ». Enfin, le CSN doit constituer une représentation fidèle de la diversité et de la force de notre syndicat et, en même temps, compte tenu de notre représentativité, une représentation de l'ensemble des personnels de direction.

C'est l'une des raisons pour lesquelles nous avons prévu que cette représentation obéisse à des critères de



conformité à la diversité de notre profession, dans la continuité de notre histoire syndicale et des valeurs de notre syndicalisme.

La commission nationale de contrôle est chargée, pour sa part, de vérifier la

régularité de l'élection, étant statutairement « garante de l'organisation et du déroulement de l'ensemble des scrutins intervenant au sein des instances syndicales régies par les [...] statuts ».

Je rappelle que la CNC est composée de cinq membres élus par le congrès national, sur la proposition des sections académiques : actuellement ce sont Anne Berger (Dijon), Bernard Deslis (Nantes), Jean-Pierre Fernandez (Bordeaux), Donatelle Pointereau (Créteil) et Jean-Claude Lafay (Paris).

Elle s'est réunie le 17 novembre 2011 pour examiner les procès-verbaux d'élections transmis par les secrétaires académiques et rassemblés au siège national par Joëlle Torres, que la CNC remercie pour son aide.

Nous considérons, en conclusion de nos travaux, que les élections se sont





déroulées de manière satisfaisante, au vu des documents qui nous ont été transmis. Les quelques remarques qui ont été formulées, en particulier sur le respect des articles R2 et R3, ne remettent pas en cause le résultat final. Toutefois, il n'est pas possible à ce jour de produire la liste définitive du CSN pour des raisons particulières de calendrier et d'indisponibilité de certains procès-verbaux.

En effet, la date très avancée des élections professionnelles qui déterminent la désignation des membres de droit des CSA (commissaires paritaires académiques et nationaux) a conduit certaines sections à différer leurs élections dans l'intention de renouveler en même temps membres élus et membres de droit (auparavant, le renouvellement des membres de droit suivait, à un intervalle d'un mois ou d'un mois et demi, celui des membres élus, et la plupart des sections académiques ont gardé ce dispositif qui a l'avantage de mettre en place les nouvelles équipes dès la rentrée scolaire). Les deux options se comprennent et toutes deux sont conformes aux statuts, la seule obligation étant de transmettre au siège, huit jours au moins

avant le CSN, les procès-verbaux de l'élection.

Les appels de candidatures et l'organisation des votes n'appellent aucune observation. Le scrutin nominal à un tour a été organisé partout, même si le vote s'est effectué évidemment sous la forme du scrutin plurinominal pour des raisons pratiques : il ne s'agissait pas pour autant d'un scrutin de liste tel qu'il est prévu seulement pour l'élection du Bureau national.

Concernant la conformité des élections à l'article R2 de notre règlement intérieur, il est rappelé que, selon celui-ci, « [la] représentation des catégories et emplois [...] doit être une préoccupation de chaque instance du syndicat » et que « [les] pensionnés ont une représentation spécifique ». La CNC a constaté que ces prescriptions étaient connues et observées, avec cependant une sous-représentation fréquente des adjoints. Elle a admis que ces derniers, entrant dans la profession, pouvaient être moins nombreux à être candidats aux responsabilités syndicales et que l'accès aux fonctions de chef étant rapide, cette sous-représentation s'explique. Il conviendra cependant que

les sections académiques s'efforcent, lorsqu'elles auront à élire des délégués aux congrès s'ajoutant à leur représentation au CSN, de susciter des candidatures d'adjoints.

L'article R3, relatif à la place des femmes et des hommes dans notre syndicat, prévoit que « [dans] les instances syndicales et les représentations syndicales élues, départementales, académiques et nationales, il est prévu une participation du sexe le moins représenté au moins proportionnelle à son nombre au niveau considéré ». Cet article est partout respecté ou proche de l'être. Au niveau global des membres titulaires et suppléants du CSN, 34 % sont des femmes, pour 38 % parmi l'ensemble des adhérents. Là encore, les sections académiques sont invitées, pour le congrès, à encourager les candidatures de femmes, le seuil attendu étant bien de 38 % « au moins ».

Nous avons demandé à certaines sections académiques de compléter (si possible dans le même esprit) leurs listes de membres suppléants au CSN, ces derniers devant être aussi nombreux que les titulaires.

Enfin, les secrétaires académiques « sont suppléés au conseil syndical national par leur adjoint nommé désigné » (article R19) et ils sont donc invités à le faire connaître au siège.

Lorsque – très prochainement – l'ensemble de ces opérations sera achevé et une fois dépouillé le scrutin des représentants des personnels de direction en poste à l'étranger, la CNC sera en mesure de valider la liste définitive du CSN, qui sera publiée dans *Direction*. ■



Jean-Claude LAFAY
Secrétaire de la CNC

jeanclaude.lafay@laposte.net



Marc Aubert, secrétaire académique de Dijon, a présidé la commission mixte menée par Isabelle Bourhis, secrétaire nationale de la commission « éducation et pédagogie », et Pascal Bolloré, secrétaire national de la commission « métier et affaires juridiques ».

Commission mixte « éducation et pédagogie » et « métier »

THÈME DEVANT FAIRE L'OBJET D'UN CYCLE DE DÉBATS COMPLET AVANT LE CONGRÈS

Dans l'objectif d'une plus grande réussite de tous les élèves et donc d'une meilleure équité, comment et dans quelles conditions les missions pédagogiques des personnels au sein des établissements doivent-elles évoluer ?



Vote du CSN
Unanimité (203 votants)
Adopté

TEXTE MIS EN DÉBAT SUR L'ÉVALUATION DES ENSEIGNANTS

Les actuels projets de décret et d'arrêté sur l'évaluation des enseignants ont été mis en débat dans des conditions qui tournent le dos à celles qui seraient nécessaires pour qu'il s'engage positivement. Ce n'est pas témoigner d'un grand respect des personnels concernés que de se précipiter, à quelques semaines d'une date butoir connue depuis des années, pour aborder la question de l'évaluation après avoir renoncé à aborder celle de la définition de leur métier à la suite de l'abandon, *de facto* et sans explication, des travaux qui devaient découler de la commission Pochard. En effet, pour les enseignants comme pour tous, l'évaluation est intimement liée au métier.

Le système actuel de notation est obsolète et inopérant pour reconnaître

l'investissement des personnels comme pour apprécier leurs compétences professionnelles. Le passage à une évaluation au sein de l'établissement, déjà engagé pour tous les autres personnels, serait de reconnaître le métier des enseignants tel qu'il est aujourd'hui, c'est-à-dire significativement défini par l'environnement dans lequel il s'exerce : la classe et l'établissement.

La didactique disciplinaire est une dimension de la professionnalité enseignante mais elle est surtout un outil professionnel au service de la réussite des élèves. Du fait de sa technicité, l'appréciation de sa maîtrise et de son actualisation relève des corps d'inspection. Même si elle peut éclairer l'entretien professionnel (notamment au travers de l'autoévaluation et de sa validation par les corps d'inspection), elle ne devrait donc pas en être l'objet. Celui-ci est la façon de servir, la contribution au travail collectif et l'activité pédagogique au sein de la communauté scolaire (les personnels de direction évaluent déjà les personnels infirmiers sans que la technicité de ces derniers soit

l'objet de l'entretien professionnel). Une autoévaluation bien construite pourrait permettre de faire le lien entre la liberté pédagogique, reconnue par la loi, et la nécessité que le travail individuel des enseignants s'intègre dans le projet commun de la communauté scolaire où ils enseignent.

Pour les directions des établissements, l'objectif principal de l'entretien est d'être un moment d'échanges, en particulier à l'occasion de regards croisés autour de l'autoévaluation, afin de réfléchir à ce que veut dire pour cha-



cun l'appartenance à une même communauté éducative: cette dimension est aujourd'hui la condition d'une prise en charge plus intelligente et d'une meilleure réussite des élèves. C'est pourquoi les modalités des entretiens professionnels doivent prendre en compte les contraintes des établissements afin qu'ils puissent se faire dans les conditions favorables et respectueuses des personnels évalués comme des évaluateurs.

En revanche, pour les personnels de direction, ces entretiens ne sauraient être le prétexte de se lancer dans une mesure hasardeuse de la performance individuelle et n'ont donc pas pour objectif principal de gérer des flux d'avancement. Le lien entre l'entretien professionnel ainsi défini et l'évaluation à laquelle il donne lieu d'une part, celui entre l'évaluation et ses incidences sur les rémunérations d'autre part, doivent assurer que les principes d'équité et de transparence seront effectivement garantis aux personnels dont c'est une revendication légitime à laquelle le SNPDEN apporte son soutien.

Un dialogue social normal sur cette question avec les organisations syndicales représentatives des enseignants est une absolue nécessité: il ne doit pas seulement porter sur l'évaluation mais aussi sur le métier d'enseignant dont une claire définition est aujourd'hui impérieuse. ■

Sous la présidence de Marc Aubert, secrétaire académique de Dijon, Joël Olive, secrétaire national, ainsi que Pascal Charpentier, Florence Delannoy, Isabelle Gonzales, Marc Perrier, Gwénaél Surel, Hélène Hémet, Jocelyne Pionnier, Amadou Simal et Patrick Falconnier, membres du Bureau national, ont animé la commission « vie syndicale ».

Commission « vie syndicale »



THÈMES DEVANT FAIRE L'OBJET D'UN CYCLE DE DÉBATS COMPLET AVANT LE VOTE D'UNE MOTION

Enseignement public et enseignement privé: deux poids, deux mesures. Quelles missions, quelle évaluation, quels moyens? Comment donner au service public laïque les conditions et les moyens de son fonctionnement?

L'application de la loi sur la rénovation du dialogue social dans la Fonction publique et la mise en place de la RGPP: nouvelle donne, nouveaux enjeux. Comment notre syndicat doit-il y faire face?

COMPLÉMENTS D'INFORMATION AU CSN

La résolution générale du congrès UNSA.
Les échéances du congrès de Lille.
La formation syndicale 2012.
Information sur l'international. ■

Vote du CSN
201 pour/2 abstentions
Adopté



Sous la présidence de Marc Aubert, secrétaire académique de Dijon, Philippe Vincent, secrétaire national, ainsi que Christel Boury, Laurence Colin, Jean-Marc Philippe, Laurence Poncet, Philippe Girardy et Maryannick Debuire, membres du Bureau national, ont animé la commission « carrière ».

Commission « carrière »

PROPOSITIONS DE MOTIONS D'ACTUALITÉ SOUMISES AU VOTE DU CSN



LES NOUVELLES MESURES RETRAITE

Le 24 août, le gouvernement annonçait deux nouvelles mesures aggravant la loi du 9 novembre 2010 :

- allongement de la durée de cotisation, portée à 166 trimestres (41,5 annuités), pour les générations, à partir de 1955 ;
- report à 67 ans de l'âge légal de départ sans décote.

Le 7 novembre, François Fillon annonçait l'accélération de la mise en œuvre de la loi de 2010 en avançant son effet à 2017 au lieu de 2018.

Une fois de plus, ces mesures vont pénaliser les jeunes (qui entrent de plus en plus tard sur le marché du travail), les femmes (qui ont souvent des carrières irrégulières et des emplois à temps partiel) et les chômeurs.

Elles aboutiront fatalement à une baisse du niveau des pensions. C'est pourquoi le SNPDEN-UNSA s'oppose vigoureusement à ces mesures et appelle ses adhérents à s'associer à toutes les actions qui leur seront proposées, pour les faire abroger.

Vote du CSN
Unanimité (203 votants)
Adopté

PROTECTION SOCIALE

Le SNPDEN-UNSA dénonce avec force la décision du gouvernement de doubler la taxe sur les mutuelles « santé » qui entraînera une augmentation des cotisations de 4,7 % en 2012.

Cette nouvelle aggravation des charges pesant sur les assurés vient s'ajouter aux multiples déremboursements de médicaments, aux dépassements d'honoraires de plus en plus nombreux et élevés, aux nouveaux forfaits hospitaliers, etc.

Elle transforme le droit fondamental à la Santé en un simple « marché des services de santé ».

Le SNPDEN-UNSA s'oppose vigoureusement à toutes ces mesures et apporte son soutien le plus total à l'action de la Mutualité française visant à les faire abolir. En particulier, il appelle ses adhérents à signer la pétition « Un impôt sur votre santé, c'est non ! » que la Mutualité vient de lancer en ligne.

Vote du CSN
202 pour/1 abstention
Adopté



JOURNÉE DE CARENCE

Le SNPDEN-UNSA dénonce avec force la décision de mettre en place une journée de carence pour les fonctionnaires. Cette décision, contraire au statut de la Fonction publique, ne rapporte rien à la Sécurité sociale, permet à l'État de ne pas assurer ses obligations d'employeur et pèse une fois de plus sur les plus faibles. Cette mesure n'a pour but que de diviser le public et le privé et de stigmatiser une fois de plus les fonctionnaires.

Vote du CSN
177 pour/24 abstentions/2 contre
Adopté

THÈMES DEVANT FAIRE L'OBJET D'UN CYCLE DE DÉBATS COMPLET AVANT LE VOTE D'UNE MOTION

Le projet de nouveau cadre statutaire.

COMPLÉMENTS D'INFORMATION AU CSN

Le classement des EPLE.
L'agenda social 2012.

COMMISSION « CARRIÈRE » : THÈMES DU CONGRÈS DE LILLE EN MAI 2012

1. Retraite et droits sociaux
 - a. Questions d'actualité
 - b. Évolutions législatives du système de retraite ? Réflexion et position syndicale
 - c. Protection sociale : quelles perspectives ?
2. Bilan du dialogue social en cours (2011/2012)
Cf. ordre du jour DGRH/Actualisation de nos mandats
3. Feuille de route pour le dialogue social 2012/2015
Nos priorités « carrière » : entrée dans le corps, différentiel de rémunération, classement, IF2R, etc.
4. Un projet de nouveau cadre statutaire pour les personnels de direction
 - a. Arrêter des objectifs et des priorités
 - b. Définir des lignes de force
 - c. Se doter d'un référentiel ■



Sous la présidence de Bruno que Lysiane Gervais, Serge ont animé la commission «

Commission

THÈMES DEVANT FAIRE L'OBJET COMPLET AVANT LE CONGRÈS

Dans le cadre de la formation initiale et tout au long de la vie, comment faut-il organiser la pédagogie et le système éducatif pour permettre à chacun de valoriser, d'acquérir des connaissances, de valoriser ses compétences et d'accéder pleinement à la citoyenneté, dans les conditions de qualité des apprentissages, d'équité, de justice sociale, d'égalité entre les sexes et de mixité scolaire qui sont les bases d'un service public d'enseignement reconnu et efficace ?

Formation initiale
Socle commun de connaissances et de compétences:
Quelle articulation inter-degrés mettre en place ?
Quelle forme d'évaluation des élèves doit-on promouvoir ?
Comment prendre en compte et valoriser différentes formes de compétences des élèves ?
Comment la mixité sociale et scolaire peut-elle être favorisée et rendue fructueuse ?
Quelles réponses spécifiques pour les publics à besoins éduca-

Vote du CSN
186 pour/8 abstentions/9
Adopté



Bobkiewicz, secrétaire académique de Créteil, Isabelle Bourhis, secrétaire nationale, ainsi Guinot, Eric Krop, Corinne Laurent et Catherine Petitot, membres du Bureau national, éducation et pédagogie ».

« éducation et pédagogie »

D'UN CYCLE DE DÉBATS

tifs particuliers doit-on apporter ?

Éducation prioritaire

Quelle architecture peut-on reconstruire pour une école publique qui n'abandonne aucun territoire ?

Apprentissage

Quel développement en EPLE faut-il encourager ?

Lycée-enseignement supérieur

Quel est le sens d'une articulation bac - 3/ bac + 3 ?
Quelles complémentarités faut-il construire entre l'université et le post-bac en lycée ?

Formation continue

Quelle architecture notre mission de service public peut-elle permettre de promouvoir ?
Quelle gouvernance ?
Quelles ressources ?

POINT D'INFORMATION SUR LE LIVRET PERSONNEL DE COMPÉTENCES (LPC)

À partir de ses mandats votés en conseil syndical national, le SNPDEN s'est très fortement mobilisé afin que le ministère permette la compatibilité des logiciels utilisés par les établissements relatifs au renseignement du livret personnel de compétences (renseignement des items et validation des compétences du socle commun) et l'application nationale SCONET-LPC.

En avril 2011, une procédure d'accréditation a été mise en place par le ministère auprès des applications candidates pour permettre le transfert de ces données. A ce jour, quatre éditeurs ont été accrédités et ont finalisé les étapes liées aux tests techniques. La mise à disposition de l'interface dépend de l'avancée de chaque éditeur ; les premières interfaces seront disponibles courant décembre.

Quatre autres éditeurs accrédités doivent finaliser la phase de sécurité. Neuf autres éditeurs candidats à la première phase d'accréditation, et non retenus, devraient faire l'objet d'une nouvelle commission en décembre 2011.

POINT D'ACTUALITÉ SUR LES GRETA

À la suite de nos rencontres avec le ministère de l'Éducation nationale, au printemps 2011, et des propositions formulées par l'UNSA-Éducation sur un plan juridique notamment, aucun élément n'a ensuite fait l'objet d'échanges avec notre fédération. Après une phase d'attente dans de très nombreuses académies, des perspectives semblent se dessiner dans certains territoires sans que des dispositions soient actées par le ministère, en dehors de l'évolution du contexte législatif introduit par la loi Warsmann (loi n° 2011-525 du 17 mai 2011, visant à harmoniser le statut des GIP et abrogeant les dispositions relatives aux GRETA).

Dans le cadre de la fédération UNSA-Éducation, une rencontre est prévue avec la direction générale des Ressources humaines, qui désormais pilote ce dossier, le 1^{er} décembre 2011.

Notre position se situera toujours sur un ancrage fort de la formation continue dans les EPLE, sur la viabilité de son organisation financière devant permettre aux établissements d'assurer leur mission de service public et sur la question des emplois et de la gouvernance. ■

contre



Sous la présidence de Bruno Bobkiewicz, secrétaire académique de Créteil, Pascal Bolloré, secrétaire national, ainsi que Lydia Advenier, Jean Fallier, Dominique Faure, Joël Lamoise, Alain Ouvrard et Michel Richard, membres du Bureau national, ont animé la commission « métier et affaires juridiques ».

Commission « métier et affaires juridiques »

PROPOSITIONS DE MOTIONS D'ACTUALITÉ SOUMISES AU VOTE DU CSN

L'évaluation des enseignants (abordée par la commission mixte « éducation » et « métier »).
Le « secret partagé » : un transfert de responsabilité ?

LE PARTAGE DU SECRET PROFESSIONNEL

Le SNPDEN ne saurait accepter que le projet de décret envisagé par les autorités gouvernementales pour organiser le « partage du secret professionnel » ne se traduise, de fait, par un transfert de responsabilités sur les équipes de direction des collèges et lycées.

Vote du CSN
186 pour/
8 abstentions/
9 contre
Adopté

MULTI-SITES

L'enquête menée par le SNPDEN auprès de ses instances fait apparaître localement des formes d'organisation de multi-sites qui ne respectent pas les modalités prévues dans le cadre du protocole de 2007 et de la charte de pilotage. Le SNPDEN rappelle son attachement aux conditions nécessaires à la réalisation de ces projets : la création des multi-sites doit viser une amélioration de la qualité du service public et doit se faire sous le contrôle des instances nationales et académiques institutionnelles que sont les CTM et CTA. La nouvelle structure n'est qu'un EPLE avec un seul CA et ne peut être envisagée qu'après une concertation tripartite engageant les représentants de l'Éducation nationale, des collectivités territoriales et des syndicats représentatifs des personnels de direction.

Elle bénéficie d'une équipe de direction complète installée sur un même site.

Les budgets doivent intégrer les éléments nécessaires au fonctionnement de la nouvelle structure, y compris la prise en compte des déplacements nécessaires.

Une programmation pluriannuelle de ces implantations est nécessaire pour pouvoir prendre en compte ces nouveaux EPLE dans le cadre des opérations de classement des établissements et de mouvement des personnels de direction.

D'éventuels postes de direction dégagés par la création d'un multi-sites doivent être affectés à la constitution d'équipes complètes dans d'autres établissements qui n'en seraient pas pourvus, en particulier de 3^e catégorie, conformément aux accords signés par le ministère en janvier 2007.

Vote du CSN
Unanimité (203 votants) - Adopté

THÈMES DEVANT FAIRE L'OBJET AVANT LE CONGRÈS

Déclinaison du thème du congrès de mai 2012, proposé pour la commission « métier » : « Personnel de direction, un métier : diriger un établissement scolaire hier, aujourd'hui et demain avec l'État et les collectivités territoriales ».

QUELLE AUTONOMIE POUR L'EPLÉ ?

Quel EPLE dans une phase III de décentralisation ?
Quelle place pour l'EPLÉ dans une nouvelle gouvernance académique ?
Quelles modalités pour une convergence équilibrée des politiques publiques d'éducation ?

DEMAIN, D'AUTRES MODALITÉS D'ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT DES EPLE ?

Du multi-sites aux multiples formes ?

Vote
Unanimité (203



D'UN CYCLE DE DÉBATS COMPLET

QUELLES MISSIONS POUR LES COLLÈGES ET LYCÉES ?

Évaluation et évolution de la charte des pratiques de pilotage ?

GÉRER LES RESSOURCES HUMAINES: JUSQU'OU ?

ECLAIR, un essai généralisable ?

COMMENT AMÉLIORER L'EXERCICE DE NOTRE MÉTIER ?

Une nouvelle organisation au sein d'une équipe de direction renforcée ?

De nouvelles missions d'encadrement ?

Quels collaborateurs ?

Quel cahier des charges pour notre environnement numérique de travail et nos applications informatiques ?

Comment améliorer le temps de travail au sein de l'équipe de direction ?

du CSN
(votants) - Adopté



Le congrès de Lille : un moment crucial pour faire vivre la démocratie syndicale

Du 7 au 11 mai prochains se tiendra, à Lille, le 10^e congrès du SNPDEN. Cet événement constitue traditionnellement un moment important pour notre organisation syndicale.

Selon nos statuts, il revient en effet au congrès « de définir les orientations qui engagent le syndicat et les actions qu'il aura à mener. Il procède également à l'élection du Bureau national. Cette élection détermine la désignation du secrétaire général » (article S 26).

Il n'est donc pas exagéré de dire que son déroulement et les décisions qui en découleront seront déterminants pour les personnels de direction et auront un impact réel sur les évolutions du système éducatif.

Au-delà de ce constat qui s'est vérifié pour chacun des congrès précédents, celui de Lille s'inscrit dans un contexte qui en accentue l'importance et la portée :

- d'une part en raison des nouvelles règles relatives à la représentativité syndicale dans la Fonction publique et à l'organisation du dialogue social qui ont créé une situation radicalement nouvelle ;
- d'autre part, chacun le perçoit bien, au lendemain de l'élection présidentielle, quel qu'en soit le résultat, le système éducatif sera appelé à connaître des modifications en profondeur.

En confortant la représentativité du SNPDEN, avec près de 70 % des suffrages exprimés, les élections d'octobre 2011 nous imposent de renforcer notre capacité à traduire les aspirations de la très large majorité de la profession.

Nous n'avons jamais fait de la position majoritaire de notre organisation syndicale la recherche d'une quelconque hégémonie ou d'une volonté d'uniformisation des esprits. Le fil conducteur de notre démarche, c'est la prise en compte (s'agissant d'un corps qui représente, rappelons-le, moins de 1,5 % des personnels) de la nécessité d'être rassemblés pour pouvoir peser sur les décisions qui concernent les personnels de direction et leur environnement professionnel.



Accepter la dispersion serait condamner le syndicalisme des personnels de direction à l'inefficacité et à l'incapacité à faire aboutir les exigences de la profession.

Nous n'ignorons pour autant aucunement la diversité d'opinions et de sensibilités qui caractérise les personnels de direction.

C'est précisément pourquoi nous sommes si attachés à l'exercice de la démocratie syndicale qui permet, à partir de la confrontation des points de vue et des expériences, de dégager les positions communes qui, au-delà du foisonnement des idées, fédèrent notre profession et conditionnent l'efficacité des propositions que nous portons en son nom.

Permettre au débat démocratique de se développer dans notre syndicat pour la préparation de son congrès ne relève donc pas d'une posture de circonspection : c'est une nécessité vitale pour la conduite des actions dans la période à venir.

Cela est d'autant plus nécessaire que les résultats des élections ont conféré aux seuls SNPDEN-UNSA et SGEN-CFDT la représentativité leur permettant de par-

ticiper aux réunions organisées dans le cadre du dialogue social.

APRÈS 2012, LE SYSTÈME ÉDUCATIF VA CONNAÎTRE DES ÉVOLUTIONS TRÈS PROFONDES

Il est donc essentiel que nos représentants soient bien les porteurs de mandats les plus largement partagés par la profession et dont l'élaboration gagnera à être la plus collective possible.

Par ailleurs, en rupture avec les précédentes campagnes électorales, les questions relatives au système éducatif sont largement présentes dans les propos des candidats à l'élection présidentielle.

Il est particulièrement clair qu'après 2012, le système éducatif connaîtra des évolutions très profondes.

Les positions déjà exprimées ne laissent aucune ambiguïté sur la mise en chantier d'une nouvelle étape de la décentralisation, sur une redéfinition des missions des EPLE, en particulier des collèges, sur une redéfinition de l'autonomie des établissements, sur une refonte des statuts, entre autres.

La position singulière des personnels de direction, au cœur du fonctionnement du système éducatif, leur expertise, leur capacité à s'inscrire dans une vision cohérente du système éducatif en font des interlocuteurs essentiels dans cette période de transformations à venir.

Il importe donc que nous disposions d'un corpus de réflexions et de propositions pour peser sur les décisions qui seront prises.

De ce point de vue, le contenu des textes qui seront adoptés au congrès de Lille constituera la matrice indispensable de nos interventions pour porter nos propositions dans ce débat et peser sur les décisions.

Il importe donc qu'à tous les niveaux, les responsables de notre syndicat s'attachent à créer les meilleures conditions d'un large débat autour des thèmes d'étude soumis à l'approbation du congrès.

QUELQUES RÈGLES À RAPPELER

Dans ce contexte, il ne semble pas inutile de rappeler quelques unes des

règles qui s'attachent à la préparation d'un congrès.

En effet, au-delà de ce qui peut apparaître comme un formalisme un peu étriqué, les statuts, comme le règlement intérieur, ont vocation à permettre et à favoriser le plein exercice de la réflexion et de la responsabilité collectives.

L'apport très important de nouveaux adhérents, notamment parmi les stagiaires dont la plupart n'ont aucune expérience syndicale antérieure, nous amène à rappeler, dans les informations déve-

loppées ci-dessous, les quelques données essentielles à prendre en compte pour préparer le congrès de Lille et en faire un moment très fort d'élaboration des textes qui conduisent notre action.

Nul doute que ces informations ne seront pas tout à fait inutiles pour les adhérents plus expérimentés qui y trouveront le rappel synthétique des mesures organisationnelles pour préparer le congrès dans les départements et les académies.

L'organisation de la réflexion collective et la représentation des académies au congrès

Le congrès est formé de la réunion des membres du conseil syndical national (CSN) et des délégués élus par les sections académiques, à raison d'un délégué pour 100 adhérents ou fraction de 100 adhérents. L'élection des délégués a lieu à bulletin secret, déposé pendant l'assemblée générale académique ou envoyé par correspondance pour les adhérents empêchés. Elle est organisée au scrutin uninominal à un tour.

L'élaboration des textes fondant les positions syndicales : un formalisme au service de la démocratie syndicale

Au sein du SNPDEN, la vie syndicale repose sur la liberté de réflexion et d'expression de chacun dans le cadre des instances syndicales (article S6). Tout mandat syndical procède du suffrage des adhérents (article S8). La section départementale vote, le cas échéant, des textes ou motions qui sont transmis en l'état à la section académique, laquelle les présente à l'assemblée générale académique qui les transmettra en vue du congrès sous forme de synthèse des réflexions de plusieurs sections départementales d'une même académie.

L'organisation des débats au congrès

Pour le congrès, il est constitué une commission d'organisation des débats du congrès. Elle est composée du secrétaire académique de l'académie du lieu de congrès, de 5 membres du Bureau national sortants, de 4 secrétaires académiques désignés par leurs pairs.

Les thèmes d'étude du congrès sont arrêtés par le conseil syndical national sur proposition du Bureau national.

Sur proposition du Bureau national, le congrès arrête son ordre du jour et le déroulement de ses travaux au début de sa première séance.

Lors du congrès, les délégués travaillent en commissions dont les rapporteurs sont les secrétaires nationaux. Il y a 4 commissions : carrière, éducation et pédagogie, métier et vie syndicale.

Les textes élaborés par les quatre commissions sont ensuite présentés au congrès en séance plénière par les rapporteurs et soumis au vote.

En séance plénière, les membres d'une commission ne peuvent pas intervenir pendant la présentation des travaux de cette commission.

Les votes au congrès

Outre les votes sur les textes de motion, le congrès enregistre les votes des syndiqués :

- sur le rapport d'activités,
- sur le rapport financier.

Le rapport d'activités et le rapport financier font l'objet d'un vote organisé par correspondance. Les présents à l'assemblée générale académique peuvent voter en début de séance.

L'élection du Bureau national

Le Bureau national comprend 28 membres titulaires et 5 membres suppléants au maximum (article S33).

Il est élu à bulletin secret, au scrutin de liste majoritaire à deux tours, par liste entière sans panachage, par le congrès, après le vote sur les rapports d'activité et financier, et après l'étude des questions mises à l'ordre du jour du congrès.

Le dépôt des listes de candidatures accompagnées de leur profession de foi doit être effectué deux mois au plus tard avant la date de l'ouverture du congrès, auprès du secrétaire de la commission nationale de contrôle, soit le 5 mars 2012 dernier délai.

Les candidats au Bureau national doivent être membres titulaires ou suppléants du conseil syndical national ou membres titulaires d'un conseil syndical académique.

La CNC (Commission nationale de contrôle) et la CVC (Commission de vérification des comptes), qui comportent chacune 5 membres, sont également élues par le congrès.

Modifications des statuts et du règlement intérieur

Les statuts ne peuvent être modifiés que par le congrès, le règlement intérieur, lui, peut aussi l'être par le conseil syndical national (CSN).

Les propositions de modifications doivent être communiquées aux adhérents trois mois avant la tenue du congrès.

Pour le congrès de Lille, les propositions de modifications ont été communiquées à tous les adhérents le 5 février 2012.



Joël OLIVE
Secrétaire national
« vie syndicale »

joel.olive.snpden@gmail.com

CTM : le SNPDEN permet l'évaluation des chefs d'établissement par l'IA ou le recteur



16 DÉCEMBRE 2011 : 1^{re} SÉANCE

Elle avait pour objet les projets de mise à jour de notre décret statutaire et de l'arrêté relatif à l'entretien professionnel. Ces projets, bien que marquant de nombreuses avancées obtenues lors du dialogue social initié par le SNPDEN (alignement des indemnités entre les types d'établissement, suppression de l'obligation de mobilité pour les promotions, IF2R, plus de cohésion et de transparence dans les promotions en 1^{re} classe) ne réglaient pas la question de l'évaluation des chefs d'établissement-adjoints du fait de la transposition du décret de la Fonction publique sur l'évaluation des fonctionnaires. Lors de la séance du Comité technique ministériel (CTM) du 29 novembre 2011, nous avons donc voté contre. Le texte ayant été rejeté à l'unanimité, dans le cadre des nouvelles règles du dialogue social, le ministère devait présenter un nouveau projet au CTM convoqué le 16 décembre.

Notre désaccord, pourtant largement évoqué lors de nos échanges

avec la DRH, portait essentiellement sur l'évaluation des adjoints. Dans le texte proposé par l'administration, le 29 novembre 2011, celle-ci devait être assurée par l'autorité ayant « établi » la lettre de mission des adjoints, ce qui n'était pas acceptable en l'état. Nous avons obtenu dans cette nouvelle version que soit mentionné « établi ou visé », cette formulation permettant que l'évaluation des adjoints soit effectuée (pour ceux qui sont en EPLE) par celui qui a « visé » la lettre de mission (IA ou recteur). De plus, la modification de l'article R.421-13 du *Code de l'éducation* permet d'intégrer la formulation « chef d'établissement-adjoint ». L'UNSA a donc voté cette nouvelle version des textes. Il est à noter que, sans l'intervention du SNPDEN, les règles de la Fonction publique se seraient appliquées sans détour et il n'aurait plus été possible que l'adjoint soit évalué par quelqu'un d'autre que le chef d'établissement.

Les modifications statutaires de passage d'une classe à l'autre (6 ans et 1 poste au lieu de 5 ans et 2 postes) seront applicables à compter du 1^{er} septembre 2014 afin de permettre aux collègues concernés d'anticiper sur leur demande de mutation ou de départ à la retraite.

16 DÉCEMBRE : 2nde SÉANCE

- Le projet de décret portant diverses mesures de déconcentration de la gestion de certains personnels enseignants du second degré mis à la disposition de la Nouvelle-Calédonie et de la Polynésie française a été reporté pour la seconde fois.
- Le projet de décret modifiant les indices des premiers échelons des personnels enseignants a donné

lieu à une déclaration de l'UNSA soulignant la faiblesse des rémunérations en France au regard des rémunérations des enseignants en Europe. D'autre part, l'augmentation de leur revenu sur les trois premières années ne représente plus que 18 euros supplémentaires au 5^e échelon ! L'ensemble des organisations présentes s'est abstenue.

- La présentation de la répartition des moyens de l'enseignement scolaire à la rentrée 2012, qui devait être faite par M. Blanquer (DGESCO), ne s'est pas tenue. Effectivement, le Conseil supérieur de la Fonction publique n'ayant pas encore statué sur les prérogatives des CT, le CTM s'est retrouvé face à un vide juridique : devions-nous, sur la question des moyens, émettre un avis ou



issements-adjoints

être simplement consultés? De plus, les documents sur la répartition académique des suppressions de postes nous ont été transmis après 20 heures, la veille. Après une interruption de séance, l'ensemble des fédérations présentes a décidé de quitter la séance.

4 JANVIER 2012

À l'ordre du jour: « Point d'information sur la répartition des moyens de l'enseignement scolaire à la rentrée 2012 ».

L'UNSA a fait valoir que les retraits d'emplois annoncés se traduisent par des mesures d'organisation de service. En effet, sur la base de critères décidés

par le MEN, ces suppressions ont été répercutées différemment selon les académies; il nous paraît donc légitime que le CTM ne soit pas seulement informé mais consulté sur ce sujet (articles 34 et 35 du décret du 15 février 2011).

L'administration a souhaité s'en tenir à une stricte information sur les retraits d'emplois arguant qu'ils ne constituent pas en soi des mesures d'organisation du service mais qu'au niveau des académies, il peut y avoir un impact local sur l'organisation des services qui entraînerait une consultation des CTA.

Restons vigilants sur la qualité du dialogue social et exigeons que les instances dans lesquelles nous avons été élus, puissent se saisir de l'ensemble de leurs compétences.

Suite à cet échange et dans l'attente de la circulaire qui doit préciser les règles de fonctionnement de l'ensemble des CT de la Fonction publique, nous avons assisté à la présentation des moyens de la rentrée 2012 :

- dans le 1^{er} degré, sur le programme 140 : 600 suppressions concernant les moyens alloués au recrutement des étudiants en Master 2, 5.100 suppressions concernant les moyens d'enseignement au sens large (en particulier les emplois d'assistant étranger et intervenant extérieur);
- dans le second degré, sur le programme 141 : 6.550 suppressions d'emplois d'enseignement (dont 1.000 emplois concernant les stages des étudiants stagiaires en M2).

Les différents leviers ont été examinés, académie par académie :

- la taille des classes des collèges qui ne relèvent pas de l'éducation prioritaire,
- le réseau des établissements,
- les décharges de service d'enseignement,

- le dispositif de remplacement,
- l'organisation de l'offre de formation en LGT et en LP.

Pas de suppressions sur le programme 230 « vie de l'élève ».

Le schéma d'emplois concernant les personnels administratifs pour la rentrée 2012 se décline de la façon suivante : suppression de 400 ETPA (- 30 emplois pour l'administration centrale et - 370 pour les académies).

L'UNSA a demandé un bilan des postes d'AED mais nous n'avons sur ce sujet aucune réponse satisfaisante de l'administration.

Des suppressions d'emplois annoncées et sans surprise. Mais comment soutenir que ces suppressions ne vont pas modifier l'organisation du service ?

Une fois de plus, les personnels de direction seront confrontés directement, sur le terrain, aux conséquences de ces suppressions d'emplois. Au moment où certains résultats montrent l'incapacité de notre École à gommer les inégalités sociales, l'Éducation nationale mériterait une réelle ambition autre que l'application systématique d'une arithmétique consternante. ■



Catherine PETITOT
Secrétaire générale adjointe
Élue UNSA au CTM

cpetitot@ac-nice.fr

Du nouveau en Nouvelle-Calédonie. 1^{er} janvier 2012 : naissance de l'école néocalédonienne

André GABLE

Secrétaire SNPDEN
Pour le bureau de la section SNPDEN
Nouvelle-Calédonie



La Nouvelle-Calédonie, depuis la signature de l'accord de Nouméa, le 5 mai 1998, possède un statut particulier de pays d'outre-mer. Cet accord réorganise administrativement la Nouvelle-Calédonie. L'assemblée délibérante (le congrès) possède un pouvoir législatif lui permettant de voter les « lois du pays ». L'accord de Nouméa précise que les compétences détenues par l'État seront transférées à la Nouvelle-Calédonie selon des échéances intervenant à chaque mandature du congrès.

En 2009, trois avant-projets de lois du pays portant sur les transferts de compétences de l'État à la Nouvelle-Calédonie en matière de police et de sécurité de la circulation maritime entre

tous points de la Nouvelle-Calédonie, sur la police et la sécurité de la circulation aérienne intérieure et sur l'enseignement du second degré public et privé, sur l'enseignement primaire privé et sur la santé scolaire, sont adoptés.

Au 1^{er} janvier 2012, les compétences sur l'enseignement du second degré public et privé, sur l'enseignement primaire privé et sur la santé scolaire sont effectuées

Cette compétence nouvelle donne à la Nouvelle-Calédonie la maîtrise sur l'ensemble du système éducatif hormis l'enseignement supérieur.

Il est nécessaire de rappeler que, précédemment à ce transfert de compétences, la loi référendaire du 9 novembre 1988 avait déjà permis de confier aux Provinces* la gestion des maîtres du premier degré de l'enseignement public à partir du 1^{er} janvier 1990. L'État a transféré sa compétence pédagogique en matière d'enseignement du 1^{er} degré public à la Nouvelle-Calédonie le 1^{er} janvier 2000. La DENC (Direction de l'Enseignement de la Nouvelle-Calédonie) a été créée à cette même date.

Au 1^{er} janvier 2012 sont transférées à la Nouvelle-Calédonie les compétences concernant l'enseignement secondaire

public et privé, l'enseignement primaire privé, l'enseignement agricole, la santé scolaire. C'est la Nouvelle-Calédonie qui édicte les règles dans le domaine de compétence qui lui est transféré. Pour sa part, l'État accompagne, lors des processus de transfert, la Nouvelle-Calédonie. Les moyens qu'il consacrait à l'exercice de sa compétence sont poursuivis. C'est ainsi que les personnels sont mis à disposition de la Nouvelle-Calédonie de façon globale et gratuite. Une dotation de compensation financière, garantie par la Constitution, est apportée par l'État qui transfère les services publics permettant de mettre en œuvre la compétence.

Les textes actuels, qui organisent le fonctionnement juridique et administratif des établissements d'enseignement, continuent de s'appliquer à partir du 1^{er} janvier 2012. C'est le congrès qui adoptera de nouveaux textes réglementaires au fur et à mesure de l'avancée des travaux portant notamment sur le projet éducatif et, quelles que puissent être les évolutions du *Code de l'éducation*, les textes adoptés en métropole ou les amendements de textes officiels existants ne s'appliqueront pas en Nouvelle-Calédonie après le 1^{er} janvier 2012, sauf adoption par le congrès.



Collège de Plum



Lycée polyvalent Jules Garnier

Par une loi du pays adoptée le 28 décembre 2009, la Nouvelle-Calédonie affirme son attachement aux valeurs fondamentales de l'école, lieu privilégié de l'éducation du citoyen

Cette même loi du pays engage la Nouvelle-Calédonie, dans l'exercice des compétences transférées, à contribuer au rééquilibrage et à la promotion de l'égalité des chances permettant l'émergence d'une société plus juste : « la Nouvelle-Calédonie s'attachera à favoriser la réussite scolaire et à prendre en compte les spécificités sociales, culturelles et géographiques de ses élèves, en y associant l'ensemble des partenaires de la communauté éducative, pour que l'école calédonienne devienne le creuset du destin commun ».

Cette évolution institutionnelle n'est pas sans conséquences fortes

Dans un pays de 245.580 habitants, un tiers de la population a moins de vingt ans ; les enjeux de la construction sociale reposent en grande partie sur l'école et les formes données à l'accueil dans les établissements des jeunes issus d'origines sociales et culturelles multiples.

Dans cette société multiculturelle, société en mutation, l'école est le fondement de l'harmonie à venir. En 2009, lors du recensement de la population, 40,3 % des habitants de Nouvelle-Calédonie déclarent appartenir à la communauté kanake (99.100 personnes). La deuxième communauté la plus représentée est celle des Européens : 29,2 % des déclarations, soit 71.700 personnes. Suivent les Wallisiens et Futuniens, avec 8,7 % (21.300 personnes). Regroupées, les autres communautés identifiées représentent un pourcentage moindre de la population totale : Tahitiens (2 %), Indonésiens (1,6 %), Vietnamiens (1 %), Ni Vanuatu (0,9 %). 8,3 % de la population déclarent appartenir à plusieurs communautés ou être métis. Enfin, 5 % déclarent appartenir à la communauté « calédonienne », refusant ainsi de choisir parmi les communautés proposées.

Le niveau de formation générale des Calédoniens augmente

7.100 diplômes sont délivrés en 2010. En 1996, un Calédonien sur six, âgé de plus de 15 ans, a le baccalauréat ; c'est le cas d'un sur quatre en 2004 et presque d'un sur trois en 2009. Parmi les 20-39 ans, la part des diplômés de l'enseignement supérieur double entre 1996 et 2009 mais

il n'en demeure pas moins qu'au sein des jeunes générations, des déséquilibres communautaires subsistent parmi les diplômés. En 2009, 54,1 % des Européens ont le bac, contre 12,5 % des Kanaks et 14,2 % des Wallisiens et Futuniens. Dans l'enseignement supérieur, le constat est encore plus sévère : un jeune Européen sur deux est diplômé de l'enseignement supérieur, contre un sur vingt dans les communautés kanake ou wallisienne.

Des défis majeurs sont à relever pour le système éducatif dans un contexte d'économie florissante

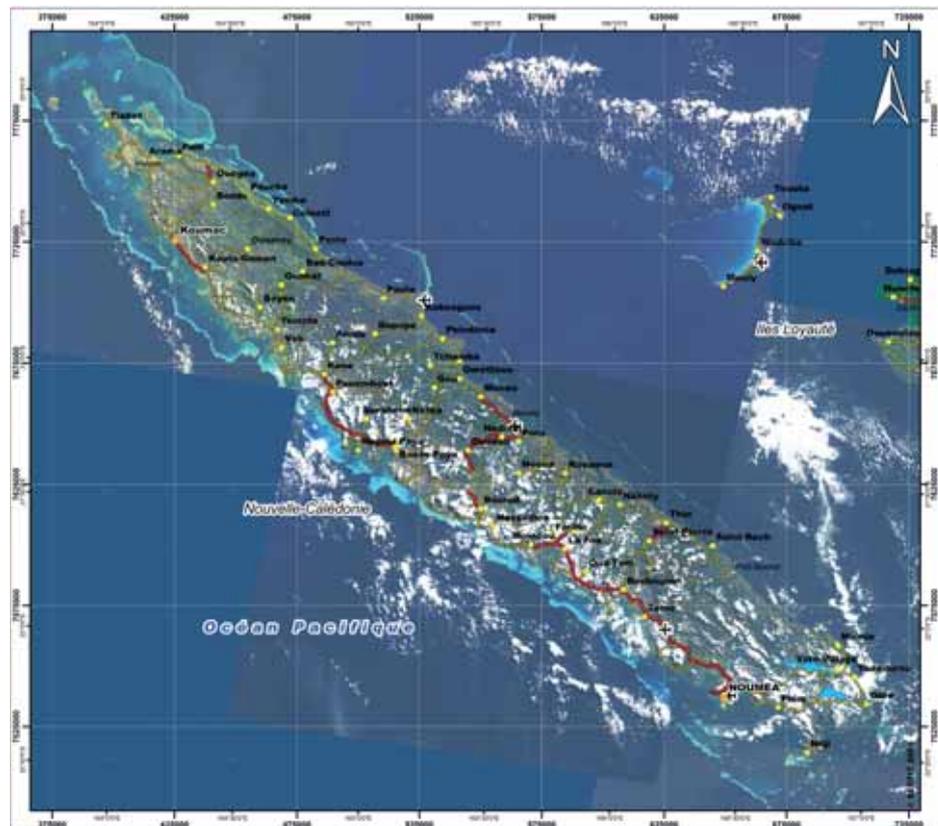
Les projets industriels récents ont dopé l'ensemble de l'économie ayant pour conséquence notoire de modifier considérablement les structures sociales traditionnelles. Au recensement de 2009, 95.500 personnes de 16 à 64 ans occupaient un emploi. En vingt ans, l'emploi s'est accru de 75 %. La croissance de l'emploi (2,8 % par an en moyenne) a ainsi été plus rapide que celle de la population en âge de travailler (2,3 %). Le taux d'emploi, affecté en début de période par le déclin de l'agriculture vivrière dans les provinces

Nord et îles Loyauté, a ensuite vivement accéléré. Depuis la signature de l'accord de Nouméa, le taux d'emploi n'a cessé de progresser pour atteindre 57,9 % en 2009.

Le transfert de l'enseignement du second degré s'effectue grâce à une série de conventions signées entre l'État, représenté par le Haut-commissaire de la République, et la Nouvelle-Calédonie, représentée par le Président du gouvernement

Ces conventions ont pour effet de donner à la Nouvelle-Calédonie la possibilité de créer un système éducatif original où les champs de compétences de l'État et de la Nouvelle-Calédonie pourront coexister.

- Ces conventions ont pour objet :
- la création d'un service unique de gestion des compétences transférées : l'État et la Nouvelle-Calédonie décident d'exercer au sein d'un même service les compétences respectives qu'ils détiennent en matière d'enseignement (secondaire public et privé, primaire privé, santé scolaire). Ce service unique





est dénommé « vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie ». L'État et la Nouvelle-Calédonie sont liés par une convention pour une durée de cinq ans renouvelables à compter du 1^{er} janvier 2012 ;

- la mise à disposition globale et gratuite des personnels : dispositif par lequel, pendant une période dont le terme sera fixé par un décret en Conseil d'État, l'ensemble des personnels rémunérés sur le budget de l'État au titre des compétences transférées est, par dérogation aux règles statutaires des personnels concernés, globalement et automatiquement mis à la disposition de la Nouvelle-Calédonie à compter du 1^{er} janvier 2012. Les personnels de direction entrent dans ce cadre ;
- la gestion des classes d'enseignement supérieur des lycées : classes préparatoires aux grandes écoles, sections de techniciens supérieurs, sections préparant au diplôme de comptabilité et de gestion demeurent dans le domaine de compétence de l'État au titre de l'enseignement supérieur mais relèvent de la Nouvelle-Calédonie pour leur organisation au sein des établissements publics d'enseignement transférés à compter du 1^{er} janvier 2012. L'État confie la gestion des classes d'enseignement supérieur implantées dans les lycées à la Nouvelle-Calédonie ;
- la mise à disposition de la direction de l'Agriculture, de la Forêt et de l'Élevage : l'enseignement agri-

cole est transféré à la Nouvelle-Calédonie.

Par convention, l'État et la Nouvelle-Calédonie se donnent des objectifs communs

Les objectifs sont de garantir la continuité du service de l'enseignement, de maintenir la qualité de l'enseignement, de résorber les inégalités géographiques entre les établissements et les inégalités sociales entre les élèves, de maintenir ou d'améliorer le niveau actuel d'encadrement des élèves, de définir une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de recruter des personnels dans la Fonction publique de la Nouvelle-Calédonie et de résorber l'emploi précaire, notamment des maîtres auxiliaires.

Les compétences propres à l'État ou à la Nouvelle-Calédonie, gérées par le service unique, sont sous la responsabilité d'un vice-recteur nommé par décret du Président de la République après avis du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie

À ce titre, le vice-recteur est placé sous l'autorité directe du ministre de l'Éducation nationale pour l'exercice des compétences de l'État en matière d'enseignement. Il est également nommé directeur général des enseignements par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie. En tant que directeur général des enseignements, il est placé sous l'autorité du Président du gouvernement pour l'exercice des compétences de la Nouvelle-Calédonie. Le vice-recteur rend par

conséquent compte au ministre de l'Éducation nationale et au président du Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie des résultats obtenus dans l'exercice de ses missions.

Dans cette organisation, dès leur nomination, les personnels de direction affectés en Nouvelle-Calédonie auront pour mission de mettre en œuvre la politique du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie. Cependant, ils seront placés sous l'autorité du vice-recteur.

Les principales compétences de l'État

Ce sont la collation des grades et des titres universitaires, la délivrance des diplômes, le contrôle pédagogique des enseignants du second degré et le contrôle des formations, la définition de la qualification requise des maîtres du second degré et des personnels de direction (certification), la gestion des personnels mis à la disposition de la Nouvelle-Calédonie, la gestion de l'enseignement supérieur non universitaire.

Les compétences de la Nouvelle-Calédonie

Ce sont le contrôle et l'évaluation des politiques éducatives, la planification et l'organisation des formations, la définition de la carte scolaire de l'enseignement du second degré, la définition des modalités de la scolarisation dans les établissements scolaires, et notamment celles des élèves présentant un handicap, l'organisation de la politique d'orientation et d'affectation des élèves de l'enseignement public du second degré, la concertation et la consultation locale dans le domaine de l'enseignement, la répartition des moyens que la Nouvelle-Calédonie consacre à l'éducation, la localisation des établissements, leur capacité d'accueil, leur structure pédagogique et le mode d'hébergement des élèves, l'attribution des aides et des moyens pour les projets d'action éducative, la recherche et l'expérimentation pédagogique, les projets d'établissement ou les projets relevant d'un programme national ou d'un programme de la Nouvelle-Calédonie.

En matière de financements

L'État prend en charge financièrement la masse salariale de l'ensemble des personnels mis à disposition de la Nouvelle-Calédonie, les dépenses corrélatives de formation continue.

La Nouvelle-Calédonie prend en charge financièrement toutes les dépenses correspondant à l'exercice de sa compétence. L'ensemble des biens

mobiliers et immobiliers est transféré gratuitement à la Nouvelle-Calédonie.

Pendant la durée de la MADGG

L'État détermine le volume des emplois liés à l'évolution, à la mise en œuvre des orientations ministérielles et à l'amélioration de l'enseignement. La Nouvelle-Calédonie est associée à la préparation du dialogue de gestion annuel avec le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et de la vie associative.

Durant la période de mise à disposition globale et gratuite (MADGG), le ministère décide et détermine l'allocation des moyens en emplois. Il arrête la liste des collèges et des lycées pour lesquels l'État s'engage à pourvoir les postes nécessaires et des personnels rémunérés sur le budget de l'État au titre de l'exercice des compétences en matière d'enseignement du second degré public et privé, d'enseignement primaire privé et de santé scolaire.

Une convention spécifique, conforme aux prescriptions de la loi, règle la situation des personnels

Pendant une période dont le terme sera fixé par un décret en Conseil d'État, l'ensemble des personnels rémunérés sur le budget de l'État au titre des compétences dont le transfert est prévu, est, par dérogation aux règles statutaires des personnels concernés, globalement et automatiquement mis à la disposition de la Nouvelle-Calédonie à compter du 1^{er} janvier 2012.

Ce dispositif est régi par la loi organique n° 99-209 du 19 mars 1999 et la loi organique n° 2009-969 modifiée du 3 août 2009, chapitre II, article 59-1 : « À compter de la date d'entrée en vigueur du transfert des compétences prévu aux 2° et 3° du III de l'article 21, et par dérogation aux articles 56, 56-1, 56-2 et 59, les personnels rémunérés sur le budget de l'État au titre de l'exercice de ces compétences sont mis à la disposition de la Nouvelle-Calédonie. Par dérogation aux règles statutaires des personnels concernés, cette mise à disposition est globale et gratuite. Ces personnels demeurent régis par les dispositions légales et réglementaires qui leur sont applicables. Durant cette période, la rémunération de l'ensemble des personnels mis à la disposition de la Nouvelle-Calédonie est à la charge de l'État ».

Les agents concernés n'ont pas besoin d'effectuer de demande ni de démarche individuelle. Les rémunérations comme les obligations réglementaires de service et les statuts restent régis par les mêmes modalités que dans la situation qui était la leur la veille du transfert.

Ne sont concernés ni les inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux, ni les inspecteurs de l'Éduca-

tion nationale du second degré en résidence à Nouméa, ni les agents en charge des examens et concours.

Le statut des établissements est à venir

La Nouvelle-Calédonie doit doter ses établissements publics d'enseignement d'un statut leur conférant une réelle et indispensable autonomie.

L'actualisation du statut des personnels de direction du cadre territorial est une nécessité. Ce statut ancien ne correspond plus aux missions actuelles des personnels de direction.

Le devenir des agences comptables sises en établissement est mis en question lors du transfert, étant donné que la comptabilité publique des établissements de la Nouvelle-Calédonie n'est pas transférée.

Des attentes

Il convient que chaque personnel de direction et que le SNPDEN soient fortement associés à la mise en œuvre du transfert. Les collègues devront prendre une part active à l'élaboration du projet éducatif, aussi bien dans le domaine de l'organisation générale des politiques d'enseignement en Nouvelle-Calédonie qu'en termes d'organisation de cet enseignement et évidemment en ce qui concerne les programmes.

Il convient aujourd'hui de tout mettre en œuvre pour aboutir à la rédaction d'un projet éducatif qui deviendra le socle de l'école de demain.



QUELQUES ÉLÉMENTS CHIFFRÉS

L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE PUBLIC

22.300 élèves + classes supérieures des lycées :
936 élèves
33 collèges
15 SEGPA
6 lycées
1 lycée agricole
3 lycées professionnels
8 antennes de lycées professionnels

L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE PRIVÉ

10.005 élèves + classes supérieures des lycées :
113 élèves
24 collèges
3 SEGPA
3 lycées
8 lycées professionnels

LES EMPLOIS

2.800 emplois d'enseignants
396 emplois non enseignants
65 personnels de direction
700 emplois de personnels administratifs, techniques, de service, sociaux et de santé.

Organisation institutionnelle : la Nouvelle-Calédonie est une collectivité d'outre-mer. Son organisation institutionnelle résulte aujourd'hui de l'accord de Nouméa (5 mai 1998), approuvé lors de la consultation électorale du 8 novembre 1998 ; il a été concrétisé par la loi organique qui fixe le cadre dans lequel s'inscrira l'évolution institutionnelle de la Nouvelle-Calédonie au cours des vingt prochaines années.

En Nouvelle-Calédonie, l'État est compétent dans les matières énumérées limitativement par la loi et, notamment, les relations extérieures, le contrôle de l'immigration et des étrangers, la monnaie, le Trésor, les changes, la défense, la justice, la Fonction publique de l'État, le maintien de l'ordre et la sécurité civile, l'enseignement supérieur et la recherche.

Le congrès est formé par la réunion d'une partie des membres des 3 assemblées de provinces (respectivement 32 membres, 15 membres et 7 membres), soit 54 membres. Le gouvernement, élu par le congrès pour une durée de 5 ans, est l'exécutif de la collectivité de Nouvelle-Calédonie. Les provinces : la loi référendaire du 9 novembre 1988, consécutivement aux accords de Matignon, a créé 3 provinces (Province Sud, Province Nord, Province des Îles Loyauté). Les assemblées des provinces (respectivement 40 membres, 22 membres et 14 membres) sont élues au suffrage universel pour une durée de 5 ans.

Le système éducatif sénégalais

Le Sénégal, ancienne colonie française, a son système éducatif très marqué par la colonisation. D'ailleurs, tout l'enseignement se fait en français, qui est la langue officielle, bien que l'indépendance soit acquise depuis 1960 et que, parmi une bonne trentaine de langues locales, le wolof soit presque une langue nationale, étant parlée par au moins 90 % de la population.

LE PARCOURS SCOLAIRE

Au Sénégal, en principe, l'école est obligatoire de 7 à 12 ans. Le système éducatif, sous l'égide du ministère de l'Éducation nationale, comprend l'enseignement élémentaire, l'enseignement moyen (le collège), l'enseignement secondaire général (le lycée), l'enseignement technique et professionnel et l'enseignement supérieur.

Depuis quelques années, dans les villes, des écoles maternelles accueillent des enfants entre 3 et 6 ans ; cependant leur nombre est réduit et cette scolarisation dépend des capacités d'accueil.

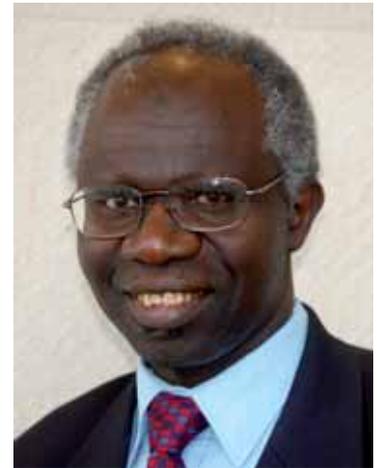
Parallèlement, il existe un dispositif appelé la « case des tout petits », qui dépend du ministère de la famille et qui accueille, particulièrement dans le milieu rural, les enfants de 0 à 6 ans (crèche et école maternelle).

Les enfants suivent l'école élémentaire à partir de 7 ans (6 ans s'ils ont bénéficié de l'école maternelle). Ce cycle commence par un niveau intitulé « cours d'initiation » (CI), destiné à l'apprentissage du français qui sera la langue d'enseignement (ce n'est pas la langue maternelle). Puis tout se déroule comme en France, à savoir une année de CP, suivie de deux années de CE et, enfin, 2 années de CM. Au terme du cycle primaire, l'élève passe le certificat d'études primaires (CEP), examen qui conclut le cycle obligatoire.

Un concours national d'entrée en 6^e filtre les élèves, en fonction des places

disponibles, si bien que de nombreux enfants arrêtent leurs études à la fin du CM. Les meilleurs élèves poursuivent donc leurs études au collège (enseignement moyen) qui durent 4 ans. La fin de ce cycle est sanctionnée par le brevet de fin d'études moyennes (BFEM), diplôme nécessaire pour intégrer un lycée. En fait, l'admission en lycée n'est pas automatique et constitue un nouveau goulot d'étranglement car l'inscription dépend du nombre de places disponibles en seconde.

Il existe un enseignement technique dispensé dans des centres d'enseignement technique départementaux et réservé, en priorité, aux élèves âgés qui n'ont pas pu intégrer le collège ou à des collégiens de 4^e en grande difficulté. Dans ces établissements, on y prépare



un CAP en 3 ans. Après le CAP, il est possible de rejoindre un lycée technique pour y préparer un BEP.



L'entrée d'un lycée technique

ASPECT ADMINISTRATIF

Le ministère est relayé dans les régions (il en existe 14) par des inspections d'académie qui sont représentées dans les départements par des inspections départementales (gestion pédagogique des écoles primaires).

Les écoles primaires sont dirigées par des directeurs, instituteurs en décharge totale.

À la tête de chaque collège est nommé, par le ministère de l'Éducation, un principal qui choisit dans son établissement un professeur (qui continue à enseigner) pour l'aider dans ses tâches. Il faut savoir qu'il n'existe pas de poste de principal-adjoint et que certains principaux sont amenés à enseigner dans les matières où il manque des professeurs.

Les lycées sont pourvus de postes de proviseurs et de censeurs.

LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Les écoles primaires sont à la charge des communes ou des communautés rurales. Les collèges et lycées sont gérés par les régions.

Les collectivités territoriales gèrent les bâtiments et peuvent construire des établissements scolaires si elles en ont les moyens.

L'État nomme le personnel et prend en charge leur salaire ; cependant, toute collectivité a la possibilité d'em-



Un atelier de lycée technique

baucher du personnel, notamment enseignant, lorsque le besoin s'en fait sentir localement.

On peut dire que l'organisation de l'enseignement au Sénégal ressemble beaucoup à celle de la France.

Parallèlement à cette organisation formelle, il existe des centres de formation professionnelle qui accueillent surtout les filles qui ne sont pas allées à l'école ou très peu. Ces centres aident de manière efficace à l'insertion professionnelle des femmes. ■



Amadou SIMAL
Bureau national

amadou-ngo.simal@ac-reims.fr



Un groupe de collégiens



Cour d'un collège, à Saint-Louis

VOTRE ESPACE D'EXPRESSION

L'actualité vous interpelle ? Un article vous donne envie de réagir ?

Direction vous donne la parole. Vous êtes syndiqué actif ou retraité, responsable académique ou départemental, faites-nous partager votre réflexion sur l'exercice du métier, sur votre carrière, sur les évolutions du système, sur votre vision de la vie syndicale...

Merci d'adresser vos contributions à Isabelle Poussard, permanente au SNPDEN (*isabelle.poussard@snpden.net*) et, pour nous faciliter la tâche, de préférence en texte (Times 12), sans mise en forme ou mise en page.

Les propos exprimés dans cette tribune libre n'engagent que leur auteur.

Tribune libre

QUID DE L'ÉVALUATION DES ENSEIGNANTS ?

Raymond Scieux
Proviseur honoraire
Académie de Créteil



Vaste serpent de mer... Chaque année, le pensum : la notation des professeurs. On peine à définir cet exercice doublé d'une stratégie arithmétique indispensable.

Aussi, lorsqu'un jeune collègue malicieux, excellent enseignant, vous adresse une missive humoristique concernant sa notation, la réflexion s'impose. Je vous livre son texte...

« Monsieur Le Proviseur,

« Je demeure immobile, et mon âme abattue cède au coup qui me tue » se désole Rodrigue au début de cette pièce que vous vous plaisez si souvent, et non sans brio, à citer.

Telle fut à peu près ma réaction, hier, après que j'eus pris connaissance, sur le coup de 10 heures 30, de la note administrative que vous avez décidé de m'attribuer cette année : un petit 39,4, pour moi qui m'étais déjà rêvé (on a la gloire qu'on peut) au niveau 39,5.

39,4 et non 39,5 : abatement pur et simple. Il faut que je me traîne toute la journée ; je fis cours, debout, éloquent, parfumé, mais

j'étais au fond de moi horizontal et comme alité. « Que pour voir en un jour flétrir tant de lauriers » me répétais-je inlassablement, tout en rabrouant l'élève vilain, et valorisant son frère timide.

Me serait refusé le 0,1 après 10 ans de Pierre Corneille en milieu périurbain. 10 ans de bons et loyaux sourires sur le parking où ma voiture, par habitude, vient se ranger toute seule ? On mettrait, à l'heure de l'interdiction de fumer, un papier à cigarette entre ma foi et moi ?

0,1, Monsieur, pour ma joie de vivre ! Pour la porte que je tiens au collègue qui n'a pas vu qu'il y avait une porte ! Pour mon rayonnement spectaculaire autour du bâtiment C. Pour avoir été rapporteur, en début d'année, en grand groupe, des propos du groupe quand le groupe n'est pas d'accord avec le groupe. Pour l'avoir fait sans micro. Pour avoir mené au théâtre ces agneaux de STG, et même... pour les avoir ramenés (sic). Pour m'être coltiné, la même semaine, pour la bonne cause, l'action sexuelle, l'action SIDA, l'action suicide, et le policier.

0,1, Monsieur, pour mon respect de la souveraineté de vos décisions, toujours justes et magnanimes ! Pour ma femme, à qui je dis que je suis bien vu, car bien fait. Pour cette exposition, modeste, consacrée à la BD, et faite par cinq élèves volontaires, sur mon temps de parole libre. Pour cette autre, consacrée à Ulysse, montée par des volontaires certains lundis à 13 heures, et qui utilisent – ils ne le savent pas – les ciseaux de ma fille, les feutres de ma fille, et du papier kraft qu'on avait au grenier !

Pour les couleuvres. Les avalées, les digérées.

Pour cette lecture au CDI, l'an passé (semaine des langues), où quelques mômes pénibles couvraient le chant des opprimés noirs américains. Pour ma petite taille, que je tente de rattraper par beaucoup de paroles. Pour mon orgueil. Contre le temps qui passe. Pour ce rayonnement qui ne m'a encore jamais donné d'amis, ni d'invitations à dîner, et pour la peine que nous cause toujours un absentéiste dans son trou. Pour les billets d'appel qu'à présent je sais remplir comme il faut.



Tribune libre

Dans le métro, pour un peu, j'aurais pu chanter! 0,1, Monsieur, pour me permettre de rester droit et plein d'aménité!

Quant à votre présidence, on dit qu'elle s'achève dans quelques mois: « C'est à leurs largesses qu'on reconnaît les grands rois » écrivait Machiavel, votre autre livre de chevet. Largesse que je saurai taire, il va sans dire, n'agissant jamais, moi, qu'en égoïste forcené. Et je vous prie de croire, Monsieur Le Proviseur, en l'assurance – en points entiers – de mes salutations sincères et distinguées ».

Que suscite ce libelle? La notation, cet exercice de style, corvée laborieuse pour certains, obligation inutile pour d'autres, perte de temps, motifs de crispation, ne correspond plus à la réalité de l'évaluation des enseignants.

Nous sommes bridés par la concision des appréciations qui nous oblige à « tweeter »; nous ne pouvons nous « égarer » dans des précisions élogieuses ou des restrictions calculées. Nous ne devons pas perdre de vue la note qui ne doit pas être « montée » trop brusquement ou (vilain égarement) baissée de même, sachant que la CAPA peut détruire le bel édifice patiemment mûri et nous voir contredits.

L'excellent enseignant voit finalement sa note stagner (ce qui est le cas de l'auteur de la lettre: il frôlait le 40 d'où une faible augmentation); le



médiocre, lui, voit parfois évoluer favorablement sa note que nous avons, au mieux, immobilisée.

Ce système de notation infantilisant laisse perplexe. Les collègues enseignants scrutent avec intérêt leur note – on les comprend -, contestent parfois avec véhémence la note arbitraire et obligatoirement faillible que leur inflige le chef d'établissement sans jamais imaginer qu'eux aussi pratiquent la notation permanente de leurs élèves sans sourciller, en la trouvant d'ailleurs incontestable...

Comment sortir de ce dilemme pour appréhender au mieux la valeur, l'investissement, la qualité pédagogique des collègues et leur rayonnement?

- Faut-il abandonner la note pour un bilan partagé avec un entretien annuel et officiel avec chacun des collègues?
- Faut-il les aider en diffusant largement à la rentrée copie du projet d'établissement pour mieux travailler ensemble les objectifs, les initiatives dégagées par la communauté scolaire?
- Comment prendre en compte les actions entreprises, la participation

des enseignants aux différentes instances de l'EPLE?

- Doit-on en rester au 40/60? L'inspection pédagogique de l'enseignant terminée, après l'entretien privilégié prof/IPR, ne pourrait-on pas prévoir un *debriefing*/IPR/prof/ perdre qui assurerait notre reconnaissance pédagogique (pomme de discorde avec les enseignants)?

Le débat est ouvert. Il est peut-être temps d'évoluer.



LE LIVRE EN LIGNE DE MIRE



Le livre et la lecture vont-elles devenir un luxe ? La question se pose face aux récents développements. En effet, le livre verra son prix augmenter dès le 1er avril 2012. Désormais, son taux de TVA passera de 5,5 % à 7 %.

L'Assemblée nationale a voté cette mesure le jeudi 20 décembre 2011, tout en repoussant à avril son application, au lieu du 1^{er} janvier 2012. Le livre n'est certes pas le seul secteur touché par les augmentations de TVA : le bâtiment (les travaux de rénovation) et la restauration (hors cantines scolaires) sont aussi concernés. Le gouvernement attend de cette hausse généralisée une recette de près de 1,8 milliard d'euros. Rappelons que le taux de TVA de la restauration et de l'hôtellerie était passé de 19,6 % à 5,5 % en juillet 2009, s'alignant ainsi sur le taux de la vente à emporter. Cette baisse consentie aux professionnels n'a pas pour autant eu de répercussions réelles sur les prix payés par les consommateurs.

Concernant la hausse spécifique de la TVA sur le livre, le syndicat national de l'édition (SNE) a réagi dès son annonce : « Le secteur du livre, à l'instar de celui de la presse, amorce une transition sans précédent vers un marché numérique qui peut être destructeur autant que créateur. L'effort de solidarité nationale demandé à la chaîne du livre, estimé à une soixantaine de millions d'euros, semble sans commune mesure avec la situation actuelle du marché du livre et avec l'enjeu de la

diversité et de la démocratisation culturelle qui a présidé, depuis plus de trente ans, à l'application d'un taux réduit à ce support essentiel de l'éducation et de la vie culturelle et politique ».

Le problème est que l'apparition du livre numérique a déjà largement porté atteinte à l'industrie du livre. Alors comment inciter les Français, et plus particulièrement les enfants, à lire, à s'ouvrir sur le monde et sur l'extérieur en général si, d'un autre côté, on augmente ainsi le prix du livre ? Les parents doivent déjà, en ces temps difficiles, faire face aux dépenses lourdes liées à la scolarité ou à l'université.

Les librairies et auteurs ne se sentiront que davantage « abandonnés ». Depuis l'émergence d'Internet, le support « papier » et la presse ont déjà subi un grand coup et sont dans l'obligation de s'adapter à cette nouvelle ère, ce qui est déjà difficile. Au final, le secteur ne fait qu'être visé davantage.

Pour le SNE, cette mesure touchant le livre « amène à fixer un taux en France comparable à celui de l'Allemagne ; rappelons que ce taux n'est que de 4 % en Espagne, de 3 % au Luxembourg et de 0 % au Royaume-Uni et en Irlande. À l'échelle mondiale, on compte au moins 21 pays où le livre fait même l'objet d'une exemption fiscale ou d'un taux zéro ». Les consommateurs ne devraient pas seulement subir les inconvénients de l'harmonisation européenne, ils pourraient aussi en profiter.

Seuls les produits dits « de première nécessité » sont, pour l'instant, épargnés par la hausse de

TVA : l'alimentation (fruits, légumes frais, viennoiseries) ou encore l'énergie. Leur taux se maintient donc à 5,5 %. Les équipements et services pour les personnes handicapées sont aussi épargnés.

Bizarrement, les nuits passées dans les hôtels de luxe – pour les tarifs d'au moins 200 euros par nuit – ne feront l'objet d'aucune hausse. Son éventuelle augmentation de 2 % est officiellement supprimée afin de ne pas léser le secteur de l'hôtellerie. Pourtant, on a du mal à s'imaginer que si une personne peut s'offrir une nuit dans un hôtel de luxe, elle ne puisse pas aussi s'acquitter d'une éventuelle augmentation de TVA.

Sans vouloir tomber dans le misérabilisme, le prix d'un livre à sa sortie est déjà conséquent pour un salaire moyen et la version en poche reste chère, ce que peut masquer insidieusement l'unité euro. Sa hausse de TVA va encore s'y ajouter. Le livre et, plus largement, la culture se doivent d'être à la portée de tous, surtout dans un pays à tradition culturelle comme la France.

L'ADEIC est une association nationale de consommateurs créée par la FEN (devenue l'UNSA-Éducation) et agréée par le Garde des Sceaux. Depuis son origine, elle est tout particulièrement attachée à l'éducation du jeune consommateur. Elle siège dans les organismes représentatifs du monde de la consommation (présentation détaillée dans le *Direction* 193, page 26).

Ce que recouvre le document unique



Le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 modifie le droit de la Fonction publique en matière de protection des agents publics à leurs conditions de travail, disposition extensive aux exigences précédentes et relatives à « l'hygiène, la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la Fonction publique » (décret 82-453 du 28 mai 1982). Le nouveau texte est signé du ministre du Budget, des Comptes publics et de la Réforme de l'État, du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé, du ministre de la Défense et des anciens Combattants.

L'agent public est considéré « comme un travailleur exposé à des risques professionnels susceptibles d'altérer sa santé physique et mentale ». Il s'agit d'une protection accrue « de l'homme au travail » dans la Fonction publique. Ce droit à la santé, y compris au travail, est reconnu comme de nature constitutionnelle par la décision du Conseil constitutionnel du 29 avril 2004. Cette réforme « illustre la propension actuelle

du droit de la Fonction publique à se construire par mimétisme avec le droit du travail » (AJDA du 28 novembre 2011).

Le *Bulletin officiel* n° 32 du 8 septembre 2011 aborde, en 14 pages, le programme annuel de prévention 2011-2012 sous l'indication « Personnels, Comité d'hygiène et de sécurité, la réunion du 16 juin 2011 », référence bien sommaire.

Nous connaissons depuis 2006 la propension de notre ministère à considérer que les dispositions du *Code du travail* s'appliquent aux établissements scolaires. Cette position permet, par un tour de passe-passe, de transférer aux chefs d'établissement, par le biais d'un programme annuel de prévention, des responsabilités dites de l'employeur, normalement dévolues aux recteurs, aux IA-DSDEN ou au ministère pour la médecine de prévention. Nos lecteurs pourront se reporter aux précédentes analyses figurant au *Recueil juridique*, pages 170 à 187, de mars 2006 à février 2008.

Réapparaissent au BO du 8 septembre 2011 des préconisations, des obligations que nous avons dénoncées dans les articles cités :

- « La prévention des risques professionnels s'appuie sur une démarche dont les principes généraux sont édictés par les articles L.4121 à L.4125 du *Code du travail*. En tant qu'employeur, le chef de service ou le chef d'établissement a l'obligation d'évaluer l'ensemble des risques auxquels sont soumis les agents

placés sous son autorité et de préserver leur santé physique et mentale, ce qui inclut les troubles musculo-squelettiques, les agents chimiques cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction mais aussi les risques psychosociaux... Ces derniers résultent d'une confrontation entre les exigences de l'organisation du travail et les exigences du fonctionnement psychique de l'agent : stress, violences externes (insultes, menaces, agressions physiques ou psychologiques...), violences internes : harcèlement sexuel ou moral, agressions physiques ou verbales, insultes, brimades, intimidations, conflits exacerbés à l'intérieur de l'établissement entre collègues ou avec les responsables hiérarchiques » (pages 46 et 47).

Ils se traduisent par un mal-être, une souffrance mentale et des atteintes physiques (maladies cardio-vasculaires, troubles musculo-squelettiques, angoisses, troubles dépressifs, pratiques addictives, accidents, suicides, etc.);

- « Le chef de service ou le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents. Ces mesures comprennent [...] la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés ».

Il ne s'agit en conséquence pas simplement de « transcrire dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la

santé » (pages 55 et 56) mais d'accompagner les personnels, de mettre en place les mesures concrètes, ciblées, visant à leur éviter des troubles tels que ceux de l'angoisse, de la dépression, des pratiques addictives, d'accidents et de suicides.

Si la gestion des ressources humaines correspond bien à nos missions et, au quotidien, à notre implication, la responsabilité dont on essaie de nous affubler est exorbitante, sans moyen spécialisé, sans fondement légal (absence de relation analogique entre le *Code du travail* et les préconisations ministérielles). Ce ne sont ni la transformation des ACMO en assistants de prévention des établissements, ni la délibération du conseil d'administration sur le programme annuel de prévention qui pourront répondre au problème posé et à exonérer le chef d'établissement de ses responsabilités.

Nous écrivions déjà en 2007 : « Faisons une fois encore le malheureux constat qu'il s'agit, une nouvelle fois, de se défausser sur les échelons inférieurs de ce que l'on a été incapable de mettre en œuvre depuis près de trois décennies. Ceci bien évidemment sans aucun moyen d'en assurer la mise en œuvre ». La démarche insidieuse relevée peut conduire à des erreurs d'interprétation, ainsi la revue *Intendance* d'octobre-novembre 2011 relève « que l'ensemble de ces principes et actions (la démarche

de programme annuel de prévention) est applicable de plein droit en EPLE, le rôle de l'employeur étant tenu par le chef d'établissement, premier responsable de la sécurité... Transposées au cas de l'EPLE, ces prescriptions seront à observer par priorité dans les activités à risque telles que les ateliers, les cuisines, le travail de nuit, la maintenance technique des installations, le nettoyage... le travail sur écran...

Le texte de référence : décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 ou nouveau décret du 28 mai 1982 modifié :

« **ARTICLE 1^{er}**

Le présent décret s'applique :

1. Aux administrations de l'État ;
2. Aux établissements publics de l'État autres que ceux ayant un caractère industriel et commercial ;
3. Aux ateliers des établissements publics de l'État dispensant un enseignement technique ou professionnel, sous réserve des dispositions du dernier alinéa de l'article L.4111-3 du *Code du travail* ».

Rappelons que l'établissement public local d'enseignement (EPL) n'est pas un établissement public de l'État ; mentionnons également les dispositions de l'article L.4111-3 du *Code du travail*, modifié par la loi n° 2011 du 28 juillet 2011, article 15 : « Un décret détermine les conditions de mise en

œuvre de ces dispositions compte-tenu des finalités spécifiques des établissements d'enseignement ».

Des évolutions réglementaires sont ainsi annoncées sur lesquelles il conviendra d'être vigilant.

La cellule juridique considère comme une extrapolation hasardeuse, non fondée en droit, l'application du *Code du travail* aux établissements scolaires pour la mise en œuvre de la démarche globale de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail.

Nous renouvelons notre conseil (*Direction* n° 155) de « s'appuyer sur une mission d'audit de l'établissement, sur demande du chef d'établissement, confiée aux inspecteurs d'hygiène et de sécurité au travail (dénommés désormais inspecteurs en santé et sécurité au travail), chargés de la rédaction d'un rapport sur ces thématiques dont celle du document unique.

Après avis de la commission « hygiène sécurité » (là où elle existe), sur les conseils de l'ACMO ou assistant de prévention, le chef d'établissement serait alors plus à même de s'assurer de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité au travail, en saisissant en tant que de besoin la collectivité territoriale et l'autorité académique, chacune dans son domaine de compétences, des dysfonctionnements constatés, susceptibles de porter atteinte à la santé des élèves et des personnels... Cette approche apporterait la garantie d'un même traitement sur un même territoire ».

Assurément affaire à suivre. ■



snp
den

Bernard VIEILLEDENT
Coordonnateur de la
cellule juridique

bernard.vieilledent@ac-lyon.fr

Réponses aux questionnements de nos collègues.

Veille juridique

MODALITÉS D'INFORMATION DES REPRÉSENTANTS LÉGAUX SUR LES RÉSULTATS SCOLAIRES DE LEUR ENFANT

Les documents retraçant les résultats scolaires connaissent des déclinaisons variables (relevé de notes à mi-trimestre, bulletin trimestriel, consultation par voie télématique...); il en est de même pour les modes de diffusion aux représentants légaux : envoi postal, remise aux élèves, remise lors des réunions parents-professeurs...

L'article D.111-3 du *Code de l'éducation* précise : « Les parents sont tenus régulièrement informés des résultats et du comportement scolaire de leurs enfants notamment par l'intermédiaire du livret scolaire dans le premier degré ou du bulletin scolaire dans le second degré. L'école ou l'établissement scolaire prend toute mesure adaptée pour que les parents prennent connaissance de ces documents ».

Les textes ne privilégient aucune modalité particulière ; il est conseillé d'être attentif aux précisions suivantes :

- inscription au règlement intérieur des modalités de diffusion des résultats scolaires ou document d'information spécifique, en veillant à ce qu'il parvienne bien aux intéressés ;
- transmission à chacun des représentants légaux dont les coordonnées respectives, en cas de séparation, d'adresses différentes, auront été demandées, notamment lors de l'inscription.

La tenue réglementaire de trois conseils de classe, au moins, par année scolaire - sauf modalité particulière pour certaines sections -, impose qu'un bulletin scolaire soit renseigné par trimestre (au moins) et diffusé aux représentants légaux.

CONSEIL D'ADMINISTRATION : LES MEMBRES SUPPLÉANTS

Des représentants de parents d'élèves, se fondant sur une lecture orientée du document de l'ESEN (« le film annuel : les membres suppléants peuvent assister aux séances du CA en tant qu'auditeurs libres ») demandent que les membres suppléants puissent tous assister aux séances du CA.

Rappelons que « les séances du conseil d'administration ne sont pas publiques » (article R.421-19), que « le représentant suppléant siège au conseil d'administration en cas d'empêchement du représentant titulaire » (article R.421-

parents d'élèves et des élèves en leur sein par les membres titulaires et suppléants du CA appartenant à leurs catégories respectives » à la commission permanente et au conseil de discipline. Pour les motifs évoqués, cette élection se déroule avant la séance du CA (à laquelle ne peuvent assister que les représentants titulaires), ce qui revient à convoquer titulaires et suppléants pour ces deux élections et à tenir la séance du CA immédiatement à la suite hors la présence des suppléants.

L'objectif démocratique recherché est peu lisible. Il peut paraître saugrenu de s'en tenir à un tel formalisme, sauf à oublier les conséquences possibles sur la composition de ces instances, parti-



33), enfin que « le président du conseil d'administration peut inviter aux séances du conseil, à titre consultatif, toute personne dont la présence paraîtrait utile » (article R.421-19), ce qui exclut la présence de tous les suppléants !

Une singularité toutefois que nous avons plusieurs fois relevée, « l'élection des représentants des personnels, des

culièrement le conseil de discipline, à savoir l'annulation pour vice de procédure, en cas de recours.



Bernard VIEILLEDENT
Coordonnateur de la
cellule juridique

bernard.vieilledent@ac-lyon.fr



LA RÉFORME DE LA FORMATION DES ENSEIGNANTS (SUITE)

Les lecteurs « attentifs et intéressés » de la précédente veille juridique, concernant ce dossier crucial, avaient sans nul doute remarqué que celui-ci se terminait par la formule suspensive : « A suivre donc... ». De fait, le feuillet juridique rebondit avec l'arrêt (n° 341775 - mentionné aux tables du recueil Lebon) du Conseil d'État en date du 28 novembre 2011. Précédemment donc (cf. Article *Direction* n° 194 - janvier 2012), le Conseil d'État avait rejeté les différents recours et, en particulier, ceux contre la circulaire du 25 février 2010 qui précisait le dispositif d'accueil, d'accompagnement et de formation des enseignants stagiaires des premier et second degrés et des personnels d'éducation stagiaires. Cette fois, il vient d'être requis aux fins « d'annuler pour excès de pouvoir l'arrêt du 12 mai 2010 fixant les modalités d'évaluation et de titularisation des professeurs agrégés de l'enseignement du second degré stagiaires ».

À cette occasion, le Conseil d'État a donné raison aux requérants en annulant une partie des dispositions de ces arrêtés, en particulier pour des raisons d'incompétence du ministre à revenir, seul, sur une partie essentielle du dispositif, à savoir les modalités de formation des maîtres telles qu'elles étaient organisées antérieurement au sein des IUFM. En effet, toutes les dispositions qui concernent la formation dispensée dans les IUFM doivent - conformément à la loi (art. L.625.1) - être édictées par arrêtés des deux ministres, de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur. Ainsi, comme l'analyse fort justement Bernard Toulemonde (IGN honoraire et juriste reconnu) : « le ministre était

donc incompétent pour abroger seul des dispositions relatives au contenu des formations organisées par les IUFM pour les professeurs agrégés stagiaires (arrêt du 2 juillet 1991) et, surtout, sous réserve des compétences à acquérir (article 5), le cahier des charges des IUFM promulgué par l'arrêt du 19 décembre 2006 »... c'est-à-dire celui qui définissait - avant la masterisation - les modalités et l'étendue dans le temps de la formation initiale, les types de stage, leur durée... Juridiquement, cette annulation devrait entraîner la suppression effective et immédiate du texte soit, dans le cas présent, le retour à la formation des stagiaires telle qu'organisée dans le cahier des charges, fixé par l'arrêt du 19 décembre 2006... ce qui ne manquerait pas de poser alors d'autres problèmes au beau milieu de l'année scolaire. Aussi, le Conseil d'État use-t-il de toute sa « panoplie » juridique pour limiter les risques, en utilisant la règle - qu'il s'est donnée lui-même ! - de pouvoir déterminer la date d'effet d'une annulation... En l'occurrence, il pousse même la subtilité juridique au maximum puisque l'article 3 (final) du jugement indique : « Il est sursis à statuer sur la date d'effet de ces annulations jusqu'à ce que les parties aient débattu de la question de savoir s'il y a lieu, en l'espèce, de limiter dans le temps les effets des annulations prononcées aux articles 1 et 2 de la présente décision ».

On ne peut que saluer cette argutie juridique pour essayer d'amener le ministère à renouer - peut-être - le dialogue avec les syndicats. Dans cette optique, le SNPDEN ne saurait que conseiller au ministre de l'Éducation nationale de lire attentivement le « rapport Jolion » et de prendre - enfin - en compte l'ensemble de nos remarques depuis la mise en place « d'une masterisation cataclysmique de la formation des enseignants » (article de Catherine Petitot dans *Direction* 193, décembre 2011).

Plus que jamais : « À suivre, donc... »

UNE RÉPONSE MINISTÉRIELLE « ÉPINGLÉE » À NE PAS SUIVRE...

Que nos lecteurs se rassurent, la cellule juridique ne souhaite pas empiéter sur le domaine de Christiane Singevin (« Questions des parlementaires, réponses des ministres », p. 72). Mais l'une de celles-ci, reprise dans le

numéro de novembre des *Cahiers de l'Éducation*, nous a - comme on le dit - « interpellés »...

LA QUESTION

Un honorable parlementaire, député UMP du Tarn, a appelé « l'attention de Monsieur le Ministre de l'Éducation nationale sur les nouveaux moyens de communication utilisés par les agitateurs lycéens et étudiants durant les manifestations d'octobre 2010 (question n° 95777- publiée au JOAN du 14 décembre 2010, page 13450). De nombreux parents d'élèves ont été surpris de voir leurs enfants recevoir des messages d'appel à la grève ou au blocus de leur établissement. C'est donc des services académiques ou des opérateurs de téléphonie mobile que pourraient provenir de tels envois... Il serait ainsi nécessaire qu'une enquête soit diligentée afin d'étudier les complicités internes à l'Éducation nationale ou aux opérateurs ».

LA RÉPONSE... ET NOTRE ÉTONNEMENT

Ou bien celle-ci n'était pas d'extrême urgence, ou bien les recherches ministérielles furent-elles longues et laborieuses car elle fut publiée seulement au JOAN du 27 septembre 2011 (page 10359). Mais était-elle vraiment nécessaire ? Mêlant les approximations juridiques et les circonvolutions verbales, elle pourrait s'avérer en fait un très mauvais remède.

La première phrase de la réponse ne pose pas de problème particulier : « De façon générale, le proviseur d'un lycée, en sa qualité de représentant de l'État au sein de l'établissement [...] est responsable de l'ordre de l'établissement, en application de l'article R.421-10 du Code de l'éducation ».

Mais, dès les phrases suivantes, un glissement sémantique s'opère : « Si les circonstances l'exigent, il peut, dans le cadre de son pouvoir disciplinaire, prendre toute mesure à l'encontre des agents qui, par leur attitude, viendraient à compromettre les conditions de sérénité nécessaire à



la continuité du service public d'enseignement ». Il a, en effet, en application du même article, « autorité sur l'ensemble des personnels affectés ou mis à sa disposition de l'établissement ». Cependant, si l'article R.421-10 reprend bien les formules « a autorité sur l'ensemble des personnels affectés ou mis à disposition de l'établissement », « est responsable de l'ordre de l'établissement », « engage les actions disciplinaires et intente les poursuites devant les juridictions compétentes » et si l'article R.421-12 (ancien article 9 du décret du 30 août 1985) autorise le chef d'établissement, « en cas de difficultés graves, à prendre toutes les dispositions nécessaires pour assurer le bon fonctionnement du service public », telles qu'« interdire l'accès de ces enceintes ou locaux à toute personne relevant ou non de l'établissement » et/ou « suspendre des enseignements ou autres activités au sein de son établissement », rien n'indique qu'il puisse « prendre toute mesure à l'encontre des agents ».

Mais la réponse ministérielle nous livre la clé : « Le chef d'établissement peut donc, en sa qualité de supérieur hiérarchique, prendre sans délai une des sanctions du 1^{er} groupe, mentionnées à l'article 66 de la loi n° 84-16 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique d'État (avertissement ou blâme) ou, éventuellement de gravité supérieure, après consultation

de la commission paritaire compétente siégeant en conseil de discipline ». Pour asseoir la valeur juridique de sa réponse, le rédacteur précise même : « La matérialité des faits doit alors être suffisamment établie ». Il aurait dû surtout, après l'article 66 qui rappelle effectivement que « les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes », dont le premier comporte bien « l'avertissement et le blâme », lire attentivement l'article 67 qui précise que « le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité investie du pouvoir de nomination qui l'exerce après avis de la commission administrative paritaire siégeant en conseil de discipline et dans les conditions prévues à l'article 19 du titre I^{er} du statut général » (des fonctionnaires).

À notre connaissance, le chef d'établissement n'est pas (encore ?) l'autorité investie du pouvoir de nomination, en capacité de prendre ces sanctions disciplinaires, ni sans délai pour l'avertissement et le blâme, ni après l'avis de la commission administrative paritaire pour des sanctions plus lourdes.

Soucieux d'apporter ensuite des conseils judicieux au chef d'établissement « assiégé », le ministère ajoute : « dans l'hypothèse où des agents seraient simplement soupçonnés d'avoir incité des élèves à commettre des actes de violence, dans le cadre d'un appel à la grève avec blocus d'un

lycée, il peut éventuellement saisir le procureur de la République, afin que soit diligentée une enquête sur le fondement de l'article R.421-10 du *Code de l'éducation* aux termes duquel le chef d'établissement intente des poursuites devant les juridictions compétentes. Toutefois, l'accord préalable du conseil d'administration est nécessaire. Cette procédure ne peut donc être mise en œuvre que s'il existe des présomptions suffisantes. À défaut, le conseil d'administration risque d'opposer son refus par la voie, notamment, des représentants des personnels mis en cause par le chef d'établissement ».

Une fois encore, il semble que le rédacteur, obnubilé par l'article R.421-10, néglige ceux qui l'entourent. L'article R.421-9 précise ainsi – dès son premier alinéa – qu'en qualité d'organe exécutif de l'établissement, le chef d'établissement « représente l'établissement en justice et dans tous les actes de la vie civile » et l'article R.421-11 indique que « le chef d'établissement rend compte de sa gestion au conseil d'administration et en informe l'autorité académique et la collectivité locale de rattachement ».

Nulle trace juridique, dans ce cas d'espèce, de la nécessité d'un accord préalable du conseil d'administration, effectivement problématique en période de crise et/ou de tension...

Fort heureusement, une réponse ministérielle n'a aucune place dans la hiérarchie des normes juridiques et celle-ci mérite donc tout particulièrement d'être nulle et non avenue. On ne peut cependant que regretter de la voir figurer au *Journal officiel de l'Assemblée nationale*... et semer le doute dans l'esprit de nos collègues et de l'ensemble des citoyens. ■



snp
den

Philippe MARIE
Cellule juridique

pmarie@sfr.fr

questions des parlementaires

24 HYGIÈNE-SÉCURITÉ-SANTÉ

Visites obligatoires de santé pour les enseignants

AN (Q) n° 101071 du 22 février 2011
(M^{me} Marguerite Lamour)

Réponse (JO du 1^{er} novembre 2011, page 11596) : le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié, relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la Fonction publique, en son titre III, contient des dispositions spécifiques à la médecine de prévention qui « a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail ». La surveillance médicale est exercée par les médecins de prévention, en fonction dans les académies. Chaque agent qui le demande doit pouvoir bénéficier, chaque année, d'une visite médicale de prévention. Les visites concernant les agents soumis à une surveillance médicale particulière doivent être au moins annuelles et présentent un caractère obligatoire. Il s'agit des personnes en situation de handicap, des femmes enceintes, des agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée ou souffrant de pathologies particulières, des agents recensés comme étant exposés à des risques professionnels propres au service ou à l'établissement entrant dans le champ d'intervention du médecin de prévention. Pour tous les autres agents, les visites obligatoires sont quinquennales. L'amélioration de la surveillance médicale des personnels, dans le cadre d'une médecine renforcée, structurée et redynamisée, doit permettre de mieux répondre aux attentes des personnels et d'exercer les responsabilités de prévention qui sont celles de l'employeur. C'est un enjeu majeur afin d'améliorer la gestion des ressources humaines au sein des services et des établissements du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et de la Vie associative. À cet effet, dès la rentrée 2010, une campagne exceptionnelle de recrutement de 80 médecins de prévention a été lancée, l'objectif étant que chaque académie dispose d'un médecin de pré-

vention coordonnateur et d'un médecin de prévention dans chacun des départements. Par ailleurs, pour une gestion des ressources personnalisée et plus qualitative ainsi que pour accompagner les personnels tout au long de leur carrière, et en particulier les personnels enseignants, le ministre de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et de la Vie associative leur a proposé un nouveau pacte de carrière. Une des mesures du pacte de carrière concerne la santé au travail de tous les personnels. Dans ce cadre, une action ponctuelle visant à la prévention des risques professionnels est proposée à l'ensemble des personnels. Il s'agit de les faire bénéficier d'un bilan de santé l'année de leurs 50 ans. Avant de généraliser cette mesure à l'ensemble des académies, ce dispositif est expérimenté dans six départements (Creuse, Hérault, Meurthe-et-Moselle, Rhône, Vendée et Yvelines). Une évaluation du dispositif est en cours pour examiner les conditions de sa généralisation dans le courant de l'année 2011. Dans ces départements, le médecin de prévention reçoit l'ensemble des personnels volontaires (administratifs, enseignants, techniques et d'encadrement) et, à l'issue de cet entretien, détermine le cas échéant la prescription d'examen complémentaires permettant le repérage des troubles anxio-dépressifs, des troubles musculo-squelettiques, des troubles de la voix ou la réalisation d'un bilan sanguin. Au terme d'une procédure de mise en concurrence, la mutuelle générale de l'Éducation nationale (MGEN) a été désignée pour organiser ces examens complémentaires qui sont réalisés dans des structures de soins (établissements de la MGEN, d'une autre mutuelle ou de l'assurance maladie).

Prise en charge de la santé des mineurs

AN (Q) n° 86192 du 10 août 2010
(M. Denis Jacquat)

Réponse (JO du 27 septembre 2011, page 10356) : la scolarisation des enfants handicapés dans les établis-

sements scolaires ordinaires a considérablement progressé au cours des dernières années : en 2005, 151.523 élèves étaient scolarisés. En 2010, ils étaient 201.388 soit 32 % de plus. Le nombre des élèves présentant des troubles du psychisme est passé de 28.572 à la rentrée 2006 à 35.062 à la rentrée 2010, ce qui représente une augmentation de 24 %. Des moyens conséquents sont mobilisés à cette fin. Depuis 2005, le nombre de postes consacrés à la scolarisation des enfants handicapés a globalement augmenté de 11 %. Le nombre d'enfants bénéficiant d'un auxiliaire de vie scolaire a été multiplié par 3. Le nombre d'unités localisées pour l'inclusion scolaire (ULIS) a été porté à plus de 2.000 pour la rentrée scolaire 2010. S'agissant de la sensibilisation des élèves et des personnels du ministère chargé de l'Éducation nationale à l'apport positif de la présence à l'école de jeunes souffrant de handicap ou de troubles psychiques, des actions de formation des personnels de l'Éducation nationale à l'accueil des élèves présentant un handicap (personnels enseignants et non enseignants, chefs d'établissement, personnels d'inspection) sont mises en place dans le cadre des formations initiale et continue, le cas échéant avec l'appui de professionnels qualifiés extérieurs ou au ministère de l'Éducation nationale ou d'associations de personnes handicapées et de leurs familles. Les nouvelles modalités de la formation initiale des professeurs et des conseillers principaux d'éducation sont adossées à un référentiel de 10 compétences publié au *Bulletin officiel* de l'Éducation nationale n° 29 du 22 juillet 2010. La sixième compétence (« Prendre en compte la diversité des élèves ») prévoit que la formation conduise les professeurs stagiaires à être capable d'amener chaque élève à porter un regard positif sur l'autre et sur les différences. Des actions de formation continue à la spécificité de l'adaptation scolaire et à la scolarisation des élèves handicapés (ASH) pour les enseignants non spécialisés sont par ailleurs organisées dans les académies. En 2008-2009, elles repré-

res, réponses des ministres

sentaient 11 % du volume global de la formation dans le premier degré et 8 % dans le second degré. En application de l'article L.315-12 du *Code de l'éducation*, l'enseignement d'éducation civique comporte par ailleurs, à l'école primaire et au collège, une formation consacrée à la connaissance et au respect des problèmes des personnes handicapées et à leur intégration dans la société. Des actions en ce sens sont régulièrement menées dans les écoles et les établissements scolaires, le plus souvent en partenariat avec des associations. Des actions de sensibilisation sur le handicap seront par ailleurs organisées dans l'ensemble des écoles et établissements scolaires à l'occasion de la journée mondiale pour les personnes handicapées de l'organisation des nations unies (ONU) le 3 décembre 2011.

Responsabilité des chefs d'établissement aux abords des établissements scolaires

**S (Q) n° 17900 du 31 mars 2011
(M. Jean-Pierre Sueur)**

« M. Jean-Pierre Sueur appelle l'attention de M. le Ministre de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et de la Vie associative sur l'étendue de la responsabilité des chefs d'établissement face aux incidents constatés aux abords des collèges et lycées. Il l'interroge sur les dispositions qu'ils doivent concrètement prendre face à la demande, récurrente, tant de leur hiérarchie que des parents d'élèves, de garantir le droit d'accès à tous les élèves à l'intérieur des collèges ou des lycées, en toute circonstance. Par ailleurs, il souhaite savoir si les équipes mobiles de sécurité et les diagnostics mis en place dans le cadre des plans de sécurisation des établissements scolaires sont aujourd'hui opérationnels ».

Réponse (JO du 24 novembre 2011, page 3010) : selon l'article L.421-3 du *Code de l'éducation*, le chef d'établissement peut prendre toutes mesures nécessaires pour assurer le bon fonctionnement du service public,

en cas de difficultés graves dans le fonctionnement de son établissement. Afin de l'aider dans sa tâche, les circulaires interministérielles n° 2009-137 du 23 septembre 2009, n° 2010-25 du 15 février 2010 et n° 2010-190 du 12 novembre 2010 ont donné un nouvel essor aux politiques partenariales déjà engagées, en présentant des mesures concrètes, des modalités et des échéances de réalisation afin de garantir la sécurité des élèves et celle de la communauté éducative, traduisant ainsi l'objectif de sanctuarisation des établissements scolaires. La mise en œuvre des circulaires a donné lieu au déploiement de certaines mesures de sécurisation des établissements scolaires : la réalisation des diagnostics de sécurité des établissements scolaires, la désignation de correspondants pour la sécurité de l'école, la mise en place d'équipes mobiles de sécurité académiques et l'organisation d'opérations de sécurisation aux abords des établissements scolaires, la formation de professionnels aux problématiques de sécurité et à la gestion de crise. Un suivi étroit de l'application de ces mesures a été engagé, au moyen d'une enquête diffusée aux recteurs d'académie, et a donné lieu, au long des années scolaires 2009-2010 et 2010-2011, à des bilans réguliers. L'état des lieux de la mise en œuvre des mesures de sécurisation des établissements scolaires au 15 juillet 2011 est le suivant : les diagnostics de sécurité sont réalisés dans 99 % des établissements publics locaux d'enseignement (EPL). Les diagnostics réalisés ont donné lieu à près de 15.200 préconisations dont 61 % sont des préconisations techniques (installation de clôtures, d'un système de vidéo-protection, d'une alarme, aménagement des locaux...), 21 % des préconisations humaines (intervention de partenaires extérieurs, formation des personnels, renforcement de l'encadrement, mise en place d'actions de prévention...) et 18 % des préconisations organisationnelles (surveillance aux abords de l'établissement, contrôle des entrées, gestion de l'absentéisme...). Parmi les préconisations ayant fait l'objet d'un suivi

particulier, 56 % sont réalisées ou en cours de réalisation, en lien étroit avec les collectivités territoriales ; chaque EPLE dispose d'un correspondant sécurité-école, policier ou gendarme, qui peut être contacté prioritairement par l'établissement en cas de nécessité et qui intervient auprès des élèves dans le cadre d'actions de prévention ou de sensibilisation ; des équipes mobiles de sécurité (EMS) composées de personnels aux compétences diverses dans les domaines de l'éducation et de la sécurité sont aujourd'hui en place dans toutes les académies. A la demande du chef d'établissement, elles assurent principalement des missions de prévention (55 %), de sécurisation en situation de crise (23 %) et d'accompagnement des équipes éducatives (20 %). Elles interviennent également dans le cadre de la passation de l'enquête nationale (2 %). Leur efficacité est aujourd'hui largement démontrée : du 1^{er} septembre 2010 au 30 juin 2011, les EMS ont en effet effectué près de 29.250 interventions. Par ailleurs, un programme ambitieux de formation des personnels d'encadrement, mis en place par l'école supérieure de l'Éducation nationale (ESEN) et l'institut national des hautes études de la sécurité et de la justice (INHESJ), permet de proposer des modules spécifiques de formation aux personnels d'encadrement de l'Éducation nationale depuis janvier 2010, afin de leur donner les moyens d'élaborer et de mettre en œuvre des stratégies de gestion des situations conflictuelles et de tension. Il est relayé dans les plans informatiques de formation afin que les 14.000 personnels de direction bénéficient d'une formation relative aux problématiques de sécurité et à la gestion de crise.

Christiane Singevin
christiane.singevin3@orange.fr

Derniers ouvrages reçus

LE LYCÉE, ENTRE COLLÈGE ET SUPÉRIEUR

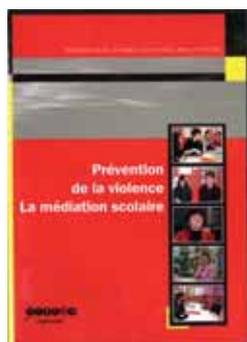
Dossier des *Cahiers pédagogiques*, n° 493, décembre 2011, 72 pages.



Le dossier situe tout d'abord le lycée, sa place dans le système scolaire, complété par les points de vue d'un enseignant puis d'un lycéen. Il développe ensuite son sujet autour des réformes et des remous qu'elles ont provoqués. Vient ensuite une partie intitulée « les péripéties : actions et adaptation » dans laquelle sont abordés la liaison troisième-seconde, le projet d'établissement, les stages en entreprise, les TICE etc. La dernière partie (« résolution : le lycée regarde vers l'après-lui ») se penche sur le continuum lycée-université.

PRÉVENTION DE LA VIOLENCE. LA MÉDIATION SCOLAIRE

Collection « Ressources formation vidéo multimédia », Éditions SCEREN/CNDP-CRDP, 2011.



Ce DVD présente comment mettre en place une démarche de médiation par les pairs. Il rend compte d'une expérience menée dans un collège et resitue le rôle primordial joué par les adultes. Il comprend des séquences filmées (simulation de médiation, entretiens entre différents acteurs – élèves, parents, personnels de l'établissement), des documents pédagogiques imprimables (apports théoriques, outils de mise en œuvre et de formation). Il peut servir à sensibiliser des équipes éducatives ou à constituer une équipe-relais.

L'ÉCOLE FACE AU DÉFI DE L'INCLUSION

Collection « Administration & éducation », AFAE, n° 4, 2011, décembre 2011, 159 pages.



Dans une première partie, la question d'une école inclusive est posée plus largement dans le cadre d'une société inclusive, ou pas. La seconde partie interroge les systèmes éducatifs tant européens que français. Elle introduit la troisième partie consacrée au pilotage d'un département, d'établissements québécois et d'établissements français dans la perspective d'une école inclusive. La quatrième partie illustre l'inclusion à travers les situations particulières des primo-arrivants, des Roms, des dispositifs-relais et de l'accès des filles aux filières scientifiques.

LA RETRAITE DES AGENTS DU SECTEUR PUBLIC. COMPRENDRE, CALCULER, AMÉLIORER

Christiane Massot-Cazaux, collection « L'essentiel pour agir », série « Retraite et protection sociale », éditions Geresco, 3^e édition, septembre 2011, 350 pages.



Véritable mode d'emploi intégrant les derniers décrets, cet ouvrage présente les différents régimes de retraite dont bénéficient les agents titulaires et non titulaires de la Fonction publique d'État, territoriale et hospitalière. Il est conçu pour apporter une réponse précise et actualisée à toutes les questions des futurs agents retraités ainsi qu'aux services RH et aux gestionnaires de carrières.

Valérie FAURE
Documentation
valerie.faure@snpden.net

Isabelle POUSSARD
Permanente
isabelle.poussard@snpden.net

Extrait de l'éditorial tiré du *Bulletin du syndicat national du personnel de direction des établissements secondaires* (n° 52) de mai 1971.

Commentaires

Nous sommes quelques-uns qui, de façon fort courtoise au cours d'un déjeuner, avons été consultés sur l'opportunité d'un projet, à l'époque encore imprécis, de la création d'une procédure d'appel des décisions des conseils de discipline. Avant d'être reçus, dix chefs d'établissement, forts de l'expérience d'un premier groupe et de leur même appartenance syndicale, ont confronté leurs points de vue sans pouvoir atteindre l'unanimité.

D'aucuns craignaient qu'une telle décision ne relance l'agitation par l'aspect « répressif » que peut avoir la possibilité d'un appel « a minima ». D'autres pensaient qu'il y avait là un moyen de rectifier les erreurs d'une assemblée délibérative quelquefois guidée par des idées reçues bien éloignées de la justice et de l'éducation. Certains ont pensé que c'était diminuer l'autorité du chef d'établissement que de lui substituer l'arbitrage rectoral. Mais il était permis de croire qu'un peu d'éloignement augmente la sérénité et l'équité d'un juge.

Ces nuances et ces hésitations, très simplement et démocratiquement, nous les avons fait sentir à notre hôte et à ses collaborateurs. Nous avons cru comprendre qu'une décision de principe était déjà prise et que nos interventions ne pouvaient qu'infléchir légèrement certaines positions, modifier quelques détails. Il nous restait à faire entendre des propos plus véhéments ; à regretter la transformation des conseils de discipline

de conseils de famille qu'ils étaient en tribunaux avec instance d'appel ; à déplorer que le rôle consultatif de ces conseils fût devenu délibératif. Ce qui fut fait.

Il nous fallait aussi dire notre perplexité devant l'irritabilité des élèves, leur désaffection pour les études, leur réceptivité à certains slogans. C'est aux causes de cet état de choses qu'il faudrait pouvoir s'attaquer, à condition de les avoir définies ou analysées, comme on aime à le dire maintenant. Mais si cette analyse a été faite sur le plan national, nous n'en avons pas connu le résultat à l'exception de la seule constatation que la crise est internationale.

Depuis, le projet que nous évoquons a pris corps. Un texte est paru. Est-il bon, est-il mauvais ? Comme tous les textes, il ne vaudra que ce qu'en feront les hommes. Nous n'aurons guère, ou pas, à l'utiliser. Si nous le faisons, ce ne peut être qu'à visage découvert et nous souhaitons que, si d'autres que nous veulent en utiliser la force, ce ne soit qu'après avoir consulté le chef d'établissement intéressé et pesé avec lui toutes les conséquences possibles de la tentative. Toute autre façon de faire serait non seulement défiance à notre égard mais une bêtise et un danger : il nous appartient de le proclamer dès maintenant.

[...]

6 mai 1971
J. Chatelet

Isabelle Poussard, permanente



Nos peines

Nous avons appris, avec peine, le décès de :

Anna COSTAZ,
principale honoraire
du collège de Boège
(académie de Grenoble).

Nous nous associons
au deuil des familles.