

# iDées

AU SERVICE DES PERSONNELS DE DIRECTION

Février 2010 - n°34

Le rôle pédagogique  
du chef d'établissement  
en Europe

L'enseignement adapté

L'EPLÉ et les collectivités locales

L'éducation prioritaire

La réforme de la formation  
des personnels de direction



**INDÉPENDANCE ET DIRECTION**

**SYNDICAT INDÉPENDANT DES PERSONNELS DE DIRECTION DE L'ÉDUCATION NATIONALE**

10, rue des Bluets - 75011 PARIS - Tél. 01 43 71 94 90 - [www.ietd.com](http://www.ietd.com) - Mel : [ietd@ietd.com](mailto:ietd@ietd.com)

QUAND L'INNOVATION TECHNOLOGIQUE RIME AVEC MAGIQUE...



Tous les avantages de la

# LECTURE LASER SANS CONTACT

en utilisant des cartes codes-barres

- \* Cartes peu onéreuses.
- \* Absence de contact entre le lecteur et la carte.
- \* Rapidité de lecture grâce à une lecture sans contact et à la volée.
- \* Absence de sens d'introduction de la carte.

**TURBO** *Self*

*Ensemble,  
pour une technologie responsable*

**INCB** BP 53138 - 45143 Saint-Jean-de-la-Ruelle Cedex • Tél. : 02 38 43 06 44 • Fax : 02 38 43 08 80  
[www.turbo-self.com](http://www.turbo-self.com)

**2**010 s'annonce indubitablement comme l'année de la réforme des lycées. Là où beaucoup se plaignent de cette succession rapide et sans fin des réformes, selon un rythme qui transcende les ministres et les ministères, qu'il nous soit plutôt permis de regretter l'absence de celle que tous appellent de leurs vœux : celle des calendriers de fonctionnement du Ministère et des Académies. Mais de celle-ci, nulle trace à l'horizon ! Les calendriers imposés par notre hiérarchie restent trop souvent inapplicables sur le terrain.

La réforme des lycées est un vieux serpent de mer, mais qui cette fois-ci semble achever sa mue : sur le principe, et sur nombre de mesures qu'elle contient, iD a apporté sa contribution active lors des discussions, et son accord ensuite. Certes l'ensemble reste largement perfectible, mais en l'état, c'est applicable

**Le risque se traduira par une désaffection pour cette carrière si le fossé continue de se creuser entre des enseignants bénéficiaires de rémunérations augmentées largement par le jeu des heures supplémentaires défiscalisées, et des personnels de direction corvéables à merci sans aucune compensation.**

... à l'exception notable du calendrier de mise en place. Et selon un principe ancien que l'on croyait relégué au magasin des accessoires, chaque académie y va de son anticipation : certaines académies demandent une remonte de préparation de rentrée pour le 5 février, alors que le Ministère se contente du 19 mars. Certes il faut examiner de près le travail des chefs d'établissements, mais quand même ! Et cela alors que la DHG reste souvent inconnue, tout comme la carte



**par Richard WACH**  
**Secrétaire Général**  
**Proviseur du lycée Kléber**  
**à Strasbourg**

d'implantation des enseignements d'exploration, exercice qui promet une rude mise à l'épreuve des talents diplomatiques des personnels de direction notamment lors des conseils pédagogiques, des commissions permanentes et autres conseils d'administration.

Cette hâte dans la mise en œuvre, dont l'aspect volontariste n'est certes pas totalement négatif, risque de se transformer en précipitation, et de bloquer le dialogue indispensable à la digestion de ces mesures. Et que dire de l'information des professeurs de collèges qui sont concernés, c'est le moins que l'on puisse dire par l'orientation des futurs élèves de 2nde ! En fin d'année, les collèges vont se trouver devant des défis calendaires impossibles à relever qui sont aggravés par la reconduction des dates des conseils de classe de

*Suite en page 4.*

## S O M M A I R E

- 1-4 Editorial
- 4 Agenda du secrétariat général
- 5 Bureau National des 15 et 16 décembre 2009
- 6-7 Point sur le congrès du 19 mars 2010  
Rencontre au Ministère de l'Éducation Nationale
- 8-9 Education prioritaire
- 10-13 Les relations EPLE collectivités territoriales
- 14-15 La formation des personnels de direction
- 18-21 SEGPA, EREA - Enseignement adapté
- 22-24 Le rôle pédagogique des chefs d'établissements en Europe
- 25-28 Lien social au travail
- 29 Académie de Poitiers

# PRONOTE2009

**Le premier système d'informations  
entièrement dédié à la vie scolaire  
accessible sur internet et internet mobile**

Notes et appréciations,  
Absences et retards,  
Cahier de textes,  
Évaluation des compétences,  
Orientation,  
B2I,  
Suivi-pluriannuel,  
Fiche brevet,  
Dossier élève,  
Bilan annuel,  
Profils de classe,  
Graphes comparatifs,  
Punitions et sanctions,  
Agenda de l'établissement,  
Courriers,  
E-mails,  
Envoi de SMS

Déjà dans 5000 établissements  
**bientôt disponible\***  
en mode hébergé !

**Tout est dans PRONOTE !**



**INDEX-EDUCATION.COM**  
LES LOGICIELS QUI FONT AVANCER L'ÉCOLE

Suite de la page 1.

3ème et de ceux des secondes pour les lycées : le nouveau calendrier imposé par la DGESCO ne tient aucun compte des difficultés de 2009 et de nos demandes de revenir, sur ce point, aux calendriers antérieurs. Les inscriptions en classe de seconde doivent absolument être terminées fin juin : un retard dans l'affectation serait fatal à une mise en place sereine des nouvelles 2nde.

On ne reviendra pas sur la campagne de vaccination qui, si elle découle d'un bon sentiment (que n'aurait-on dit en cas de carence gouvernementale ?) s'est traduite par une succession ordre/contrordre/désordre bien loin de nos prétentions cartésiennes et centralisatrices. Espérons que l'expérience sera riche d'enseignements, et que l'on s'interrogera une fois de plus sur les montages technocratiques qui ne résistent pas à l'épreuve de la réalité.

iD n'a pas à se prononcer sur la querelle médiatisée qui oppose les Grandes Ecoles et le Ministre de l'Enseignement Supérieur, si ce n'est pour rappeler notre attachement à l'ouverture sociale de l'enseignement supérieur et donc des classes préparatoires. A notre sens le statut de boursier ne saurait constituer un critère d'accès en CPGE, le mérite et les compétences doivent rester les qualités premières requises. Une fois détectés ambition et motivation, goût du travail et volonté de réussite et ce, le plus tôt dans la scolarité, tout doit être mis en œuvre pour

aider les boursiers et les porter au plus haut de leur projet, comme il nous incombe de le faire pour tous les élèves sans distinction.

### **Les calendriers imposés par notre hiérarchie restent trop souvent inapplicables sur le terrain.**

La période des vœux est encore proche. Alors venons-en à celui qui dépasse la simple sollicitation et reflète une demande pressante et légitime des personnels de direction : la prise en compte de l'alourdissement très important des charges de travail et ce à la fois en augmentant les possibilités de délégation à d'autres personnels notamment aux professeurs et par une revalorisation de notre profession sous forme notamment de l'attribution d'une bonification à tous ceux qui ont fait le choix de la voie difficile et usante de notre métier. Le caractère naturellement légaliste des chefs d'établissement et adjoints, dont nul ne saurait remettre en cause le zèle et la loyauté, ne peut justifier l'ignorance persistante dans lequel, jusqu'à ce jour, le Ministère tient nos demandes. Le risque, si le fossé continue de se creuser entre des enseignants bénéficiaires de rémunérations augmentées largement par le jeu des heures supplémentaires défiscalisées, et des personnels de direction corvéables à merci sans aucune compensation

(jusque pendant les congés scolaires, ...), se traduira par une désaffection pour cette carrière. Et il ne faudra pas demander à des fonctionnaires désabusés de battre le tambour pour pourvoir au recrutement de leurs successeurs.

Tous ces éléments ont été portés à la connaissance du ministre lors de notre récent entretien et les travaux avec la Direction de l'Encadrement devraient aboutir en mars. Nous serons donc bientôt fixés sur le sort réservé à notre demande de revalorisation que nous portons avec beaucoup d'énergie ainsi que sur la volonté d'aboutir des autres organisations syndicales et nous en tirerons les conséquences lors de notre congrès du mois de mars. Ce congrès extraordinaire de mi-mandat permettra un premier bilan mais nous n'envisageons pas de modifier notre mode de fonctionnement actuel qui refuse toute cogestion et tout discours adapté aux circonstances ou aux interlocuteurs ... Nous continuerons à saluer les bonnes mesures et à dénoncer toutes les autres. Nous continuerons également à éviter, contrairement à d'autres, le «matraquage» en terme de communication qui conduit à confondre l'accessoire et l'essentiel en les mettant sur le même plan et ce à seule fin publicitaire.

*Le Secrétaire général  
Richard WACH.*

## Agenda du secrétariat général

15 octobre	Secrétariat général
21 octobre	Direction de l'Encadrement
19 novembre	Secrétariat général
27 novembre	Réunion à la Direction de l'Encadrement (évaluation)
15 décembre	Secrétariat général
16 décembre	Bureau national
21 décembre	Rencontre avec le Cabinet du Ministre
13 janvier	Réunion au Cabinet sur la voie technologique
18 janvier	Rencontre avec le Ministre
26 janvier	Réunion à la Direction de l'Encadrement (évaluation, rémunération) Rencontre avec le Conseiller Education du Président de la République
29 janvier	Secrétariat général
3 février	Rencontre à la Direction de l'Encadrement

BULLETIN DU SYNDICAT INDÉPENDANT DES PERSONNELS DE DIRECTION DE L'ÉDUCATION NATIONALE  
Siège social : 10, rue des Bluets - 75011 Paris - Tél. 01 43 71 94 90 - Fax 01 43 71 94 95 - Email : ietd@ietd.com  
Servi gratuitement aux adhérents - Numéro d'enregistrement à la Commission Paritaire : 0613S 06071 - ISSN : 1637 - 7389  
Directeur Publication : Richard Wach - Coordination : Patrick Fournié  
Comité éditorial : Jean-Jacques Courtiau, Bruno Hannecart, René Jacono, Monique Warman  
Impression : E.T.C - BP 198 - Sainte-Marie des Champs - 76196 Yvetot - Tél. 02 35 95 06 00

# Bureau National des 15 et 16 décembre 2009 réuni au lycée Claude Bernard - Paris

## Les dossiers en cours

### Réunions avec la direction de l'encadrement

En réponse aux demandes réitérées des syndicats, et particulièrement d'iD, le Ministère a annoncé 3 réunions sur le thème du dialogue social, les 21 décembre 2009, 26 janvier et 10 mars 2010. Notre revendication principale, la remise à niveau de nos rémunérations, doit être au cœur du débat. Richard WACH, Secrétaire Général d'iD rappelle qu'iD avait fixé à 166 points d'indice le montant à ajouter à la BI pour rémunérer la réalité du temps de travail accompli sur la base - encore sous-évaluée - de 44 heures hebdomadaires. Cette exigence légitime forme le socle de notre demande mais n'exclut pas d'autres révisions de la grille de nos rémunérations à terme, ni d'autres revendications.

Sa prise en compte ou non par le Ministère sera un étalon de la bonne foi de nos interlocuteurs. Le Secrétaire Général déclare que rien ne sera signé avant la consultation des membres du congrès du 19/03/10 et demande au bureau national de réfléchir à la stratégie à envisager si le Ministère fait la sourde oreille à nos revendications légitimes.

### Le colloque sur la gouvernance

Dans un courrier adressé au Directeur de Cabinet du Ministre, Richard WACH a précisé les positions d'iD sur la gouvernance des EPLE. iD souhaite que les personnels de direction puissent se recentrer sur le cœur du métier et ne deviennent pas les Maîtres Jacques du système. iD demande une plus grande prise en compte de l'avis des chefs d'établissement dans la notation des personnels, en concertation avec les IA-IPR pour les professeurs. Nous souhaitons que puissent être intégrées dans le service des enseignants des tâches d'organisation et d'animation. iD rappelle que l'évaluation de l'EPLE comme celle des personnels de direction doit revenir exclusivement à la hiérarchie, Recteur et IA-DSDEN.

### La réforme du lycée

La réforme du lycée s'annonce pour la prochaine rentrée. Même si nous souhaitons quelques amendements, nous n'y sommes pas hostiles sans aller jusqu'à demander, dès maintenant, à l'instar de certains collègues, la réforme du collège. Nous dénonçons cette précipitation dont les personnels de direction feraient forcément les frais.

### La reconquête du mois de juin

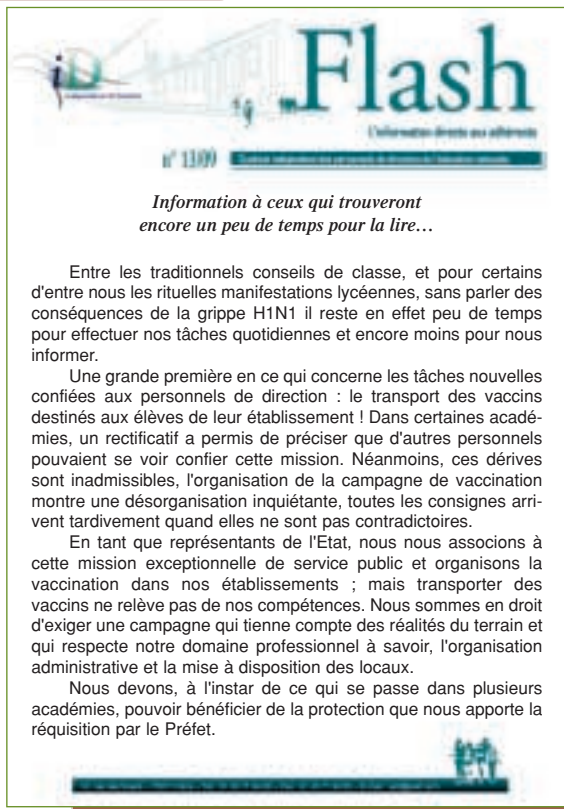
Selon les membres du bureau d'iD, voilà une belle intention ... suivie d'une mauvaise application. Le BO n°45 du 03/12/09 publie un calendrier 2010 quasi-identique à celui de 2009 reconduisant ainsi les dérives dénoncées par les organisations syndicales, iD notamment. Malgré la promesse d'un audit mené par l'Inspection générale, la DGESCO impose son calendrier qui ignore les difficultés, fixe des dates inapplicables et entérine un dispositif dont les effets négatifs ont été démontrés. Copie à revoir ...

### Le fonctionnement des académies

Le point sur le fonctionnement des académies fait apparaître les nombreuses difficultés auxquelles se heurtent nos collègues :

- des dérives inadmissibles vécues avec la vaccination contre la grippe A H1/N1 dans les établissements scolaires,
- les conflits récurrents et répétés avec les collectivités territoriales qui entendent soumettre les chefs d'établissement à leurs desiderata,
- les évaluations des chefs d'établissement confondues dans certaines académies avec celle des établissements.

Bref, les sujets d'inquiétude sont nombreux.



*Information à ceux qui trouveront encore un peu de temps pour la lire...*

Entre les traditionnels conseils de classe, et pour certains d'entre nous les rituelles manifestations lycéennes, sans parler des conséquences de la grippe H1N1 il reste en effet peu de temps pour effectuer nos tâches quotidiennes et encore moins pour nous informer.

Une grande première en ce qui concerne les tâches nouvelles confiées aux personnels de direction : le transport des vaccins destinés aux élèves de leur établissement ! Dans certaines académies, un rectificatif a permis de préciser que d'autres personnels pouvaient se voir confier cette mission. Néanmoins, ces dérivés sont inadmissibles, l'organisation de la campagne de vaccination montre une désorganisation inquiétante, toutes les consignes arrivent tardivement quand elles ne sont pas contradictoires.

En tant que représentants de l'Etat, nous nous associons à cette mission exceptionnelle de service public et organisons la vaccination dans nos établissements ; mais transporter des vaccins ne relève pas de nos compétences. Nous sommes en droit d'exiger une campagne qui tienne compte des réalités du terrain et qui respecte notre domaine professionnel à savoir, l'organisation administrative et la mise à disposition des locaux.

Nous devons, à l'instar de ce qui se passe dans plusieurs académies, pouvoir bénéficier de la protection que nous apporte la réquisition par le Préfet.



## POINT SUR LE CONGRES EXTRAORDINAIRE DU 19 MARS 2010

Le Bureau National et le Conseil National ont approuvé la tenue d'un congrès extraordinaire qui se déroulera sur une journée :

**Le vendredi 19 mars 2010 de 10h à 17h  
Au lycée Jean de la Fontaine à Paris (16<sup>ème</sup>)**

Ce congrès extraordinaire portera sur les trois points suivants :

1. Adoption d'une motion prolongeant le mandat des élus des instances syndicales, nationales et académiques, jusqu'en 2012.
2. Réflexion et avis du congrès sur le devenir et le positionnement d'iD dans le cadre de la "future" loi de représentativité syndicale dans la fonction publique étayés par une conférence de Roger CHUDEAU, Directeur de l'Encadrement sur les évolutions actuelles et futures de notre métier dont l'intitulé est : "Personnels de direction, quelles perspectives, une fonction transversale dans la fonction publique ?"
3. Informations et avis du congrès sur les négociations en cours avec le ministère sur l'évolution de nos fonctions.

Les académies doivent prévoir une assemblée générale un mois au moins avant le congrès afin de désigner les membres délégués. Parmi ceux-ci figureront les trésoriers académiques.

Le premier point fera l'objet d'un vote par mandat des académies. En voici le texte

Le bureau national d'indépendance et Direction demande au congrès réuni en session extraordinaire d'adopter la proposition suivante

***"Le report d'un an de la réunion du prochain congrès ordinaire du syndicat indépendance et Direction, soit en mars 2012, ainsi que la prolongation de la même durée du mandat de l'ensemble de ses élus aux instances syndicales, académiques et nationales."***

Cette proposition souhaite harmoniser l'actuel calendrier électoral des instances paritaires avec le renouvellement des équipes académiques et nationales de notre syndicat. Les prochaines élections paritaires ayant lieu en fin d'année 2011, ce sont donc les équipes actuelles qui les conduiront. Elles seront renouvelées après cette élection. Cette proposition, faite à ce seul titre du calendrier, n'oblige à aucune modification ni de nos statuts ni de notre règlement intérieur puisque le rythme des renouvellements de bureau et de secrétariat nationaux ne sera pas modifié par la suite, demeurant de trois ans.

Les deux points suivants feront l'objet de communications détaillées au moment du congrès.

# Rencontre au Ministère de l'Éducation Nationale



## Vous allez voir ce que vous allez voir ... après les élections !

Voilà plusieurs semaines que l'on annonce, à grand renfort médiatique, des mesures importantes sur les retraites. Elles concerneront «tous les français», salariés du privé comme fonctionnaires. Quelles mesures ? Mystère. Ce sera pour l'après élections régionales.

Avec l'implacable logique des zélés serviteurs de l'Etat, nos collègues en déduisent que des informations que l'on se réserve de diffuser après les élections ne sont guère de nature à nourrir l'enthousiasme populaire. Sinon, sans doute s'empresserait-on de susciter l'adhésion, vite traduite dans les urnes.

Etrange pratique, que celle d'annoncer un changement de temps alors que le ciel menace, sans préciser la nature des intempéries. On se souvient de ce que cette méthode a coûté à Robespierre en Thermidor.

On ne peut que déplorer un mode de communication bien éloigné des discours sur la prétendue franchise et la transparence.

Seul résultat déjà tangible : l'inquiétude augmente au fur et à mesure que le mystère s'épaissit. Mais soyons-sûrs que le magicien sortira bientôt le lapin du chapeau. Patience... Et là, vous allez voir ce que vous allez voir.

Sans préjuger des décisions qui seront annoncées, rappelons les différents registres (et la liste n'est pas exhaustive) sur lesquels il est possible de jouer :

- ✓ La durée du temps de cotisation :
- ✓ L'âge du départ possible en retraite :
- ✓ Le montant des cotisations de retraite perçu pendant la période d'activité

- ✓ La base du calcul de la pension de retraite
- ✓ Le rythme de revalorisation des pensions de retraite.

Voilà pour les conditions générales.

Mais on a bien noté qu'il s'agit aussi d'harmoniser le statut du privé et du public. Là encore, plusieurs mécanismes sont à la disposition des décideurs :

- Modification du montant des pensions (En théorie, 50% pour le privé et 75% pour le public, hors retraites complémentaires)
- Calcul du montant des salaires pris en compte (25 meilleures années pour le privé, dernier indice détenu depuis 6 mois pour le public)
- Age minimal et maximal du départ en retraite (limité généralement à 65 ans pour le public, déjà repoussé pour le privé).

Et il ne s'agit là que de grandes lignes, qui ignorent les détails de la multiplicité des statuts en vigueur aujourd'hui.

iD sera clair sur le sujet : nous refusons la remise en cause de l'âge du départ possible en retraite (rejoignant ainsi plus de 60% des Français), et ne transigeons pas sur la prise en compte du niveau de rémunération des six derniers mois. Tout retrait sur ces sujets se traduirait immédiatement par un recul brutal du montant de pensions, dont chacun sait qu'elles sont le résultat d'un choix fait au départ : des rémunérations à l'éventail restreint, mais une pension qui prend en compte cette linéarité des traitements.

*Le Secrétariat Général*

# Recherche éducation prioritaire désespérément ?

www.educationprioritaire.education.fr



**Bruno HANNECART**  
Secrétaire général adjoint  
Proviseur du Lycée Jules  
Verne à Limours  
(Versailles)

Si beaucoup de dossiers ont été ouverts au cours de ces dernières années, beaucoup de réformes initiées, il en est un qui reste obstinément en jachère malgré un plan de relance relativement récent : celui de l'éducation prioritaire. Déjà, la circulaire de rentrée 2008 (datée du 4 avril 2008) était peu loquace à son sujet. Celle de 2009 (datée du 20 mai 2009) l'est moins encore. Citation :

## *“L'éducation prioritaire au service de l'égalité des chances”*

*L'objectif de réduire les écarts entre les résultats des élèves de l'éducation prioritaire et ceux des autres écoles et établissements scolaires ne peut résulter de la simple attribution de moyens supplémentaires. C'est par le renouvellement des approches pédagogiques et l'accompagnement des équipes pédagogiques que l'égalité des chances des élèves deviendra une réalité.*

*Pour répondre à cette exigence, vous favoriserez l'expérimentation, et mobiliserez les corps d'inspection, afin d'atteindre les objectifs fixés dans les contrats d'établissements.*

C'est peu. Certes, la circulaire évoque aussi le plan "Espoir Banlieues" dont le ministère de l'Education Nationale porte neuf mesures. Mais qu'en est-il aujourd'hui de ce plan ? Certes, elle évoque aussi la prévention des violences, du décrochage scolaire et de l'absentéisme, la prise en charge par les élèves de leur santé. Mais il va presque de soi, même si le texte ne le dit pas explicitement, que ces éléments concernent tous les établissements et non uniquement ceux de l'éducation prioritaire. La "contagion" ou l'épidémie gagne, si l'on peut dire en ces temps de vaccination : les établissements en éducation prioritaire ne sont plus les seuls concernés !

**En pointant que la seule et "simple" attribution de moyens supplémentaires n'est pas suffisante pour améliorer les résultats des élèves en éducation prioritaire, la circulaire fait un constat que beaucoup partagent désormais plus intuitivement que rationnellement.** Et l'invocation à un renouvellement des approches pédagogiques des enseignants et à l'accompagnement de ceux-ci ajoute à cette impression que l'on renvoie au domaine d'une "magie" à inventer la solution aux multiples problèmes que connaissent les établissements en éducation prioritaire. Car si la contagion gagne du terrain, les virus de la maladie ne font que muter et se renforcer dans ces établissements. De laboratoires, chargés de porter et de proposer des situations innovantes au système éducatif - qui se souvient de l'espoir du début des années 1980 ou de l'enthousiasme qui accompagnait encore le plan de relance de la fin des années 1990 ? - **les ZEP vont-elles se cantonner à ne plus être que des unités de soins palliatifs ?**

En attendant, tel collègue nous signale que son collègue en RAR devrait ne plus l'être sans que cette décision lui soit clairement expliquée. Et rien n'a vraiment été publié sur ce que seraient les entrées ou sorties d'éducation prioritaire évoquées dans le cadre du dernier plan de relance du printemps 2006 (circulaire du 30.3.2006) et des documents qui l'accompagnaient.

Il ne s'agit pas ici de dire que rien ne se fait dans les RRS ou les RAR. Bien au contraire. Il s'agit plutôt de constater que si les collèges vivent actuellement, comme le disait Didier Lafféach (SGA id) dans un précédent numéro de cette revue, une "révolution silencieuse", c'est le silence des collèges en éducation prioritaire qui étonne. Malgré les moyens mis en œuvre, et ils sont réels, les résultats des élèves sont souvent décevants et l'ambiance dans les établissements, en particulier les relations des personnels de direc-

tion avec leurs équipes enseignantes, est souvent marquée par des incompréhensions diverses sinon conflictuelles et des quotidiens lourds et difficiles à vivre.

Faudra-t-il une nouvelle explosion dans les banlieues, comme celle de l'automne 2005, pour qu'un nouveau plan de relance soit rédigé et que l'on regarde de nouveau avec plus d'attention ces établissements ?

De plan de relance en plan de relance depuis 1981, presque au rythme de tous les neuf ans : 1990 puis 1997 et enfin 2006, la question finit par se poser : que s'agissait-il de (re)lancer au juste qui semble désespérément en panne, immobile ?

## Que sont devenus les énoncés de 2006

*"Le plan de relance de l'éducation prioritaire énonce également un même principe de réussite pour tous les élèves de l'éducation prioritaire et un même niveau d'exigence pour tous les élèves de l'École de la République. Tous doivent acquérir les connaissances et les compétences du socle commun par le développement d'un environnement de réussite, en atténuant notamment la rupture entre l'école et le collège."*

et comment est appliqué un des trois principes du plan d'action de cette troisième relance :

*"(le) suivi et (l') évaluation des politiques mises en œuvre" ?*

Une fois de plus, il y a loin de la coupe aux lèvres.

Dans un an, nous célébrerons peut-être le trentième anniversaire de la création des zones prioritaires. En attendant, des enseignants et des personnels de direction se désespèrent d'aboutir à quelque résultat que ce soit ; des familles persistent encore à scolariser leurs enfants dans ces collèges quand elles pourraient faire autrement. Où en est le suivi des effets de la carte scolaire sur la diminution des effectifs de nombreux collèges en éducation prioritaire ? Et des élèves s'obstinent parfois à acquérir des connaissances qui leur sont étrangères tout en acquérant des compétences très éloignées des compétences académiques, fort peu implicites pour eux. Depuis des années, des chercheurs mettent en évidence les malentendus constitutifs des politiques éducatives dans les zones urbaines sensibles et dans les écoles ou les établissements en éducation prioritaire. Depuis des années, ils montrent que loin de contribuer à la réduction des inégalités face aux apprentissages et à l'acquisition des savoirs et des compétences scolaires, ces malentendus les renforcent sans pour autant qu'il faille pointer d'un doigt accusateur enseignants, élèves ou parents comme responsables à eux seuls de ce gâchis qui concernait tout de même près de 20% des collégiens scolarisés à la rentrée 2008.

Constat trop sombre, me diront ceux qui regardent le verre à moitié plein. Peut-être. Et une certaine pacification sociale semble être tenue. **Avec cette curieuse image des légions romaines contenant les barbares aux frontières de l'Empire. Mais est-ce cela, la mission des personnels de direction qui exercent en éducation prioritaire ?**

A l'encontre de la révolution silencieuse des collèges, avec la mise en place du socle commun, le tapage médiatique récent sur la nécessité sinon l'urgence de réformer le collège\*, a de quoi surprendre. Comment atteindre les objectifs qui lui sont déjà fixés par la loi d'avril 2005, à commencer par cette acquisition du socle commun par l'ensemble de nos élèves, y compris collégiens de Segpa ?

En attendant, avec impatience à notre tour, sinon gourmandise, les propositions et les actions résolues, convaincues et optimistes qui permettront enfin de faire du "maillon faible" un maillon fort du système éducatif (quoique l'école élémentaire soit de plus en plus pointée du doigt par les "chercheurs de coupables") **invitons ceux qui s'adonnent à la "communication permanente" -dignes successeurs des adeptes de la révolution permanente- à ne pas oublier l'éducation prioritaire.**

*Bruno Hannecart*

\*Il est bien maladroit le titre de la lettre 47 de nos collègues du SNPDEN. Et plutôt éloigné du texte de son secrétaire général que cette lettre cite pourtant à l'appui de la formule : "il (est) maintenant urgent de réformer le collège". Le rapprochement, évidemment abusif, avec les propos tenus dans *Le Monde* du 15 décembre de Jean-François Copé ne pouvait pas ne pas être fait.



# Les relations EPLE collectivités territoriales

par Loïc Toussaint de Quiévrecoart

Au moment où l'on entre en campagne électorale pour les élections régionales, au moment où a lieu le débat sur la réforme des collectivités territoriales, on peut s'interroger sur les grains de sable que nous rencontrons dans les relations entre les établissements et leurs collectivités de rattachement.

Ces grains de sable sont de plusieurs ordres, à entendre les réactions des personnels de direction sur le terrain :

Certains sont liés à la personnalité des élus locaux, qui peuvent au nom de la clause générale de compétence, avoir la tentation de se mêler de tout, y compris de pédagogie. Ils empiètent ainsi sur les prérogatives de l'Etat, qui, il faut bien le reconnaître, laisse parfois le champ libre aux initiatives locales.

D'autres sont liés à la mise en œuvre du transfert de 2004, et en particulier à la gestion des personnels T.O.S.

D'autres enfin sont dus à une certaine méconnaissance des charges qui nous incombent, et, il faut bien le dire, au refus d'en reconnaître les maigres compensations qu'en constituent par exemple les logements de fonction.



Salle de l'assemblée départementale du Conseil général des Hauts de Seine

**Qu'en est-il de la capacité du chef d'établissement à exercer son autorité fonctionnelle sur les person-**

**nels ouvriers et de service mis à la disposition de l'établissement par la collectivité territoriale ?**

Trop souvent celle-ci est battue en brèche par des mesures restrictives inscrites dans la convention signée entre la collectivité et l'établissement.

Prenons le cas du conseil régional de Haute Normandie qui interdit à ses personnels de se déplacer sans ordre de mission de sa part. Il distingue deux types d'ordre de mission : les ordres de missions permanents sont "proposés" au Conseil Régional par le proviseur, et ce dernier valide les destinations ou non. Ainsi le chef d'un établissement de Gaillon (Eure) s'est vu refuser par le Conseil Régional des ordres de mission permanents pour Evreux (préfecture de l'Eure et siège de l'inspection académique) et Rouen (siège du rectorat!). Comme il a eu besoin (et c'est souvent le cas) de transmettre des documents papier urgents au rectorat, ses agents ont refusé de le faire. Il a donc fallu qu'il demande au conseil régional un ordre de mission spécifique et a dû passer quarante minutes au téléphone pour le justifier et l'obtenir.

Certes les établissements disposent d'un véhicule de service dont les agents sont habilités à se servir, et c'est l'établissement qui de fait prend en charge ces frais (essence, péage, ...).

**De plus, l'article R.421.10 du code de l'éducation précise également que c'est bien le chef d'établissement qui fixe le service du personnel.**

Mais le transfert de compétences opéré par l'article 82 de la loi du 13 août 2004 modifie le Code de l'éducation en attribuant aux départements et régions,

respectivement dans les collèges et lycées, l'accueil, la restauration, l'hébergement ainsi que l'entretien général et technique (Code de



L'hémicycle du Conseil général du Nord

l'éducation, art. L. 213-2 et L. 214-6). Ces collectivités doivent en outre assurer le recrutement et la gestion des personnels techniciens, ouvriers et de service exerçant leurs missions dans ces établissements (Code de l'éducation art. L. 213-2-1 et L. 214-6-1).

*Il convient par conséquent de se référer à la convention passée entre l'établissement et, selon le cas, le conseil général ou le conseil régional pour déterminer les compétences de chacun dans la gestion des TOS.*

*Pour l'exercice des compétences incombant à la collectivité de rattachement, le président du conseil général ou régional s'adresse directement au chef d'établissement. Il lui fait connaître les objectifs fixés par la collectivité de rattachement et les moyens que celle-ci alloue à cet effet à l'établissement. Le chef d'établissement est chargé de mettre en œuvre ces objectifs et de rendre compte de l'utilisation de ces moyens. Le chef d'établissement est assisté des services d'intendance et d'administration ; il encadre et organise le travail des personnels techniciens, ouvriers et de service placés sous son autorité.*

*Le chef d'établissement fixe le service des personnels dans le respect du statut de ces derniers.*

Dès lors, il ressort de ces textes qu'en l'absence de mention spécifique dans la convention signée, c'est à la collectivité de rattachement

ment d'établir des ordres de mission ; le chef d'établissement est chargé de les mettre en œuvre. L'autorité dont le chef d'établissement dispose à l'égard des TOS s'apparente donc à un pouvoir de donner des directives afin d'encadrer et organiser le travail.

**Il convient donc de bien relire la convention signée entre l'établissement et la collectivité :** en cas de non respect de celle-ci et d'accident de l'agent, la responsabilité du chef d'établissement pourrait être recherchée pour abus de fonction ou détournement de pouvoir.

Ainsi dans le cas de la Région haute Normandie, en cas d'accident responsable de l'agent intervenu suite à un éventuel ordre de mission du chef d'établissement, le conseil Régional serait fondé à refuser d'intervenir, celui-ci ayant agi en dehors de ses fonctions.

Un tel exemple montre **combien les relations au quotidien peuvent être rendues difficiles, malgré les bonnes intentions de chacun.** Le chef d'établissement ou le gestionnaire sont amenés à vérifier sans cesse si la tâche demandée relève des compétences transférées ou de celles de l'Etat. Parfois la frontière n'est pas si simple. C'est pourquoi les conventions prévoient souvent que les TOS peuvent accomplir toutes les tâches qui relèvent des missions de l'établissement.

D'autres collègues rappellent qu'ils ont peu de sujets de conflits, notamment en département : *«des frictions parfois, c'est certain, mais les situations évoluent souvent dans le bon sens».*

Il est parfois difficile de faire accepter des mesures exceptionnelles rendues nécessaires par les contraintes des calendriers, en particulier des examens : c'est là que le bât blesse le plus souvent. Car pour nous il s'agit d'une mission claire et essentielle de l'établissement, pour la collectivité, il s'agit d'une mission de l'Etat et elle voudrait pouvoir dispenser ses agents des conséquences sur leur service !

On peut ainsi citer le refus dans un premier temps d'affréter des bus pour le DNB un mercredi pour les collégiens travaillant le samedi. Les services de la collectivité ont tenu quelques semaines puis, sous la pression des parents ... pas la nôtre, ont cédé.

On peut citer également le refus, plus largement répandu, que les personnels

transportent les copies d'examen au motif qu'en cas d'accident la responsabilité du Conseil régional serait engagée et que ses personnels n'ont pas à effectuer des tâches qui relèvent du seul domaine de l'Etat.

**Autre point de friction : les collectivités développent les relations directes avec les agents,** ce qui donne le sentiment aux gestionnaires et aux personnels de direction d'être écartés, voire contournés. Tout cela crée un état d'esprit particulier chez certains agents qui, dès qu'une consigne venant de l'établissement ne leur convient pas, appellent les services de la collectivité pour savoir s'ils l'exécutent ou non.

C'est dans la multiplication des groupes de travail auxquels sont invitées les organisations syndicales que les collègues



perçoivent le plus d'amélioration dans les relations avec les collectivités. Ceux-ci débouchent souvent sur du concret : dans tel département, mise au point d'un quota horaire et d'une liste de tâches possibles en contrepartie d'un logement attribué à un agent ; dans plusieurs départements ou régions, révision de la politique des équipements informatiques avec financement à la clef, mise en sécurité des EPLE, ...

Plus délicates sont parfois les relations avec les élus : face à leurs «absentéismes», certaines collectivités ont pu exiger du chef d'établissement qu'il fixe les dates des C.A. seulement après les avoir consultés.

Certaines collectivités ont même pu



Hôtel du Département du Gers

vouloir imposer l'ordre du jour des Conseils d'administration, méconnaissant l'autonomie du chef d'établissement en la matière.

**Cette méconnaissance ressentie peut se retrouver dans la volonté par certaines collectivités de tout réglementer en matière de logement de fonction.**

Ainsi une collectivité a-t-elle pu envoyer aux établissements un texte dont voici un extrait : *«Dans le cadre de la réfection des logements de fonction dans les collèges [...] et face aux nombreuses demandes de remises en peinture lors des changements de poste il a été décidé d'établir une charte d'harmonisation des couleurs des pièces. Pour les pièces de vie (salon, séjour, chambres) il est proposé 2 possibilités*

*Choix n°1 : 3 murs dans des tons clairs de blanc à blanc cassé et 1 mur coloré à choisir dans une gamme variée décrite ci après,*

*Choix n°2 : les 4 murs de la pièce dans des tons de blanc à blanc cassé.*

*Pour les autres pièces, les 4 murs sont peints uniformément dans la même couleur etc. ...».* Ces choix de coloris sont valables aussi bien dans le cas de travaux financés par le Conseil Général, par l'établissement ou par l'occupant lui-même.

Cette dernière précision est pour le moins surprenante car, comme le rappelle un avocat consulté par notre conseil juridique, l'occupant n'a rien à dire uniquement lorsque les travaux sont financés par le propriétaire. Car, même si les concessions de logement restent soumises à un régime dérogatoire au droit commun, l'article 6 D de la loi du 6 juillet 1989 prévoit que *«le propriétaire est tenu de ne pas s'opposer aux aménagements réalisés par le locataire, dès lors que ceux-ci ne constituent pas une transformation de la chose louée».*

**Plus préoccupantes sont les intrusions de certaines collectivités dans le domaine pédagogique,** fonction régalienne de l'Etat. Certes les conseils régionaux établissent le schéma prévisionnel des formations et exercent une compétence de droit commun en

matière de formation professionnelle et d'apprentissage.

Mais, au nom de la clause générale de compétence, chaque collectivité tend à s'immiscer de plus en plus dans tout ce qui concerne la vie de ses administrés. D'où parfois une redondance d'interventions : on pourrait prendre pour exemple l'existence d'actions en matière de santé scolaire ou de lutte contre la violence scolaire qui se superposent les unes aux autres. A titre d'exemple, certaines collectivités locales rémunèrent des personnels de direction pour des actions qu'elles organisent



Hôtel de la Région Languedoc-Roussillon

hors temps scolaire dans l'établissement.

Quand on constate l'importance des projets éducatifs dans les contrats de plan Etat- Région, il apparaît que de plus en plus les collectivités territoriales deviennent ainsi actives dans les politiques de développement des établissements. Il faut donc trouver et définir un nouveau mode de relations entre l'Etat et les collectivités territoriales, qui permette à l'E.P.L.E. d'exercer pleinement toutes les prérogatives que lui confère son autonomie au service de ses élèves.

## Les logements de fonction : dits et non-dits ...

### Palace ou taudis ?

Le premier est rare et le second... aussi ! Nous sommes plus souvent dans l'entre-deux.

Force est de constater que les collectivités locales ont beaucoup investi pour que les logements deviennent décents. Il faut dire qu'il y avait quand même du travail après la construction des collèges «Paileron» des années 70 !

Aujourd'hui, les collectivités développent à divers degrés des politiques en la matière qui s'articulent autour de quelques points :

- la rénovation des logements,
- le souhait de faire en sorte que les logements soient occupés, y compris par leurs personnels s'il le faut,
- la volonté de récupérer des loyers en tant que propriétaire quand un logement demeure vacant.

Ce qui pose la question délicate, voire tabou, du taux d'occupation ...

Au début des années 2000, le ministère avait effectué une enquête et montré qu'un tiers des personnels de direction occupait le logement, un tiers obtenait une dérogation et un dernier tiers ne l'occupait pas ou très occasionnellement.

### D'où,

**Première conclusion :** on ne peut obliger quelqu'un à vivre à un endroit précis. Toute personne peut déclarer habiter son logement de fonction mais loger ailleurs ; on entre là dans le domaine de la vie privée.

Jadis, il est vrai que la fonction de chef d'établissement allait de pair avec l'image du «bon père de famille» aux mœurs irréprochables, logé à l'entrée de l'établissement, présent à l'ouverture de la grille le matin et le soir. Nous pensons que cette image, tenace certes, ne peut plus constituer l'ossature d'une politique et l'Etat le sent bien en accordant souvent les dérogations à loger.

**Deuxième conclusion :** les collectivités locales souhaiteraient optimiser l'occupation de leurs logements. Un logement vide durant trois, quatre ou cinq ans se détériore et nécessite des frais de remise en état.

En tant que propriétaires, ces mêmes collectivités voudraient faire de nous des locataires comme dans le secteur privé avec un bail nominatif et des états des lieux en arrivant et en partant.



Hôtel de la Région de Bourgogne

Même si l'on peut comprendre un souci légitime du propriétaire de conserver des logements en bon état, cela ne nous paraît pas correspondre à la réalité de la situation : nous sommes logés en tant que chef d'établissement, adjoint, ... et non comme une personne physique ; la fonction prime et le logement est lié à la nécessité absolue de service.

**Troisième conclusion :** avons-nous intérêt à ne pas « lâcher » les logements de fonction même s'il existe peu de logements prestigieux (qui font rêver !) par rapport à la grande majorité ? Ils représentent en effet un avantage en nature certain pour beaucoup de personnels et surtout

pour ceux qui entrent tôt dans la carrière. Mais cet avantage en nature, nous le payons : il est fiscalisé ! La question se pose donc d'une part de demander une compensation financière en cas d'impossibilité à occuper le logement, ce qui ne semble pas incohérent mais d'autre part la demande d'une défiscalisation du logement pourrait apparaître quelque peu injuste car ce sont ceux qui bénéficient des plus « beaux » logements qui connaîtraient les exonérations les plus élevées ! A suivre...

## Point sur le débat autour de la clause générale de compétence

*Le projet de loi de réforme territoriale, actuellement en discussion, supprime la clause générale de compétence des départements et des régions, en prévoyant que ces collectivités n'interviendront plus que dans les domaines de compétences que la loi leur attribue, et non plus dans « les affaires du département » selon la rédaction actuelle. Il organise également l'exercice des compétences à titre exclusif par une seule catégorie de collectivité territoriale. Il organise enfin les possibilités de délégations de compétences entre collectivités et d'exercice coordonné d'une ou de plusieurs compétences par plusieurs collectivités.*

*Pour la répartition précise par voie législative des domaines de compétences, et le toilettage des différents codes qui doit en résulter, le projet renvoie à un autre texte législatif à publier dans les deux ans à venir.*

*Qu'est-ce que la clause générale de compétence ?*

*pour les **départements**, l'article L. 3211-1 du code dispose : «Le conseil général règle par ses délibérations les affaires du département. Il statue sur tous les objets sur lesquels il est appelé à délibérer par les lois et règlements et, généralement, sur tous les objets d'intérêt départemental dont il est saisi (...)» ;*

*- pour les **régions** enfin, l'article L. 4221-1 prévoit : «Le conseil régional règle par ses délibérations les affaires de la région. Il a compétence pour promouvoir le développement économique, social, sanitaire, culturel et scientifique de la région et l'aménagement de son territoire et pour assurer la préservation de son identité, dans le respect de l'intégrité, de l'autonomie et des attributions des départements et des communes. Il peut engager des actions complémentaires de celles de l'Etat, des autres collectivités territoriales et des établissements publics situés dans la région, dans les domaines et les conditions fixés par les lois déterminant la répartition des compétences entre l'Etat, les communes, les départements et les régions.»*

**Ainsi dans l'état actuel du droit positif, donc, toute collectivité locale peut, sans excéder ses compétences – mais sous les réserves énoncées ci-après – agir dans tout domaine présentant un intérêt local (communal, départemental ou régional selon les cas), alors même qu'aucun texte particulier ne serait venu lui reconnaître de vocation à traiter la matière.**

Le rapport Lambert, pour mettre fin à la multiplicité des guichets, préconise la voie consistant à définir clairement comme exclusives les attributions de compétences particulières faites au profit de telle ou telle collectivité.

Loïc Toussaint de Quiévrecourt

# La réforme de la formation des personnels de direction

C'est un des dossiers ouverts par la direction de l'encadrement, au cours de cette année 2009-2010, et dont l'étude se poursuivra avec les organisations syndicales au cours de la réunion du 23 mars prochain.

On en parlait depuis quelque temps, nous l'avions souhaité avec d'autres, en particulier les anciens stagiaires et leurs chefs d'établissement d'accueil. C'est donc dès à la rentrée 2010, donc pour les lauréats du concours de cette année 2010, que les nouvelles modalités de formation des personnels de direction seront mises en place.

L'élément emblématique de cette réforme sera la réduction de deux ans à une seule année de la durée de formation, ce qui conduira à une modification du décret du 11 décembre 2001 portant statut du corps des personnels de direction (<http://www.legifrance.gouv.fr/texteconsolide/PUHO4>). (Il y aura aussi à revoir, pour les mêmes raisons l'arrêté et la note de service suivants : Cf. Arrêté du 15-7-1999 et note de service n° 99-117 du 5-8-1999 parus au B.O. n°30 du 2-9-1999).

Présentation rapide du projet de la future maquette de celle-ci, telle que nous l'a présentée Jean-Luc Berthier, chef de projet à l'ESEN, le 27 novembre dernier et telle qu'elle a été précisée le 3 février dernier. C'est l'ESEN qui sera chargée d'élaborer le cahier des charges de la formation pour l'ensemble des académies.

## La nouvelle formation s'appuiera sur les principes suivants :

Elle s'inscrit dans l'accompagnement du projet de carrière du personnel stagiaire. On peut donc espérer ainsi qu'elle prendra en compte les acquis de l'expérience des stagiaires.

Elle visera par conséquent une plus grande individualisation, depuis longtemps réclamée par ceux qui ne réussissent pas le concours en arrivant de "nulle part".

Enfin, elle visera à renforcer l'inter-catégorialité, en particulier en rapprochant la formation des corps d'inspection de celle des personnels de direction. Ce dernier principe sous-tend peut-être la création d'un corps unique de l'encadrement au sein de l'Education Nationale. Idée à débattre.

## Elle respectera ensuite les six paramètres suivants :

- Se placer dans une logique active de formation
- Songer à l'établissement d'accueil et donc trouver un équilibre de formation sur l'année scolaire

- Prendre en compte les équilibres des temps de formation
- Prendre en compte les contraintes académiques
- Sauvegarder la mobilisation des équipes académiques déjà très investies
- Respecter le calendrier de titularisation, soit fin avril de l'année de formation.

Elle sera d'une durée de 70 jours et comportera quatre grandes phases, la première et la deuxième ayant lieu dès la réussite du concours et avant le début de l'année scolaire suivante.

## Elles nous ont été présentées de la manière suivante :

- Phase en académie d'origine
- Phase en académie d'affectation
- Phase en situation
- Phase en perfectionnement

Les deux premières auront une durée de 19 jours.

La troisième aura une durée de 36 jours qui s'inscriront dans les huit premiers mois de l'année scolaire de formation, jusqu'à la période de titularisation.

La quatrième phase aura une durée de 15 jours et se déroulera après la titularisation.

Soit le total de 70 jours. Cela étant, la titularisation avant que ces jours aient été effectués pose un problème réglementaire qui devra être résolu d'ici cette mise en œuvre. (Cf. les textes indiqués plus haut.)

Quelques précisions nous ont été données sur chacun de ces temps.

Les deux premiers comporteront, en introduction, un premier stage de 4 jours à l'ESEN puis une préparation à la prise de fonction dont un temps d'entrée dans la fonction (4 jours) et un autre temps d'entrée dans le poste où sera affecté le stagiaire (6 jours). C'est entre ces deux temps que s'opérerait le passage de l'académie d'origine à celle d'affectation, s'il y a lieu. Il faudra donc veiller, en ce cas, à laisser au stagiaire le loisir de formuler ses vœux sur les postes disponibles dans l'académie où il sera affecté et à tenir compte des situations particulières de lauréats étant en position de faisant fonction ou résidant dans les communautés d'outre mer et affectés en métropole. Enfin, un stage de 5 jours dans un service de l'Etat. Il a été précisé que le tout devait conduire le lauréat à des congés au plus tard en fin de S+2.

Le troisième comportera un stage de 4 jours à l'ESEN,

renforçant ainsi le rôle de celle-ci dans cette formation, puis un stage en entreprise de 5 jours, 22 jours de regroupement soit départementaux soit académiques et 5 jours de formation en réponse à des besoins spécifiques du stagiaire, jours d'individualisation.

Enfin, le quatrième comportera un nouveau séminaire de 4 jours à l'ESEN, un stage à l'étranger de 5 jours ou plutôt, peut-être, une semaine consacrée à une problématique internationale. Ce temps sera précisé dans nos prochaines réunions. De même, il sera ajouté un crédit de 6 jours sur des dispositifs transversaux internes à l'Education Nationale (temps conjoints avec les IPR, les personnels administratifs, cela restant à préciser).

Si la maquette de cette formation n'est pas encore stabilisée, elle appelle déjà quelques brèves remarques.

**1.** L'individualisation de la formation, posée dès le protocole d'octobre 2000 et reprise par les textes cités ci-dessus, est loin de s'être traduite dans les faits. Si l'on peut comprendre la difficulté de cette mise en œuvre (à commencer par le nombre de stagiaires à former chaque année), force est de se demander si les 5 jours évoqués suffiront à la résoudre.

**2.** La maîtrise de la formation ne semble pas non plus à l'ordre du jour et si, pour les enseignants, elle semble devoir s'imposer, nous avons entendu qu'il n'y a pas, pour l'heure, en tout cas, "de nécessité de maîtrise". Rappelons que ce même protocole (III.6) posait que :

*"Cette formation initiale pourra être validée sous la forme d'un diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS) de direction des établissements du second degré (EPLÉ) en cours d'habilitation. Il sera également proposé aux personnels de direction dans le cadre de la formation continue."*

**Et y revenait au sixième point de son annexe 3 :**

**Point 6 : Une formation diplômante**

*La professionnalisation renforcée n'exclut en aucune façon la recherche de l'excellence des contenus. La réflexion sera renforcée à la faveur des contenus qui composeront le DESS de direction d'établissement d'enseignement du second degré (EPLÉ), actuellement en cours de construction dont la mise en œuvre utilisant les technologies d'information et de communication est prévue pour la rentrée 2002.*

*Cette modalité de formation de haut niveau vise, au-delà d'apports conceptuels, à construire des capacités d'analyse indispensables aux missions confiées aux personnels de direction.*

*La validation de cette formation diplômante, ouverte en formation continue aux personnels déjà en poste, est distincte de la certification à l'emploi qui est prononcée à la fin des deux années de stage.*

S'il faut, bien sûr, distinguer cette formation de la certification à l'emploi qui est attribuée au terme du stage, il nous semble néanmoins que cette question doit être examinée de nouveau. Sauf à considérer que seul le vivier des enseignants alimentera dans le futur le corps des personnels de direction et que l'accès à ce concours leur sera à eux seuls réservés. Parce qu'ils sont titulaires d'un master, la régulation se ferait "au fil de l'eau", comme on dit, et donc, à plus

ou moins longue échéance, le corps des personnels de direction se recruterait au niveau du master. Mais, dans ce cas, c'est renoncer non seulement à la préoccupation d'élargir ce vivier mais surtout aux évolutions possibles du corps des personnels de direction dès lors cantonné dans le local (sinon le bocal) de la seule maison "éducation nationale" de la fonction publique. C'est renoncer aussi à un vrai master de "personnel de direction" dont l'obtention pourrait ouvrir le droit à l'accès au concours. C'est encore, implicitement, se tenir dans la posture, pour ne pas dire le tabou, selon laquelle **seuls ceux qui ont exercé la pédagogie peuvent être des pilotes pédagogiques d'un établissement d'enseignement**. Est-ce si sûr, quand on voit la difficulté de nombre d'enseignants à passer du métier d'enseigner le contenu d'un programme (qui n'oblige pas à faire réussir les élèves) au métier de faire réussir les élèves en leur faisant acquérir les savoirs et les compétences contenus dans les programmes ? Il y a là, sans doute, matière à approfondissements, interrogations et questionnements notamment quant à l'évolution du statut des personnels de direction.

**3.** Un temps de formation à nos nouveaux rapports avec les collectivités territoriales est prévu au cours de l'année de stage sans que soit clairement précisée sa mise en œuvre. C'est là, pourtant, un domaine auquel nous sommes de plus en plus confrontés et aux évolutions encore difficiles à cerner dans le cadre de la réforme en cours de ces collectivités.

**4.** La question de la reconnaissance du chef d'établissement comme premier formateur au quotidien du stagiaire a enfin été entendue. Il conviendrait pourtant de préciser ce rôle, voire de l'accompagner en terme de formation. Enfin, qu'il en soit tenu compte dans l'évaluation de son propre parcours professionnel (il semble que ce sera le cas) et de l'ajouter à la longue liste des tâches qui s'imposent ou peuvent s'imposer aux chefs d'établissement et qui justifient une réelle augmentation de leurs revenus, et non la seule mise en place de la PFR !

**5.** Dans le même mouvement, il ne nous a pas clairement été indiqué comment serait distinguée dans la formation ce qui touche d'une part au rôle d'adjoint, situation qui est principalement celle des stagiaires, et d'autre part au rôle de chef d'établissement. Si le corps est unique, la formation est uniforme de ce point de vue et tend de suite à plus préparer, actuellement, à la fonction de chef qu'à celle d'adjoint. Ce point qui est récurrent dans les critiques faites par de nombreux stagiaires sur les formations actuelles mériterait pourtant d'être résolu car il reste souvent un "impensé" de ces formations.

Ces premiers éléments sont loin d'être complets et toutes vos suggestions, remarques ou questions sur ce premier document de travail seront les bienvenues pour alimenter notre prochaines rencontres à la direction de l'encadrement, le 23 mars prochain.

**Bruno Hannecart**  
*Secrétaire général adjoint*

## Les élus de la CAPN



### Janine BARBÉ

Coordonnatrice des élus  
Proviseure du lycée Georges Clemenceau  
31, avenue Georges Clemenceau  
34000 MONTPELLIER  
Tél. : 04 67 06 03 33  
E-mail : janine.barbe@wanadoo.fr

AIX-MARSEILLE - AMIENS - CLERMONT-FERRAND  
GRENOBLE - LYON - MONTPELLIER - PARIS - REUNION



### Jean-Jacques COURTIAU

Proviseur du lycée Fénelon  
2, rue de l'Eperon  
75006 PARIS  
Tél. : 01 44 41 18 88  
E-mail : j-j.courtiau@wanadoo.fr

CRETEIL - GUADELOUPE - GUYANE - MARTINIQUE  
NANCY-METZ - REIMS - STRASBOURG - VERSAILLES  
ETRANGER-COM



### Didier LAFFEACH

Principal du collège Hector Malot  
rue H. Malot  
76240 LE MESNIL ESNARD  
Tél. : 02 35 80 08 66  
E-mail : didier.laffeach@ac-rouen.fr

BESANCON - CAEN - CORSE - LILLE - NANTES  
NICE - ROUEN



### Monique WARMAN

Proviseure du lycée des Métiers  
Porte du Lot - Route d'Aiguillon  
47320 CLAIRAC  
Tél. : 05 53 84 21 61  
E-mail : monique.warman@gmail.com

BORDEAUX - DIJON - LIMOGES - ORLEANS  
TOURS - POITIERS - RENNES - TOULOUSE

### CAEN

Daniel HERLIN  
Lycée Le Verrier  
7, rue Leverrier  
50002 SAINT-LO  
Tél. : 02 33 72 67 00  
daniel.herlin@ac-caen.fr

### ROUEN

Franck ANTRACCOLI  
Lycée Porte Océan  
44, rue E. Zola  
76600 LE HAVRE  
Tél. : 02 35 21 30 30  
franck.antraccoli@ac-rouen.fr

### RENNES

Jean-Pierre FAOU  
Lycée Vauban  
Rue de Kérichen  
BP 62506  
29225 BREST Cedex 2  
jfaou@ac-rennes.fr

### NANTES

Pascal PERRET  
LP Valère Mathé  
26, rue Chateaubriand - BP 38  
85340 OLONNE SUR MER  
Tél. : 02 51 23 70 00  
pascal.perret@ac-nantes.fr

### POITIERS

Danielle PERTUS  
Lycée E.Combes  
9, rue des Cordeliers  
17800 PONS  
Tél. : 05 46 91 86 00  
danielle.pertus@ac-poitiers.fr

### BORDEAUX

Philippe MARY  
L.P. Frédéric Estève  
Rue Frédéric Estève  
40000 MONT DE MARSAN  
Tél. : 05 58 05 50 80  
philippemary6@gmail.com

**DEFENSE PENALE et ADMINISTRATIVE  
DES PERSONNELS DE DIRECTION - CONSEIL JURIDIQUE**

Un service proposé aux adhérents d'

• Renseignements juridiques, • Défense pénale du chef

■ Un Espace Juridique "ID" avec une ligne dédiée ■ Pour les litiges relevant de la gar

■ La prise en charge des Frais de Ju

Pour tout renseignement complémentaire s'adresser au siège du sy

**LILLE**

Anne BLOUIN  
Lycée S.Berthelot  
224, Bd Gambetta - BP 309  
62104 CALAIS CEDEX  
Tél. : 03 21 19 77 77  
anneblouin.id@orange.fr

**AMIENS**

Fabrice ARNOULD  
Lycée Jean Bouin  
Rue G. Bachelard  
02100 SAINT QUENTIN  
Tél. : 03 23 62 85 00  
fabrice.arnould@ac-amiens.fr

**NANCY-METZ**

Hervé BROUILLET  
Lycée Fabert  
12 rue Saint Vincent  
57045 METZ CEDEX 1  
Tél. : 03 87 30 03 03  
herve.brouillet@ac-nancy-metz.fr

**STRASBOURG**

Jean-François PICARD  
Lycée Jean Monnet  
2, Place A. Schweitzer BP 240  
67028 STRASBOURG  
Tél. : 03 88 31 95 60  
j-francois.picard@ac-strasbourg.fr

**REIMS**

Benoit MILLIERY  
Collège J.B. Drouet  
1 route Royale  
51801 SAINTE-MEHOULD  
Tél. : 03 26 60 98 22  
benoit.millier@ac-reims.fr

**PARIS**

Monique KHAYAT  
Lycée Jean de la Fontaine  
1, place Porte Molitor  
75016 PARIS  
Tél. : 01 46 51 16 00  
monique.khayat@ac-paris.fr

**VERSAILLES**

Patrick DUROS  
Collège des Champs Philippe  
92250 LA GARENNE COLOMBES  
Tel. : 06 10 56 59 13  
patrick.duros@wanadoo.fr

**CRÉTEIL**

Mireille DURAFOUR  
LPO G. Brassens  
avenue Le Foll  
94290 VILLENEUVE LE ROI  
Tél. : 01 45 97 33 20  
mireille.durafour@ac-creteil.fr

**VERSAILLES****PARIS****CRÉTEIL****ORLÈANS-TOURS**

Patrick FOURNIE  
Lycée Duhamel du Monceau  
avenue de France  
36000 PITHIVIERS  
Tél. : 02 38 34 53 81  
patrick.fournie@ac-orleans-tours.fr

**DIJON**

Christophe MORAT  
Lycée Bonaparte  
18, rue Paul Cazin  
71400 AUTUN  
Tél. : 03 85 52 07 72  
christophe.morat@ac-dijon.fr

**BESANCON**

Théophile HOUNKPATIN  
Lycée Augustin Cournot  
70104 GRAY  
Tél. : 03 84 65 07 01  
theophile.hounkpatin@ac-besancon.fr

**GUADELOUPE**

Edmond LANCLAS  
Lycée Charles Coeffin  
Trioncelle  
97122 BAIE-MAHAULT  
Tél. : 05 90 38 94 00  
lanclas@voila.fr

**LIMOGES**

Maryse COSTE  
Lycée Lavoisier  
rue Lavoisier  
19311 BRIVE  
LA GAILLARDE  
Tél. : 05 55 86 44 00  
maryse.coste@freesbee.fr

**CLERMONT-FERRAND**

Jean-Yves GUIGUE  
Collège Bascoulergue  
Chemin des Ecoliers  
63390 ST GERVAIS  
d'AUVERGNE  
Tél. : 04 73 85 72 56  
jean-yves.guigue@ac-clermont.fr

**LYON**

Michel BASTRENTA  
Lycée A. de Saint Exupéry  
82 rue Hénon  
69004 LYON  
Tél. : 04 72 10 91 91  
michel.bastrenta@ac-lyon.fr

**GRENOBLE**

Yves ULM  
Lycée René Perrin  
72400 UGINE  
Tél. : 04 79 37 30 55  
yvesulm@aol.com

**TOULOUSE**

Amédée COLLIN  
Lycée Pierre d'Aragon  
14, avenue Peyrusse  
31600 MURET  
Tél. 05 34 46 35 55  
amedee.collin@ac-toulouse.fr

**AIX-MARSEILLE**

Anne-Marie DEPIERRE  
Lycée Saint Exupéry  
Chemin Madrague  
13015 MARSEILLE  
Tél. : 04 91 09 69 00  
anne-marie.depierre@ac-aix-marseille.fr

**GUYANE**

Lilyane MARKOUR  
Collège Auxence Contout  
Bd de la République  
BP 5016  
97305 CAYENNE CEDEX  
Tel. : 05 94 29 39 00  
markourlilyane@hotmail.com

**MARTINIQUE**

Maryse MARIO  
Lycée J. Zobel  
Quartier Thoreille  
97215 RIVIERE SALEE  
Tél. : 05 96 68 25 09  
maryse.mario@ac-martinique.fr

**RÉUNION**

Michel MONGELLAZ  
Lycée Hotelier  
La Renaissance  
97460 SAINT-PAUL  
Tél. : 02 62 55 43 00  
michel.mongellaz@laposte.net

**MONTPELLIER**

Michel BOYA  
Lycée Auguste Loubatières  
Bd des Hellènes  
34400 AGDE  
Tél. : 04 67 01 09 09  
m.boy@free.fr

**NICE et CORSE**

Nicolas CERAMI  
Lycée du Parc Impérial  
2 av. Paul Arène  
06050 NICE  
CEDEX 1  
Tél. : 04 92 15 24 60  
nicolascerami@aol.com

**ÉTRANGER-C.O.M**

Jean-Jacques COURTAU  
Lycée Fénelon  
2, rue de l'Eperon  
75006 PARIS  
Tél. : 01 44 41 18 88  
jj.courtau@wanadoo.fr

id depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2007

f d'établissement • Défense administrative pour la gestion de carrière

garantie défense Pénale : une Assistance juridique dans la délégation la plus proche

Justice dans les domaines garantis

ndicat : Tél. 01 43 71 94 90 – mel : ietd@ietd.com – www.ietd.com

# SEGPA - EREA : nouvelles brèves...



**François GUEDES**  
Directeur EREA (Rennes)  
Membre du Bureau National  
francois.guedes1@ac-rennes.fr

**N'oublions pas qu'adhérer au syndicat reste un geste fort et incontournable pour affirmer et réussir nos objectifs.**

• Cette année, le père Noël avait dans sa hotte, un cadeau pour les directeurs adjoints chargés de SEGPA :

Dans l'esprit de la simplification administrative, un nombre important de circulaires et de notes de services relatives à l'Éducation Nationale ont été abrogées.

Le bulletin officiel n°48 du 24 décembre 2009 liste donc ces différents textes.

L'abrogation de la circulaire n°IV-67-530 du 27 décembre 1967 relative à l'organisation et au fonctionnement des sections d'éducation spécialisée est enfin affirmée.

Cette circulaire, au paragraphe IV, demandait que «le responsable (le sous-directeur à l'époque) assure 6 heures hebdomadaires d'enseignement, d'éducation ou de préparation à la vie professionnelle».

Depuis 43 ans, de nombreux textes sur les SEGPA ont rendu cette exigence obsolète. Ceci était régulièrement rappelé par le syndicat iD.

Le successeur «du sous-directeur des SES», quant à lui, est désormais associé à la marche de l'établissement et participe aux travaux de l'équipe de Direction dont il est membre.

Les directeurs adjoints chargés de SEGPA devront maintenant demander aux inspections académiques le versement des heures de synthèses et de coordinations injustement supprimées à leur égard.

N'oublions pas que c'est le directeur chargé de la SEGPA qui

prépare, anime et rend compte des heures de synthèse et de coordination.

• Il est temps aussi de parler de cas particuliers des directeurs chargés de SEGPA faisant fonction.

Des personnels enseignants assurent une direction pédagogique et administrative avec une demi-décharge dans le meilleur des cas. D'un point de vue financier, c'est une situation précaire, sans bonification indiciaire et avec une indemnité mensuelle dérisoire. Par exemple, cela existerait pour deux SEGPA sur neuf dans le département du Loir et Cher.

Ces «organisations de services» ne sont pas crédibles et provoquent des dysfonctionnements dans les SEGPA concernées mais aussi dans l'ensemble du collège ...

Je remercie tous les collègues se trouvant dans une telle position de le faire connaître au syndicat en utilisant le mel.

Il est important de continuer à échanger sur les aspects positifs ou négatifs de notre métier et d'alimenter la légitime revendication du syndicat iD : le rassemblement sous un même statut des personnels de Direction, quels qu'ils soient, comme cadres de l'Éducation Nationale.

N'oublions pas qu'adhérer au syndicat reste un geste fort et incontournable pour affirmer et réussir nos objectifs.

**François GUÉDÈS**

# Les Enseignements Généraux et Professionnels Adaptés dans le second degré : de la spécialité aux champs professionnels



**Patricia BORDERIE**  
Directrice de SEGPA  
Académie de Bordeaux

*Le collège accueille aujourd'hui tous les élèves issus de l'école primaire. Il se doit d'offrir à chacun des réponses pédagogiques appropriées permettant à chaque élève sans distinction l'acquisition du socle commun de connaissances et de compétences.*

## **L'admission en SEGPA**

Dans ce cadre, la SEGPA, au sein du collège, et l'EREA (établissement régional d'enseignement adapté) qui présente la particularité d'actions éducatives en internat, permettent aux élèves qui éprouvent de grandes difficultés scolaires d'être accueillis. Ces élèves ne maîtrisent pas toutes les connaissances et compétences relevant du cycle des apprentissages fondamentaux (fin CE2) évaluées au palier 1 du socle commun de connaissances et de compétences.

**Il est utile de préciser que les EGPA n'ont pas vocation à accueillir des élèves au seul titre de troubles du comportement ou de difficultés directement liées à la compréhension de la langue française.**

L'orientation vers ces structures d'enseignements adaptés relève depuis le 1er janvier 2006 de la compétence exclusive de l'Inspecteur d'Académie après avis d'une commission départementale d'orientation (CDOEA) et des parents ou du représentant légal.

## **Les missions de la SEGPA**

La circulaire n°2006-139 du 29-8-2006 définit les modalités d'admission et le suivi des élèves accueillis en SEGPA, détaille les conditions nécessaires à l'individualisation de leur parcours de formation afin que tous les élèves soient en mesure, à l'issue de la scolarité obligatoire, d'accéder à une formation conduisant au minimum à une qualification de niveau V (CAP).

La circulaire n°2009-060 du 24-4-2009 définit les orientations pédagogiques pour les EGPA dans le second degré. Ce texte complète la circulaire du 29-8-2006.

Une des missions essentielles des enseignants est de créer un climat de confiance et un contexte pédagogique stimulant qui permettent à chaque élève de retrouver l'estime de soi et de renouer

avec la réussite scolaire. Des pratiques de projet sont mises en œuvre tout au long de la scolarité afin de rendre les élèves acteurs de leur formation à travers des situations de recherche ou de résolution de problèmes favorisant les interactions au sein de la classe.

## **Le Directeur de la SEGPA**

Le «directeur-adjoint de la SEGPA» est chargé de la coordination des actions pédagogiques mises en œuvre par l'équipe enseignante. Il est garant de la cohérence du projet de la SEGPA inscrit dans le projet d'établissement et veille, avec l'équipe de direction du collège, à ce que, dans le respect réciproque entre adultes et jeunes, les élèves puissent comprendre les attentes des enseignants et de l'ensemble des personnels du collège sur le plan du travail et de la vie scolaire. Il anime en ce sens la concertation pédagogique régulière au cours des réunions de synthèse et de coordination de l'équipe.

Le directeur de Segpa, titulaire du diplôme de directeur d'établissement d'éducation adaptée et spécialisée (D.D.E.E.A.S. : arrêté du 19 février 1988 modifié par l'arrêté du 9 janvier 1995), est personnel d'encadrement polyvalent comme le dit le texte, mais n'appartient pas au corps des personnels de direction. Comme le demande iD depuis sa création, il reste à clarifier le statut des personnels du premier degré dans un enseignement du second degré et à rassembler sous un même statut l'ensemble des personnels d'encadrement.

## **L'enseignement**

De la 6ème à la 3ème, les élèves inscrits en E.G.P.A. participent à la vie et aux activités communes du collège (C.D.I., clubs, association sportive, travaux de délégués, actions éducatives et culturelles, projets pédagogiques,...).

Les élèves de Segpa bénéficient d'un

suiivi individualisé dans le cadre du projet individuel de formation qui constitue une prise en compte des difficultés particulières d'un élève avec une validation du plus grand nombre de compétences du socle commun, les acquis du collège étant destinés à être complétés au cours de la formation professionnelle post 3ème. Cette validation doit être enregistrée dans le livret de compétences commun à tous les collégiens. En attente de parution au niveau national, il est actuellement élaboré par l'équipe pluridisciplinaire de la SEGPA. En 3ème, la préparation au C.F.G. (certificat de Formation Générale), examen le plus accessible pour les élèves d'EGPA, est un élément de motivation important.

### **Les enseignements technologiques et professionnels :**

A partir de la classe de 4ème, la démarche de projet technique abordée en 5ème conformément aux programmes du collège, évolue et s'inscrit dans le cadre de situations empruntées à différents champs professionnels afin de permettre aux élèves d'appréhender des métiers diversifiés : **la spécialité professionnelle disparaît au profit du champ professionnel plus vaste et englobant divers métiers d'une même branche.**

De même en classe de 3ème, les activités se situent dans la perspective d'objectifs professionnels faisant appel à des compétences communes à plusieurs métiers voisins, par exemple dans le champ professionnel Habitat (plombier, électricien, peintre, carreleur, maçon, menuisier...) et non plus à des spécialités ou des métiers rappelant les dispositifs d'avant les textes de rénovation de 1996 tels que métallerie, menuiserie, peinture-vitrierie, maçonnerie, métiers de la mode, préparations alimentaires...

Ainsi, les enseignements généraux et professionnels adaptés (EGPA) sont actuellement en rénovation afin d'aboutir à l'élaboration de plateaux techniques et de pratiques pédagogiques dans des champs professionnels beaucoup plus larges pour permettre aux élèves de construire un projet de formation et d'orientation cohérent et réaliste et de le réaliser dans les dispositifs ordinaires d'accès à la qualification, essentiellement en Lycée Professionnel mais également en Centre de Formation pour Apprentis.

Ces champs comprennent des activités liées à la production de biens et des activités liées à la production de services et privilégient une approche concrète des métiers, organisées au sein des plateaux techniques de l'établissement.

La prise en compte des textes réglementaires interdisant l'utilisation des machines dangereuses (**comment d'ailleurs les établissements vont-ils évacuer ces machines dans les meilleures conditions ?**) par les élèves non inscrits en forma-

tion professionnelle ou technologique et la spécificité de la formation en SEGPA conduisent actuellement chaque section à établir un projet précisant tout ou partie des champs professionnels retenus parmi les cinq définis par la circulaire du 24-4-2009 :

- Habitat,
- Hygiène-Alimentation-Services,
- Espace rural et environnement,
- Vente-Distribution-Magasinage,
- Production industrielle.

Ce projet s'inscrit dans le cadre du projet d'établissement et fait l'objet d'une validation par les autorités académiques. La concertation est menée avec les conseils généraux.

Il s'agit de permettre aux élèves dès la 4ème d'accéder à la découverte d'une large variété de champs professionnels et des activités et métiers relevant de ces champs et de repérer les voies et les lieux possibles d'accès aux qualifications correspondantes.

Complémentaire aux champs professionnels, l'équipe pluridisciplinaire favorise cette démarche en organisant des activités de découverte professionnelle comme des visites ou stages (LP, CFA, entreprises publiques ou privées), des échanges avec des

professionnels ou des élèves en formation professionnelle. Une mise en réseau des établissements (SEGPA entre elles, LP, EREA, ...) peut être organisée en tenant compte des possibilités de déplacement des élèves d'un établissement à l'autre.

En 4ème sont planifiés deux stages d'initiation en milieu professionnel d'une semaine chacun dans deux champs (ou domaines) différents, qui participent à la découverte de milieux professionnels par les élèves afin de développer leurs goûts et leurs aptitudes.

En 3ème, les stages d'application en entreprise ont pour objectif principal l'articulation entre les compétences acquises dans l'établissement scolaire et les langages techniques et les pratiques du monde professionnel. D'une durée de deux semaines chacune, ces trois périodes en entreprise, dont une possible en fin d'année scolaire pour confirmer le projet de formation du jeune, sont organisées en fonction du projet professionnel de chaque élève.

La durée globale des stages sur les deux années (4ème et 3ème) est ainsi comprise entre quatre et dix semaines.

### **La mise en œuvre des champs professionnels :**

Des formations sont proposées sur le plan académique aux enseignants en ateliers (P.L.P., contractuels, vacataires) afin d'élargir leurs pratiques pédagogiques à des champs professionnels et non plus en référence à un seul métier. Un accompagnement résolu-

***C'est assez dire que la mission d'animation et de coordination des Directeurs de SEGPA est passionnante, mais requiert un investissement considérable de la part de ces personnels, dont l'Administration devrait reconnaître enfin la compétence, en les considérant comme des personnels de direction à part entière.***

ment nécessaire des équipes pédagogiques est réalisé aux niveaux rectoral et académique par les inspecteurs de l'enseignement technique spécialistes de chaque champ professionnel.

Cette démarche de rénovation, renouvelant le fonctionnement des enseignements généraux et professionnels adaptés, réclame une forte implication personnelle et pédagogique des personnels concernés et une écoute efficace entre tous les partenaires, des concepteurs aux financiers.

## Conclusion

Le collège se veut résolument ouvert à tous les élèves et les EGPA y sont présents pour apporter à ceux qui éprouvent les plus grandes difficultés un enseignement de

qualité, destiné à préparer leur insertion professionnelle dans les meilleures conditions. Cet objectif ambitieux a un coût et les Conseils Généraux le savent, eux qui financent des équipements de plus en plus performants. Les équipes pédagogiques, en général très soudées et motivées, dans lesquelles interviennent les professeurs de l'enseignement général, font un travail remarquable pour promouvoir ces jeunes coûte que coûte au niveau V.

C'est assez dire que la mission d'animation et de coordination des Directeurs de SEGPA est passionnante, mais requiert un investissement considérable de la part de ces personnels, dont l'Administration devrait reconnaître enfin la compétence, en les considérant comme des personnels de direction à part entière.

*Patricia BORDERIE*

# Enseignement adapté

Lors de notre rencontre du 21 octobre dernier, à la direction de l'encadrement, avec M. Chudeau, Mesdames Daneyrolle et Rousset, il nous a été confirmé que les directeurs d'EREA et d'ERPD seraient intégrés au sein du corps des personnels de direction. Toutefois, nous n'avons pas pu obtenir, pour le moment, plus de précisions sur les modalités de cette intégration. Le calendrier comme le mode de reclassement des personnels concernés, qui pourrait parfois leur être défavorable, feront donc l'objet de toute notre attention. (Pour les personnels concernés, n'hésitez pas à indiquer à François Guédès, qui suit ce dossier pour iD, toute situation particulière.)

Ainsi, qu'en sera-t-il de ces directeurs n'ayant pas d'adjoint ? Bénéficieront-ils des 50% de l'IRD versée aux chefs d'établissement qui n'en ont pas non plus ? D'autre part, selon quels critères leurs établissements seront-ils classés ? Quelles obligations leur seront réservées quant à leurs logements et que deviendront leurs conditions de travail dont on ne reconnaît toujours pas suffisamment les nombreuses contraintes ? (Cf. le rapport conjoint de l'IGEN et de l'IGAENR de juin 2002 <ftp://trf.education.gouv.fr/pub/edutel/syst/igen/rapports/erea.pdf>)

S'il faut se réjouir de cette bonne nouvelle, tout en étant vigilants sur les réponses qui seront apportées à ces questions, nous sommes plus déçus par le sort réservé pour le moment aux directeurs adjoints chargés de SEGPA. Au moins avons-nous obtenu un début de réponse sur la demande de leur intégration au corps des personnels de direction que nous revendiquons, nous ne le dirons jamais assez, depuis la création de notre syndicat.

Pour M. Chudeau la situation de ces personnels

est plus complexe à prendre en compte.

Tout d'abord, il en reconnaît la qualité comme il reconnaît celle du diplôme, le DDEEAS, qui valide leur formation, laquelle n'a rien à envier (c'est le moins que l'on puisse dire) à celle que suivent les personnels de direction stagiaires. A ses yeux, la difficulté se situe aujourd'hui dans le positionnement des SEGPA au sein du système éducatif et, plus précisément, dans le cadre du socle commun de la scolarité obligatoire. En effet, les SEGPA, comme les collèges, doivent contribuer à l'acquisition de ce socle par leurs élèves. Selon M. Chudeau, une réflexion est en cours actuellement, au sein de la DGESCO (Direction Générale de l'Enseignement SCOLAIRE du Ministère), sur l'articulation entre enseignement général et enseignement adapté. Certains y verront peut-être de nouvelles craintes quant au devenir de celui-ci, sérieusement malmené il y a deux ans avec la menace qui avait plané sur les RASED du premier degré.

Certes, nous pouvons entendre que, pour positionner les directeurs adjoints chargés de SEGPA, il faut d'abord positionner celles-ci et l'enseignement adapté au sein du parcours de la scolarité obligatoire et de son terme : la validation du socle commun de compétences et de connaissances. Cependant, si, pour M. Chudeau, l'intégration des directeurs adjoints chargés de SEGPA "se fera sans doute tôt ou tard", cela ne fixe pas pour autant un calendrier et, moins encore, les modalités de cette intégration.

Et, pour notre part, nous continuons de la revendiquer comme de pouvoir être associés aux travaux qui examineront ses modalités.

*Bruno Hannecart*  
*Secrétaire général adjoint*

**Le colloque ESHA France qui s'est tenu le 11 décembre 2009 au Foyer des lycéennes a réuni 160 participants : personnels de direction et d'inspection, représentants des directions de l'administration centrale et déconcentrée, enseignants.**

**Partout, l'établissement devient le «centre de gravité des systèmes éducatifs»**



## **Le rôle pédagogique des chefs d'établissements scolaires en Europe.**

*Table ronde animée par Jean-Luc Garcia*

La dimension politique, donc stratégique, de l'exercice du métier en France comme en Europe prend tout son sens à l'heure de la réforme du lycée et de l'autonomie pédagogique renforcée de l'EPLE. Les équipes de direction gouvernement dans des environnements de plus en plus complexes. Le pilotage par les résultats dans une organisation apprenante est d'abord un pilotage par les valeurs, et les chefs d'établissements scolaires français partagent avec leurs collègues européens l'objectif commun de réussite de tous les élèves.

C'est donc une question d'actualité, a souligné Sonia Dubourg-Lavroff, Directrice des relations européennes et internationales et de la coopération au Ministère de l'Éducation nationale. Elle est importante pour la gouvernance et la performance de nos systèmes éducatifs, complexe mais stimulante, car elle appelle à des comparaisons internationales et contribue à dessiner progressivement un nouvel espace européen de l'enseignement scolaire.

Les objectifs de Lisbonne dans le domaine de l'éducation et de la formation ont été rappelés par Laurence de Richemont, Chef de la Représentation en France de la Commission européenne. La nouvelle stratégie de la Commission pour l'horizon 2020 (EU 2020), actuellement en phase d'élaboration, sera axée sur la croissance durable, l'économie verte, l'emploi et la cohésion sociale ; l'éducation et la formation en font partie.

Antoine Godbert, Conseiller diplomatique du Ministre de l'Éducation nationale, est venu pour accompagner le souhait du ministre que cette manifestation intéresse au plus haut point puisqu'il lui a accordé son haut patronage.

L'intervention de François Le Goff, Inspecteur général de l'éducation natio-

nale, Doyen du groupe «établissements et vie scolaire», a été inspirée par l'actualité française immédiate : la réforme du lycée qui marque incontestablement une avancée considérable dans le mode de pilotage des EPLE, une consécration de leurs chefs comme responsables pédagogiques et une reconnaissance de leur appartenance à l'encadrement de leur académie. Il en est de même d'ailleurs en ce qui concerne la réforme engagée du lycée professionnel, ou celle à conduire du collège pour faire vivre le socle commun. Ce renforcement régulier de l'autonomie de l'établissement, en parallèle d'un mouvement général de déconcentration et de décentralisation, n'est pas spécifique à la France. L'analyse des grandes tendances des politiques éducatives observées au niveau européen et mondial mettent l'établissement au cœur des réformes, la culture étatique française aura certainement été un frein à cette évolution. Partout, l'établissement devient le «centre de gravité des systèmes éducatifs», ce qui pousse bien évidemment à une profonde évolution des rôles confiés aux personnels de direction. La priorité est au leadership pédagogique, qui fait référence à la capacité d'un chef d'établissement de conduire un processus de changement dans un projet collectif.

«Le pilotage pédagogique par les chefs d'établissement en France» a été ensuite le thème de l'intervention de Ghislaine Matringe, Inspectrice générale de l'Éducation nationale. A partir des années 90, dans toute l'Europe et en France, on voit apparaître l'exigence d'une gestion publique plus efficiente avec un contrôle plus rigoureux des dépenses. Prenant exemple sur la gestion du secteur privé, on parle d'un nouveau management public. Le vocabulaire du pilotage, du leadership s'inspire des modèles de l'entreprise. On considère que l'autonomie des établisse-



ments scolaires va de pair avec la responsabilisation croissante des acteurs. Dans plusieurs pays européens, on observe un mouvement de décentralisation politique des compétences vers les collectivités locales en même temps que l'on accroît l'autonomie des établissements. L'idée est que ces deux mouvements devraient renforcer l'efficacité de l'organisation scolaire, le caractère de proximité étant perçu comme la garantie d'une meilleure utilisation des fonds publics. Dans les années 2000, le mouvement vers l'autonomie scolaire s'accroît. Elle est clairement perçue comme un outil qui doit être mis au service de l'amélioration de la qualité de l'éducation. L'autonomie pédagogique doit être renforcée pour permettre une amélioration de la réussite scolaire, des acquis des élèves. On voit apparaître un intérêt renouvelé et un encouragement pour les expérimentations. C'est le niveau local qui est le plus à même de trouver ce qui convient pour ses élèves. On voit apparaître des notions comme l'efficacité, la performance, la nouvelle gouvernance, autant de concepts, il faut bien le reconnaître, assez étrangers à la culture traditionnelle des enseignants. En fait, il existe des marges d'autonomie plus ou moins importantes dans les établissements scolaires. Dans chaque établissement, les domaines dans lesquels les chefs d'établissement peuvent et doivent affirmer la qualité de leur pilotage pédagogique sont l'organisation pédagogique, la gestion des ressources humaines, le droit à l'expérimentation, le conseil pédagogique, le travail en équipe, le contrat d'objectifs.

### Mme Forsberg-Suède

Mme Forsberg, personnel de direction au collège Franska Skolan (école Française) de Stockholm en Suède, expose les différents leviers dont dispose le chef d'établissement pour améliorer les apprentissages de ses élèves. Il s'agit principalement d'intervenir en **management du personnel**, sur le **pilotage pédagogique** et sur la **gestion financière** dans une approche systémique.

*En Suède, les enseignants passent dans l'établissement au minimum 35h sur 45h d'obligation de service ce qui permet d'organiser facilement toutes les activités éducatives, des enseignements au suivi pédagogique en passant par le remplacement qui est obligatoire et la surveillance.*

Concernant **le premier point**, notre collègue suédoise insiste sur l'importance de la politique de gestion des ressources humaines :

Recrutement de qualité de personnels enseignants compétents dans leurs disciplines mais également capable de travailler en équipe et d'assumer toutes les tâches nécessaires à l'éducation des élèves, de la surveillance au dialogue avec les parents (compétences sociales).

Évaluation régulière au cours d'un entretien annuel de positionnement qui permet de faire le bilan d'activité et de proposer de nouvelles responsabilités.

Formation continue sur la didactique mais également sur tous les autres domaines de l'éducation en fonction des besoins du projet d'établissement.

Concernant **le second point**, l'établissement travaille dans un cadre national, là où se fixent les grandes lignes de la politique éducative et leurs objectifs ; ensuite les municipalités décident de l'organisation des activités éducatives et leur financement puis chaque établissement construit un véritable projet d'établissement avec l'ensemble de la communauté scolaire. Chaque projet définit une spécificité de l'école en fonction des publics accueillis et des formations complémentaires décidées. Par exemple l'établissement de Mme Forsberg s'est spécialisé dans l'étude du français.

**Les enseignants passent dans l'établissement au minimum 35h sur 45h d'obligation de service ce qui permet d'organiser facilement toutes les activités éducatives, des enseignements au suivi pédagogique en passant par le remplacement qui est obligatoire- et la surveillance.** D'ailleurs chaque élève qui rencontre des difficultés bénéficie d'un suivi individuel. Un service médico social est assuré dans les établissements.

Concernant **le dernier point**, l'établissement dispose d'un budget propre incluant la masse salariale. La scolarité de chaque élève est financée par sa municipalité d'origine en fonction d'un barème ; on voit donc bien l'importance d'attirer et de maintenir les élèves et donc de travailler particulièrement sur le projet et à sa communication aux familles.

«L'éducation des élèves est au cœur du projet de société suédoise qui a besoin de citoyens bien éduqués et responsables».

### M. Perello-Espagne

M. Perello dirige une cité scolaire à Mayorque. Il souligne la difficulté à diriger un établissement en Espagne. La Loi Organique d'éducation (3 mai 2006) définit le rôle des directeurs d'établissement : ils exécutent les décisions du conseil d'école et du conseil des professeurs qu'il préside, ce dernier étant le véritable organe de pilotage pédagogique de l'établissement. Le chef d'établissement est encore un enseignant, choisi par les représentants des communautés autonomes et par les membres

du conseil des professeurs des établissements auxquels ils postulent ; lors de sa sélection, il présente son projet de direction pour l'établissement qui doit plaire.

Il est à noter qu'une large majorité d'établissements ne trouve pas de candidat pour cette fonction (60% des établissements aux Baléares, 70% au Pays Basque, 50% en Catalogne) : beaucoup de responsabilités et peu de capacité à décider. Ils sont majoritairement nommés par l'administration qui essaie souvent de convaincre un professeur d'occuper ces fonctions. Sans statut, souvent tiraillé entre sa loyauté pour l'administration et son appartenance d'origine pour prendre des décisions difficiles et diriger dans la sérénité : il est choisi pour quatre ans, assisté par un adjoint parfois, un secrétaire et un responsable des études. «On dit souvent du directeur qu'il préside plus qu'il ne dirige».

**M. Zettelmier-Allemagne**, chargé de recherche au Centre International de Recherche sur l'Allemagne Contemporaine et professeur associé à l'université de Cergy. Depuis 3 ans, il pilote un programme d'échange et de visites entre chefs d'établissements d'un Land allemand et d'une Académie française

Ici aussi, le chef d'établissement reste un enseignant qui s'appuie sur les bonnes volontés des collègues pour assurer la gestion et l'administration de l'établissement.

Pas d'organe de gouvernance, pas d'autonomie budgétaire, pas de recrutement direct du personnel, le "primus inter pares" a cependant une forte légitimité pédagogique qui lui permet de visiter ses collègues et de les évaluer au cours d'entretiens individuels.

**Cependant les résultats catastrophiques des enquêtes PISA ont entraîné un certain nombre de bouleversements culturels comme l'introduction des démarches qualité, le profilage des postes d'enseignant et la nécessité d'un pilotage par le projet.**

### Chris Harrison-Angleterre

Les enquêtes internationales ont révélé une grande différence de performance entre les établissements anglais accentuant la fracture sociale. Si l'explication sociologique de l'origine des élèves fournit des éléments de réponse, on ne peut pas s'arrêter seulement à des constats.

Une nouvelle réforme éducative se profile avec toujours la même préoccupation d'améliorer les résultats des élèves pour assurer la cohésion sociale du pays. Cette réforme met l'accent sur la qualité du leadership du chef d'établissement dans et autour de l'établissement et en particulier sur sa capacité à améliorer l'enseignement et l'apprentissage dans son organisation.

### Des leaders dans la communauté

Au-delà de l'établissement, dans le nécessaire travail en réseau autour de l'élève et de sa famille, le chef d'établissement doit travailler avec les autres services publics. Il doit parvenir à impliquer toute la communauté autour de l'évaluation du service rendu par l'école en s'appuyant sur ses résultats. En particulier, il doit parvenir à mobiliser les enseignants pour améliorer les apprentissages des élèves, cœur du métier de l'école. Il recherchera des alliances avec d'autres institutions-bibliothèque, établissement scolaire pour accroître son efficacité dans un réseau de ressources

### Des leaders pédagogiques

Après les facteurs liés à l'enseignement et aux apprentissages, **le leadership est le second facteur contribuant à la performance des établissements**. Son impact sur la performance au sens large trouve son origine dans ses différentes modalités :

*Concernant la performance des apprentissages :*

Définir des objectifs adaptés aux publics,  
Fixer pour les élèves des exigences de progrès réalistes mais ambitieux tant au niveau des enseignants que chez les parents,  
Analyser finement et régulièrement les indicateurs pertinents de réussite et de progrès.

*Concernant la performance des enseignements :*

Construire un système partagé d'indicateur de la performance,  
Organiser la formation continue des enseignants non seulement dans les domaines disciplinaires mais également dans les autres domaines éducatifs,  
Mettre en place une organisation efficace, rationnelle et assurer le management des dispositifs et des personnes clef dans le pilotage pédagogique : **développer les capacités de ses collaborateurs permet d'accroître leur efficacité notamment dans les classes.**

### Enseigner et apprendre, le cœur de métier des établissements

Un enseignement de bon niveau et de qualité constante est de loin le facteur le plus important conduisant à la performance d'un établissement. Le recrutement et la formation des enseignants sont des enjeux importants dans une société de la connaissance. Des études ont montré que deux élèves d'école élémentaire de même performance scolaire initiale, d'un même milieu social, l'un bénéficiant d'un professeur jugé très efficace et l'autre d'un professeur jugé peu efficace parvenaient au bout de trois ans à obtenir des performances scolaires différant de 67%.

*Françoise Leblond,  
Jean-Luc Garcia*



**Patrick FOURNIÉ**  
Secrétaire national  
Proviseur, lycée Duhamel du  
Monceau, Pithiviers (Loiret)

**Seulement voilà, les cadres craquent parce qu'ils aiment leur travail et ne parviennent plus à lui donner du sens.**

# Lien social au travail

Quel type de management pour créer du collectif ?

*Nous analyserons dans cet article l'évolution des relations sociales dans l'entreprise et au sein de l'EN. En effet, une constante apparaît dans cette étude, la difficulté actuelle à créer du collectif et du bien-être commun dans les organisations, pourtant facteurs essentiels d'un travail de qualité. Pour nous, personnels de direction, cadres de l'EN, le management peut aider à faire évoluer les pratiques et l'identité professionnelles des enseignants. Cela dit, le fonctionnement encore très bureaucratique du système éducatif entre en conflit avec l'importation du management de l'entreprise.*

## Un constat.

En 2003<sup>1</sup>, 5% des salariés français étaient victimes d'accidents du travail nécessitant plus de 3 jours d'arrêt : c'est 40% de plus que la moyenne des pays de l'UE (à 15). 70% des salariés français déclarent travailler à un rythme élevé au moins 50% du temps contre 10% dans l'UE (à 15) !

La France connaît aujourd'hui le taux le plus élevé de mobilité d'une région à une autre depuis 50 ans. 15% des salariés formés (contre 9% des non formés) du secteur public ont changé de poste, de fonction, de statut ou de lieu de travail au cours des 12 derniers mois (13% et 8%) pour les cadres. Le harcèlement moral concerne 5% des salariés français, un chiffre également très élevé. Le suicide est la troisième cause de mortalité en France : 11000 cas et 160000 tentatives. Le nombre de 500 suicides par an liés au travail paraît largement sous-estimé. Le suicide représente malheureusement la pathologie la plus extrême du mal-être au travail : au-delà, c'est **l'ensemble des conditions de travail qui se dégradent** avec la croissance en particulier d'une **économie de service** : hausse du travail de nuit, du bruit, interruption continue dans l'exécution des tâches, travail sur écran, ... mais aussi avec l'essor de ce que l'on qualifie de **productivisme réactif** dans la littérature managériale. Nous en reparlerons par la suite.

Le **contexte économique et social** importe beaucoup. En effet, le pouvoir d'achat stagne ou augmente peu. Le chômage reste à des niveaux toujours importants tout comme les déficits publics. Simultanément, les impôts diminuent pour les plus aisés et les rémunérations des hauts dirigeants s'envolent. Conditions réunies pour accroître encore un peu plus le fossé entre le peuple et l'élite.

## Une explication ?

La pression de la hiérarchie et des clients ne peut pas tout expliquer. Il s'agit d'un mouvement plus profond de reflux au cours des

années 90 de la tendance continue d'amélioration des conditions de travail d'après-guerre. Le management et la gestion des ressources humaines sont parties prenantes de ce mouvement.

Ce productivisme réactif se caractérise par une organisation flexible et innovante (rotation des postes, flux tendus, évaluation permanente, responsabilisation), développement de la sous-traitance, diminution des lignes hiérarchiques, augmentation des normes de qualité et du poids de l'informatique de gestion.

10% des salariés travaillent toujours à la chaîne, 2 ouvriers sur 3 sont exposés aux risques et à la pénibilité, 11% des femmes et 15% des hommes souffrent de troubles musculo-squelettiques. Les contraintes organisationnelles (mode d'action dans l'urgence) accroissent la charge mentale en exigeant une totale disponibilité du cerveau de façon continue dans l'exercice des tâches. C'est le règne des méthodes d'optimisation des phases de travail : il faut toujours être à 110% ! **Et le tout contrôlé pour ne pas dire surveillé par «l'informatique», puissant vecteur de centralisation des informations et des décisions.** La pénibilité et l'intensité du travail se sont accrues, les salariés ayant de plus en plus le sentiment d'être devenus des variables d'ajustement.

Surtout que la finance a pris le pas dans les organisations en exigeant des procédures plus fines de contrôle de l'efficacité. Il en a découlé une plus forte pression psychologique individuelle diminuant de fait le poids du collectif et la séparation vie professionnelle-vie privée. Le tout fragilisant ainsi l'individu car cela l'isole.

**Cela dit, le mal être dans l'entreprise ne vient pas de ce que l'économique emporte sur le social mais de l'incapacité des dirigeants à reconnaître l'investissement des salariés et leur engagement collectif.**

Nous verrons que nous rencontrons la même difficulté dans les établissements scolaires avec des enseignants qui vivent de profonds bouleversements alors que le cadre légal de

leur métier évolue peu.

Dans les entreprises, les salariés ont beaucoup donné depuis 20 ans pour leur modernisation : ils demandent aujourd'hui une pause. Enfin, il s'est développé une moindre tolérance pour les moins productifs et l'échec de façon générale. Il n'y a plus de place dans l'entreprise pour les plus faibles : il faut des gagnants ! Cela ne favorise pas ceux qui ont peur de l'échec.

## Le retard français.

Ces mutations du management ont pénétré tous les pays, or seule la France connaît cette aggravation des conditions de travail avec une telle ampleur. Nous avons 10 ans de retard en matière de prévention des risques sociaux.

Les pays nordiques vivent même une amélioration, c'est-à-dire un retournement de tendance, avec en particulier la prise en compte de la responsabilité sociale de l'entreprise. Les pays anglo-saxons, plus pragmatiques, essayent de minimiser les coûts de l'absentéisme et des maladies professionnelles sur la productivité.

**Le problème de la France réside plutôt dans les défaillances du compromis collectif** : nous n'arrivons pas à choisir entre les vertus et les inconvénients des différents modèles, entre flexibilité, protection, indemnisation et salaire minimum. Si bien que nous cumulons les inconvénients et non les avantages d'un non-choix : plus de chômage, plus d'inégalités de salaires, moins d'emplois créés, plus d'impôts,...

Ainsi, la régulation des politiques publiques est devenue de plus en plus inadaptée à l'environnement économique et social et nos élites peinent à agir efficacement sur cette réalité.

Surtout que la formation des dirigeants ne les incite pas à la prise de recul et à la modestie. Souvent brillants élèves et étudiants, l'Ecole leur a délivré un passeport pour l'élite à 18 ans, difficilement compatible avec la remise en question et l'apprentissage par l'expérience et le terrain. Culture élitiste confortée encore récemment par ce qu'il était de bon ton d'appeler les mérites du management par le stress ; bien plus favorable à la flexibilité, l'adaptabilité, la mobilité par rapport à la résistance au changement du terrain ! Seulement voilà, les cadres craquent parce qu'ils aiment leur travail et ne parviennent plus à lui donner du sens. De plus, le renouvellement des dirigeants et de leur management s'effectue très lentement.

## La fatigue des cadres<sup>2</sup>.

L'irruption du chômage chez les cadres dans les années 90 les a éloignés du saut à l'élastique des années 80, condition d'accès au statut de «jeune cadre dynamique» ! Aujourd'hui, leur identité se transforme. L'attachement à l'entreprise a diminué (ils ont compris !) et la différence de statut avec les autres salariés s'est amenuisée sauf avec les dirigeants : en effet, 87% des cadres ne s'estiment pas associés aux choix de leur entreprise<sup>3</sup>. Enfin, ils sont plus syndiqués que les ouvriers !

Les cadres fatiguent d'être toujours en première ligne, soumis aux pressions du terrain (les clients) et des actionnaires à travers les reconstitutions de capital.

D'où, sans aller jusqu'à la rébellion, une certaine forme de résistance passive<sup>4</sup> s'installe, associée à un repli sur la vie privée.

La recherche de la satisfaction individuelle passe-t-elle alors par un accroissement du revenu ? L'augmentation de salaire peut-elle motiver toute une carrière ?

## La course insensée au gain.

A la question<sup>5</sup> *"seriez-vous plus heureux si vous étiez plus riche ?"*, Daniel Kahneman, Prix Nobel d'économie en 2002, et quatre de ses collègues du Centre d'études de politique économique (CEPS) de l'université Princeton répondent par la négative. *"Quand on pose cette question de façon isolée, les gens en exagèrent l'importance. Ils pensent qu'ils seront plus heureux s'ils gagnent mieux leur vie. Mais il s'agit d'une illusion d'optique"*, affirment les auteurs.

Une illusion, certes, mais pas pour tout le monde. Car les conclusions des auteurs ne valent que pour les ménages de la "classe moyenne" qui gagnent plus de 50 000 dollars (37 000 euros) par an. Pour eux, un surplus de revenu ne se traduit que très faiblement en mieux-être. En dessous du seuil de 50 000 dollars, accroissement de salaire et satisfaction semblent en revanche aller de pair.

Pour expliquer leurs conclusions, les économistes américains soulignent que ce n'est pas la valeur absolue du revenu qui rend heureux ou malheureux, mais plutôt l'écart avec les voisins.

L'OCDE tire des conclusions similaires dans son Panorama de la société : **"Le bien-être des gens dépend en large mesure de la situation de la collectivité dont ils font partie et de leurs relations avec cette collectivité"**.

La course au gain devient donc sans fin et ne peut donner du sens à une vie car le bonheur lié à un surplus de rémunération n'existe durablement que si le salaire des autres n'augmentent pas ou moins que le mien ! *«Je suis heureux non parce que je gagne de l'argent mais parce que j'en gagne plus que mes voisins»* ! L'on mesure bien alors que le collectif et la solidarité ne peuvent émerger dans un tel contexte.

## Quel management de l'entreprise ?

Il repose aujourd'hui sur une réflexion sur l'organisation du travail, les politiques de promotion et de mobilité, une gestion des ressources humaines au plus près du salarié (c'est un enseignement important pour l'EN), un bon fonctionnement de la médecine du travail et du CHS<sup>6</sup>.

**Le management doit alors répondre à la question suivante : comment résoudre la contradiction entre le besoin d'implication des personnes et leur démotivation croissante ? Deux pistes de travail : la rémunération et le compromis entre la mobilité économique et la protection du salarié.**

Le problème français réside dans des traditions centralisatrices et méritocratiques qui empêchent l'émergence de véritables délégations, de politiques de formation continue, de développement personnel et in fine d'un collectif d'individus travaillant dans une même direction.

A titre d'exemple<sup>7</sup>, en 2005, 36,7% des salariés français pensaient pouvoir obtenir de l'aide de leurs supérieurs hiérarchiques et 50,8% de leurs collègues. C'est un des taux les plus bas de l'UE ! 87,4% et 72,2% respectivement au Danemark ! La défiance s'est profondément installée sur les lieux de travail.

Plus globalement, il s'agit de penser le bien commun et le bonheur collectif afin d'éviter le refuge dans la satisfaction

individuelle inévitablement infructueuse et surtout bien souvent au dépens d'autrui (comme nous l'avons vu précédemment).

Ainsi, la dégradation des conditions de travail des cadres pèse plus en France que dans les autres pays de l'OCDE. Le développement du management moderne ne peut pas se concevoir sans simultanément donner la possibilité à l'individu d'envisager sereinement son avenir et sans penser le bien commun dans une société globalisée.

In fine, les entreprises aujourd'hui peinent à créer du collectif.

## Quels enseignements pour l'EN ? Crise de la motivation au travail ou crise de la capacité à travailler ensemble ?

Cette question apparaît essentielle dans le contexte actuel de stigmatisation des personnes sans emploi, de celles qui s'investissent peu... Les relations au travail ne seraient pas bonnes parce que les salariés français ne seraient pas motivés ! L'EN ne fonctionnerait pas bien parce que les personnels ne seraient pas motivés ; idem avec les élèves,...

Mais, le problème réside moins dans le manque d'envie de travailler des salariés français que dans la difficulté quotidienne à travailler avec les autres salariés. Nous reprenons ici la thèse extrêmement riche de Thomas Philippon<sup>8</sup> : **les français et les enseignants ne sont pas assoiffés de RTT et de vacances mais vivent très mal les relations sociales au travail d'où des comportements de fuite, de non participation, de rébellion et in fine de défiance.**

Historiquement, l'organisation bureaucratique résout justement les problèmes créés par cette défiance en définissant minutieusement les tâches et les statuts «de manière que chacun puisse se soustraire à l'arbitraire de l'autre (p 43)». Toujours cette guerre de positions ou de tranchées.

L'insatisfaction provient alors d'un manque évident de liberté de décision surtout que le chef reste par nature suspect ! On ne peut pas sortir de ce face à face stérilisant et ce d'autant plus que toute tentative de promotion est interprétée comme du favoritisme ou de la trahison. Les élèves brocardent vite dans une classe le «fayot», le «lèche-cul» ; les professeurs, c'est un peu pareil !

«De l'autre côté», les managers apprécieraient le fonctionnement hiérarchique et le prestige statutaire. Ce dirigisme de l'Etat très descendant associé au corporatisme des personnels «s'auto-entretient» et constitue un véritable cercle vicieux.

**Pour le dire autrement, nous connaissons dans l'EN, un «auto-renforcement» entre un discours collectif négatif des enseignants associé à une défense des acquis et du statu quo et une attitude directive et abrupte du politique et de l'encadrement. Cela se traduit dans les établissements par de la défiance et de la démotivation.**

Deux éléments à long terme permettent de

## rompre ce cercle : la délégation d'autorité et le renouvellement des dirigeants.

Faut-il être néanmoins pessimiste comme l'était déjà Alexis de Tocqueville en relevant pour la France «des contradictions d'une nation plus capable de génie que de bon sens, indocile par tempérament et s'accommodant mieux toutefois de l'emprise arbitraire d'un prince que du gouvernement régulier et libre des principaux citoyens». Le changement doit-il être violent et brutal ?

**On peut faire autrement, mais des traits culturels empêchent l'émergence de ce nouveau type de relations sociales. L'héroïsme de l'action et la victoire par KO ne favorisent pas un nouveau mode de relations fait d'écoute, de respect de l'autre, de partage de valeurs,...**

Cela dit, quand il existe ou émerge une culture ou un esprit d'établissement, les discours se contextualisent plus facilement et les positions idéologiques s'affaiblissent.

## Comment alors envisager le travail entre les enseignants et les personnels de direction ?

Comme l'écrit Frédéric Reiss, député, dans l'avis n°1199 au nom de la Commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur le Projet de Loi de Finance pour 2009, présenté en octobre 2008, il ne faudrait pas que la relation «personnels de direction – enseignant» relève davantage «de la cohabitation subie que de la collaboration fructueuse au service des élèves».

Ces rapports relèvent-ils d'une simple question de management liée à une incompréhension professionnelle ou bien existe-t-il un désaccord plus profond lié à des rapports au monde professionnel et à la société radicalement étrangers<sup>9</sup> ?

Jean-Pierre Obin montre que l'exercice quotidien des métiers d'enseignant et de personnel de direction s'inscrit dans des rapports opposés, voire inconciliables au temps et à l'espace scolaire, au savoir et à l'autorité, et enfin à la société dans sa globalité. Cela signifie qu'il ne s'agit pas uniquement d'une question de management.

	Temps	Espace	Savoir	Autorité	Société
<b>Enseignant</b>	Cyclique Rythme de la cloche	- Clos de la classe - Reste inconnu	Exclusivement universitaire et donc disciplinaire	Morale dans la transmission, la bienveillance et la responsabilité	Entre-soi, esprit de corps et individualise Mais aussi conservateurs du monde
<b>Personnel de direction</b>	Linéaire Conflits quotidiens de temporalités : Passé, présent et urgent, à venir et à prévoir	Sentiment de possession de l'établissement	Acquis sur le terrain !	Institutionnelle, légale et politique (capacité à conjuguer 2 exigences en tension)	Cadre fonctionnaire d'Etat au service du public

**Les enseignants constituent-ils alors un îlot d'archaïsme à réduire ou un pôle de résistance face à une société sans boussole ? Les enseignants sont-ils devenus les paysans d'antan, gardiens de valeurs immuables ?**

Inévitablement, un peu des deux et Jean-Pierre Obin conclut en faisant peser sur les personnels de direction le poids du changement puisqu'«on peut difficilement demander à un enseignant de se mettre à la place d'un chef ou d'un adjoint,

pour en quelque sorte l'appréhender de l'intérieur. En revanche, on doit demander aux personnels de direction d'être capables de la démarche inverse, en gardant vive la mémoire de ce qu'ils ont été ; justement parce qu'ils ne le sont plus.

De l'empathie, du respect et des valeurs partagées permettront d'avancer ensemble dans un établissement et éviteront des conflits inéluctables car ils reposent sur des rapports au monde inconciliables.

Cela dit, les rapports au temps, au savoir et à la société peuvent aussi évoluer pour les enseignants et entrer dans une zone de conciliation possible avec les personnels de direction. Il est tout de même un peu facile de figer les positions des uns en exigeant des autres qu'ils les comprennent et fassent tous les efforts en conséquence.

Ces propagateurs du savoir peuvent aussi s'adapter tout en demeurant des messagers du passé au futur. L'essentiel est bien de s'entendre sur la finalité de la démarche. Si le personnel de direction ne peut pas seul faire évoluer ces rapports opposés, un management éclairé peut aider à une évolution effectivement bien plus profonde d'une identité professionnelle. Cela passe peut-être par la double reconnaissance, d'une part de notre compétence pédagogique de la part des enseignants et d'autre part, de l'investissement des enseignants dans l'établissement par les personnels de direction.

## Les deux écueils du management dans l'EN.

### Le «pas de vague».

Le rôle des dirigeants est essentiel dans la conduite du changement et peut être pourtant un facteur important d'immobilisme. En effet, aucun n'a intérêt à générer un incident en prenant des risques en voulant changer les choses : la carrière du fonctionnaire pourrait en pâtir car la hiérarchie apprécie peu l'agitation dans les établissements sauf quand il s'agit d'innovations intéressantes dont elle pourra s'enorgueillir !

D'où, beaucoup de propos et peu d'actions ; l'organisation est alors instrumentalisée : la rhétorique, la conceptualisation et l'abstraction l'emportent, la réalisation et la mise en œuvre peu populaires attendront.

In fine, ce fonctionnement contente un maximum de personnes puisqu'il recouvre parfaitement la logique bureaucratique de la guerre de positions : il est tellement dangereux de bouger quelque chose que rien ne bouge !

Cela dit, on peut se demander parfois pourquoi faire évoluer les choses quand les résultats sont déjà élevés !

### L'autoritarisme.

Le changement est décrété et produit de la résistance passive ou active, de la défense des acquis ou un repli sur le corporatisme. Le pourquoi n'a pas été explicité, n'est pas clair et inavoué ou justement parfaitement limpide et rejeté.

C'est justement la difficulté avec les enseignants, population diplômée et habituée à lire entre les lignes. Si vous cachez les enjeux, ils vous soupçonnent et ne font pas. Si vous leur dites, ils ne font pas parce qu'ils ne sont pas d'accord !

Dans les deux cas, ils ne font pas ! Pas simple ...

L'autoritarisme constitue actuellement un danger pour les personnels de direction car pressés de toutes parts, ils peuvent jouer des galons et devenir sourds et intransigeants pour obtenir ce qu'ils souhaitent. **Si les personnels de direction deviennent les pivots du système éducatif, c'est plus par leur capacité d'entraînement et moins par leur fonctionnement à la hussarde !**

### Conclusion.

Ainsi, les deux types de management présentés ci-dessus, celui de l'entreprise, plus réactif et celui de l'EN plus bureaucratique, incitent peu au travail en équipe, porteur de sens collectif.

**Nous pouvons alors dresser un parallèle entre le manque de temps des cadres dans l'entreprise et le temps trop court des enseignants dans l'établissement scolaire :** d'un côté, la pression financière, des clients, de la législation du travail, ... exigerait de prendre plus de temps pour faire les choses, de l'autre, la pression des élèves, des familles, de l'institution, ... sollicite plus les enseignants sur leur lieu de travail.

Or, il est difficilement possible de créer des relations de confiance entre des individus qui ne se voient pas suffisamment. **En ce qui concerne l'EN, il devient alors nécessaire que les enseignants passent plus de temps dans les établissements avant tout pour créer du lien.** Et, pour créer du lien entre les élèves et les adultes et entre les adultes eux-mêmes, il faut s'engager et cela prend du temps : la confiance, ce puissant lubrificateur des relations sociales, n'émerge qu'avec de l'engagement personnel et du temps.

Cela dit, les personnels, de par l'absence d'une vraie formation, ne souhaitent peut-être pas s'investir dans une institution, l'EN, dont ils perçoivent mal les missions (ou trop bien !) et leurs emplois du temps contraints personnellement les éloignent des besoins des élèves et des attentes des familles. Apprend-on vraiment aux lauréats des concours

de recrutement ce qu'est le métier d'enseignant, élément d'une équipe rendant compte à son chef ?

**Il y a à apprendre à se connaître, à échanger et à s'engager ; cela prend du temps pour tisser des relations de confiance et il en faut parfois bien peu pour les briser.**

**Soyons optimistes cependant et faisons ensemble avec les enseignants de nos établissements le pari de l'intelligence !**

1. Philippe Ashkenazy, *Les désordres du travail, La république des idées, Le seuil, 2004.*
2. *La fatigue des élites, François Dupuy, La république des idées.*
3. *Enquête CFDT-CGC, 2004. Quel divorce entre les cadres dirigeants et les cadres de terrain !*
4. *Lire le fameux «Bonjour paresse» de Corinne Meier ! Beau succès de librairie !*
5. *L'argent ne fait pas le bonheur, par Annie Kahn, article paru dans l'édition du Monde du 22 mai 2007.*
6. *Comité Hygiène et Sécurité.*
7. *Alternatives Economiques, n°285, novembre 2009, p40.*
8. *Le capitalisme d'héritiers, La république des idées, juin 2007.*
9. *Point extrait d'une conférence donnée par Jean-Pierre Obin, IGEN, à l'ESEN le 3 mars 2008.*
10. *Faire des économies !*



✓ L'Académie de Poitiers compte une population de 1 705 347 habitants sur 4 départements : **Charente, Charente Maritime, Deux Sèvres et Vienne**. Très étendue, 220 km entre Loudun au nord et Mirambeau au sud, elle garde un aspect rural assez marqué.

✓ La **population scolaire** est composée de :  
 - 77 923 collégiens (65462 dans le public) dans 160 collèges publics et 44 privés  
 - 38 799 lycéens (33742 dans le public) et 15640 lycéens professionnels (12754 dans le public) dans 79 lycées ou Lycées professionnels publics et 15 privés  
 - 696 élèves en EREA public et 385 en CIPPA public

✓ **Une spécificité** : il y a dans l'académie un lycée expérimental situé sur l'île d'Oléron (Charente maritime)

Le **LEPMO** (lycée expérimental pédagogique maritime en Oléron) est un des 4 lycées autogérés en France.

**Ses objectifs** : préparer autrement le bac (re)donner l'envie d'apprendre

**Pour qui** : pour des jeunes en rupture avec le système scolaire classique, recrutement national.

**Les formations** : de la seconde de détermination à la terminale L, ES, S avec des projets autour du nautisme et des pratiques artistiques.

✓ 29 unités de formation par apprentissage réparties sur les 4 départements, 38 diplômes préparés et 80% des apprentis embauchés à l'issue de l'apprentissage

✓ 5 GRETA et 171 établissements adhérents

Une académie rurale avec une influence assez forte du privé dans les Deux Sèvres (proche de la Vendée) et dans une moindre mesure dans la Vienne.

✓ Deux villes importantes : **POITIERS**, ville universitaire dont le rapport nombre d'étudiants/population est un des plus élevé de France, **LA ROCHELLE**, sur l'atlantique, qui compte aussi quelques facultés.

Lieu de passage entre Paris, Bordeaux et l'Espagne, l'académie est tournée vers 2 pôles distincts :

**POITIERS** : le site du Futuroscope tourné vers le développement des nouvelles technologies de communication et de formation (ESEN et CNED)

**LA ROCHELLE** : résolument tournée vers la mer (l'agrandissement du port de plaisance en fera le plus grand en Europe) et le tourisme (avec ses 2 îles Ré et Oléron sans oublier Royan)



Danielle PERTUS  
 Secrétaire Académique  
 Provisoire  
 Lycée Lycée Emile Combes  
 9, rue des Cordeliers  
 17800 PONS  
 Tél : 05.46.91.86.00  
 danielle.pertus@ac-poitiers.fr

**BIENVENUE  
 DANS L'ACADEMIE  
 DE POITIERS**

# iD LES ÉLUS EN C.A.P.A.

ACADEMIE	NOMS	ADRESSE	TELEPHONE	MEL
AIX - MARSEILLE	Martine NIGITA	LP Blaise Pascal 49, Traverse Capron 13012 MARSEILLE	04 91 18 03 40	mnigita@aol.com
	Nicole DEVASSINE	Collège Barbara Hendricks 226, rue du Limousin BP 190 84100 ORANGE	04 90 11 18 00	nidevine@aol.com
AMIENS	Philippe KOSZYK	Lycée Condorcet Rond point Joliot Curie 02100 SAINT QUENTIN	03 23 08 44 44	philippe.koszyk@ac-amiens.fr
	Hervé LOUVET	LP Roberval 10, rue des Grez 60607 BREUIL LE VERT	03 44 50 84 00	herve.louvet@ac-amiens.fr
BESANCON	Marie-Christine THUILLIER	Lycée Pergaud 93, Bd Blum BP 979 25200 BESANCON CEDEX	03 81 54 77 77	m.christin.thuillier@ac-besancon.fr
BORDEAUX	Philippe MARY	Lycée des Métiers de l'automobile rue Frédéric Estève 40000 MONT DE MARSAN	05 58 05 50 80	philippemary6@gmail.com
	Monique WARMAN	Lycée des Métiers Porte du Lot route d'Aiguillon 47320 CLAIRAC	05 53 84 21 61	monique.warman@gmail.com
CLERMONT-FD	Christophe DEHAUDT	Collège Anna Garcin-Mayade allée des Ecoles 63230 PONTGIBAUD	04 73 88 70 55	christophe.dehautd@wanadoo.fr
	Régis VIVIER	Collège François Villon Le Bourg 63520 SAINT DIER D' AUVERGNE	04 73 70 81 89	regis.vivier@wanadoo.fr
DIJON	Frédéric SCHERRER	Collège Le Petit Prétan rue Léocadie Cysz 71640 GIVRY	03 85 44 33 64	frederic.scherrer@ac-dijon.fr
	Martine JOLIVOT-THOMASSIN	Collège Gaston Bachelard 2, rue du Tire-Pesseau 21000 DIJON	03 80 41 45 02	martine.thomassin@ac-dijon.fr
GRENOBLE	Anne DAVIE	Collège Marcel Chene 669, avenue de Chartreuse BP 47 38530 PONTCHARRA	04 76 97 34 88	anne.davie@ac-grenoble.fr
GUADELOUPE	Firmine GUAYROSO	Collège Eugène Yssap Valette 97180 SAINTE ANNE	05 90 88 97 15	rguayroso@hotmail.com
	Max NICOLAS	Collège Courbaril rue Baudot 97116 POINTE NOIRE	05 90 25 02 09	ma.nicolas2@wanadoo.fr
	Jean ALICE	Lycée Baimbridge Bd des Héros BP 17 97159 POINTE A PITRE CEDEX	05 90 93 79 99	jeanalice@wanadoo.fr
	Eveline ALEXIS-SEYMOUR	Collège Fernand Balin rue des Ecoles 97121 ANSE BERTRAND	05 90 22 11 14	eve.seb@wanadoo.fr
	Erick DOMICHARD	LP du Lamentin BP 1 BLACHON 97129 LAMENTIN	05 90 25 42 44	erick.domichard@wanadoo.fr
GUYANE	Lilyane MARKOUR	Collège Auxence Contout Bd de la République BP 5016 97305 CAYENNE CEDEX	05 94 29 39 00	markourlilyane@hotmail.com
	Louis-Felix WILLIAM	LP Jean-Marie Michotte Bd de la République 97300 CAYENNE	05 94 28 11 11	l-f.william@wanadoo.fr
LILLE	Anne BLOUIN	Lycée Sophie Berthelot 224, Bd Gambetta BP 309 62104 CALAIS CEDEX	03 21 19 77 77	anneblouin.id@orange.fr
	Jean-Michel OOGHE	Collège André Streinger avenue du 4 septembre 59500 DOUAI	03 27 87 48 84	jean-michel.ooghe@ac-lille.fr
LIMOGES	Marie-Line TROUVE	LP Mas-Jambost 7 allée du Maréchal Fayolle 87065 LIMOGES	05 55 01 41 17	marie-line.trouve@ac-limoges.fr
	Thierry CHAZARIN	Collège Jean Moulin 3, rue François Mauriac 19316 BRIVE CEDEX	05 55 87 15 41	thierry.chazarin@ac-limoges.fr
LYON	Michel BASTRENTA	Lycée A. de St Exupéry 82, rue Hénon 69004 LYON	04 72 10 91 91	michel.bastrenta@ac-lyon.fr
	Marie-Hélène VACHER	Collège L. Comas rue du Collège 01330 VILLARS les DOMBES	04 74 98 00 32	marie-helene.vacher@ac-lyon.fr
	Martine CHEVALIER-QUEYRON	Collège Jean de Verrazane 5, Place Ferber 69009 LYON	04 72 53 70 40	martine.chevallier@ac-lyon.fr
	Moncef M'HAOUËCH	LP Alfred de Musset 128, rue de la Poudrette 69100 VILLEURBANNE	04 78 26 93 45	proviseur.0690107s@ac-lyon.fr
MARTINIQUE	Claude DAVIDAS	Lycée Montgerald quartier Montgerald 97290 LE MARIN	05 96 74 94 00	claudedavidas@ac-martinique.fr
	Maryse MARIO	LPO Joseph Zobel Quartier Thoreille BP 38 97215 RIVIERE SALEE	05 96 68 25 84	maryse.mario@ac-martinique.fr
	Raymond ALGER	Collège Terres-Sainville 11, Place Abbé Grégoire 97200 FORT de France	05 96 70 28 82	ralger@ac-martinique.fr
	Chantal DAUX	Lycée de Bellevue rue M.T Gertrude BP 637 97200 FORT de France	05 96 61 50 14	chantal.daux@ac-martinique.fr
	Michel MARVILLE	Collège Euzane Palcy Quartier La Fraicheur 97213 LE GROS MORNE	05 96 67 56 07	michel.marville@ac-martinique.fr
	Raymonde LESEL	Collège Roger Castandet BP 348 97200 FORT de France	05 96 71 91 58	raymonde.lesel@ac-martinique.fr
MONTPELLIER	Martine LEROY	Collège Jean Moulin 41, Place Jean Moulin 66000 PERPIGNAN	04 68 50 14 05	martine.leroy@ac-montpellier.fr
	Gisèle FRILOUD	Collège Croix d'Argent 361, rue de l'Arnel 34070 MONTPELLIER	04 67 42 94 15	gisele.frioud@ac-montpellier.fr
NANCY-METZ	Michel MANGENOT	Lycée Hélène Boucher 55, Bd Foch 57100 THIONVILLE	03 82 53 21 88	mangenot.mic@voila.fr
	Martine CARRE	Collège Jules Ferry 5, avenue de la République 54154 BRIEY	03 82 46 09 85	m.carre@ac-nancy-metz.fr
NICE	Nicolas CERAMI	Lycée du Parc Impérial 2, avenue Paul Arene 06050 NICE CEDEX 1	04 92 15 24 62	nicolascerami@aol.com
	Françoise CHARENTON	Collège Gérard Philippe 1, avenue Alfred de Vigny 06150 CANNES la BOCCA	04 93 90 50 50	fcharenton@ac-nice.fr
PARIS	Laurent SCORDINO	Lycée Paul Bert 7, rue Huyghens 75014 PARIS	01 43 20 32 64	laurent.scordino-mazanec@ac-paris.fr
	Annick BOUVIER	Lycée Claude Bernard 1, avenue du Parc des Princes 75016 PARIS	01 46 51 47 89	annick.bouvier@ac-paris.fr
POITIERS	Philippe DONATIEN	Collège Puységrier rue de l'Égalité 16470 SAINT MICHEL	05 45 91 42 86	philippe.donatien@orange.fr
	Patrick RENNESSON	Lycée Cordouan rue H. Dunant BP 210 17205 ROYAN CEDEX	05 46 23 51 70	patrick-jacques.rennesson@ac-poitiers.fr
RÉUNION	Michel MONGELLAZ	Lycée Hôtelier La Renaissance 97460 SAINT PAUL	02 62 55 43 00	michel.mongellaz@laposte.net
	Marie-Andrée NEMOZ	Collège Terrain Fayard 1395 Chemin du Centre 97440 SAINT-ANDRE	02 62 58 83 83	mathilde.nemoz@laposte.net
	Françoise HOARAU-CALTEAU	Collège A. Cadet 85, rue du Stade BP 23 97425 LES AVIRONS	02 62 38 03 95	theobald.hoarau@orange.fr
	Valérie YVERGNIAUX	Collège du Chaudron 1, rue Bridet BP 286 97494 SAINTE CLOTILDE CEDEX	02 62 28 45 19	valerie.yvergniaux@wanadoo.fr
ROUEN	Franck ANTRACCOLI	Lycée Porte Océane 44, rue Emile Zola 76600 LE HAVRE	02 35 21 30 08	franck.antraccoli@ac-rouen.fr
	Nathalie SEIGLE	Collège Marcel Marceron 80, rue Saint Pierre 27290 MONTFORT sur RISLE	02 32 56 14 55	nathalie.seigle@ac-rouen.fr
	Didier LAFFEACH	Collège Hector Malot rue H. Malot 76240 LE MESNIL ESNARD	02 35 80 08 66	didier.laffeach@ac-rouen.fr
	Pascal CLEMENT	Collège J.Y. Cousteau rue des Champs 76320 CAUDEBEC les ELBEUF	02 35 77 00 00	pascal.clement@ac-rouen.fr
STRASBOURG	Philippe BOUCHET	Collège André Malraux 4, rue des Jardins 67610 LA WANTZENAU	03 88 96 63 33	philippe.bouchet@ac-strasbourg.fr
	Dominique GLATH	Collège Paul Emile Victor 2, rue du Cerf BP 21023 67451 MUNDOLSHEIM	03 88 20 32 43	dominiqueglath@yahoo.fr
	Corinne CLAD	Collège Rémy Faesch 7, Place Joffre 68800 THANN	03 89 37 91 06	corinne.clad@netcourrier.com
	Annie WEIMER	Collège Poincaré 17, rue Poincaré 67700 SAVERNE	03 88 91 16 12	annie.weimer@gmail.com
TOULOUSE	Joëlle MARIÉS-ECAROT	Collège Jean Moulin 7, avenue des Ecoles Jules Julien 31400 TOULOUSE	05 34 31 91 50	jecarot@ac-toulouse.fr
	Christophe RIFFAULT	Collège de Fontenilles Parc de Genibat 31470 FONTENILLES	05 62 20 77 80	c.a.riffault@wanadoo.fr
VERSAILLES	Katia BLAS	Lycée Richelieu 64, rue G. Sand 92500 RUEIL MALMAISON	01 58 83 20 10	katia.blas@ac-versailles.fr
	Loïc TOUSSAINT de QUIEVRECOURT	Lycée Hoche 73, avenue de Saint Cloud 78000 VERSAILLES	01 39 02 79 97	loictoussaint@hotmail.com

# ADHÉSION 2009-2010

## Syndicat Indépendant des Personnels de Direction de l'Éducation Nationale

A renvoyer au siège national, 10, rue des Bluets - 75011 Paris, accompagnée de votre chèque libellé à l'ordre d'iD



**ACADÉMIE :** \_\_\_\_\_ (de résidence  ou de dernier poste  pour les retraités et C.F.A.)

Mme  Mlle  M. **Nom** \_\_\_\_\_ **Prénom** \_\_\_\_\_

**Date de naissance :** \_\_\_\_\_ Nouvel (le) adhérent (e)  OUI  NON

**Situation administrative :**  Titulaire  Stagiaire  Faisant fonction  Retraité  C.F.A.

**Classe :**  2<sup>ème</sup>  1<sup>ère</sup>  Hors **Échelon :** \_\_\_\_\_ **Fonction :**  Chef  Adjoint(e)

**Établissement :**  Lycée  Lycée prof.  Collège  S.E.G.P.A.  E.R.E.A.

**Catégorie :**  1<sup>ère</sup>  2<sup>ème</sup>  3<sup>ème</sup>  4<sup>ème</sup>  5<sup>ème</sup>

**Date d'arrivée dans l'établissement actuel :** \_\_\_\_\_

### ADRESSE ÉTABLISSEMENT

Nom\* : \_\_\_\_\_

Numéro Rue : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Code postal : \_\_\_\_\_

Ville : \_\_\_\_\_

Tél.Étab. : \_\_\_\_\_ Fax : \_\_\_\_\_

Ligne directe : \_\_\_\_\_

### ADRESSE PERSONNELLE

Adresse : \_\_\_\_\_

Code postal : \_\_\_\_\_

Ville : \_\_\_\_\_

Tél. domicile : \_\_\_\_\_

Tél. portable : \_\_\_\_\_

(préciser si le n° est sur liste rouge)

**E-mail personnel :** \_\_\_\_\_ (pour recevoir informations syndicales & résultats des promotions /mutations)

### COTISATION

**Montant de la cotisation**  
(voir ci-dessous)

\_\_\_\_\_ €

### RÈGLEMENT

#### Chèque

Vous pouvez établir **2 chèques**,  
l'un sera prélevé dès réception,  
l'autre le .....

#### Prélèvement

Remplir la demande et l'autorisation de prélèvement et joindre  
**obligatoirement un RIP ou RIB.**

Premier prélèvement le .....

Deuxième prélèvement le .....

**Date et signature de l'adhérent :**

### MONTANT DES COTISATIONS (INM + BI)

#### ACTIFS

**INDICE < 650 = 138 € INDICE entre 651 et 750 = 164 € INDICE entre 751 et 850 = 188 €**

**INDICE entre 851 et 1000 = 221 € INDICE > 1000 = 230 €**

**Stagiaires 1<sup>ère</sup> année = 98 € (de juin 2009 à juin 2010) FAISANT FONCTION = 98 €**

#### Retraités et C.F.A.

**INDICE < 750 = 71 € INDICE > 750 = 96 €**

N.B. : nous vous demandons de bien vouloir nous informer par tous moyens à votre convenance des modifications d'adresse et d'e-mail qui pourraient intervenir au cours de l'année.

10 rue des Bluets - 75011 PARIS  
Tél. : 01 43 71 94 90 Fax : 01 43 71 94 95 E-mail : ietd@ietd.com

# DEMANDE DE PRÉLÈVEMENT\*



## Syndicat Indépendant des Personnels de Direction de l'Éducation Nationale

La présente demande est valable jusqu'à annulation de ma part en temps voulu au créancier.

### Nom - Prénom - Adresse du débiteur

--

### Désignation de l'établissement teneur du compte à débiter

--

### Compte à débiter

Code Établissement	Code Guichet	N° du compte	Clé RIB
□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□□□□□□□	□□□

### Nom et adresse du créancier

<b>iD</b> 10 rue des Bluets 75011 PARIS
---

Date : \_\_\_\_\_

Signature : \_\_\_\_\_

Les informations contenues dans la présente demande ne seront utilisées que pour les seules nécessités de la gestion et pourront donner lieu à exercice du droit individuel d'accès auprès du créancier à l'adresse ci-dessus, dans les conditions prévues par le délibération n° 80 du 01/04/80 de la Commission Informatique et Libertés.

# AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT

J'autorise l'établissement teneur de mon compte à prélever sur ce dernier, si sa situation le permet, tous les prélèvements ordonnés par le créancier ci-dessous. En cas de litige sur un prélèvement, je pourrai en faire suspendre l'exécution par simple demande à l'établissement teneur de mon compte. Je réglerai le différend directement avec le créancier.

### Nom - Prénom - Adresse du débiteur

--

### Désignation de l'établissement teneur du compte à débiter

--

### Compte à débiter

Code Établissement	Code Guichet	N° du compte	Clé RIB
□□□□□□	□□□□□□	□□□□□□□□□□□□	□□□

### Nom et adresse du créancier

<b>iD</b> 10 rue des Bluets 75011 PARIS
---

Date : \_\_\_\_\_

Signature : \_\_\_\_\_

\* La dernière partie du prélèvement sera effectuée en .....

Prière de renvoyer les deux parties de cet imprimé au créancier, sans les séparer, en y joignant **obligatoirement un relevé d'identité bancaire.**

# LE BUREAU NATIONAL

Elu au congrès de Montigny-lès-Metz le 13 mars 2008.

## Secrétaire général

WACH Richard Proviseur-Lycée Kléber - 67000 Strasbourg

## Secrétaires généraux adjoints

COURTIAU J.Jacques Proviseur - Lycée Fénélon - 75006 Paris

HANNECART Bruno Proviseur - Lycée Jules Verne - 91470 Limours

LAFFEACH Didier Principal - Collège H Malot - 76240 Le Mesnil Esnard

WARMAN Monique Proviseur L.P. - Lycée Porte du Lot - 47320 Clairac

## Trésorier et trésorier adjoint

JACONO René Prov. Honoraire - La Moineaudière ch Perrey - 27680 Trouville-la-Haule

OOGHE Jean-Michel - Collège A. Streinger - 59500 Douai

## Secrétaires nationaux

### Collèges Ambition Réussite

BACHY Marie Principale - Collège Georges Braque - 76000 Rouen

### Lycées Professionnels

CARPENTIER Nadine Proviseure - LP Jean Victor Poncelet - 57070 Metz

MERESSE Michel Proviseur Honoraire - 22, rue Mahieu - 59450 Sin le Noble

### Lycées - Actualités Syndicales

BROUILLET Hervé Proviseur - Lycée Fabert - 57000 Metz

### Responsable Siège

VILLEVET Daniel Principal - Collège Condorcet - 75008 Paris

### Lycées - Responsable Bulletin communication

FOURNIE Patrick Proviseur - Lycée Duhamel du Monceau - 45300 Pithiviers

### Retraités

GRÖNDAHL François Principal honoraire - 9 rue de Meywihir - 68770 Ammerschwir

## Autres membres du bureau national

### D.O.M.

ALICE Jean Proviseur - Lycée Baimbridge - 97159 Pointe à Pitre

### Coordonnatrice C.A.P.N.

BARBE Janine Coordinatrice CAPN - Proviseure - Lycée G. Clémenceau - 34060 Montpellier

### GRETA - Relation collectivités

CERAMI Nicolas Proviseur - Lycée du Parc Impérial - 06050 Nice

### Relation collectivités

DUROS Patrick Principal - Collège des Champs Philippe - 92250 La Garenne Colombes

### Collèges

GLATH Dominique Principale - Collège Paul Emile Victor - 67450 Mundolsheim

JOLIVOT-THOMASSIN Martine Principale - Collège Gaston Bachelard - 21000 Dijon

### SEGPA / EREA

GUEDES François Directeur - EREA Jean Bart - 35603 Redon

### Classement établissements - Internat collèges

HOUNKPATIN Théophile Proviseur Lycée Augustin Cournot - 70104 GRAY

### Personnels de direction adjoints

MILLIERY Benoit - collège J.B. Drouet - 51801 Sainte Menehould

### Orientation

MISSIRE Evelyne Principale - Collège Les Gondoliers - 85000 La Roche sur Yon

### Veille Juridique

MONGELLAZ Michel Proviseur LP - Lycée Hotelier La Renaissance - 97867 Saint-Paul cedex

### Personnels de direction stagiaires et fonction d'adjoint

FRANÇOIS Corinne Proviseure adjointe - Lycée Marcel Sembat - 69200 Venissieux

### Petites structures et réseaux d'établissements

PLUCHON Philippe Mayotte

## Membres associés du bureau national

### Chargés de l'informatique et diffusion des résultats des CAPN

CLEMENT Pascal Collège J.-Y. Cousteau - 76320 Caudebec-lès-Elbeuf

LEMAITRE Philippe Membre associé du BN - Principal - Collège Gounod - 76380 Canteleu

### Président d'ESHA Association Européenne des Chefs d'Etablissements

BUANNIC Jean-Louis Membre associé du BN - Proviseur - Lycée Jules Lesven - 29801 Brest

### Conseil consultatif

Michel FORTIER, Daniel MARCQ, Loïc TOUSSAINT de QUIEVRECOURT.

### Téléphone

### E-mail

03 88 14 31 01

proviseur.0670080y@ac-strasbourg.fr

01 44 41 18 88

j-j.courtiau@wanadoo.fr

01 64 91 60 30

bruno.hannecart@ac-versailles.fr

02 35 80 08 66

didier.laffeach@ac-rouen.fr

05 53 84 21 61

monique.warman@gmail.com

06 72 30 62 29

rene.jacono@orange.fr

03 27 87 48 84

jean-michel.ooghe@ac-lille.fr

02 35 60 55 60

marie.bachy@ac-rouen.fr

03 87 75 88 22

carpentier.nadine@wanadoo.fr

06 67 58 76 82

m.meresse@laposte.net

03 87 30 03 03

herve.brouillet@ac-nancy-metz.fr

01 53 20 69 20

daniel.villevet@ac-paris.fr

02 38 34 53 80

patrick.fournie@ac-orleans-tours.fr

03 89 47 35 15

grondahlfrancois@wanadoo.fr

05 90 93 79 99

jeanalice@wanadoo.fr

04 67 06 03 33

janine.barbe@wanadoo.fr

04 92 15 24 60

nicolascerami@aol.com

06 10 56 59 13

patrick.duros@wanadoo.fr

03 88 20 32 43

dominiqueglath@yahoo.fr

03 80 41 45 02

martine.thomassin@ac-dijon.fr

02 99 71 38 66

francois.guedes1@ac-rennes.fr

03 84 65 07 01

theophile.hounkpatin@ac-besancon.fr

03 26 60 98 22

benoit.millierey@ac-reims.fr

02 51 36 21 90

evelyne.missire@ac-nantes.fr

02 62 55 43 00

michel.mongellaz@laposte.net

04 78 78 50 00

corinne.francois@ac-lyon.fr

philippe.pluchon@ac-mayotte.fr

02 35 77 00 00

pascal.clement@ac-rouen.fr

02 35 36 28 80

philippe.lemaitre@ac-rouen.fr

02 98 43 56 00

Jean-louis.buannic1@ac-rennes.fr

# THIS ALISE IT!\*



POUR VOS SOLUTIONS DE GESTION DES ACCÈS ET UN VRAI PARTENARIAT\*\* : ALISE ! QUI D'AUTRE ?

(\*\*) Alise est le seul fournisseur de contrôle d'accès à proposer, en plus d'un système multiservice, un club d'utilisateurs indépendant de plus de 800 adhérents qui, notamment, participent activement à l'évolution du logiciel Arc-en-Self.

**alise**  **MATÉRIELS LOGICIEL SERVICES INNOVATION**  
CONTRÔLE D'ACCÈS PAR CARTE ET PAR BIOMÉTRIE RCM

Tout ce que vous devez savoir sur la gestion des accès se trouve sur [www.alise.net](http://www.alise.net)

DEMANDE DE DEVIS  
Tél. : 04 42 54 12 12  
Fax : 04 42 54 12 22  
[acc@alise.net](mailto:acc@alise.net)  
[www.alise.net](http://www.alise.net)