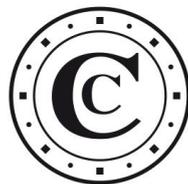


Cour des comptes



RÉPONSES DES ADMINISTRATIONS,
ORGANISMES ET PERSONNES CONCERNÉS

**MOBILISER
LA COMMUNAUTÉ
ÉDUCATIVE
AUTOUR DU PROJET
D'ÉTABLISSEMENT**

Rapport public thématique

Janvier 2023

RÉPONSES DES ADMINISTRATIONS, ORGANISMES ET PERSONNES CONCERNÉS

Réponses reçues à la date de la publication (24/01/2022)

Réponse du ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse	4
Réponse du président de l'Assemblée des départements de France (ADF)	13

Destinataires n'ayant pas d'observation

Madame la présidente de l'Association des régions de France (ARF)

RÉPONSE DU MINISTRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE LA JEUNESSE

Par lettre en référence, vous m'avez adressé un rapport public thématique consacré à la mobilisation de la communauté éducative autour du projet d'établissement. En premier lieu, ce rapport intervient dans un moment crucial d'évolution de la place accordée à la communauté éducative pour construire les évolutions de l'éducation (I). Ensuite, je souhaite porter à votre connaissance mes remarques sur les 8 recommandations qui me sont adressées dans le rapport (II) et sur les observations de la Cour (III).

I. Un renforcement de la place des communautés éducatives, pilotees par les directeurs et chefs d'établissement

L'éducation fait partie des thématiques portées par le conseil national de la refondation (CNR), lancé en septembre 2022, et de la démarche nouvelle de concertation qu'il porte. Ainsi, le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse a engagé la démarche « notre école, faisons-la ensemble » pour faire émerger, au niveau local, des initiatives de nature à améliorer la réussite et le bien-être des élèves, et à réduire les inégalités scolaires. Tels sont les objectifs des concertations locales qui se sont déployées à partir d'octobre dans les écoles, collèges et lycées volontaires, avec pour perspective la liberté d'innovation des équipes, portée par une dynamique collective. Ces concertations, ouvertes sur tout le territoire français, sont ouvertes aux personnels, aux familles, aux élèves, ainsi qu'aux élus locaux, représentants d'associations, acteurs du tissu économique local, etc. Ainsi, sous le pilotage du directeur d'école, du principal ou du proviseur, chaque communauté éducative peut choisir de s'inscrire dans la démarche en bénéficiant d'un accompagnement dédié et personnalisé par une équipe d'appui locale. Après une première étape de concertation, les écoles et établissements qui le souhaitent peuvent élaborer ou adapter, de manière consensuelle, un projet pédagogique ayant vocation à nourrir leur projet d'école ou d'établissement. Ce projet, pluriannuel, fixe, sur tout ou partie des trois dimensions fondamentales (excellence, égalité, bien-être), les priorités de la communauté éducative et le plan d'action permettant de les réaliser. Les projets innovants qui le nécessitent pourront recevoir un financement de l'État en mobilisant le fonds d'innovation pédagogique.

Dans le même temps, le ministère a engagé les travaux préparatoires à la mise en place d'un pacte pour transformer le fonctionnement des établissements et des écoles ainsi que le métier enseignant. Ce pacte a pour objectifs d'accroître la performance de l'école, par l'action d'enseignants plus engagés et reconnus, et de transformer les organisations et pratiques pédagogiques. Une déconcentration fonctionnelle est ainsi envisagée pour libérer les initiatives et développer la créativité comme les projets, pour ancrer durablement la démarche du CNR, en accentuant les marges de manœuvre des écoles et établissements, en renforçant la place des directeurs d'école et chefs d'établissement, en instaurant une nouvelle culture professionnelle pour une communauté éducative plus engagée.

II. Sur les recommandations

La recommandation n° 1 propose de « veiller à ce que chaque EPLE dispose d'un projet d'établissement à jour, condition préalable à la mise en œuvre d'une démarche d'évaluation ».

Dans le prolongement des travaux menés avec le Conseil d'évaluation de l'école, le projet d'établissement a vocation à être construit sur la base de la démarche d'évaluation des établissements et des conclusions du conseil d'évaluation. C'est bien le diagnostic tiré de l'évaluation qui doit alimenter le projet d'établissement.

La recommandation n° 2 invite à « engager une rationalisation des outils de pilotage des établissements en faisant du projet d'établissement le document pivot permettant une meilleure appropriation de l'action stratégique de l'établissement ».

Le projet d'établissement (régé par les articles L. 401-1 et R. 421-3 du code de l'éducation) et le contrat d'objectifs (v. l'article R. 421-4 du même code) sont deux documents centraux dans la démarche de pilotage et ne peuvent être appréhendés indépendamment l'un de l'autre.

La rationalisation des outils de pilotage des établissements, que la Cour appelle de ses vœux, est déjà engagée. En effet, une circulaire aidera prochainement à mettre en cohérence le projet d'établissement et le contrat d'objectifs afin de simplifier et rationaliser les démarches relatives au pilotage des établissements publics locaux d'enseignement (EPL). L'objectif poursuivi est de clarifier le contenu des deux documents, dont la portée et la finalité ne sont pas identiques, afin de supprimer les éventuelles redondances et de renforcer leur complémentarité : le projet que l'établissement se donne, au regard notamment des éléments issus de l'évaluation constitue le projet d'établissement tandis que les grandes orientations fixées par l'autorité académique figurent dans le contrat d'objectifs.

Enfin, et comme évoqué en réponse à la recommandation n° 1, le projet d'établissement et le contrat d'objectifs seront mieux adossés aux constats et aux axes de progrès identifiés par l'évaluation des établissements.

La recommandation n° 3 suggère de « confier au chef d'établissement l'évaluation des enseignants du second degré, en ménageant une possibilité de recours auprès de l'inspecteur ».

Les rendez-vous de carrière (RDVC) ont permis de trouver un équilibre et une complémentarité entre l'évaluation par le chef d'établissement et par l'inspecteur. Ainsi, dans le compte rendu du RDVC d'un enseignant, certains items sont évalués :

- par le chef d'établissement, notamment la coopération au sein de l'équipe, la contribution à l'action de la communauté éducative, la coopération avec les parents et les partenaires ;*
- par l'inspecteur, notamment concernant la maîtrise des savoirs disciplinaires et leur didactique, l'animation des situations d'enseignement (observation en classe), la prise en compte de la diversité des élèves, l'évaluation des progrès et des acquisitions des élèves, ... ;*
- conjointement, concernant notamment l'accompagnement des élèves ou la démarche de développement professionnel.*

Il est important de préserver la place des corps d'inspection dans l'évaluation de certaines compétences mais également, à l'occasion de cette évaluation, dans le conseil personnalisé aux enseignants, la valorisation des parcours, l'accompagnement par la formation.

La recommandation n° 4 incite à « annualiser les obligations de service des enseignants du second degré, en quantifiant les missions individuelles et collectives des enseignants assurées en dehors des heures de cours ».

1. Une part du temps de travail des professeurs est d'ores et déjà annualisée.

En effet, les décrets du 20 août 2014, relatifs aux obligations réglementaires (ORS) de service des professeurs¹ ont consacré les temps de recherche et de préparation nécessaires à la réalisation des heures d'enseignement, les activités de suivi, d'évaluation et d'aide à l'orientation des élèves, le travail en équipe pédagogique ou pluri-professionnelle, les relations avec les familles, et les ont associés au service que les enseignants sont tenus d'assurer sur l'ensemble de l'année scolaire. Cette partie du temps de travail des enseignants est, par nature, annualisée. De même, l'article 31 du décret n° 92-1189 du 6 décembre 1992 prévoit déjà des modalités d'ajustement du caractère hebdomadaire du service d'enseignement des professeurs de lycée professionnel, afin de tenir compte des spécificités de l'enseignement en lycée professionnel.

2. L'article 38 de la loi n° 2019-791 du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance, modifiant l'article L. 314-2 du code de l'éducation, autorise l'élargissement du champ des expérimentations pédagogiques à « la répartition des heures d'enseignement sur l'ensemble de l'année scolaire. » et prévoit la possibilité de modifier la périodicité des ORS, dans le cadre de ces expérimentations pédagogiques et sous réserve de l'accord préalable des professeurs concernés. Les expérimentations pédagogiques sont soumises au conseil d'administration ou au conseil d'école et reçoivent l'approbation des services académiques.

La recommandation n° 5 demande, au sein de la dotation globale, [de] laisser à la main du chef d'établissement une enveloppe permettant de valoriser l'investissement d'enseignants au regard des objectifs du projet d'établissement.

La dotation globale est composée de moyens en emplois, en heures supplémentaires et en indemnités pour missions particulières (IMP). Ces dernières sont régies par les dispositions du décret du 20 août 2014, du décret n° 2015-475 du 27 avril 2015 et de l'arrêté du 27 avril 2015. Ainsi, les missions d'intérêt pédagogique ou éducatif définies par le chef d'établissement – conformément aux orientations académiques et aux orientations du projet d'établissement – peuvent donner lieu à l'attribution d'IMP. De plus, les professeurs peuvent recevoir un complément de rémunération sous forme d'heures supplémentaires.

La recommandation n° 6 préconise de « réformer les modalités de recrutement et de mutation des chefs d'établissement en réservant à l'échelon central la seule désignation des postes spécifiques, des nouveaux titulaires et des personnels changeant d'académie ».

¹ Décret n° 2014-940 du 20 août 2014, relatif aux obligations de service et aux missions des personnels enseignants exerçant dans un établissement public d'enseignement du second degré ; décret n° 2014 941 du 20 août 2014, portant modification de certains statuts particuliers des personnels enseignants relevant du ministre chargé de l'éducation nationale.

Différents leviers sont mobilisés pour améliorer les modalités de recrutement et de mutation des chefs d'établissement.

1. L'accès au corps

- *le concours : accessible après quatre années de services effectifs, le concours interne, principale voie de recrutement dans le corps, a vu ses épreuves repensées et professionnalisées. Le concours de type 3^{ème} voie, organisé pour la première fois en 2022, vise à diversifier le vivier de recrutement au profit de profils plus managériaux. Réservé aux candidats issus des secteurs privé ou associatif, il a été ouvert à hauteur de 30 postes ;*
- *la liste d'aptitude : l'accès au corps par cette voie (promotion interne) présente l'avantage de sélectionner des candidats ayant déjà une expérience de la fonction de direction. Comme les profils de ces agents correspondent aux attendus du métier, le nombre d'agents ainsi recrutés a été fortement augmenté, passant de 50 en 2020 à 115 en 2022. Parallèlement, les conditions d'ancienneté requises ont été abaissées ;*
- *le détachement et l'intégration directe : cette voie a été simplifiée et réorganisée afin de faciliter la mobilité fonctionnelle avec des corps de niveau comparable (professeurs agrégés et inspecteurs, notamment). La sélection des candidats est faite sur dossier et après entretien sur des postes préalablement identifiés. Il est prévu d'augmenter dès l'année 2023 le nombre de détachements en élargissant le vivier.*

2. La mobilité

La mobilité des personnels de direction revêt un enjeu particulier, tant en raison de ses conséquences en termes de rémunération que du caractère original des obligations statutaires qui encadrent la durée d'occupation de chaque poste. Cette mobilité, réalisée sans barème, nécessite une approche personnalisée qui s'appuie sur les vœux des candidats, leur parcours et leur évaluation, au regard des caractéristiques des établissements demandés. Ce mouvement national tient compte des propositions des recteurs. Par conséquent, bien que l'affectation ne soit pas soumise à une publication et à un entretien, la procédure est très proche d'un recrutement sur profil avec pour objectif la meilleure adéquation entre le profil et le poste. Au demeurant, certains postes de direction font déjà l'objet d'un recrutement profilé : postes de directeur d'établissement régional d'enseignement adapté, école régionale du premier degré, chefs d'établissement en établissement REP+, dans les territoires d'outre-mer et à l'étranger.

Des pistes de réflexion sont engagées sur la possible déconcentration d'une partie du mouvement des personnels de direction. Le dispositif consisterait à déconcentrer au niveau académique la mobilité sur les fonctions d'adjoint au chef d'établissement pour permettre une gestion ministérielle plus centrée sur les postes de chef d'établissement. Dans ce cadre, l'examen des candidatures sur des fonctions de chef d'établissement dans les deux catégories les plus élevées (4^{ème} et 4^{ème} exceptionnelle) pourrait s'inscrire dans la politique de viviers, en liaison avec les missions académiques de l'encadrement. Enfin, la publication de fiches de poste sur la place de l'emploi public, pour les établissements présentant une complexité particulière, permettrait au recteur de choisir le profil le plus adapté au contexte de l'établissement.

Enfin, la voie du détachement facilite la circulation et la mobilité au sein des métiers de l'encadrement. Les chefs d'établissement participent de plus en plus souvent à des processus de recrutement sur des missions particulières, soit dans d'autres corps, soit dans d'autres ministères. C'est le cas des détachements sur emplois fonctionnels, dans le corps des inspecteurs, dans le corps des attachés d'administration de l'État ou encore sur des fonctions de personnels de direction au ministère de l'agriculture ou de directeur d'étude relevant de l'administration pénitentiaire. Pour fluidifier ces recrutements, l'attention sera portée sur une information ciblée des personnels concernant ces possibles orientations professionnelles ainsi que sur un accompagnement par les services RH de proximité et les missions académiques de l'encadrement.

La recommandation n° 7 invite à « intégrer dans les modèles de répartition des moyens aux établissements des critères tenant compte du profil des élèves scolarisés, des caractéristiques spécifiques de l'établissement notamment géographiques, et de la mise en œuvre de projets particuliers en faveur de la réussite des élèves ».

Aux termes de l'article L. 111-1 du code de l'éducation, la répartition des moyens du service public de l'éducation tient compte des différences de situation, notamment en matière économique, territoriale et sociale. Une attention particulière est portée par mes services à une répartition équitable entre académies des dotations des programmes budgétaires 140 enseignement scolaire public du premier degré, 141 enseignement scolaire public du second degré, et 230 vie de l'élève. L'analyse des moyens mis à disposition tient compte notamment du poids de l'académie, de la démographie des élèves et des disparités sociales et territoriales.

À ce titre, sont utilisés plusieurs indicateurs reflétant des préoccupations qualitatives : respect des caractéristiques du réseau scolaire académique, maintien du service public dans les zones isolées, réussite scolaire des élèves issus des catégories sociales les plus défavorisées. Plus précisément, la répartition des moyens prend appui notamment sur l'indice de positionnement social, la part de boursiers, les caractéristiques territoriales, l'offre de formation et elle tient compte des besoins éducatifs particuliers, comme les unités localisées pour l'inclusion scolaire ou les unités pédagogiques pour élèves allophones nouvellement arrivés. Cette analyse, très fine, reposant sur la situation de chaque collège et de chaque lycée, permet à mes services de définir les moyens alloués à chaque académie.

L'outil d'aide à la répartition des moyens est disponible à l'échelle de chaque académie, qui peut l'utiliser, à son tour et dans le respect de sa dotation, pour répartir les moyens entre établissements en tenant compte du profil des élèves scolarisés et des caractéristiques de chaque collège et de chaque lycée. Les autorités académiques veillent ainsi également à une répartition équitable des moyens entre les différentes catégories d'établissements et les différents niveaux de formation, compte tenu de leur situation géographique et de leurs caractéristiques sociales.

La recommandation n° 8 prescrit de « favoriser la contractualisation entre établissements, académies et collectivités territoriales afin d'intégrer une véritable logique de complémentarité des moyens apportés aux EPLE ».

Le code de l'éducation prévoit que le contrat d'objectifs, qui lie l'établissement et l'autorité académique, peut être élargi, sous la forme d'un contrat tripartite, à la collectivité de rattachement. Il apparaît que, à ce jour, les collectivités territoriales se sont saisies de cette possibilité de façon limitée. Comme le souligne la Cour, le développement de cette contractualisation tripartite permettrait de renforcer la complémentarité des moyens apportés par l'État, d'une part, et par la collectivité de rattachement, d'autre part.

III. Sur les observations

1. Le réseau, échelle de mise en œuvre d'actions de formation

Le schéma directeur de la formation continue 2022-2025 et son outil de déploiement, le programme national de formation 2022-2023 s'appuient sur le recueil des besoins individuels et collectifs afin de proposer des actions et parcours de formation, mis en œuvre par les nouvelles écoles académiques de la formation continue.

Outre les formations disciplinaires et spécifiques à chaque métier, il favorise les formations inter-degré, inter-catégorielles, inter-métiers, voire interministérielles, afin de favoriser la construction d'une culture professionnelle commune.

Ce schéma directeur répond également à une logique d'accompagnement, de proximité et de personnalisation, dans laquelle la formation professionnelle joue un rôle central. Il s'agit, entre autres, de faciliter l'accès à la formation continue et de soutenir des projets collectifs et des dynamiques locales. Ainsi, les actions de formation continue, menées aussi souvent que possible au plus près des environnements de travail, sont privilégiées en école, en établissement et en réseau ou bassin afin de proposer des services diversifiés, adaptés aux besoins exprimés par les personnels, dans une logique d'établissements de service et de centre de ressources mutualisées. Ces formations d'initiative locale permettent de former des équipes pédagogiques et éducatives dans les établissements, en conviant un public inter-degré dans le cas du continuum école-collège.

Ces actions de formation peuvent s'insérer notamment dans les trois axes suivants du schéma directeur :

- « *Accompagner et former les équipes pédagogiques et éducatives afin de perfectionner les pratiques professionnelles et de favoriser la réussite scolaire de tous ainsi que l'éducation tout au long de la vie* » ;
- « *Accompagner le développement professionnel de l'ensemble des agents et des collectifs de travail par la transformation des politiques RH et de formation* » ;
- « *Accompagner les encadrants dans l'exercice de leurs responsabilités pédagogiques et managériales* ».

Les écoles académiques de la formation continue visent à accompagner les établissements pour qu'ils mettent en place ces formations grâce à un maillage de formateurs et à une ingénierie de formation territorialisée, sur des sujets disciplinaires et transversaux, au plus près des établissements et des attentes des personnels. Dans certaines académies, les moyens financiers sont également territorialisés afin d'installer une souplesse dans la réponse aux demandes de formation.

2. La marge de manœuvre en matière de gestion des ressources humaines

Le ministère accompagne les personnels dans leurs projets individuels de mobilité et d'évolution professionnelle ou dans le cadre de leur reconversion. Il est engagé dans une démarche d'amélioration constante de sa politique d'accompagnement RH et de la qualité de son offre de service, qui se traduit notamment par la mise en place dans les académies de services de RH de proximité. Une structure dédiée auprès du DRH académique est chargée de définir une politique de mobilité (entrante, au sein du ministère, sortante et incluant l'international) et de coordonner les différentes actions dans ce domaine ; voir les Lignes directrices de gestion ministérielles (LDGM), parues au Bulletin officiel spécial n° 6 du 28 octobre 2021.

Une offre personnalisée peut être mobilisée par tout personnel pour une information, un accompagnement ou un conseil sur sa carrière ou en vue de la réalisation d'un projet professionnel. Tout personnel qui le souhaite, quel que soit son statut, peut bénéficier de cet appui qui mobilise l'ensemble des acteurs des RH et de l'accompagnement des personnels. L'objectif est de réaliser cet accompagnement personnalisé au plus près du lieu d'exercice, dans un lieu dédié et dans le respect des règles de confidentialité. À cette occasion, sont recueillis les besoins de formation des personnels pour mieux y répondre dans le cadre de l'élaboration de l'offre académique de formation.

Un plan de formation continue est proposé tout au long de l'année 2022-2023 pour former les conseillers RH de proximité. Une attention particulière sera apportée à la formation de conseillers RH se destinant préférentiellement à accompagner les chefs d'établissements, pour leur évolution de carrière ou pour leur apporter un appui managérial.

En outre, dans le contexte de manque d'attractivité du ministère de l'éducation nationale, sa fonction recrutement est amenée à se densifier et à se professionnaliser. Il s'agit de créer dans chaque académie un pôle ou un service de recrutement afin que le processus prenne en compte la recherche de viviers nouveaux, l'accueil et l'intégration des nouveaux personnels, mais aussi leur accompagnement à court et moyen termes, afin notamment de les fidéliser davantage. L'accompagnement s'appuiera sur une offre renouvelée de formation continue et des parcours, pour permettre une adaptation à l'emploi des personnels contractuels notamment.

3. Les postes à profil

Le développement des postes à profil est une priorité ministérielle inscrite dans les LDGM, évoquées ci-dessus. Une nouvelle procédure d'affectation sur postes à profil au niveau national, « mouvement POP », a été expérimentée au titre du mouvement 2022. Deux dispositions inscrites dans les LDGM renforcent l'attractivité du nouveau dispositif, sous réserve d'avoir exercé au moins 3 années sur le poste à profil : une bonification de barème dans le cadre du mouvement national et la possibilité pour les enseignants qui le souhaitent de revenir dans leur académie d'origine.

RÉPONSE DU PRÉSIDENT DE L'ASSEMBLÉE DES DÉPARTEMENTS DE FRANCE (ADF)

Vous avez bien voulu transmettre à Départements de France le rapport public thématique intitulé « Mobiliser la communauté éducative autour du projet d'établissement », que la Cour propose de publier prochainement. Je tiens à vous en remercier.

Dans le cadre de vos travaux, vous avez souhaité associer notre structure et nos membres. C'est ainsi que j'avais adressé à la Troisième chambre de la Cour la contribution de Départements de France en février dernier, et que nous avons par la suite largement relayé le sondage que vous aviez préparé à l'attention des départements. Je me félicite d'ailleurs de lire qu'un tiers d'entre eux ont apporté une réponse exploitable, ce qui témoigne de l'intérêt et de la mobilisation de nos collectivités pour assurer la réussite de nos enfants, aux côtés de la communauté éducative.

Car c'est peut-être la principale revendication que je souhaite porter à votre connaissance : les départements, qui contribuent largement au bon fonctionnement des collèges par la mise à disposition de moyens notamment financiers, matériels et humains, souhaitent passer du rôle de simple financeur à celui de véritable partenaire des établissements scolaires et de l'ensemble des parties prenantes mobilisées.

Raison pour laquelle je partage un certain nombre de vos préconisations, que je souhaite d'ailleurs compléter. À commencer par celle d'une systématisation du projet d'établissement, qui doit constituer le document pivot de pilotage et d'évaluation du collège, à laquelle j'ajoute une condition sine qua non, à savoir la meilleure association de la collectivité de rattachement qu'est le département, à son élaboration. En l'état, ce dernier n'est effectivement que peu voire pas associé à la conception de ce projet, qu'il découvre souvent lors du Conseil d'administration et dont il est ensuite destinataire. Il l'est encore moins aux démarches d'évaluation lancées en 2020 sous l'impulsion du Conseil d'Évaluation de l'École (CEE), lequel relève pourtant dans son dernier rapport que « les collectivités qui ont pu se saisir de l'analyse des rapports ou profiter de regards croisés avec l'autorité académique témoignent de l'intérêt de /a démarche et de l'indéniable utilité des rapports d'évaluation pour disposer d'une connaissance plus globale des établissements » et notamment de bénéficier d'un retour quant à l'usage et à la pertinence des équipements qu'elles peuvent mettre à disposition des établissements (tablettes numériques, classes mobiles...), qu'elles peinent souvent à obtenir alors qu'elles investissent massivement. C'est ainsi que le CEE préconise de faire de l'évaluation des établissements un véritable levier de dialogue avec la collectivité de rattachement.

À défaut, et comme le recommande la Cour, le développement des contrats d'objectifs pluriannuels entre l'établissement, les services académiques et la collectivité permettrait d'entériner la logique de complémentarité des moyens tant pédagogiques qu'organisationnels apportés aux EPLE, également défendue par Départements de France. L'élaboration et le suivi de ces contrats seraient l'occasion de formaliser un dialogue de gestion tripartite actuellement rare ou inexistant, unanimement appelé de leurs vœux par les départements ayant répondu au sondage de la Cour.

En ce qui concerne justement les moyens alloués par les collectivités aux EPLE, ils reposent d'abord et avant tout sur la dotation globale de fonctionnement (DGF) destinée à couvrir les dépenses de viabilisation, d'entretien et de maintenance des locaux. Le montant de la DGF est défini à partir de critères souvent identiques d'un département à l'autre, à savoir la superficie de l'établissement, le nombre et les caractéristiques des élèves ou encore le type d'enseignement (professionnel, technique ou général). Par conséquent, « l'hétérogénéité des modalités d'intervention des collectivités en direction des EPLE d'un territoire à l'autre » est à relativiser. S'agissant des actions éducatives proposées par les départements, il convient de rappeler que ces derniers sont libres de s'en saisir, ou pas, pour alimenter leur(s) projet(s) pédagogique(s). Je tiens d'ailleurs à souligner qu'il s'agit de politiques volontaristes que nombre de départements continuent à déployer comme le relève la Cour, et ce malgré une contrainte budgétaire toujours plus forte : nous ne pouvons que nous en féliciter. Et ce d'autant plus que ces dispositifs, de même que les dotations complémentaires allouées par certains départements, apportent des réponses concrètes aux besoins spécifiques des territoires et des établissements, et/ou viennent pallier les carences d'autres acteurs. C'est ainsi que de plus en plus de départements indiquent être directement sollicités par les chefs d'établissement pour financer des dépenses relevant de l'État (manuels scolaires...) : je le déplore, et souhaite rappeler ce dernier à l'entière responsabilité de sa mission en matière d'Éducation.
