

Le SNPDEN rencontre...

Jean Marc Monteil, Directeur de l'enseignement supérieur - le 9 mars 2004

Jean Claude LAFAY

Le SNPDEN a été reçu le 9 mars 2004 à 18 heures par Jean-Marc Monteil, Directeur de l'enseignement supérieur, pour un point sur la situation générale du post-bac dans le contexte de mise en place du LMD et sur des questions diverses toujours en suspens. Jean-Marc Monteil était accompagné de Jean-Pierre Korolitski, Directeur adjoint, et d'Éric Piozin, Sous-directeur de la vie étudiante et des formations post-baccalauréat.

La délégation du SNPDEN était composée de Philippe Guittet, Hélène Rabaté et Jean-Claude Lafay.

Formation supérieure en lycée et LMD

Après une présentation, par le secrétaire général, de notre réflexion syndicale et des questions que nous souhaitons aborder de manière suivie avec la direction de l'enseignement supérieur, nous avons abordé longuement le point qui nous paraît actuellement le plus important, celui de la reconnaissance des formations supérieures des lycées (CPGE et STS) dans le cadre nouveau de référence (dit « LMD ») en cours de mise en place au niveau européen. Nous avons fait observer que, pour le moment, y compris à l'interne, la simplicité et la transparence espérées se faisaient attendre et que la présentation des parcours aux lycéens de terminale n'était pas non plus évidente.

Nos interlocuteurs ont reconnu que la mise en place des « standards de référence évolutifs » pour les universités, sur lesquels nous les avons interrogés, n'était pas achevée et que l'étape en cours d'élaboration des cursus par chacune de ces universités pouvait donner en effet cette impression, mais que le système devait se stabiliser rapidement. Sur les classes post-bac des lycées, il nous est apparu, de fait, que nos interlocuteurs avaient

avancé sur la perception des mesures à mettre en place : à partir d'une reconnaissance de principe de l'équivalence 2 ans de CPGE ou BTS = 120 ECTS, le ministère admet désormais que la définition des contenus et des ECTS est à régler. Dans la cohérence d'une politique qui renvoie aux établissements la validation des enseignements qu'ils organisent – et même si nos programmes et horaires sont nationaux – la tendance serait de confier aux lycées eux-mêmes l'attribution de ces ECTS. Il reste à définir selon quelles modalités et par quelle instance, nous avons demandé un groupe de travail à ce sujet ou tout au moins une concertation, et insisté sur l'urgence des décisions à prendre (l'échéance de mise en place du LMD étant 2005). Ce dispositif ne marquerait pas la fin du conventionnement puisque la validation de 120 ECTS n'implique pas en elle-même, pour le bénéficiaire (comme ce sera le cas pour tout étudiant changeant d'université), le droit à s'inscrire dans l'université de son choix pour une licence... mais il nous semble que, pour la reconnaissance des formations, en particulier pour les STS (et même pour des élèves qui n'auraient pas obtenu le diplôme, comme pour ceux qui n'auraient pas été au bout de leur CPGE), l'évolution de la position du ministère (jusqu'ici limitée à la réaffirmation de l'autonomie des universités) va dans le bon sens.

Techniciens supérieurs et licence professionnelle

Concernant les licences professionnelles, qui restent une perspective de poursuite d'études pour les élèves de STS, il paraît évident – comme le directeur nous l'a confirmé – que ce débouché vaudra moins pour eux que pour ceux des IUT, déjà intégrés à l'université ; la divergence déjà existante entre ces deux types

de formation (très significative en termes de public accueilli, bacheliers généraux d'un côté, technologiques de l'autre) est plutôt appelée à s'accroître. Pour autant, ce débouché existera de manière significative ; le ministère accueille favorablement l'augmentation des conventions entre lycées et universités pour la mise en place de ces licences, et souligne que 50 % de leurs étudiants sont actuellement issus de STS⁽¹⁾. Nous avons demandé une meilleure information sur ces licences, étant entendu qu'en principe les recteurs devraient effectuer une meilleure prise en charge dans ce domaine qu'ils sont chargés de coordonner. Deux réponses nous ont été données (outre le rappel de l'enjeu académique) : communication de la liste nationale des licences professionnelles, participation des personnels de direction des lycées à la commission nationale de suivi des licences professionnelles par un représentant qu'il nous a été demandé de proposer⁽²⁾.

Formations médico-sociales et comptables

Nous sommes revenus sur le fait que les personnels de direction ne pouvaient pas être tenus pour responsables de l'orientation de bacheliers technologiques en dehors des STS (ils y sont largement accueillis), et sur l'importance de proposer aux lycéens une carte des STS mieux adaptée – nous avons évoqué également l'absence de STS dans la suite de la série SMS. Le directeur nous a indiqué que les recteurs avaient été invités à travailler en ce sens sur la carte des STS, et à mieux résister aux sollicitations locales ; concernant l'hypothèse de STS pour la filière médico-sociale, il n'y a pas de refus de principe mais cela ne pourrait venir que comme conséquence d'une mise en évidence des

métiers et des besoins aux différents niveaux (III, IV et V), étude renvoyée à nouveau aux recteurs.

Nous avons interrogé le ministère sur l'avenir des DECF, DPECF et DECS : le directeur confirme qu'« une réflexion est en cours », et considère qu'il faut tenir compte de ce qui existe dans les autres pays, où les formations sont de type universitaire. Nous avons demandé qu'il soit tenu compte également de considérations de fait, c'est à dire de l'existence de formations dans nos lycées qui répondent avec succès à un besoin.

LOLF : l'enseignement post bac, une des 14 actions de l'enseignement scolaire

Nous avons évoqué le rattachement, dans le cadre nouveau de la LOLF (loi organique portant loi de finances), des STS et CPGE à l'« enseignement scolaire »⁽³⁾, et non à l'enseignement supérieur (mission interministérielle « enseignement supérieur universitaire et recherche »). Cette décision, contestée par la cour des comptes et les commissions de finances (Sénat en particulier) peut paraître surprenante, la cohérence des missions devant être gage de transparence. Nos interlocuteurs nous ont répondu que cette décision était définitive et qu'elle comportait à tout prendre, pour nos formations, plus d'avantages (en particulier pour des dotations à la structure) que d'inconvénients. Cela ne remet en cause, selon eux, ni leur appartenance évidente à l'enseignement supérieur, ni la transparence financière puisque les dépenses sont très clairement identifiées.

Et toujours, photocopiés, organisations des concours, calendrier scolaire ...

Concernant le financement – ou la « gratuité » – des photocopiés dans les classes

post-bac, nous avons exposé une fois de plus les difficultés créées, l'incohérence entre le principe affiché et ses conséquences contraires, enfin l'inégalité des interprétations selon les académies. Dans le contexte de l'enseignement supérieur, notre argumentation est apparue d'autant plus solide... le directeur sollicitera la direction des affaires juridiques sur le sujet.

Enfin, nous avons évoqué les conditions d'accueil dans

les lycées des concours de grandes écoles, en rappelant que la DES avait, précédemment, appuyé les prétentions de certaines de ces dernières à utiliser les locaux sans convention ni compensation financière... l'existence d'une expertise de la direction des affaires juridiques pour le compte de la DPE (en vue des concours de recrutement d'enseignants) vient de faire apparaître qu'il n'est pas dans les missions des lycées d'accueillir des concours, et

que le conventionnement est donc bien la seule démarche possible.

Nous avons également présenté à nos interlocuteurs les conséquences à attendre du nouveau calendrier scolaire (2004-2005) pour l'organisation problématique des concours des grandes écoles (une zone concernée sur 2 semaines, une autre sur une semaine, la dernière exonérée), mais également des premières épreuves des BTS.

- (1) Il faut observer naturellement, pour faire la part des choses, que les étudiants scolarisés en STS (public+privé) sont deux fois plus nombreux que leurs camarades scolarisés dans les IUT.
- (2) Le BN a désigné Hélène Rabaté, secrétaire nationale de la commission Education et Pédagogie.
- (3) L'« enseignement post baccalauréat » est l'une des 14 « actions » du programme « enseignement scolaire public 2^e degré » au sein de la mission interministérielle « enseignement scolaire ».

Luc Ferry, sur la circulaire d'application de la loi sur la laïcité - le 15 mars 2004

Sylvie REICH

**Ministère :
MM Ferry, Boissinot,
Perret, Abécassis,
Girardot, Nembrini
SNPDEN :
P. Guittet, P. Raffestin
P. Bolloré, S. Reich
I et D, SGEN-CFDT**

Le Ministre a souhaité rencontrer les organisations syndicales afin de recueillir des avis pour la rédaction de la circulaire d'application. Il a rencontré les représentants des cultes, et rencontrera d'autres organisations ou représentants de l'institution scolaire. Il souhaite que la circulaire soit adoptée au CSE du mois de mai. Pour sa part, il rédigera un préambule rappelant le respect

des convictions des élèves et incitant à la réflexion.

Le SNPDEN a déclaré qu'il n'était pas souhaitable que les organisations religieuses soient associées à la rédaction de la circulaire, mais qu'en revanche il était nécessaire qu'elles mettent tout en œuvre pour que la loi soit appliquée sans difficulté.

Le SNPDEN a réaffirmé qu'il voulait cette loi qui interdit les signes religieux sauf s'ils relèvent de la conviction intime et à ce titre sont discrets. Il souhaite que les attendus de la loi soient repris dans la circulaire y compris en ce qui concerne l'affirmation du respect de la sphère privée des élèves, pré-

servant leur liberté. Il rappelle que le dialogue préalable à toute décision doit s'instaurer non seulement avec l'élève, mais aussi avec la famille, afin de renforcer les possibilités de convaincre. Il insiste sur le terme de dialogue, réfutant toute idée de négociation; si le dialogue nécessite forcément de s'inscrire dans une certaine durée, celle-ci est laissée à l'appréciation du chef d'établissement; il n'y a pas lieu de figer le cadre d'intervention.

Le SNPDEN demande que le soutien de la hiérarchie soit clairement affirmé en cas de pression, ou d'essai de contournement massif de la loi.

Par ailleurs, il ne faudra pas

omettre de rappeler le respect de la loi de 1905 et du décret de 1937 applicables à tous les adultes soumis à une mission de service public, ou intervenant dans le cadre d'une mission de service public, tant pour les signes religieux que pour les signes politiques (par exemple adulte non agent de l'état surveillant des épreuves d'examen ou accompagnant des sorties scolaires).

Enfin, il conviendra également d'être attentif à l'application de la loi lors de la passation des examens (identification des candidats, et composition surveillée dans les conditions normalement prévues).

Patrick Dion, direction de l'encadrement - le 15 mars 2004, sur l'évaluation des personnels de direction

SR

**DE :
M Dion, Sous-directeur
de la Direction de l'Encadrement, Mmes Burdin,
Chaignet, Vasselle,
Gauthy
SNPDEN :
Ph. Marie, M. Richard,
A. Val, S. Reich
I et D, SGEN CFDT**

Monsieur Dion, en préliminaire, expose l'importance du dispositif d'évaluation et montre en quoi ce processus vient bousculer l'organisation des services rectoraux et académiques; un correspondant a été désigné dans chaque académie pour suivre ce dossier et

Madame Moraux a présidé une réunion le 5 janvier dernier où ils étaient présents et dont on nous livre le compte rendu ainsi que les conclusions d'un travail de synthèse sur l'évaluation des personnels de direction (nombre de lettres de mission établies par académie depuis 2001). M. le Sous-directeur nous donne les grands axes de cette réflexion.

Il reconnaît à la procédure un moyen de connaissance de la politique d'encadrement dans chaque académie. Elle permet de rendre compte du travail des personnels de direction et répond à deux objectifs: évaluation des personnels mais aussi pilotage institution-

nel. Elle permet une meilleure connaissance des personnels, de leur environnement, de l'histoire de l'établissement. Il reconnaît au dispositif une valeur forte qui permet d'envisager son application aux IA-IPR et IA-DSDEN

Le SNPDEN apprécie le travail fourni par la direction de l'encadrement mais regrette que les documents ne nous aient pas été communiqués au préalable. Il note avec satisfaction le rapprochement possible avec l'Inspection, et s'interroge sur une possible référence commune de gestion. Il sollicite la création d'un vrai fichier de gestion des personnels.

M. le sous-directeur précise qu'un progiciel sera opérationnel à la Toussaint 2004 qui reprendra les bases de données académiques; cet outil devrait améliorer la gestion des personnels de direction (notamment dans les procédures de mutations).

Monsieur le sous-directeur précise la dimension incontournable d'une évaluation discriminante; il souligne le besoin de considération des personnels et réfute toute mièvrerie dans l'application du dispositif; les appréciations étaient auparavant trop littéraires, voire futiles. Il faut s'emparer d'une évaluation pertinente

qui embrasse tous les actes des personnels de direction.

Le SNPDEN met en avant les troubles engendrés par une anticipation inadéquate de la mise en œuvre de la procédure. L'utilisation anticipée d'un des éléments de cette évaluation en a perturbé la bonne marche, et cette précipitation augure de difficultés lors de la tenue des CAPN relatives aux mutations.

Monsieur Dion aborde le point du diagnostic comme un élément pertinent de l'évaluation (certains sont quelquefois indigents). La lettre de mission ne doit pas se superposer au diagnostic. Une aide doit être fournie aux chefs d'établissement sous forme de mise à disposition de bases de données académiques, de projet d'établissement. I et D. s'interroge sur le bien fondé du diagnostic ; il souhaite la visite in situ des IA. Le SNPDEN demande qu'un guide méthodologique national vienne gommer les disparités constatées dans les académies. Le SGEN CFDT propose que les éléments du diagnostic soient présentés en CA et fassent l'objet d'un travail collectif.

Monsieur le sous-directeur précise la distinction entre projet d'établissement, diagnostic, audit. La lettre de mission est personnalisée et en tant que telle n'est pas diffusable, ni transmissible d'un personnel à un autre. Elle doit laisser à son destinataire une marge de manœuvre qui est celle du cadre ; il s'agit bien de déployer une stratégie personnelle laissée à l'appréciation du chef d'établissement.

Monsieur le sous-directeur aborde le problème des adjoints dans le dispositif : les lettres de mission des adjoints sont décevantes dans nombre d'académies (elles se résument trop souvent à une liste de tâches). La contribution de l'adjoint au pilotage n'apparaît que trop rarement. Il est nécessaire que la lettre de mission de l'adjoint et celle du chef s'articulent, mais elles n'en demeurent pas moins personnelles et liées aux compétences et développement personnel de chacun ; de même, il n'est pas question que deux adjoints aient la même lettre de mission. Il convient que des formations conjointes se développent dans les académies. Monsieur le Sous-directeur

Un calendrier et des statistiques pour la lettre de mission

Académie	Nombre d'emplois délégués	Nombre de personnels faisant fonction	Nombre de personnels de direction concernés par le dispositif	Nombre de lettres de mission établies depuis 2001		% à 2 ans soit août 2003	Prévisions pour 2003-2004		% à 3 ans soit août 2004	Fin du processus
				chefs	adjoints		chefs	adjoints		
Aix-Marseille	545	6	539	178	73	46,57 %	103	70	78,66 %	2004-2005
Amiens	447	20	427	137	76	49,88 %	40	34	67,21 %	2005-2006
Besançon	307	5	302	92	78	56,29 %	57	22	82,45 %	2004-2005
Bordeaux	634	1	633	146	84	36,33 %	107	99	68,88 %	2004-2005
Caen	347	2	345	105	66	49,57 %	49	45	76,81 %	2004-2005
Clermont-Fd	305	2	303	103	32	44,55 %	54	24	70,30 %	2004-2005
Corse	66	1	65	18	3	32,31 %	21	0	64,62 %	2004-2005
Créteil	973	39	934	476	0	50,96 %	92	366	100,00 %	2003-2004
Dijon	391	7	384	112	75	48,70 %	31	38	66,67 %	2004-2005
Grenoble	582	6	576	146	55	34,90 %	133	78	71,53 %	2004-2005
Guadeloupe	121	0	121	34	15	40,50 %	30	30	90,08 %	2003-2004
Guyane	64	0	64	19	27	71,88 %	13	0	92,19 %	2004-2005
Lille	952	8	944	180	148	34,75 %	150	138	65,25 %	2005-2006
Limoges	177	0	177	51	11	35,03 %	34	17	63,84 %	2005-2006
Lyon	583	11	572	101	42	25,00 %	35	27	35,84 %	2006-2007
Martinique	124	0	124	45	36	65,32 %	11	5	78,23 %	2005-2006
Montpellier	458	13	445	191	44	52,81 %	95	115	100,00 %	2003-2004
Nancy-Metz	632	16	616	163	79	39,29 %	126	70	71,10 %	2004-2005
Nantes	603	5	598	148	23	28,60 %	77	25	45,65 %	2005-2006
Nice	359	0	359	119	119	66,30 %	68	53	100,00 %	2003-2004
Orléans-Tours	569	11	558	191	17	37,28 %	121	90	75,09 %	2004-2005
Paris	384	1	383	67	50	30,55 %	29	36	47,52 %	2006-2007
Poitiers	387	0	387	106	41	37,98 %	44	25	55,81 %	2005-2006
Reims	355	27	328	122	79	61,28 %	64	63	100,00 %	2003-2004
Rennes	501	2	499	157	101	51,70 %	92	59	81,96 %	2003-2004
Réunion	229	2	227	54	51	46,26 %	21	21	64,76 %	2005-2006
Rouen	444	6	438	148	96	55,71 %	72	61	86,07 %	2003-2004
Strasbourg	394	6	388	119	48	43,04 %	65	72	78,35 %	2004-2005
Toulouse	547	1	546	161	10	31,32 %	160	160	89,93 %	2004-2005
Versailles	1141	17	1124	395	100	44,04 %	200	200	79,63 %	2005-2006
Total	13621	215	13406	4084	1679	42,99 %	2194	2043	78,44 %	

Source : MEN

page 17

?
?

insiste sur l'aspect discriminant de l'évaluation et sur l'importance de l'acceptation de celle-ci par les personnels.

Le SNPDEN rappelle que le protocole fait bien état d'une direction qui comprend chef et adjoint, la lettre de mission se déclinant dans des objectifs conjoints. Il remarque que ceci est peu entendu dans les académies où l'item « exceptionnel », appliqué lors des procédures de mutations, est trop souvent inexistant pour les adjoints. C'est la conséquence d'un déroulement précipité du processus d'évaluation.

Enfin, Monsieur le sous-directeur annonce que la Direction de l'encadrement souhaite un allègement de la procédure d'évaluation qui représente une charge de travail importante pour les services académiques. Dans le cadre de l'aménagement du caractère obligatoire du bilan d'étape (BO du 15.01.04), le SNPDEN propose qu'il soit à l'initiative du personnel de direction intéressé, et que la possibilité lui soit offerte de faire valoir de nouveaux éléments mis à jour après la rédaction du diagnostic et susceptibles de faire évoluer la lettre de mission.

Le 15 mars 2004, sur la formation des personnels de direction

Anne BERGER

**Réunion intersyndicale
Ministère :
M. Dion, Mme Burdin,
1 représentant DAF,
M. Dizembourg (directeur
de l'ESEN).
SNPDEN :
Ph. Tournier, M. Richard,
A. Berger
ID, SGEN-CFDT**

L'objectif de la réunion est de faire le point sur la formation initiale et continue des personnels de direction et la certification universitaire, selon le principe d'un master.

Pour le ministère, il ne saurait être question de remettre en cause le principe de l'alternance au niveau de la formation initiale, qui sauf pour les CASU et les IEN, s'est généralisée et qui aux dires des lauréats concours leur donne satisfaction. La DE réfléchit à une amélioration de la prise en compte du chef d'établissement d'accueil.

Chaque syndicat fait part de ses réflexions sur le

sujet, le SNPDEN réaffirme avec force sa position (lire Direction n° 115, pages 12 et 13) insistant sur les contraintes engendrées pour le chef d'établissement d'accueil, pas reconnu par ailleurs comme formateur ; une solution à envisager pourrait être d'alléger les temps de formation du stagiaire pendant les deux années de stage, développer la formation continue et la formation à distance.

Le directeur de l'ESEN fait le point sur les réflexions actuelles : il ne faut pas isoler formation initiale et continue, le dispositif actuel étant lourd les deux premières années (quoique très inégal d'une académie à l'autre) et l'accompagnement ultérieur insuffisant. Aujourd'hui on constate un appauvrissement de la formation initiale et trop peu de formation à distance et un rôle mineur et insuffisant à l'ESEN.

Pour le directeur de l'ESEN, les pistes à envisager seraient : un étalement formation initiale/formation continue, (reprise d'une formation à chaque changement de fonction, utilisation des compétences des personnels de direction chevronnés), - une implication plus grande de l'ESEN, notamment dans un rôle de mutualisation, d'ingénierie, de production de contenus, la formation à distance en partenariat avec le CNED ce qui n'exclurait pas la venue des stagiaires sur le site.

Les tuteurs existeraient toujours, mais il devrait être possible d'apporter une reconnaissance au chef d'établissement d'accueil comme formateur et de décharger un enseignant (lui-même intéressé par les fonctions de personnels de direction) pour le secondaire quand le stagiaire est en formation.

Une réflexion aussi peut être menée sur le début d'une formation des lauréats à partir de la réussite au concours.

Le deuxième thème abordé est la certification universitaire, de type master. Le SNPDEN rappelle qu'il ne souhaite pas un master spécifique direction d'établissement scolaire, qu'il a toujours défendu l'idée d'une formation diplômante de direction, permettant plus de mobilité. La position de la direction de l'encadrement semble aller dans ce sens. Le directeur de l'ESEN indique que des universités préparent des masters dans les domaines du management (Dijon, Poitiers), qui, avec des modules spécifiques, pourraient être proposés aux personnels de direction. La méthode à adopter pour la rentrée 2004 pourrait être de repérer quelques masters et de les expérimenter, en passant des accords avec ces universités et l'ESEN. La LOLF aura forcément des conséquences sur la formation des personnels de direction, les obligeant à acquérir de nouvelles compétences.

Alain Abécassis, Conseiller au Cabinet de Luc Ferry, sur l'ARTT des personnels de direction - le lundi 22 mars 2004

Michel RICHARD

**Audience
intersyndicale
(SNPDEN - I & D - SGEN)**

Cette audience fait suite à la déclaration commune des trois organisations syndicales relative à la mise en œuvre de l'ARTT des personnels de direction.

M. Abécassis nous précise qu'il éprouve beaucoup de réserve à engager une discussion sur le thème de l'ARTT car de son point de vue la question est mal posée avec une approche en terme de nombres d'heures et de niveaux de responsabilité qui ne peut pas refléter la réalité du métier de personnel de direction.

Il rappelle que lors des audiences accordées aux trois organisations syndicales début janvier 2004, il leur avait été remis un document comparant des jours de congés et d'ARTT dont bénéficient d'autres personnels d'encadrement

du ministère de l'Éducation nationale, d'autres ministères ou établissements publics. Il souligne que la spécificité des fonctions de personnel de direction mérite respect, attention et considération mais ne permet pas l'octroi de jours supplémentaires de congés au titre de l'ARTT.

Philippe Guittet intervient pour signifier le désaccord des trois organisations syndicales présentes avec cette approche de la question de l'ARTT des personnels de direction. Il détaille la position du Conseil d'État créant de manière dérogatoire un compte épargne temps crédité automatiquement aux magistrats de la juridiction administrative sur la base d'un volume forfaitaire de sept jours, ces dérogations étant justifiées par la spécificité d'exercice des fonctions de magistrat administratif.

Pour M. Abécassis, le temps de travail d'un cadre ne se comptabilise pas en heures et M. Dion, sous-directeur à la Direction de l'Encadrement, explique qu'en raison de la variabilité des situations d'un établissement à l'autre et des individus entre eux la seule définition acceptable pour un cadre est la détermination de son temps de travail en forfait jours.

Les représentants des trois organisations syndicales présentes réaffirment que leur demande légitime d'attribution d'un nombre forfaitaire de jours au titre du compte épargne temps s'appuie sur les dispositions contenues dans l'arrêté du 15 janvier 2002 relatif à la réduction du temps de travail dans les services déconcentrés et établissements relevant du ministère de l'éducation nationale.

**L'article 2
stipule que :**

« dans chaque service ou établissement, la réduction du temps de travail s'opère suivant l'une des modalités suivantes ou leur combinaison :

1. Réduction de la durée hebdomadaire, dans le respect de la durée annuelle de référence de 1600 heures et du nombre de jours de congés existant préalablement à l'entrée en vigueur du décret du 25 août 2000 susvisé, sur la base de 9 semaines de congés dans les situations de travail les plus courantes à l'éducation nationale ;
2. Octroi de jours de congés supplémentaires au titre de l'aménagement du temps de travail, dans le respect de la durée annuelle de référence sans changement de la durée hebdomadaire antérieure. »

En effet, la situation effective de travail des personnels de direction fait apparaître un différentiel de plusieurs centaines d'heures par an avec la durée annuelle de référence, sans compter l'indispensable temps de réflexion, de conception et de formation pourtant reconnu à d'autres catégories de personnels. Les interdictions formulées (article 3 du décret précité) de la journée de travail d'une durée de plus de 10 heures ainsi que de la semaine de travail de plus de 48 heures ne sont fréquemment pas respectées. De plus, parmi les personnels d'encadrement, les personnels de direction ont la spécificité d'être sous la pression directe des usagers et des phénomènes de société. Tous ces

aspects doivent être pris en compte.

M. Abécassis réitère son opposition à la demande des trois organisations syndicales car il lui paraît peu raisonnable de mettre la double contrainte nombre d'heures annuelles + nombre de jours de congés dans l'évaluation des droits au CET.

Non seulement nous ne sommes entendus sur aucune de nos propositions, mais de surcroît le représentant du ministère fait deux contre-propositions, véritable provocation :

- réécrire l'arrêté du 15 janvier pour qu'il ne s'applique plus à nous ;
- discuter de nos congés,

alors même que l'on n'aurait aucun jour d'ARTT.

Devant l'opposition du représentant du ministre, d'évaluer de manière forfaitaire l'alimentation du compte épargne temps au-delà de la période annuelle de congés définie dans l'article 2 cité ci-dessus, les représentants des trois organisations syndicales ont insisté sur le respect des engagements de l'État et le fait que tout refus ministériel de mettre en œuvre les dispositions contenues dans l'arrêté du 15 janvier 2002, dont le champ d'application aux personnels de direction nous a toujours été rappelé, était une forme de dédain qui ne manquerait pas d'avoir des conséquences importantes.

La réunion se termine sur ce constat de désaccord.

Philippe Guittet renouvelle notre demande d'ouverture immédiate de discussion débouchant sur l'attribution d'un CET à négocier. Il rappelle qu'il existe une attente très forte des personnels de direction sur ce thème.

M. Abécassis témoigne enfin que le ministre de l'Éducation Nationale ne reconnaît pas le bien fondé de la démarche intersyndicale sur l'ARTT.

En résumé, comme le titre le communiqué commun des trois syndicats suite à cette réunion, les personnels de direction n'acceptent pas la fin de non recevoir du ministère sur l'ARTT des personnels de direction.

M. Dellacasagrande, Directeur des Affaires Financières - le 24 mars 2004

SR

SNPDEN :

**P. Guittet, P. Marie,
P. Falconier, S. Reich
ID - SGEN CFDT**

M. Dellacasagrande a ouvert l'audience en replaçant la discussion dans le cadre de la préparation budgétaire de 2005 et en mettant en avant une étude montrant que depuis 1990 les personnels de direction avaient été bénéficiaires de mesures en leur faveur tous les ans : au total ce serait l'équivalent d'environ 120 M€ qui, rapporté au nombre de postes budgétaires, serait de l'ordre d'environ 10 000 € par personnel de direction... Il souligne donc la reconnaissance qui est ainsi faite des personnels de direction comme une valeur affirmée pour le ministère de l'éducation. Ils méritent par ailleurs un regard particulier du fait qu'ils ont un déroulement de carrière spécifique en accédant à ce corps après un premier emploi.

Le SNPDEN prend acte que le ministère ne travaille pas uniquement en terme de budget, et prend en compte le caractère particulier de notre profession. Il s'étonne néanmoins que le travail ne commence que maintenant alors qu'un mémorandum avait été élaboré sur les points suivants : évolution des promotions, régime indemnitaire, clas-

sement des établissements (*Direction* n° 115, p. 14 et 16). Il convient aujourd'hui d'ajouter à ces points la gestion de la fin de carrière et la CPA.

Le pyramidage :

M. Dellacasagrande assoit son argumentation sur deux points : la réforme des retraites d'août 2003 dont les effets sont encore difficilement quantifiables en terme de départ, et l'entrée en application de la LOLF en 2006 où la présentation par poste budgétaire disparaîtra. Ces deux éléments vont entraîner des changements dans le traitement des promotions. La direction de l'encadrement avance le chiffre de 200 départs en moins par rapport aux prévisions, et d'autre part, le nombre croissant de pères de 3 enfants ayant entamé une procédure pour tirer le même bénéfice que les mères dans cette situation inverse la tendance. M. Dellacasagrande convient qu'il y a nécessité d'améliorer le pyramidage, de gérer ses effets dans le temps, et de parvenir à un lissage plus cohérent et plus fluide qui ne subirait pas les conséquences des départs en retraite plus ou moins nombreux. Il n'est pas favorable à une promotion automatique des promouvables.

Sur ce chapitre, ID n'est intervenu que pour demander une hors classe exceptionnelle.

Le régime indemnitaire :

M. le Directeur affirme que la NBI est par nature discriminante, elle est la compensa-

tion de difficultés particulières d'exercice. Il est conscient qu'elle entraîne un fossé entre le chef et l'adjoint, mais sur ce point aucune négociation

page 19

?
?

n'est possible en terme de budget. Le régime indemnitaire est peu lisible, mais son évolution est impossible à moyens constants. Le SNPDEN a néanmoins réaffirmé sa volonté d'une revalorisation des indemnités et d'une indexation.

Le classement des établissements:

Le SNPDEN a démontré comment des facteurs extérieurs à la valeur des personnels de direction pouvaient entraîner des déclassements dommageables en terme de rémunération. M. Dellacasagrande reconnaît le lien avec l'évolution démographique mais souligne que l'effectif des élèves n'est pas le seul élément pris en compte. Un travail commun est envisagé avec la DESCO pour analyser clairement ce phénomène de migration de population scolaire. Par ailleurs, avec la loi organique, il n'est pas exclu que le classement des établissements soit déconcentré et que les catégories d'établissement évoluent. Les règles du dialogue social vont changer, des bouleversements sont prévisibles. S'il n'y aura pas abrogation des statuts, il est cependant clair que l'aspect budgétaire prime sur celui du statutaire. ID n'est intervenu que pour demander une catégorie supplémentaire pour les très gros établissements (3 000 élèves).

Perspectives:

A notre demande concernant la CPA et le temps partiel, il est répondu qu'il s'agit effectivement d'un dossier à traiter, qui nécessite une modification législative.

Le SNPDEN est intervenu sur le problème des avantages en nature traité de façon diverse selon les académies (application ou non de l'arrêté du 10.12.02 concernant le mode de calcul) et a rappelé à M. Dellacasagrande le projet de circulaire concernant les bonifications servies aux chefs d'établissement exerçant en cité scolaire, ainsi qu'un courrier dénonçant la non application de cette règle à un collègue corse. Sur ce dernier point M. le Directeur a promis de nous soumettre un projet lors de notre prochaine rencontre; quant au calcul de l'imposition des avantages en nature, il propose d'en reporter l'analyse manquant d'éléments pour étayer sa réponse.

Rendez-vous est pris pour le 9 avril à 9h30 pour travailler sur le dossier des promotions avec la collaboration de la direction de l'encadrement qui fournira un document établissant les prévisions de départ en retraite.

Derniers ouvrages reçus...

TERRITOIRES ÉDUCATIFS ET GOUVERNANCE

Sous la Direction de Yves de Saint-Do - Scéren-CRDP d'Auvergne - 253 pages - 20 €

Cet ouvrage constitue les actes du colloque international organisé à l'Université Blaise Pascal de Clermont-Ferrand du 14 au 16 avril 2003, sous la direction de Yves de Saint-Do, colloque qui succède à ceux de 1998 et 1999 organisés à l'université de Montréal et celui de 2000 à l'IUFM de Lyon, qui portaient sur le management et les relations de pouvoir dans les organisations scolaires.

De nouveaux territoires se constituent autour de projets. Existe-t-il des liens entre ces nouveaux découpages et une nouvelle approche du management? Telle est la question posée par ce colloque autour du concept de gouvernance.

Aujourd'hui, en France, dans le contexte européen, s'élaborent des communautés de communes et territoires émergents. Les découpages des systèmes éducatifs revêtent d'un pays à l'autre des formes différentes, d'où l'intérêt de pouvoir comparer et d'aborder les questions de démocratie, de l'efficacité et de la modernisation des services publics.

FAIRE L'ÉCOLE, FAIRE LA CLASSE

**Philippe Meirieu - ESF Éditeur
Collection Pédagogies
200 pages - 23 €**

A l'occasion du 100^e titre de la collection *Pédagogies* dirigée par Philippe Meirieu, ce dernier fait paraître son « manuel de pédagogie ».

Structuré autour de trois grandes parties - *L'École: principes pour une institution*, *Le maître: tensions pour un métier*, *La classe: repères pour une pratique* - cet ouvrage se compose de textes de fond sur les différentes composantes de l'école d'aujourd'hui, de questions pour prolonger la réflexion et d'outils pour mettre en pratique les enjeux évoqués.

Construit en brefs chapitres pouvant être lus séparément et proposant une multitude d'exercices et d'outils à utiliser en formation ou en classe, ce livre permet à Philippe Meirieu de livrer une synthèse qui devrait se révéler utile aussi bien au profes-

seur débutant qu'à l'expert chevronné, aux formateurs, ainsi qu'aux cadres éducatifs et aux chercheurs.

Il devrait donner au lecteur les clés pour, tout à la fois, « comprendre les enjeux fondamentaux de l'institution scolaire, entrer dans les tensions et les contradictions structurant l'entreprise éducative et pour décider lucidement de ce qu'il doit faire au quotidien dans les situations les plus imprévues ».

LES POLITIQUES D'ÉDUCATION

**Agnès van Zanten - Éditions PUF -
QUE SAIS-JE ?
126 pages - 7,50 €**



« Même en limitant l'analyse au champ strict de la scolarisation, les politiques d'éducation recouvrent un domaine si vaste [un ensemble de presque 15 millions d'élèves et d'étudiants, de plus de 800 000 enseignants et d'environ 260 000 personnels administratifs, techniques, d'éducation et de surveillance] qu'il peut apparaître illusoire d'en proposer une synthèse », indique Agnès van Zanten, directrice de recherche au CNRS, en introduction de ce « Que sais-je? ». Consciente de l'ampleur de la tâche, l'auteur propose cependant une grille de lecture rigoureuse des intentions et des réalisations du gouvernement en matière d'éducation, en analysant les idées et valeurs qui orientent les choix éducatifs, les instances qui participent à leur élaboration ainsi que les différents acteurs qui les impulsent et les mettent en œuvre.

Tout en soulignant l'incapacité pour l'État « d'établir des priorités en l'absence d'un consensus social fort sur les finalités du système d'enseignement », Agnès van Zanten conclut son ouvrage en indiquant qu'il « est vain d'imaginer qu'un grand débat sur l'école permettra de trancher définitivement entre les valeurs et les idées qui doivent orienter les choix politiques ».