

Dossier:

La mise en œuvre du protocole d

...ET SI NOUS N'AVIONS PAS SIGNÉ LE PROTOCOLE ?

Être le syndicat majoritaire des personnels de direction est, bien sûr, une grande satisfaction collective mais surtout une grande responsabilité devant la profession. C'est sur le champ de la responsabilité syndicale qu'il faut aujourd'hui revenir.

Au congrès de St-Malo, nous avons pris la responsabilité d'engager tous les collègues dans la recherche d'un nouveau statut pour les personnels de direction.

Rappelons qu'en 1987-1988 c'est le ministre qui avait pris la responsabilité de donner aux personnels détachés sur des emplois de direction un statut particulier pour accompagner les lois de décentralisation et cela même si dès l'origine du SNPDES la recherche d'un statut a été une préoccupation constante.

Cette fois le ministère ne nous a rien proposé pour accompagner sa démarche de déconcentration, n'estimant sans doute pas nécessaire de donner à ses personnels de direction la stature et le statut qui devaient accompagner la réforme de l'État et l'entrée progressive de l'éducation dans le champ des préoccupations de l'Europe.

C'est parce que, pour notre part, nous avons pour objectif premier la réussite de nos élèves et que nous nourrissions une haute ambition pour notre métier, pour nos établissements du second degré, pour le service public d'éducation, que nous avons entamé cette démarche syndicale autour du statut de l'an 2000.

Une action syndicale en trois temps

- 1 La construction du projet syndical (statut de l'an 2000)
- 2 L'état des lieux de la fonction de direction (tables rondes Blanchet)
- 3 La négociation et le protocole.

La construction du projet syndical

Si nous n'avions pas été le syndicat majoritaire, nous n'aurions pas pu rassembler dans un même projet toutes les sensibilités, tout le vécu d'une profession en pleine évolution et formaliser les propositions qui, devenues au congrès de Reims et au CSN suivant des mandats syndicaux, engageaient toutes celles et tous ceux qui se reconnaissaient dans le SNPDES.

L'état des lieux

Nous avons réussi à imposer par la pression syndicale la mise en place dès fin 1998 de la commission présidée par le recteur Blanchet ouverte sur notre demande à tous les acteurs du système éducatif, personnels, parents, élèves, élus. Il a fallu batailler ferme ; ce fut l'objet de notre grand rassemblement à la Mutualité le 30 janvier 1999. C'est en mai 1999 que Céline Wiener proposait son rapport qui reflétait bien le diagnostic que nous faisons nous-mêmes, et qui montrait à l'évidence la distance qui séparait notre statut de 1988 du rôle que la Nation attendait des personnels de direction.

uvre 'accord



Rémy PIERROT et Philippe GUITTET

La négociation

Dès cette période nous avons demandé l'ouverture de négociations autour de ce rapport et de notre projet syndical du statut de l'an 2000. Commencées avec le ministre Claude Allègre, elles ont continué avec Jack Lang mais toujours la même administration centrale sauf – excusez du peu - 3 directeurs différents à la DESCO.

Ce fut d'abord une négociation étrange dans laquelle le SNPDEN fut obligé de promouvoir à la fois son projet et le rapport Blanchet devant une Administration sans ambition ou sans consigne politique stabilisée.

Dès l'arrivée de Jack Lang, l'entrée dans une négociation plus classique a permis l'arbitrage financier à Matignon (juillet 2000), l'écriture du protocole que chacun connaît et sa signature entre les ministres Jack Lang et Jean-Luc Mélenchon et le seul SNPDEN.

Nous avons choisi majoritairement cette démarche, nous l'avons portée tous ensemble à tous les niveaux de notre syndicat, mais plus largement encore, certains de l'appui de la quasi totalité des personnels de direction. Mais un protocole d'accord n'est forcément que le meilleur compromis d'un moment.

Qu'avons-nous donc gagné

En prenant consciemment tous ces risques, en prenant consciemment toutes ces responsabilités,

- un service public renforcé par l'énoncé du domaine professionnel des responsables de l'EPLÉ ;
- un service public soucieux de sa qualité et de sa pérennité par l'énoncé du domaine de compétences exigées des mêmes responsables de l'EPLÉ et le gage d'une évaluation d'accompagnement vers cette qualité ;
- un nouveau tournant de l'EPLÉ ;
- la réorganisation des carrières (âge de recrutement, corps unique à 3 classes, ouverture de ce corps, mobilité, évaluation/formation) ;
- la meilleure prise en compte de l'emploi pour un classement plus juste et plus transparent des établissements ;
- une meilleure reconnaissance de la Nation par les avancées globales des rémunérations sur l'ensemble de la carrière.

Alors, si le SNPDEN n'avait pas signé le protocole que resterait-il de cela ?

Où seraient les 1 000 promotions prononcées au 1^{er} janvier sur les 2 classes (1.1 – 2.1) ? Où serait le classement des établissements ? Où seraient les espérances de carrière pour tous ceux qui se décident à entrer dans le métier de personnel de direction ?

L'application du protocole reste un combat syndical où chacun d'entre nous à son rôle

Certes, nous n'avons pas tout obtenu ! Si les commissions Blanchet ont été pérennisées dans les académies, il reste à définir plus nettement la question des conditions d'exercice de notre métier :

- cela passe notamment par de nouvelles discussions sur l'aménagement et la réduction de notre temps de travail ;
- cela passe sans contexte par un

- accroissement sensible de nos collaborateurs notamment les plus qualifiés ;
- cela passe par une affirmation plus nette de notre rôle dans la gestion des personnels ;
- cela passe, enfin et surtout, par une clarification de notre responsabilité pédagogique pour faciliter les missions des enseignants et des autres personnels d'éducation.

Mais encore une fois, un protocole concluant une négociation est toujours un compromis. Il aura fallu beaucoup d'énergie pour décrocher ce compromis et il en faudra encore beaucoup pour le faire appliquer.

Un cartel anti-protocole

Un cartel anti-protocole s'est constitué entre FO qui n'a pas été capable de présenter des listes aux dernières élections professionnelles, le SNETAA qui obtenait 54 voix à ces mêmes élections et les deux autres syndicats dont il ne nous avait pas semblé qu'ils partageaient les positions des deux premiers ni les mêmes positions entre eux. Il est clair que le SPDLC refuse par réaction toute évolution de la place des personnels de direction dans un service public d'éducation rénové. L'Amicale qui n'avait jamais affirmé de positions alternatives au SNPDEN dans cette négociation fait jouer aujourd'hui des réflexes de défense "boutiquiers". Le texte produit par ce cartel anti-protocole correspond à un "copié/collé" spongieux et contradictoire des différentes positions exprimées par chacun.

Pour notre part, nous continuerons notre combat pour l'application rapide de tout le protocole, pour qu'à l'avenir de nouvelles améliorations soient apportées notamment au classement des établissements, à la place et à la rémunération des adjoints, aux écarts trop importants de rémunération des personnels selon la catégorie d'établissement.

La constitution du corps unique à 3 classes va quelque peu bouleverser les attitudes électorales. Face à cette échéance, le SNPDEN continuera à porter haut ses mandats, à affirmer sa représentativité tant est grand au niveau académique et au niveau national le nombre de femmes et d'hommes capables, une fois élus commissaires paritaires, de faire vivre le nouveau statut suivant les principes d'équité et de transparence.

La mise en œuvre de l'évaluation

L'évaluation des objectifs atteints sera mise en place à l'issue d'une période de trois à quatre ans ; un bilan d'étape annuel en sera fait. Cette évaluation aura pour objectif d'accompagner les personnels de direction dans leurs fonctions ainsi que dans l'évolution de leur carrière (protocole d'accord).

Dans un interview à Direction (n° 83), les négociateurs précisaient ce que le SNPDEN attend de l'évaluation et de la lettre de mission.

Rémy Pierrot :

"Il faut que cela se fasse, parce que c'est un véritable enjeu de service public et, dans notre esprit, il n'y a pas de service public déconcentré sans évaluation à tous les niveaux de la déconcentration. Nous avons demandé cette évaluation et nous entendons qu'elle se fasse. Si l'évaluation est un domaine prioritaire du MEN qui par ailleurs crée un haut comité de l'évaluation, on devrait bien réussir à mettre en œuvre une évaluation des personnels de direction, CE et adjoints ; il faut donc que les recteurs qui sont l'échelon déconcentré au-dessus de l'établissement, prennent prioritairement en charge ce problème. Les recteurs et leurs services doivent comprendre que l'évaluation des personnels de direction, dans le cadre et sur la base de la lettre de mission, leur donnera une foule de renseignements sur la réalité du fonctionnement

des EPLE et donc du service public d'éducation. Il faudra veiller à ce que les choses se passent conformément aux principes qui sont écrits, que la lettre de mission soit bien la base de tout cela et que les rapports annuels intermédiaires puissent venir corriger dans les 4 ans qui viennent toutes les dérives qui pourraient, par laxisme ou par autoritarisme, défigurer cette conquête syndicale".

Philippe Guittet :

"La lettre de mission c'est l'expression de deux choses : le fait que nous nous situons dans une hiérarchie dans le service public (ce que nous dénie certains, la FSU et le SNES dans leurs derniers écrits) et un diagnostic partagé non seulement entre le chef et la hiérarchie mais entre la direction (chef et adjoint) plus largement l'équipe de direction et la hiérarchie. C'est dans ce cadre que se situe la lettre de mission du chef d'établissement et c'est dans ce cadre que s'établira la lettre de mission de l'adjoint puisqu'il y aura bien une cohérence entre la lettre de mission du chef et celle de l'adjoint."

Une mise en œuvre prudente

La directrice de la DPATE nous a précisé, lors d'une rencontre le 28 janvier que

le projet de schéma de diagnostic de l'établissement serait travaillé avec des personnels de direction.

Des réunions inter académiques de sensibilisation, rassemblant recteurs et IA, seront organisées à partir de la 2^e semaine de mars.

Des formations rassemblant personnels de direction et évaluateurs avec pour thème "diagnostic et lettre de mission ; les procédures d'évaluation" seront mises en place entre mai et décembre.

Les premiers diagnostics et lettres de missions concernant 10 % des collègues seront mis en œuvre à partir de septembre.

Le dispositif d'évaluation

Il est décrit dans l'annexe II du protocole – vous pouvez le relire dans Direction n° 83 p. 50 et 51.

Nous publions ici le dossier de 11 pages envisagé pour cette évaluation

NOM :
Poste occupé (établissement, ville, département, académie)
Depuis le :

Prénom :

1 CARRIÈRE DE L'INTÉRESSÉ (E), SITUATIONS PROFESSIONNELLES RENCONTRÉES, COMPÉTENCES ACQUISES (rubrique remplie par l'intéressé(e))

Possibilité de joindre au dossier un CV sur feuille libre (comprenant au minimum les informations ci-dessous)

1.1 État civil

né(e) le :
situation de famille :
nombre d'enfants :
adresse :
téléphone

1.2 Titres universitaires, diplômes, concours administratifs

Nature	Date d'obtention

1.3 Activités professionnelles antérieures à l'accès au corps :

Indiquer en regard les principaux projets menés à bien et les compétences acquises.

1.4 Postes occupés depuis l'accès au corps :

Indiquer en regard les principaux projets menés à bien et les compétences acquises.

Page 2

1.5 Autres activités :

Formations dispensées (comme formateur), participation à des projets académiques, nationaux ou internationaux, publications, participation à des travaux de recherche, etc. (indiquer les dates).

Indiquer en regard les principaux projets menés à bien et les compétences acquises.

2 RAPPORT D'ACTIVITÉS (rubrique remplie par l'intéressé(e))

Cette rubrique comprendra, sur 2 pages maximum :

- les dominantes du poste, les contraintes et difficultés particulières rencontrées,
- une autoévaluation des actions menées et de la réalisation des objectifs personnels.

Pages 3,4

3 CONTRIBUTION AU SERVICE PUBLIC D'ÉDUCATION

(rubrique remplie par le (la) recteur (rectrice) ou son représentant)

Page 5

3.1 Appréciation sur le degré d'atteinte des objectifs en référence à la lettre de mission en date du

- Exceptionnel Très bon Satisfaisant À améliorer

Motifs de l'appréciation	Observations éventuelles de l'intéressé(e)

3.2 Appréciation sur l'action conduite dans l'établissement

en référence aux fiches "Diriger un établissement (domaines d'activités)" et "Compétences requises du chef d'établissement"

3.2.1 Capacité à conduire une politique pédagogique et éducative d'établissement au service de la réussite des élèves

- Exceptionnel Très bon Satisfaisant À améliorer

Motifs de l'appréciation	Observations éventuelles de l'intéressé(e)

3.2.2 Capacité à conduire la gestion de l'ensemble des ressources humaines

- Exceptionnel Très bon Satisfaisant À améliorer

Motifs de l'appréciation	Observations éventuelles de l'intéressé(e)

Page 6

3.2.3 Capacité à assurer les liens avec l'environnement

- Exceptionnel Très bon Satisfaisant À améliorer

Motifs de l'appréciation	Observations éventuelles de l'intéressé(e)

3.2.4 Capacité à administrer l'établissement

- Exceptionnel Très bon Satisfaisant À améliorer

Motifs de l'appréciation	Observations éventuelles de l'intéressé(e)

Page 7

4 PROMOTION A L'INTÉRIEUR DU CORPS (rubrique remplie par le (la) recteur (rectrice) ou son représentant)

L'intéressé(e) remplit les conditions pour être promue :

- NON OUI

Avis sur la promotion :

- SANS OBJET DÉFAVORABLE

- FAVORABLE dans les trois ans ultérieurement

Motifs de l'appréciation	Observations éventuelles de l'intéressé(e)

Page 8

5 ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

5.1. Souhaits d'évolution de carrière (rubrique remplie par l'intéressé(e))

5.1.1. Envisagez-vous une nouvelle affectation ?

 à la prochaine rentrée scolaire à la rentrée suivante à plus long terme. Précisez quand

- Pour quelles raisons ?

- Préciser sur quel(s) type(s) de poste et/ou d'établissement

5.1.2 Quelles compétences souhaiteriez-vous valoriser, quelles "orientations" souhaiteriez-vous donner à votre parcours professionnel ?

- Dans des fonctions de personnels de direction :

- Dans d'autres fonctions (préciser lesquelles) :

Page 9

5.2 Appréciation sur les capacités d'évolution (rubrique remplie par le (la) recteur (rectrice) ou son représentant)

5.2.1 (pour les adjoints) L'intéressé(e) peut exercer des fonctions de chef d'établissement

 dans l'immédiat ultérieurement

5.2.2 (pour tous) L'intéressé(e) peut exercer des fonctions de chef d'établissement dans un

 collège lycée professionnel lycée

5.2.3 L'intéressé(e) peut exercer des fonctions de chef d'établissement dans un

- établissement complexe en termes de pédagogie et de vie scolaire

 dans l'immédiat ultérieurement

- établissement complexe en termes de gestion de ressources humaines

 dans l'immédiat ultérieurement

- établissement complexe en termes de relations avec l'environnement

 dans l'immédiat ultérieurement

- établissement complexe en termes d'administration et de gestion

 dans l'immédiat ultérieurement

Motifs de l'appréciation	Observations éventuelles de l'intéressé(e)

Page 10

6 FICHE FORMATION CONTINUE

6.1 Formations suivies durant les années précédentes (rubrique remplie par l'intéressé(e))

Intitulé de la formation, dates et durée	Niveau (national ou académique)	Objectifs recherchés et indice de satisfaction

6.2 Formation à envisager (rubrique remplie conjointement)

Intitulé de la formation, dates et durée	Niveau (national ou académique)	Objectifs recherchés et indice de satisfaction

Page 11

À :
Le :
Signature du recteur (rectrice) d'académie :

Vu et pris connaissance
Le :

Signature de l'intéressé(e) :
Observations de l'intéressé(e)

Le classement des établissements

Patrick FALCONNIER, secrétaire national commission carrière

Six ans sans classement...

Rappelons d'abord que le dernier classement des établissements remonte à 1995... Depuis cette date près de 4 800 nouveaux personnels de direction sont entrés en fonction, soit 1/3 du corps... C'est dire qu'il faut reposer le problème afin de faciliter sa compréhension.

Que se passait-il dans le système précédent ? Un calcul très précis était effectué à partir d'un barème national savant attribuant des points à un interne, un demi-pensionnaire, etc. Quand les additions étaient faites, les établissements étaient rangés par ordre de points et classés en fonction des pourcentages nationaux. Derrière l'apparence d'égalité que procure l'arithmétique, on ne pouvait en réalité savoir où on se situait : en effet s'il était

facile de calculer son propre total, on ne pouvait en réalité savoir de quelle catégorie on relevait sans connaître le total de tous les autres... En réalité ce système favorisait l'opacité et quand, de temps en temps, la DESCO procédait à un petit toilettage pour reclasser par exemple de nouveaux établissements, elle pouvait le faire, honnêtement certes, mais sans réel contrôle. Ce système nivelait les établissements en privilégiant le quantitatif sur le qualitatif, et quand plusieurs établissements avaient un total proche et voisin d'un seuil, c'est le dixième de point qui tranchait même si l'un d'entre eux était reconnu plus « difficile ».

D'autre part la longue absence de révision du classement a accentué l'amplitude des mouvements d'effectifs dans les deux sens. On pourrait par exemple citer tel LP (académie de Nancy-Metz) passé de 750 à 549 élèves de 1995 à 2000, tel collège (Reims) de 1 033 à 680, tel lycée (Lyon) de

791 à 479 ; et en sens inverse tel lycée (Nancy-Metz) passé de 566 à 839 ou tel collège (Mayotte) passé de 464 à 870. Bien sûr, et dans toutes les académies, des exemples en sens contraire peuvent être trouvés, sans parler des établissements créés depuis 1995 et non reclassés ou en retard sur leur classement réel.

Enfin, si le système précédent avait été purement et simplement reconduit, le nombre total d'établissements déclassés aurait été très élevé, par exemple 970 en collèges, et le nombre de surclassés strictement identique.

C'est pourquoi l'action syndicale a consisté d'une part à définir des critères plus qualitatifs tout en rendant le système plus transparent, d'autre part à apporter ainsi davantage d'équité entre les établissements et entre les trois types d'établissements, et enfin à amortir le choc de la révision par une augmentation des pourcentages vers le haut.

Les principes du nouveau classement

Catégories	Types d'établissement					
	Lycées		Lycées professionnels		Collèges	
	Préc.	nouveau	Préc.	nouveau	Préc.	nouveau
1 ^{re} catégorie	5 %		30 %	25 %	20 %	20 %
2 ^e catégorie	35 %	20 %	30 %	30 %	40 %	35 %
3 ^e catégorie	30 %	20 %	25 %	25 %	34 %	30 %
4 ^e catégorie	20 %	40 %	15 %	20 %	6 %	15 %
4 ^e exceptionnelle	10 %	20 %				

Extraits du protocole (annexe vi)

Méthode de classement des établissements

Le classement des établissements qui devrait prendre effet à la rentrée 2001 reste national mais établi après une large consultation académique. Il sera révisé tous les 3 ans à une date qui permettra sa prise en compte dans le mouvement des personnels de direction.

Les critères

Il s'agit de classer chaque établissement dans une catégorie en fonction d'une tranche d'effectifs d'élèves. Les apprentis scolarisés dans l'apprentissage public sont comptabilisés selon le principe qu'un apprenti compte comme un élève. Ils s'ajoutent donc aux autres élèves pour obtenir le nombre total d'élèves de l'établissement. Les tranches d'effectifs d'élèves par catégorie financière varient ainsi qu'il suit selon le type d'établissement :

LYCÉES		LYCÉES PROFESSIONNELS		COLLÈGES	
Nombre d'élèves	Catégorie	Nombre d'élèves	Catégorie	Nombre d'élèves	Catégorie
		0-399	1	0-399	1
0-749	2	400-599	2	400-699	2
750-999	3	600-799	3	700-999	3
1 000 et plus	4	800 et plus	4	1 000 et plus	4

Les établissements sont ensuite surclassés d'une catégorie par la prise en compte de critères "lourds" : ZEP, enseignement professionnel et technologique industriel et hôtellerie, enseignement spécialisé, internat, STS ou CPGE, apprentissage public à raison :

- d'un critère pour les collèges
- de deux critères pour les LP
- de trois critères pour les lycées.

Toutefois, pour les LP le seul critère ZEP ou internat suffira pour le surclassement.

La liste des lycées classés en 4^e catégorie exceptionnelle sera composée à partir des lycées classés actuellement dans cette catégorie ainsi que de nouveaux lycées qui seront choisis parmi ceux qui ont un effectif d'élèves supérieur à 2000.

La procédure

Un préclassement national est établi par l'administration centrale, décliné académie par académie et adressé au recteur. Celui-ci, après consultation d'un groupe de travail constitué par les organisations représentatives des personnels à l'échelon académique, fait des propositions de modification de ce classement dans la logique des critères définis.

Le ministre, à partir de ces propositions et après consultation d'un groupe de travail constitué par les organisations syndicales représentatives des personnels de direction à l'échelon national, arrête le classement définitif.

Par ailleurs, dans le cas des cités scolaires avec un seul chef d'établissement, celui-ci bénéficie du classement de l'établissement le mieux classé de la cité scolaire.

Le travail du SNPDEN dans le groupe national

Le groupe national sur le classement des établissements, composé pour le SNPDEN de Anne Berger, Bernard Deslis, Françoise Charillon, Patrick Falconnier, Philippe Guittet et Rémi Pierrot, a travaillé à la DESCO du 22 au 27 janvier pour le (re) classement des 7 800 établissements, et a continué à proposer des modifications de détail entre le 29 janvier et le 5 février.

La méthode de travail

La DESCO, représentée par M. Ganier, M. Coudroy et M. Sandray, a travaillé dans un excellent esprit, n'hésitant pas à fournir tous les documents de travail que nous demandions. Nous avons en effet demandé et obtenu des documents très précis, avec les effectifs 1995, 1999, 2000, les propositions des recteurs, le classement précédent de chaque établissement, le nombre de critères etc. Pour les cités scolaires (entendu comme un ensemble scolaire avec un lycée et/ou un LP et/ou un collège et un seul chef) nous avons eu à notre disposition une liste générale de toutes les cités, et des listes plus ciblées comme les cités dont chaque composante était classée en 2^e catégorie. Tous les soirs la DESCO prenait acte des propositions du groupe de travail et retirait l'ensemble des documents, et le matin on repartait sur ces documents remis à

jour... D'autre part, et à notre demande, la DESCO a procédé à des interrogations d'académies quand certaines données rectorales étaient incomplètes ou sujettes à interprétations...

Les autres représentants syndicaux, outre le fait qu'ils n'avaient pas intégré la méthode, étaient là davantage pour défendre quelques rares cas particuliers plutôt que l'intérêt général...

L'excellent travail préparatoire des académies, et donc le plus souvent des groupes de travail SNPDEN, même si bien sûr toutes les propositions ne pouvaient être suivies, a permis de peser sur le travail national et de construire, à partir des cohérences académiques, une meilleure cohérence nationale. Toutes les sections académiques avaient remonté les propositions rectorales et souvent ajouté des commentaires éclairants, soit que tel recteur ait fait des propositions très « optimistes » (pour ne pas dire parfois surprenantes comme des propositions de 4^e exceptionnelle en LP! après tout...) soit au contraire que tel autre recteur ait été trop « modeste » dans ses propositions. Enfin de nombreux courriers individuels nous étaient parvenus sur le sujet. Tous les soirs donc au Siège les membres du groupe de travail confrontaient ces documents syndicaux au travail du jour. C'est ainsi la forte volonté des académies qui a permis une meilleure prise en compte des cités scolaires ou d'aller « rechercher » le plus possible de ZEP (dont certaines avaient été surclassées 2 fois).

Cohérence et lissage des seuils

Le travail qualitatif ainsi réalisé donne une cohérence d'ensemble qui permet de lisser les effets de seuil (voir ci-dessous les barres). Ainsi on peut « lire » le classement par effectifs décroissants et par nombre de critères, et passer d'une catégorie à la suivante dans la même logique. Quand il s'est agi de descendre sous les barres, rechercher des établissements, par exemple 120 en collège en 3^e catégorie, le SNPDEN a proposé d'aller en prendre 40 sans critère, 40 avec 1 critère, 40 en ZEP, et toujours bien sûr par effectifs décroissants. Ainsi avons-nous été fidèles à nos mandats de Congrès.

Les cités scolaires

C'est grâce à la pression du SNPDEN que la problématique des cités scolaires avait été introduite dans le protocole, avec en particulier la volonté de donner au chef d'établissement les BI et NBI de l'établissement le mieux classé de la cité. Il était donc tactiquement intéressant d'étudier toutes les cités avec l'idée de surclasser le maximum de cités sur l'établissement le plus important, même

quand il s'agissait du LP. Cependant il est apparu rapidement que le surclassement était à rechercher prioritairement sur le lycée, car les marges étaient conséquentes, alors qu'elles étaient plus modestes en collège. C'est pourquoi dans la grande majorité des cas, c'est le lycée de la cité qui est surclassé, ce qui permet également de valoriser le proviseur adjoint (notons aussi que cela pose le problème de l'autre adjoint).

« Il sera facile de traiter les cités scolaires, elles sont peu nombreuses, seules quelques académies en ont » m'avait dit un collègue de bonne foi. Faux ! Toutes les académies ont des cités, et le total est de 440 sur tout le territoire ! La plus grosse compte 3 628 élèves (académie de Montpellier) et la plus petite 261 (un collège et un LP de l'académie de Grenoble). Il fallait donc trouver jusqu'à quel niveau d'effectifs en cité on pouvait « descendre » pour chaque catégorie, en pensant que plus on descendait bas pour une cité, moins on pouvait le faire pour les lycées seuls... La proposition du SNPDEN a été de réfléchir en gains indiciaires en gardant en tête qu'en cité le chef touche 40 % de l'établissement second, ce qui n'est pas le cas du proviseur d'un lycée (ni du ou des adjoints).

Les ZEP

La difficulté de l'exercice était de constater que des ZEP avec 300 à 350 élèves étaient classées en 4^e catégorie, d'une part parce qu'elles avaient bénéficié de deux surclassements, et d'autre part parce qu'elles avaient parfois perdu des élèves depuis 1995. Mais la position syndicale est claire : travailler dans une ZEP pour un personnel de direction mérite une réelle reconnaissance étant données les très difficiles conditions d'exercice du métier. Il s'agissait donc de retrouver un certain équilibre tout en valorisant le classement ZEP : c'est ainsi qu'à notre demande le groupe a été rechercher des ZEP à des effectifs beaucoup plus bas.

Les DOM-TOM

Il faut bien le dire, nos collègues des DOM-TOM ont été les plus pénalisés par l'absence de classement pendant 6 ans, car on ne prenait pas en compte la formidable vitalité démographique de ces régions. A titre d'illustration, notons que sur les 12 plus gros collèges français, 10 sont dans les DOM-TOM, et les 3 premiers à La Réunion ! Plusieurs collèges de Mayotte ou de la Guadeloupe sont passés directement de 2^e en 4^e catégorie. Même cas de figure pour les LP avec de nombreuses progressions d'une voire deux catégories. Dernier exemple avec les lycées en 4^e exceptionnelle, au nombre de 6 auparavant et

désormais au nombre de 13 sur l'ensemble des DOM-TOM.

Tout n'a pas été satisfaisant

Et cependant ce travail a suscité de nouvelles interrogations : elles devront trouver une expression syndicale. Ainsi des concepts (cité, multi-site, internat adressé etc.) devront être syndicalement précisés. Dans ce cadre la place des adjoints doit être précisée : pourquoi l'adjoint ne pourrait-il être lui aussi nommé systématiquement sur l'établissement le mieux classé de la cité, puis en quelque sorte positionné sur l'un ou l'autre par lettre de mission ? Pourquoi dans une cité le chef ne touche-t-il pas l'indemnité ZEP quand c'est l'établissement second qui est en ZEP ? D'autre part s'il a été plus facile de reclasser les LP, qui sont tous en baisse d'effectifs en France métropolitaine (un classement unique sans pondération aurait écrasé les LP) le reclassement des collèges dans des situations très variées depuis 1995 a été plus difficile. Incontestablement s'impose un gain de 5 % au minimum en 3^e et 4^e catégorie de collège, comme d'ailleurs s'impose la NBI en 1^{re} et 2^e pour éviter le saut financier important entre la 2^e et la 3^e catégorie.

Enfin je rappellerai qu'un de nos mandats de Congrès de Toulouse s'interroge sur le sens même du classement... En effet ce système qui classe des établissements ne concerne en fait que des personnes sur le plan financier et donc invite, voire incite, à des comparaisons : entre chefs et adjoints, entre petits et gros établissements, entre lycées et collèges, entre zone urbaine zone rurale, etc. Inévitablement des comparaisons provoquent un sentiment d'injustice. Peut-on en sortir ? Est-il judicieux d'en sortir à un moment où la démographie est en baisse ? Le débat syndical est lancé !

Les barres du classement

Les barres mentionnées ci-dessous ne sauraient être prises à l'unité près... La prudence s'impose car un seul établissement oublié peut faire bouger la barre de quelques unités d'élèves (tous les effectifs d'élèves correspondent à la rentrée de septembre 2000).

Le classement des lycées et cités scolaires

- a. Sont proposés au classement en 4^e exceptionnelle :
 - les lycées qui y étaient déjà
 - les lycées dont les effectifs sont supérieurs à 2000 élèves (aucun critère exigé)
 - les lycées dont les effectifs sont supérieurs à 1 665 élèves avec 1 critère
 - les lycées dont les effectifs sont supérieurs à 1 580 élèves avec 2 critères
 - les lycées dont les effectifs sont supérieurs à 1 385 élèves avec 3 critères
 - les cités scolaires avec un lycée d'au moins 1 000 élèves et un total de la cité scolaire supérieur à 1850 avec un critère
 - les cités scolaires avec un lycée d'au moins 1 000 élèves et un total de la cité scolaire supérieur à 1700 avec 2 critères
 - les cités scolaires avec un lycée d'au moins 1 000 élèves et un total de la cité scolaire supérieur à 1 550 avec 3 critères
- b. Sont proposés au classement en 4^e :
 - les lycées de plus de 1 000 élèves (aucun critère exigé)
 - les lycées entre 750 et 999 avec 3 critères
 - les lycées dont l'effectif est supérieur à 970 avec 1 critère
 - les lycées dont l'effectif est supérieur à 900 avec 2 critères
 - les cités scolaires avec un lycée d'au moins 750 élèves quand le total de la cité est supérieur à environ 1 480 sans critère
 - les cités scolaires avec un lycée d'au moins 750 élèves quand le total de la cité est supérieur à environ 1 390 et au moins 1 critère
- c. Sont proposés au classement en 3^e :
 - les lycées dont l'effectif est supérieur à 749 (avec au moins 2 critères)
 - les cités scolaires de plus de 1 000 élèves avec un lycée d'au moins 500 élèves quand chacun des établissements de la cité était normalement classé en 2^e catégorie
- d. Tous les autres lycées sont proposés au classement en 2^e catégorie

Le classement des LP

- a. Sont proposés au classement en 4^e catégorie :
 - les LP dont l'effectif est supérieur à environ 590 élèves (aucun critère exigé)
 - les LP dont l'effectif est supérieur à environ 575 élèves avec au minimum 1 critère
- b. Sont proposés au classement en 3^e catégorie :
 - les LP dont l'effectif est supérieur à environ 510 élèves sans critère
 - les LP dont l'effectif est supérieur à environ 435 élèves avec 1 critère
 - les LP dont l'effectif est supérieur à 400 avec 2 critères
- c. Sont proposés au classement en 2^e catégorie :
 - les LP dont l'effectif est supérieur à 400 élèves sans critère
 - les LP dont l'effectif est supérieur à 394 élèves avec 1 critère
 - et bien sûr tous les LP de moins de 400 élèves qui remplissaient les conditions pour être surclassés de 1^{re} en 2^e
- d. Tous les autres LP sont proposés au classement en 1^{re} catégorie

Le classement des collèges

- a. Sont proposés au classement en 4^e catégorie :
 - les collèges de plus de 1 000 élèves sans critère ou de plus de 700 avec 1 critère (application du protocole : les barres sont ensuite abaissées par tiers comme ci-dessous)
 - les collèges de plus de 950 environ sans critère
 - les collèges de plus de 692 environ avec 1 critère
 - les collèges de plus de 645 environ avec le critère ZEP plus un autre critère et ceux de plus de 643 avec le critère ZEP et 2 autres critères
- b. Sont proposés au classement en 3^e catégorie :
 - les collèges compris entre 700 et 999 sans critère ou 400 à 699 avec 1 critère (application du protocole puis même logique pour descendre plus bas)
 - les collèges de plus de 685 élèves environ sans critère
 - les collèges de plus de 385 élèves environ avec 1 critère
 - les collèges de plus de 320 élèves environ avec le critère ZEP plus un autre critère
- c. Sont proposés au classement en 2^e catégorie :
 - les collèges de plus de 390 élèves environ sans critère
 - et bien sûr les collèges de moins de 400 élèves qui remplissaient 1 critère pour être surclassés
- d. Sont proposés au classement en 1^{re} tous les autres

Les choix du ministère...

Le classement a été arrêté par le Ministère et communiqué le vendredi 23 février, après une pression insistante du SNPDEN. Les premiers constats sont les suivants :

- l'annexe 6 du protocole a été respectée à la lettre
- la cohérence d'ensemble construite par le groupe national, à partir des cohérences académiques, a été globalement respectée, sauf sur les seuils
- en effet le Ministère a fait le choix politique d'aller rechercher certaines ZEP déclassées, ce qui en soi n'aurait rien de choquant si cela avait été pris sur un budget supplémentaire...
- car la conséquence est qu'un certain nombre d'établissements (quelques dizaines) proches des seuils publiés dans ce dossier sont proposés dans la catégorie inférieure
- pour choisir les établissements concernés, le Ministère s'est fondé sur les propositions des recteurs, maintenant par exemple un collège en 4e parce que le recteur le souhaitait et tel autre, identique en tous points, en 3e parce que c'était la proposition rectorale
- ce classement perd donc du sens et de l'équité sur les seuils : est-ce ainsi qu'on veut nous persuader de la pertinence de la déconcentration sur ce sujet ?

Le classement des établissements applicable au 1^{er} septembre 2001 peut être consulté sur le site www.snpsden.org

Des dispositifs à ne pas oublier

La clause de sauvegarde : article 2 du Décret no 88-342 du 11 avril 1988

Les chefs d'établissement et leurs adjoints dont l'établissement a fait l'objet d'une mesure de déclassement bénéficient, s'ils demeurent en fonctions dans cet établissement et pendant une période de trois ans maximum, du maintien de la bonification indiciaire qu'ils percevaient antérieurement.

Toutefois, la limite de trois ans n'est pas opposable aux chefs d'établissement et à leurs adjoints qui, à la date du déclassement de l'établissement, étaient âgés d'au moins soixante ans.

La clause dite de fatigabilité : article 3 du Décret no 88-342 du 11 avril 1988

Les chefs d'établissement en fonctions en cette qualité depuis trois ans au moins dans un établissement classé en troisième ou quatrième catégorie, mutés sur leur demande dans un emploi de chef d'établissement d'un établissement classé dans une catégorie inférieure à celle de leur établissement d'exercice, bénéficient, dans les conditions définies ci-après, du maintien de la bonification indiciaire qu'ils percevaient antérieurement.

Les intéressés doivent être âgés de cinquante-cinq ans au moins à la date de leur mutation et justifier de quinze ans de services effectifs dans l'un des emplois de direction visés au présent décret.

Le maintien de la bonification antérieure cesse à la date de la rentrée scolaire qui suit le soixantième anniversaire des intéressés.

Mutation suite à une mesure de carte scolaire : article 5 du Décret no 88-342 du 11 avril 1988

...Les chefs d'établissement et leurs adjoints bénéficient, pendant une période de trois ans maximum, du maintien de la bonification indiciaire qu'ils percevaient antérieurement en cas de mutation dans l'intérêt du service consécutive à la suppression de leur emploi.

Comment bénéficier pour la retraite d'une bonification antérieure supérieure à celle détenue pendant les six derniers mois.

Article L 15, quatrième alinéa du Code des pensions civiles et militaires

Le fonctionnaire qui au cours des quinze dernières années de son activité, a perçu pendant quatre ans au moins une rémunération supérieure à celle dont il bénéficie en fin de carrière, peut obtenir la liquidation de sa pension sur la base de ces émoluments plus élevés.

Mais attention, l'article R 29 précise que pour prétendre à cet avantage, les intéressés doivent souscrire une demande dans le délai d'un an qui suit la perte de l'emploi supérieur.

Droit de mutation prioritaire et droit à l'avantage spécifique d'ancienneté accordés à certains agents de l'état affectés dans les quartiers urbains particulièrement difficiles

Le décret n° 95-313 du 21 mars 1995 modifié par le décret n° 2001-48 du 16 janvier 2001 (JO du 18 janvier 2001) accorde (article 3 - § 2) un droit de mutation prioritaire aux "autres fonctionnaires civils de l'État" - donc aux personnels de direction - qui justifient de cinq ans au moins de services continus, à compter du 1^{er} janvier 2000, accomplis dans un quartier urbain déterminé.

Ce décret (article 2) précise que ces mêmes fonctionnaires, lorsqu'ils justifient de trois ans au moins de services continus, à compter du 1^{er} janvier 2000, accomplis dans un quartier urbain désigné, ont droit, pour l'avancement, à une bonification d'ancienneté d'un mois pour chacune de ces trois années et à une bonification d'ancienneté de deux mois par année de service continu accomplie au-delà de la troisième année.

L'arrêté du 16 janvier 2001 précise que la liste des établissements d'enseignement concernés sera publiée au BOEN.

Prochainement ?

Les promotions 2001 : zoom sur emplois et promotions

Jacqueline VIGNERON-VANEL

Le dossier de Direction n° 85 vous présentait et analysait les 2 000 promotions de janvier 2001, il s'agit ici d'observer les promotions selon les académies en privilégiant la relation entre les emplois et les promotions ; un tableau récapitulatif des promotions et des emplois est proposé à la fin de l'article.

On compte

1 724 proviseurs, 812 proviseurs de LP, 4 938 principaux
1 677 proviseurs-adjoints, 556 proviseurs-adjoints de LP,
3 752 principaux-adjoints
68 directeurs d'EREA, 46 directeurs de SES
(source : SNPDEN)

LE TABLEAU D'AVANCEMENT 1.2 ➡ 1.1

Ces promotions concernent les personnels de direction de lycée pour 65 % et les principaux pour 25 %.

Le nombre de promotions varie de 0 à 18 :

11 académies ont plus de 4 promotions

Académie	Effectif Académie*	Nb* de Promouvables	Nb de Promotions	Proviseurs Promus	Nb emplois**	Prov-Adj Promus	Nb emplois**	Principaux Promus	Nb emplois**
VERSAILLES	1115	24	18	4	145	4	147	6	379
GRENOBLE	585	17	11	4	73	3	66	1	225
PARIS	392	16	10	1	81	6	79	2	81
BORDEAUX	649	11	8	7	72	1	77	0	234
LYON	575	11	7	4	76	2	73	1	188
NANTES	587	9	7	4	69	1	63	2	229
RENNES	497	8	7	4	66	3	65	0	199
NANCY-METZ	601	8	5	3	66	2	64	0	213
ORLEANS-TOURS	553	8	5	0	53	0	62	2	223
POITIERS	380	7	5	1	44	0	46	4	155
TOULOUSE	477	8	5	4	65	1	55	0	379

* source ministère, ** source SNPDEN

La répartition des promotions au sein d'une académie, en dehors du choix de nos instances hiérarchiques, peut dépendre

- de la répartition des promouvables selon les emplois (chiffres non connus) : BORDEAUX promeut 7 proviseurs pour un effectif de 72 et GRENOBLE 4 pour le même effectif,
- de la répartition des établissements : PARIS compte 81 proviseurs, 79 proviseurs-adjoints et 81 principaux pour 392 personnels et POITIERS 44 proviseurs, 46 proviseurs-adjoints et 155 principaux pour 380 personnels

16 académies ont entre 1 et 4 promotions (voir tableau récapitulatif)

3 académies n'ont pas de promu :

Académie	Effectif académie*	Nb de Promouvables*
CORSE	65	0
GUADELOUPE	112	0
MARTINIQUE	126	0

* source : ministère

mais il est vrai qu'il n'y a pas de promouvable dans ces académies

LISTE D'APTITUDE 2.1 ➡ 1.1

Toutes les promotions sauf 5 concernent des proviseurs ; les académies de BORDEAUX, MONTPELLIER, NANCY/METZ et ROUEN ont promu des principaux (2 femmes et 2 hommes) et l'académie de NANTES un collègue proviseur de LP.

TABLEAU D'AVANCEMENT 2.2 ➡ 2.1

Ces promotions concernent 72 % de personnels de direction de collège

Remarque sur les adjoints :

- On compte 45 % d'adjoints dans notre profession ; étant souvent plus jeunes dans la fonction, leur nombre de promouvables est inférieur en proportion à celui des collègues chefs.
- Le nombre des adjoints promus varie beaucoup d'une académie à l'autre :
Par exemple :
CAEN (1 sur 19), ROUEN (2 sur 23), RENNES (6 sur 34) ont très peu d'adjoints promus, alors que PARIS (9 sur 18), MONTPELLIER (14 sur 29), AIX/MARSEILLE (14 sur 21) ont des promotions mieux réparties

ACADÉMIE	total prom.	chefs	adjoints	% adjoints
AIX/MARS	35	21	14	40 %
AMIENS	29	23	6	21 %
BESANÇON	20	18	2	10 %
BORDEAUX	38	29	9	24 %
CAEN	19	18	1	5 %
CLERMONT	18	13	5	28 %
CORSE	3	2	1	33 %
CRETEIL	47	39	8	17 %
DIJON	23	19	4	17 %
GRENOBLE	40	31	9	23 %
GUADELOUPE	7	7	0	0 %
GUYANE	3	2	1	33 %
LILLE	61	50	11	18 %
LIMOGES	10	6	4	40 %
LYON	31	26	5	16 %
MARTINIQUE	5	5	0	0 %
MONTPELLIER	29	15	14	48 %

ACADÉMIE	total prom.	chefs	adjoints	% adjoints
NANCY/METZ	37	23	14	38 %
NANTES	40	34	6	15 %
NICE	23	19	4	17 %
ORLÉANS/TOURS	36	29	7	19 %
PARIS	18	9	9	50 %
POITIERS	27	19	8	30 %
REIMS	22	17	5	23 %
RENNES	34	28	6	18 %
RÉUNION	16	12	4	25 %
ROUEN	23	21	2	9 %
STRASBOURG	24	20	4	17 %
TOULOUSE	35	26	9	26 %
VERSAILLES	54	39	15	28 %
TOM	11	10	1	9 %
ÉTRANGER	11	10	1	9 %
(AUTRES)	2	1	1	50 %
Total	831	641	190	23 %

TABLEAU RÉCAPITULATIF PAR ACADÉMIE DES PROMOTIONS SELON LES EMPLOIS

ACADÉMIE	1.2→1.1							2.1→1.1							2.2→2.1							DIR EREA	DIR SES			
	TA	4	6	8	5	7	9	LA	4	6	8	5	7	9	TA	4	6	8	5	7	9					
AIX/MARSEILLES	3			2	1			2	2									35		7	14	6	2	6		
AMIENS	3	1		1	1			1	1									29	2	2	19	3	1	2		
BESANÇON	1	1						1	1									20	2	3	13		1	1		
BORDEAUX	8	7			1			2	1		1							38		2	27	1	2	6		
CAEN	1			1				1	1									19	2	4	12		1			
CLERMONT	3	3						1	1									18	2	1	10	1	1	3		
CORSE																		3			2	1				
CRETEIL	4	1		2	1			2	2									47	8	3	28	3	2	3		
DIJON	3	3						1	1									23	3		16	1	1	2		
GRENOBLE	11	4		3	3	1		2	2									40		3	28	4		5		
GUADELOUPE																		7	1	2	4					
GUYANE	1	1																3			2			1		
LILLE	2	1		1				3	3									61	2	6	42	5		6		
LIMOGES	1				1			1	1									10	1	1	4		2	2		
LYON	7	4		2	1			1	1									31	3	2	19	2		3	2	
MARTINIQUE								1	1									5			5					
MONTPELLIER	2	2						2	1			1						29		2	13	4	1	9		
NANCY/METZ	5	3			2			1				1						37		6	17	4	2	8		
NANTES	7	4		2	1			2	1	1								40	4	2	28	3	1	2		
NICE	1			1				1	1									23	1	2	16	1		3		
ORLÉANS/TOURS	5		3	2				1	1									36	3	2	24	3	1	3		
PARIS	10	1		2	6	1		2	2									18		4	5	5		4		
POITIERS	5	1		4				1	1									27	2	3	14	8				
REIMS	1			1				1	1									22	2	2	13	1	1	3		
RENNES	7	4			3			2	2									34	3	2	23	3		3		
RÉUNION	1	1						1	1									16	3		9	2	1	1		
ROUEN	2	1			1			1			1							23	5	1	15	1		1		
STRASBOURG	4	3		1				1	1									24	4	2	13	1	1	2	1	
TOULOUSE	5	4			1			2	2									35	3	3	20	1	1	7		
VERSAILLES	18	4	2	6	4	1	1	3	3									54	3	4	31	8	1	5	1	1
TOM	1	1						1	1									11	1	1	8		1			
ÉTRANGER	4	3		1				1	1									11	5		5	1				
(AUTRES)								1	1									2			1	1				
Total	126	58	5	32	27	2	2	43	38	1	2	2	0					831	65	72	500	74	24	91	4	1

Légende :

4 : proviseur et 5 : proviseur-adjoint
6 : proviseur de LP et 7 : proviseur-adjoint de LP
8 : principal et 9 : principal-adjoint