

enfant ou de chaque jeune ? Comment lutter contre l'inappétence scolaire ? Au niveau départemental et académique du SNPDEN, une réflexion existe, impulsée ou relayée par le niveau national.

Quelle est la position du SNPDEN par rapport aux réformes en cours ?

Tout en faisant preuve de la plus grande vigilance, le SNPDEN au sein de l'UNSA-Éducation est dans l'ensemble favorable aux réformes et estime qu'elles induisent une évolution positive des pratiques pédagogiques. Ainsi TPE, PPCP, Aide individualisée, Itinéraires de découvertes sont considérés comme des propositions intéressantes et riches de possibilités. Mais la vigilance est nécessaire car la mise en œuvre de ces réformes se heurte à de multiples problèmes : imprécision des circulaires, incohérence des calendriers, adéquation insuffisante des besoins et des moyens (en termes de nombre d'heures allouées et de formation des personnels).

Quelle conception des établissements secondaires le SNPDEN défend-il ?

Pour le collège, un collège unique, qui « doit accueillir tous les élèves selon des modalités différenciées mises en place dans les projets d'établissement » (c'est une motion de congrès).

Pour le lycée, un lycée « polymorphe », offrant, seul ou en réseau, différents types de formations, professionnelles, technologiques, générales, avec des possibilités de passerelles.

Au sein de structures prêtes à accueillir toute une classe d'âge, la diversité des parcours doit pouvoir être effective afin de valoriser toutes les aptitudes et toutes les compétences. Pour mettre en œuvre ces parcours, le SNPDEN revendique que soit attribuée à tous les établissements une dotation en deux parties : d'une part un noyau de moyens correspondant aux horaires nationaux de référence, d'autre part une partie permettant de mettre en œuvre les projets pédagogiques élaborés dans le cadre du projet d'établissement.

Comment envisageons-nous les évolutions du système éducatif ?

Un grand débat a traversé notre syndicat les années précédentes autour des thèmes « égalité et diversité » et « comment forme-t-on des élites dans un système démocratisé ? ».

Ces questions sont bien loin d'être closes mais elles évoluent. Pour préparer le dernier congrès du SNPDEN, un nouveau thème de réflexion a été proposé aux académies : « l'éducation et la formation tout au long de la vie ». Sur ce thème commun à d'autres syndicats au sein de l'Union européenne, le travail est en cours. Il va du questionnement sur la notion de culture commune « socle indispensable » pour tous les individus d'une même classe d'âge, à la question de la professionnalisation dans le cadre de la formation initiale comme de la formation continue. Nos interrogations portent sur la diversification des parcours au sein de nos établissements, sur les modes d'évaluation et de certification, sur les diplômes, sur les missions et la place de l'enseignement public dans un contexte souvent concurrentiel.

Et bien sûr, l'Europe se construit et nous devons à tous niveaux prendre en compte la dimension européenne.

Attachés au service public, fonctionnaires de responsabilité, nous sommes bien éloignés de prôner une application mécanique des directives reçues. Le SNPDEN émet des protestations, des propositions, cherche avant tout à construire, conscient des responsabilités qui sont les siennes dans le domaine si délicat de la pédagogie.

Adjoint



L'unicité des fonctions a toujours été ce qui nous distingue des autres modèles européens sur lesquels personne n'a réussi à nous faire glisser. Pendant la longue marche jusqu'à la signature du protocole et la publication du nouveau statut, nous l'avons affirmé et avons combattu tout ce qui même potentiellement pouvait aller à l'encontre de ce principe.

Recrutement et formation uniques, corps unique, accès aux emplois par mutations, voilà pour les adjoints comme pour les chefs le système que personne d'autre en Europe ne connaît en ces termes.

Regardons ce qui se passe chez nos voisins.

En Hollande

La configuration classique est un chef et 3 ou 4 adjoints selon le nombre d'élèves, qui possèdent chacun la responsabilité de 300 élèves environ. Gardons en mémoire que la fonction de CPE n'existe qu'en France. A cette équipe, s'ajoutent des collaborateurs enseignants responsables de discipline, désignés pour l'année. Ces assistants gagnent 10 % de plus qu'un professeur agrégé, l'adjoint 20 % en plus, le chef 30 % à la fin de la carrière. L'autorité municipale recrute le chef d'établissement. Les écoles placent des annonces dans des revues spécialisées et dans les journaux. La procédure de sélection est ouverte. L'autorité municipale nomme le chef d'établissement. Celui-ci est alors fonctionnaire selon la loi des gouvernements central et local. La procédure de sélection des adjoints dépend des établissements. Ils sont choisis par un comité de sélection présidé par le chef qui propose aux autorités municipales. Se présentent des enseignants qui ont occupés déjà des fonctions de collaborateurs. Les tâches de l'adjoint ne sont pas définies et prédéterminées. L'équipe, le chef, les adjoints et les collaborateurs déterminent leur fonctionnement sous l'autorité du chef. Le chef comme l'adjoint doivent être issus du corps enseignant.

Selon la taille de l'établissement, le chef peut avoir des activités d'enseignement, l'adjoint en a le plus souvent, les collaborateurs sont des enseignants.

en Europe

Être ou ne pas être »

En Italie

Ce système scolaire est centralisé.

Les chefs sont recrutés par un concours national. Les candidats sont classés et peuvent être nommés sur n'importe quelle partie du territoire. Mais il n'en est pas de même pour les adjoints. Jusqu'au 31 août 2000, l'assemblée des professeurs de chaque établissement choisissait au début de l'année, un certain nombre d'entre eux qui devaient faire fonction de collaborateurs du chef d'établissement. Ce nombre était variable de 1 à 4 selon le nombre d'élèves. Après cette sélection, le chef choisissait parmi les élus celui qui allait devenir son adjoint. L'adjoint n'a pas de fonction propre.

Depuis 2000, le chef désigne lui-même ses collaborateurs. L'adjoint n'a toujours pas de fonction propre, il remplit les tâches que lui confie son chef. En général, un adjoint est désigné pour l'année scolaire. En cas d'absence du chef, longue, supérieure à deux mois, l'administration intervient pour confier la « régence » à un autre chef d'établissement.

En Allemagne

L'adjoint est d'abord un professeur qui enseigne, à peu près 12 heures par semaine c'est-à-dire 50 % du service d'un enseignant. Le chef lui aussi reste membre du corps enseignant (entre 5 et 10 heures d'enseignement) selon la taille de l'établissement. Après les années d'abondance où l'Allemagne a distribué largement à un grand nombre de professeurs le titre d'adjoint au chef d'établissement leur garantissant un revenu et une retraite plus intéressants, le système est devenu plus sélectif et plus pyramidal avec le chef d'établissement en tête et le chef d'établissement adjoint comme « premier entre les pairs » des 4 à 10 autres adjoints tous des professeurs très expérimentés avec des fonctions comparables à celles des professeurs principaux ou coordonnateurs qui sont responsables de leur département. Le chef d'établissement et le chef d'établissement adjoint sont nommés après une sélection par le ministère du Land, proposé au gouvernement local.

Donatelle POINTEREAU

Les différents types d'administration de l'enseignement secondaire sont en fait largement déterminés par un contexte politique, historique et culturel plus général. Rien n'est simple et les comparaisons touchent au cœur des peuples. Un exemple récent, une réforme du système éducatif se met en place en Espagne. L'élection du chef d'établissement par la communauté scolaire va être remplacée par un concours. Les chefs d'établissement et les enseignants ne le veulent pas et sont en conflit avec le ministère.

Mais, que ce soit dans les pays à structures fédérales comme l'Allemagne, dans les pays où l'autorité locale détient un pouvoir important comme les pays d'Europe du Nord, ou dans ceux à structure centralisée comme l'Italie, l'adjoint n'a pas la qualité d'un personnel de direction comme en France, ni une même échelle indiciaire. D'autant plus que sa formation est laissée à sa discrétion. Il est à noter que seule la France a une organisation structurée et obligatoire de formation professionnelle, qui s'achemine vers le DESS de direction, pour ses personnels de direction, chefs et adjoints.

Dans l'hypothèse où les évolutions à venir des systèmes éducatifs feraient assimiler aux peuples d'Europe des pratiques d'encadrement venues d'ailleurs, celles-ci



devront en France rester en cohérence avec notre nouveau statut.

L'action du SNPDEN a permis de donner aux adjoints les outils nécessaires à la réaffirmation de leur mission, de leur reconnaissance, de leur connaissance par les hiérarchies. Aucun sortant de concours ne se satisferait d'un rôle second et fragile de « premier entre les pairs », sans réelle formation, ni probation, ni évaluation contradictoire garantie par un protocole.

Il y a un enjeu fort derrière la question de l'adjoint : celle du mode de fonctionnement de la direction dans les EPLE, à l'intersection pas plus, ni moins, de la déconcentration et de la décentralisation.

Il faut continuer à défendre ces acquis et leur mise en application dans les évolutions au sein des EPLE. C'est le rôle de tous les syndicalistes du SNPDEN, chefs et adjoints.

