

207 - mai 2013

# direction

4/10

les personnels de direction de l'éducation nationale

**Laïcité :**  
**il faut une loi**

**LIBERTÉ**  
**ÉGALITÉ**  
**FRATERNITÉ**

snp  
den

UNSA

syndicat national des personnels de direction de l'éducation nationale

# Sommaire



## 20 CAPN DES 28 ET 29 MARS 2013

Les commissaires paritaires nationaux vous rendent compte des CAPN « mutations » : discours liminaire et derniers indicateurs chiffrés pour ce mouvement sur postes de chef.



## 37 FEUILLE DE ROUTE POUR LE NUMÉRIQUE

Trois axes, dix-huit mesures, cent actions... cela suffira-t-il?



## 65 L'ACADÉMIE DE RENNES

« Académie de toutes les réussites », l'académie de Rennes est pourtant fortement marquée par des spécificités locales : un double réseau public-privé, un nombre croissant d'élèves et donc des constructions d'EPLÉ, de bons résultats aux examens...

- 6 ÉDITO
- 10 BUREAU NATIONAL
- 12 ACTUALITÉS
- 19 CARRIÈRE
- 37 MÉTIER
- 53 ÉDUCATION & PÉDAGOGIE
- 63 VIE SYNDICALE
- 75 VEILLE JURIDIQUE
- 78 RÉTRO
- 79 NOS PEINES



Philippe TOURNIER  
Secrétaire général  
philippe.tournier@snpden.net

la liberté d'exprimer  
agressivement  
ses convictions, en  
particulier religieuses,  
serait ainsi désormais  
considérée comme  
toujours prioritaire quel  
que soit le contexte

# Laïcité : il faut une loi

*Encore une fois, voici la laïcité malmenée dans notre pays par les tergiversations et des ambiguïtés que cultivent les pouvoirs publics à ce sujet.*

C'est ainsi que la Cour de cassation vient de s'illustrer, dans son arrêt du 19 mars 2013, en faisant de la laïcité une règle qu'elle confine au seul service public (ouf! quand même) et estime inopérante partout ailleurs quelles que soient les activités et les circonstances. Dans notre pays, la liberté d'exprimer agressivement ses convictions, en particulier religieuses, serait ainsi désormais considérée comme toujours prioritaire quel que soit le contexte. Ainsi, dans l'affaire qui soulève aujourd'hui un fort et légitime émoi, la haute juridiction a considéré qu'une crèche associative qui se définit comme laïque ne peut empêcher un de ses personnels d'arborer un signe religieux ostensible devant des enfants sous prétexte qu'il ne s'agit pas, *stricto sensu*, du service public d'éducation.

## APRÈS LA LAÏCITÉ « OUVERTE », VOICI LA LAÏCITÉ « CONFINÉE »

Rappelons les faits. La crèche coopérative Baby Loup, installée dans un quartier difficile de Chanteloup-les-Vignes, est ouverte 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Une de ses salariées, revenant d'un congé parental de cinq ans, revendique le droit d'exercer mais avec un « hijab », ce qui lui est refusé au nom de la laïcité de la crèche dans un quar-

tier où faire respecter ce fondement de la République est de plus en plus problématique. Le conseil des prud'hommes puis la cour d'appel de Versailles ont confirmé le licenciement au nom du principe de laïcité inscrit dans le règlement intérieur de la crèche mais que la Cour de cassation a désavoué contre l'avis, d'ailleurs, de l'avocat général.

L'argument est simple: la crèche ne relevant pas d'un service public (mais seulement, ô subtilité, d'une activité privée d'intérêt général...), le principe de laïcité ne peut y être un élément opposable à l'expression de la liberté religieuse. Ainsi, si la loi de 2004 estime devoir protéger les élèves en âge scolaire des risques d'endoctrinement, les bambins de deux ans n'auraient pas à l'être. Mieux encore: si on suit la logique de l'arrêt, il est désormais impossible d'affirmer qu'une activité privée quelconque puisse avoir le droit de se dire laïque alors que celui d'être religieuse lui est garanti au nom de la liberté. Et qu'on ne mette pas encore l'affaire sur le dos de la malheureuse Europe! En effet, cet arrêt est très en deçà de la jurisprudence de la Cour européenne des Droits de l'Homme qui se retrouve aujourd'hui être souvent plus ouverte au respect de la laïcité dans la société que ne l'est devenue la justice de notre État laïque, ce dont, d'ailleurs, certains juristes s'étonnent fort.

## LES RAVAGES D'UNE JURISPRUDENCE INSTABLE ET IMPRÉVISIBLE

Cette affaire met surtout en valeur l'imprévisibilité et l'instabilité de la justice française face à la question de la laïcité, non du fait qu'y serait tramé quelque noir complot mais de celui de réglementations ambiguës et vacillantes quand il s'agit de mettre en œuvre cette valeur commune. Cette vacuité laisse toute sa place aux alers retours incertains et insécurisants de la jurisprudence.

Ce sont d'ailleurs ces derniers, au sujet de nos règlements intérieurs sur le port de signes religieux à l'école, qui avaient amené le SNPDEN, sous la conduite de Philippe Guittet alors secrétaire général, à s'engager résolument en faveur d'une loi qui fut finalement votée en 2004. Rappelons, sans cruauté mais rappelons quand même, que la quasi-totalité des syndicats de l'enseignement furent alors admirablement muets et que le CNAL lui-même ne fut pas un allié même lointain pour les partisans de la loi. En effet, trop d'esprits éclairés se sont laissés engluer dans un charabia fumeux à prétentions sociologiques, inhibant les laïques et laissant le champ libre à l'instrumentalisation de la laïcité à des fins identitaires. Quelle ignorance et quelle naïveté sur les objectifs de certains milieux activistes à prétexte religieux ! Et que n'ont-ils voulu entendre les jeunes filles qui, devant la commission Stasi, témoignaient, en 2003, que, dans un certain nombre de lycées, le port de signes religieux n'y était plus une option mais une obligation (ce qui confirmait ce que disait le SNPDEN et fit basculer la commission en faveur de la loi). D'ailleurs, les mêmes nous prédisaient une catastrophe en 2004 : elle n'a pas eu lieu et l'aisance avec laquelle la loi s'est mise en place souligne surtout que la revendication bruyante de port de signes distinctifs répond avant tout à un dessein politique.

On le voit fort bien dans l'affaire de Baby Loup : l'objectif poursuivi n'est pas tant la liberté religieuse (d'ailleurs nullement entravée) que la fermeture de la crèche accusée d'ouvrir une fenêtre sur l'extérieur par certains milieux fondamentalistes qui n'en font d'ailleurs nul secret sur place. Ils veulent au contraire renfermer le quartier, trouvant dans une politique urbaine incohérente comme aujourd'hui dans certains arrêts, des « alliés objectifs » fort zélés. Ainsi, la Cour de cassation n'a-t-elle pas

cru indispensable d'assimiler le port du « hijab » à la manifestation d'une « conviction religieuse » : pour la première fois, la plus haute juridiction de notre pays valide qu'une musulmane est « normalement » voilée ! Bravo et un grand merci pour les musulmanes et musulmans de notre pays qui militent pour une religion ouverte sur la société, dont certains rappellent avec raison que ce vêtement n'est pas une prescription religieuse et qui goûtent sûrement aujourd'hui, comme tous les républicains, ce sympathique « coup de pied de l'âne »...

\*\*\*

La loi n'a à se faire ni sur les parkings des cités, ni sous les plafonds dorés du palais de justice : sur cette question, il n'est que temps que le pouvoir politique joue son rôle de pouvoir politique. La nécessité d'une loi est aujourd'hui une évidence. Il ne s'agit nullement de restreindre la liberté de conscience, ni de « bouffer du curé » version 2013 mais simplement de rappeler que, si le droit d'avoir des convictions est absolu, celui de leur expression publique ne l'est pas. Le législateur ne s'est nullement effarouché de limiter l'expression publique des opinions lors du vote de « lois mémorielles » très controversées : pourquoi serait-ce tout à coup liberticide quand il s'agit de protéger le « vivre ensemble » ? Une proposition de loi a d'ailleurs déjà été votée en janvier 2012 au Sénat puis « oubliée » par l'agenda parlementaire dans l'indifférence habituelle...

Il y a plus de deux siècles, les Constituants avaient fort bien délimités, et du premier coup, de quelle façon la liberté coexiste avec les libertés en rédigeant l'article 4 de la *Déclaration des Droits de l'Homme*. Puisque, par moments, on a l'impression d'être revenu à la « case départ », rappelons-le et que nos législateurs le fasse vivre : « La liberté consiste à pouvoir faire tout ce qui ne nuit pas à autrui : ainsi l'exercice des droits naturels de chaque homme n'a de bornes que celles qui assurent aux autres membres de la société la jouissance de ces mêmes droits. Ces bornes ne peuvent être déterminées que par la Loi ». Il faut donc bien une loi. □

Les mêmes nous prédisaient une catastrophe en 2004 : elle n'a pas eu lieu

La revendication bruyante de port de signes distinctifs répond avant tout à un dessein politique

La nécessité d'une loi est aujourd'hui une évidence

Si le droit d'avoir des convictions est absolu, celui de leur expression publique ne l'est pas

# BN à Colmar

Compte rendu du bureau national des 25 et 26 mars à Colmar.

Sur la question de la refondation, les bureaux nationaux se succèdent dans un climat d'attente qui caractérise l'éducation nationale cette année.

## TROIS LOIS FONT L'ACTUALITÉ

- La loi sur la refondation, pourtant votée, est peu mise en valeur par le gouvernement alors que de réels efforts ont été faits (notamment sur l'éducation à la formation). La question est de savoir ce que l'on fait maintenant sur le plan réglementaire (texte sur les ESPE...).
- Concernant la loi sur l'enseignement supérieur, le CNESER a été entendu; le débat a essentiellement porté sur la gouvernance des universités. Ce qui nous concerne plus spécifiquement, c'est le bac + 3/bac - 3. La loi prévoit un accueil prioritaire des bacheliers professionnels en BTS et des bacheliers technologiques en IUT. Les programmes des lycées devront donc préparer à l'enseignement supérieur, ce qui est conforme à nos souhaits.

Les conventions obligatoires, pour que les ECTS soient validés, s'étendent désormais en BTS et plus seulement au CPGE, dans un esprit d'équité entre les différentes voies post-bac. Ceci a fait l'objet d'un amendement du SNPDEN. Sur le fond, le fait que les universités s'intéressent aux bacheliers professionnels est un enjeu d'avenir, surtout depuis que le volume des bacheliers professionnels et technologiques est supérieur à celui des bacheliers généraux. Le CNESER s'est prononcé favorablement sur cet amendement, ainsi que le CSE.



- Le texte sur la décentralisation a, lui, été rejeté car on perçoit mal ce qui est en construction. La région décide dans le cadre d'une convention signée avec l'État. Cela contraint donc les différents partenaires à s'entendre, sans savoir qui pilote réellement le dispositif.

## LES QUESTIONS EN SUSPENS

Sur le plan syndical, des questions vont faire l'objet d'une attention particulière :

- La réforme du collège avance; nous sommes d'ores et déjà vigilants sur ce point.
- Concernant la réforme du statut des enseignants, nous défendrons notre

vision: soit on ajuste le statut aux missions, soit les missions au statut, mais il est nécessaire de sortir de la situation actuelle de toutes façons.

- Enfin, sur la laïcité et la morale laïque, la problématique est toujours la même, c'est celle de la neutralité dans les espaces publics d'éducation. On paye aujourd'hui le prix d'années d'ambiguïtés sur ce thème. Le SNPDEN reste très mobilisé sur ce sujet. □

Cédric CARRARO  
Permanent

[cedric.carraro@snpden.net](mailto:cedric.carraro@snpden.net)



# Le SNPDEN dans les

## 1 Refondation de l'École

Expressions de Philippe Tournier, secrétaire général, dans une dépêche AEF du 11 mars présentant point par point les réactions des syndicats des personnels de direction par rapport aux dispositions du projet de loi d'orientation et de programmation pour l'école. « La période la plus importante sera celle de l'après-vote, celle de la mise en œuvre des décrets ». « Il faudrait aussi de la cohérence : qu'on ne renvoie pas aux chefs d'établissement ce que les décrets n'auront pas précisé ».

Sur la liaison école-collège, Philippe Tournier est très favorable à cette redéfinition des cycles. Il souhaite que le décret « fixe les règles générales de fonctionnement du conseil commun » mais « [il est] toujours hostile à ce qu'on en fixe la composition car on risque de finir avec un monstre à 50 personnes ».

À propos des ESPE, Philippe Tournier estime que, « dans une étape ultérieure, il faudra qu'on se pose la question de notre place dans ces écoles, comme formateurs, et dans le cadre de modules d'enseignement commun aux enseignants ».

## 2 Violences scolaires

- Intervention de Patrick Fuertes, secrétaire départemental 38, sur *France Bleu Isère* le 20 mars, suite à l'agression d'une principale de l'académie;
- Passage de Michel Richard, secrétaire général adjoint, le 21 mars sur *France 2*, suite au décès du lycéen de Blaye, et interview par le journal *20 Minutes*;
- Interview d'Alain Ouvrard, membre du bureau national, le 21 mars par *le Nouvel Observateur*.

## 3 « Palmarès » des lycées

- Citations de Philippe Tournier le 27 mars dans le *Nouvel Observateur*, *le Point*, *le Parisien* et *les Echos*; ces indicateurs « portaient d'une bonne intention, sauf qu'on les a lancés dans la nature sans les expliquer. Ils auraient pu être des leviers efficaces pour changer les choses ».
- Interview de Pascal Charpentier, secrétaire national de la commission « vie syndicale », le 26 mars par *le Parisien*;
- Interview de Philippe Vincent, secrétaire national de la commission « carrière » le 27 mars;
- Passage de Christel Boury, membre du bureau national, au journal télévisé de *France 3* le 27 mars et interview par *Le Parisien*, édition de Paris, le 28 mars;
- Interview de Damien Petitjean, secrétaire académique de Nancy-Metz, le 28 mars, dans *l'Est Républicain* et *Vosges Matin*;
- Passage de Marc Aubert, secrétaire académique de Dijon, le 28 mars, sur *Radio-Bresse*.

# médias

## Et aussi...

- AGENDA SOCIAL** Citations de Philippe Tournier dans une dépêche *AEF* du 11 mars relative à la première rencontre de l'agenda social 2013. Concernant l'IF2R, « une CAPN évaluera la façon dont les rectorats la mettent en place, les inégalités entre chefs et adjoints, hommes et femmes ». Le SNPDEN veut également avancer sur les logiciels et les problèmes de synchronisation des bases.
- 
- RENTRÉE SCOLAIRE** Citation de Bruno Bobkiewicz, secrétaire académique de Créteil, sur la préparation de la rentrée dans l'édition du *Parisien* du 5 février.
- 
- ORIENTATION** Interview de Catherine Petitot, secrétaire générale adjointe, le 6 mars, par le magazine *L'Actu*, sur l'importance des choix d'orientation en fin de 3<sup>e</sup>.
- 
- CANTINE SCOLAIRE** Citation de Philippe Tournier dans un article du *Monde* du 19 mars sur l'équilibre nutritionnel des repas dans les établissements scolaires : « Les contraintes financières des établissements rendent « infaisables » l'élaboration de repas équilibrés ». Citation également dans la *Lettre de l'Éducation* n° 769 du 25 mars.
- 
- STATUT DES ENSEIGNANTS** Citation du SNPDEN dans une dépêche *AEF* du 27 mars. Le SNPDEN a été auditionné à propos du statut des enseignants sur lequel une mission de réflexion sera mise en place.

Valérie FAURE  
Documentation  
valerie.faure@snpden.net

SNPDEN  
21 RUE BÉRANGER  
75003 PARIS  
TÉL. : 01 49 96 66 66  
FAX : 01 49 96 66 69  
MEL : siege@snpden.net

Directeur de la Publication  
PHILIPPE TOURNIER  
Rédactrice en chef  
FLORENCE DELANNOY  
Rédactrice en chef adjointe  
ISABELLE POUSSARD

Commission pédagogie:  
ISABELLE BOURHIS  
ÉRIC KROP

Commission vie syndicale:  
PASCAL CHARPENTIER

Commission métier:  
PASCAL BOLLORÉ

Commission carrière:  
PHILIPPE VINCENT

Sous-commission retraités:  
PHILIPPE GIRARDY

Conception/Réalisation  
JOHANNES MULLER

Crédit photographique :  
SNPDEN

Publicité  
ESPACE M.  
TÉL. 04 92 38 15 55  
Chef de Publicité  
FABRICE MAURO

Impression  
IMPRIMERIE VOLUPRINT  
ZA DES BRÉANDES  
89000 PERRIGNY  
TEL. : 0386180600

DIRECTION – ISSN 1151-2911  
COMMISSION PARITAIRE DE  
PUBLICATIONS ET AGENCE  
DE PRESSE 0314 S 08103

DIRECTION 207  
MIS SOUS PRESSE  
LE 15 AVRIL 2013

Les articles, hormis les textes d'orientation votés par les instances syndicales, sont de libres contributions au débat syndical qui ne sont pas nécessairement les positions arrêtées par le SNPDEN.

## INDEX DES ANNONCEURS

INCB	2
INDEX ÉDUCATION	4, 5
OMT	8, 9
SCOLA CONCEPT	11
CARAPAX	15
ALISE	80

Toute reproduction, représentation, traduction ou adaptation, qu'elle soit partielle ou intégrale, quel qu'en soit le procédé, le support ou le média, est strictement interdite sans autorisation écrite du SNPDEN, sauf dans les cas prévus par l'article L. 122-5 du Code de la propriété intellectuelle.

# Actualités

## ADOPTION PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE DU PROJET DE LOI D'ORIENTATION SUR L'ÉCOLE

**1** L'Assemblée nationale a adopté le 19 mars en première lecture le projet de loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'École de la République. Les débats ont duré environ 54 heures et ont conduit à l'adoption d'environ 300 amendements. L'annexe au projet de loi confirme la création sur 5 ans de 60.000 postes, dont 54.000 dans l'Éducation nationale.

Le projet de loi crée par ailleurs dans son dernier article (article 60) un « comité de suivi chargé d'évaluer l'application » de la loi et qui transmettra chaque année au Parlement un rapport sur ses travaux.

Le texte doit à présent recueillir l'avis du Sénat, qui débutera son examen à partir du 21 mai, avant d'être définitivement adopté en seconde lecture à l'Assemblée nationale avant l'été. Pour le SNPDEN, c'est alors là que commencera le test de la « vraie » refondation, à savoir la période de « l'après », celle des décrets et des arrêtés. Et le syndicat veillera à ce que ne soit pas renvoyé aux personnels de direction le



soin de surmonter les éventuelles incohérences parmi lesquelles on peut classer le déphasage croissant entre les missions que le législateur assigne à l'école et l'archaïsme des textes qui régissent encore les enseignants. Le SNPDEN continue d'affirmer que l'EPLE peut être un formidable outil de conduite du changement dès l'instant où l'on donne à sa direction les outils adéquats pour le piloter. La mise en place des « conventions tripartites », portées par le SNPDEN et adoptées par l'Assemblée le 16 mars, peut être l'amorce d'une nouvelle gouvernance pour que cessent ces numéros d'équilibristes auxquels sont parfois soumis les personnels de direction pris entre l'État et les collectivités (Extrait *Lettre de direction* 346 du 18 mars 2013).

Le projet de loi adopté le 19 mars est consultable sur [www.assemblee-nationale.fr/14/pdf/ta/ta0096.pdf](http://www.assemblee-nationale.fr/14/pdf/ta/ta0096.pdf)

## REGARDS CROISÉS DE CHEFS D'ÉTABLISSEMENT ET DE CPE SUR LE MÉTIER

**2** Suite à une enquête réalisée en juin-juillet 2010, la DEPP, en collaboration avec la MGEN, propose un dossier\* présentant les regards croisés de 500 chefs d'établissement et de 500 conseillers principaux d'éducation de collèges et lycées publics sur leur métier.

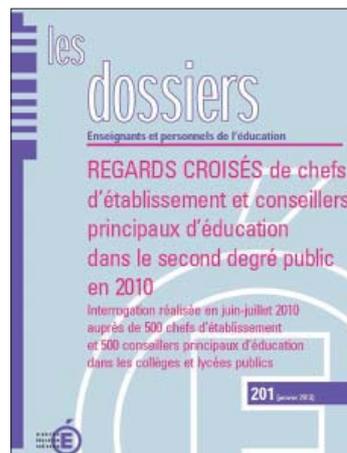
Ces derniers ont été interrogés sur cinq thèmes principaux : leurs conditions de travail, les rôles perçus et attendus de leurs métiers respectifs, leur perception du cadre de vie qu'est l'établissement, les aspects positifs et négatifs de leurs métiers, et leur moral et leurs satisfactions professionnelles.

Il ressort de cette enquête que les chefs d'établissement et les CPE se rejoignent au moins sur un point, à savoir « la dimension éducative comme principal intérêt déclaré de leur métier ». Leur perception diffère cependant en ce qui concerne leur rôle, leur cadre et leurs conditions de travail. Les chefs d'établissement mettent ainsi plus fréquemment en avant leur rôle dans le pilotage (69 % des citations) et la dynamisation de l'établissement (61 %), leur responsabilité pédagogique (58 %) et de gestionnaire des ressources

humaines (53 %). Ils ne sont cependant que 36 % à penser que la mission de « gestion des ressources humaines » devrait faire partie des 3 principales attributions d'un poste idéal. Les CPE quant

à eux « sont plus partagés sur leurs missions » et notent assez souvent « un décalage entre les missions exercées et celles attendues dans l'idéal ».

« Si le manque de reconnaissance est évoqué par tous, les chefs d'établissement citent plus fréquemment le défaut d'autonomie et de moyens ». Les CPE mettent davantage en



avant « le sentiment de ne pas suffisamment exercer leurs missions éducatives au bénéfice de la gestion des conflits et de l'absentéisme ».

Le sentiment exprimé par les deux catégories de personnels d'une dégradation des conditions de travail ne les empêche pas d'observer une évolution positive de leurs établissements, jugés plus réactifs qu'auparavant, notamment pour améliorer la réussite de leurs élèves. Et « malgré leur inquiétude affichée pour l'avenir du système éducatif (71 % des chefs d'établissement interrogés et 83 % des CPE se déclarent pessimistes pour l'avenir du système éducatif), une forte majorité reste satisfaite de son métier ». 96 % des chefs d'établissement et 93 % des CPE sont ainsi satisfaits de l'intérêt de leur travail qui s'exerce, pour une grande partie d'entre eux, dans une bonne ambiance.

\* Pour en savoir plus : Les dossiers *Évaluations et statistiques* - DEPP - n° 201 « Regards croisés de chefs d'établissement et conseillers principaux d'éducation dans le second degré public en 2010 » - février 2013 (Espace « Statistiques » du ministère, puis « Les Dossiers »).

## RÉUSSITE ÉDUCATIVE

**3** Le décret portant création du Conseil national de l'innovation pour la réussite éducative\* a été publié au *Journal officiel* du 26 mars dernier. Ce conseil, placé auprès du ministre chargé de la réussite éducative, est créé pour une durée de quatre ans et son champ de compétence s'étend à l'en-



seignement des premier et second degrés. Outre son président, le sociologue Didier Lapeyronnie, ce conseil est composé de 39 membres (dont 2 personnels de direction) représentant les acteurs institutionnels, associatifs, économiques ainsi que des experts.

Il est chargé de proposer au ministre des orientations en matière de politique d'innovation dans le domaine de la réussite scolaire et éducative, de faire recenser dans les territoires les pratiques les plus innovantes, de proposer leur évaluation et de soutenir et diffuser les plus pertinentes dans l'ensemble du système éducatif. Il est également chargé d'organiser le débat sur l'innovation en matière éducative avec les responsables du système éducatif, les chercheurs spécialistes, les représentants des associations ou des mouvements pédagogiques, les experts étrangers, et plus globalement d'impulser l'esprit d'innovation en matière de réussite scolaire et de réussite éducative en animant, avec la direction générale de l'enseignement scolaire qui le pilote, le réseau des conseillers académiques recherche et développement, innovation et expérimentation. Le conseil remettra au ministre un rapport annuel sur ses travaux, émettant ainsi ses observations et propositions pour la réussite éducative.

\* Décret 2013-246 du 25 mars 2013.

## COMITÉ INTERMINISTÉRIEL DE LUTTE CONTRE LE RACISME ET L'ANTISÉMITISME

**4** Le Premier ministre a présidé le 26 février le comité interministériel de lutte contre le racisme et l'antisémitisme (CILRA), qui ne s'était pas réuni depuis 2009. Eu égard à la multiplication par 5 en 20 ans des faits racistes, xénophobes et antisémites et du développement de propos haineux dans certains discours publics, notamment sur Internet et dans les réseaux sociaux, le CILRA a ainsi décidé de renforcer le plan national d'action 2012/2014 et a pris une série de mesures tendant à combattre plus vigoureusement la formation des préjugés.

Visant en particulier les élèves, les étudiants, les agents de l'État, les personnels au contact du public, les associations investies dans les secteurs de l'éducation populaire et du sport, les internautes et les fournisseurs d'accès à Internet, ces mesures font une large place à l'éducation, la formation et la

sensibilisation et redonnent également une place essentielle au rôle de la mémoire et de la culture. Elles concernent la formation des professionnels en contact avec le public, la lutte sur Internet, les initiatives culturelles et mémorielles, la sensibilisation des élites dirigeantes, l'aide aux victimes, au respect et à la tolérance dans le sport et l'éducation populaire. L'éducation civique, la future morale laïque, et plus largement les actions à favoriser le vivre-ensemble constituent une priorité dans cette lutte.

Le dossier de presse est consultable sur [www.gouvernement.fr/presse/comite-interministeriel-de-lutte-contre-le-racisme-et-l-antisemitisme-0](http://www.gouvernement.fr/presse/comite-interministeriel-de-lutte-contre-le-racisme-et-l-antisemitisme-0)



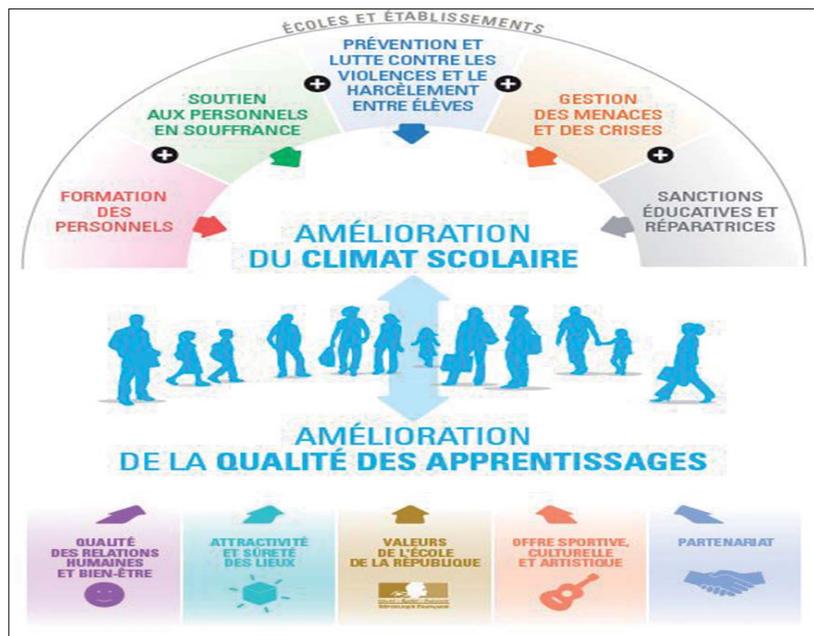
**Plan national d'action contre le racisme et l'antisémitisme 2012-2014**

## PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE LES VIOLENCES EN MILIEU SCOLAIRE

**5** Le ministre de l'Éducation nationale et le délégué ministériel Éric Debarbieux ont dressé le 26 février un point d'étape sur les travaux de la délégation ministérielle chargée de la prévention et de la lutte contre les violences en milieu scolaire, installée en novembre 2012. Si les chantiers sont nombreux et la tâche ambitieuse, pour ces derniers, l'un des principaux leviers pour prévenir et lutter contre la violence à l'École est la formation initiale et continue des personnels. Des protocoles de gestion des menaces et des crises seront en outre mis en place et diffusés dans les écoles et établissements afin de permettre aux personnels de réagir de manière rapide et efficace lorsque survient un incident imprévu mais aussi en cas de violences paroxystiques. Il est également nécessaire de renforcer la prévention et le trai-

tement du harcèlement et d'élargir cette action au cyber-harcèlement, aux violences sexistes et à l'homophobie. L'Éducation nationale a par ailleurs le devoir, en tant qu'employeur, de soutenir ses personnels en souffrance ou victimes de violence en garantissant l'accessibilité de dispositifs d'appui de qualité et de proximité pouvant les aider à retrouver durablement la sérénité.

Ces différents points font ainsi l'objet d'un dossier de 80 pages listant et détaillant les premières mesures résultant des travaux de la délégation. Le dossier dresse également un bilan de la mise en place, depuis la rentrée 2012, des assistants de prévention et de sécurité et se clôt sur les résultats de la dernière enquête de victimation et climat scolaire menée auprès des personnels du second degré.



## ÉCHO DE L'ENQUÊTE DE VICTIMATION ET CLIMAT SCOLAIRE DANS LE SECOND DEGRÉ

**6** À l'instar de l'enquête de victimation ciblée sur le premier degré, cette nouvelle enquête est la première du genre à l'échelon national à s'intéresser aux personnels du second degré. Il s'agit également de la première mission entreprise par Éric Debarbieux en tant que délégué ministériel chargé de la prévention des violences scolaires.

La méthode retenue est celle d'un formulaire de 96 questions, pour la plupart à choix multiples, auxquelles ont répondu du 24 janvier au 24 février 2013, par voie électronique, plus de 18.000 personnes (personnels de direction, CPE, enseignants...).

Dans ses grandes lignes, l'enquête indique que, selon les personnels du second degré, le climat scolaire est majoritairement positif puisque plus de 70 % d'appréciation positive sont enregistrés. La « rareté des violences physiques et la relative rareté des violences verbales » sont également soulignées, avec un sentiment de sécurité personnelle dans l'établissement affirmé par 9 répondants sur 10.



Parmi la foule d'enseignements à en tirer, on note que les personnels de direction ont une vision très différenciée du climat scolaire de celle des autres personnels et en particulier des enseignants. Si 8 agents sur 10 en moyenne ont répondu être satisfaits du climat scolaire de leur établissement, la perception des personnels de direction est nettement plus positive que les enseignants puisque seuls 6,4 % des « perdus » déclarent une vision négative *versus* 30 % des enseignants et 40,7 % des enseignants de classes spécialisées. En outre, les personnels de direction

(86,5 %) et les CPE se déclarent beaucoup plus optimistes à estimer la discipline « bien appliquée » dans les établissements, ce qui n'est le cas que pour

51,8 % des enseignants, voire même 44,6 % des enseignants des filières spécialisées.

Ces différences de points de vue sont également marquées dans la perception des relations entre les personnels. Et si 35,30 % des enseignants ont une perception négative de leurs relations avec la direction, à l'inverse seulement 7,5 % des personnels de direction estiment leurs relations avec les enseignants mauvaises ou plutôt mauvaises. Et le décalage persiste concernant le « sentiment de solidarité dans l'équipe des adultes » puisque 80,4 % des « perdus » estiment que les personnels sont solidaires dans leur établissement, ce qui n'est le cas que de 61 % des enseignants spécialisés, 66 % des autres enseignants et 58 % des personnels de service. Pourtant, à la question fermée posée sur les solutions pour faire face à la violence à l'École, c'est le thème du travail en équipe qui revient en premier lieu, surtout proposé par les personnels de direction (39,3 %), les CPE (40 %) et les personnels médico-sociaux (39,5 %). Les solutions techniques et le travail avec la police ne sont que peu évoqués ainsi d'ailleurs que la pédagogie.

Le dossier de presse et les résultats de l'enquête sont consultables sur [www.education.gouv.fr/cid68983/prevention-et-lutte-contre-la-violence-en-milieu-scolaire-point-d-etape.html](http://www.education.gouv.fr/cid68983/prevention-et-lutte-contre-la-violence-en-milieu-scolaire-point-d-etape.html).

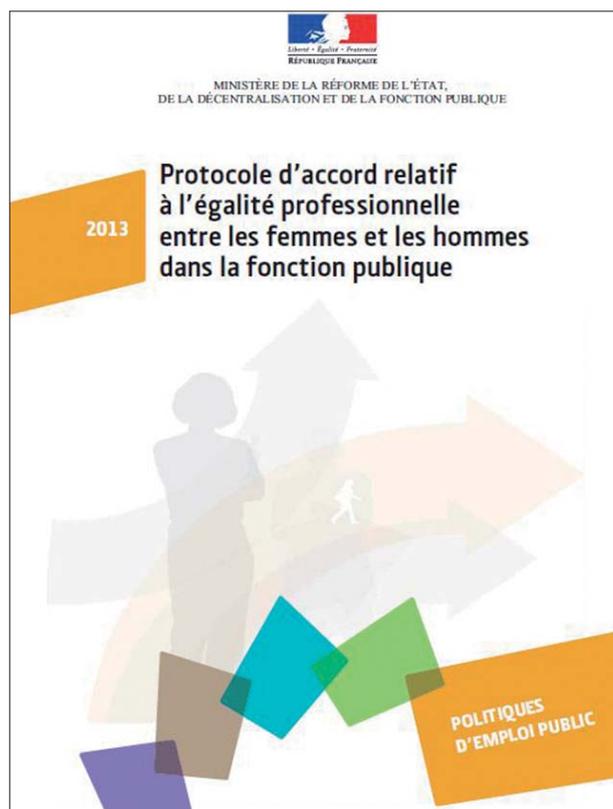
## PROTOCOLE SUR L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

**7** Dorénavant, toutes les concertations et négociations à venir dans la Fonction publique devront, quel que soit leur niveau, prendre en compte les enjeux de l'égalité professionnelle. C'est ce que prévoit le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle dans la Fonction publique signé le 8 mars, entre le gouvernement, l'ensemble des organisations syndicales représentatives et les représentants des employeurs publics. Cet accord est le premier du genre à avoir recueilli l'approbation unanime de toutes les organisations syndicales représentatives de la Fonction publique mais aussi de l'ensemble des employeurs territoriaux et hospitaliers.

Applicable aux trois versants de la Fonction publique (État, territoriale et hospitalière), le protocole qui concerne cinq millions d'agents prévoit 15 mesures pour parvenir à l'égalité professionnelle. L'accord comporte également un volet sur la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et sur la lutte contre toute forme de harcèlement sexuel ou moral.

Une annexe du protocole fixe précisément, sous forme de tableau, le calendrier des textes, des concertations et des actions à venir. Afin de s'assurer de la réalisation effective des mesures inscrites, un bilan sera présenté chaque année devant le conseil commun de la Fonction publique, à l'occasion de l'examen du rapport annuel sur l'égalité professionnelle. De plus, un comité de suivi composé des signataires de l'accord examinera au moins une fois par an la mise en œuvre de ces mesures et le respect de leur calendrier.

Par cet accord-cadre, le gouvernement s'engage à revoir l'ensemble des dispositifs d'égalité salariale, d'avancement et de mobilité, de composition des jurys de recrutement ou encore d'accès à la formation afin de lever les obstacles qui pénalisent encore les femmes et nuisent à leur déroulement de carrière.



Pour en savoir plus : [www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques\\_emploi\\_public/20130308-Protocole-d-accord-egalite-professionnelle.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/20130308-Protocole-d-accord-egalite-professionnelle.pdf)

## EN BREF

### TEXTES RÉGLEMENTAIRES

- Emplois d'avenir** : les décrets, arrêtés et circulaires relatifs au dispositif des emplois d'avenir professeur sont parus au BO spécial n° 2 du 28 février.
- Retraite** : est paru au JO du 1<sup>er</sup> mars le décret 2013-186 relatif à la procédure de liquidation des droits à pension de retraite des fonctionnaires, des magistrats et des militaires.
- Réussite éducative** : le décret 2013-246 du 25 mars portant création du conseil national de l'innovation pour la réussite éducative est paru au JO du 26 mars.

### DIVERS

- Morale laïque** : Vincent Peillon a annoncé que le rapport de la mission « morale laïque » serait remis le 15 avril et a par ailleurs indiqué son souhait d'organiser d'ici l'été des réflexions collectives, colloques, débats... et des auditions parlementaires sur ce sujet.
- Enseignement supérieur** : le projet de loi Enseignement supérieur et Recherche, dont l'examen en 1<sup>re</sup> lecture à l'Assemblée nationale débutera le 27 mai, sera, à la demande du gouvernement, examiné en « procédure accélérée ». La ministre Fioraso souhaite une adoption de la loi « avant l'été » pour une entrée en application « à la rentrée 2014 ».
- Programmes** : Alain Boissinot, ancien recteur de Versailles, a été chargé par le ministre d'une mission sur la mise

en place du conseil supérieur des programmes (CSP), instance consultative créée par le projet de loi d'orientation. Ce dernier devra remettre son rapport en juin et proposer « les modalités de fonctionnement et le programme de travail » du CSP.

- RAFP** : dans un référé rendu public le 14 mars, la Cour des comptes épingle le régime de retraite additionnelle de la Fonction publique et s'inquiète notamment de la gestion globale du dispositif ([www.ccomptes.fr/Publications/Publications/Le-regime-de-retraite-additionnelle-de-la-fonction-publique](http://www.ccomptes.fr/Publications/Publications/Le-regime-de-retraite-additionnelle-de-la-fonction-publique)).

Valérie FAURE  
Documentation  
[valerie.faure@snpden.net](mailto:valerie.faure@snpden.net)

# Discours liminaire de CAPN

*Jeudi 28 et vendredi 29 mars 2013*

Madame La Directrice, Monsieur le Sous-Directeur, Mesdames et Messieurs les Recteurs, Mesdames et Messieurs les Secrétaires Généraux et les DASEN, Mesdames et Messieurs les Sous-Directeurs,

Comme le veut la tradition, les commissaires paritaires du SNPDEN ouvriront les débats de cette commission paritaire par leur discours liminaire qui, s'il se veut aussi précis que possible, ne pourra jamais être exhaustif. Notre but est de porter à votre attention des dysfonctionnements dans certaines académies qui ne peuvent générer qu'une inégalité de traitement dans un mouvement que nous revendiquons national.

Nous souhaiterions tout d'abord remercier vos services pour les documents que nous avons reçus presque deux semaines avant cette commission. C'était notre demande et nous vous remercions d'avoir pu respecter cet engagement, malgré les maladies de certains personnels et le baptême du feu pour d'autres. Ce fut, nous en sommes persuadés, un exercice d'autant plus contraint que le nombre de postes vacants est encore en baisse cette année et que nos collègues ont, par contre, tellement bien intégré le principe de mobilité que le nombre de demandes de mutation reste élevé.

Nous aimerions que les académies respectent aussi les délais pour la transmission des PV de commission paritaire académique. Certains rectorats n'ont envoyé qu'en mars les PV de décembre.

Nous aimerions savoir combien de collègues en fin de mission ou touchés par une mobilité obligatoire sont proposés pour une mutation hors vœux? Ont-ils

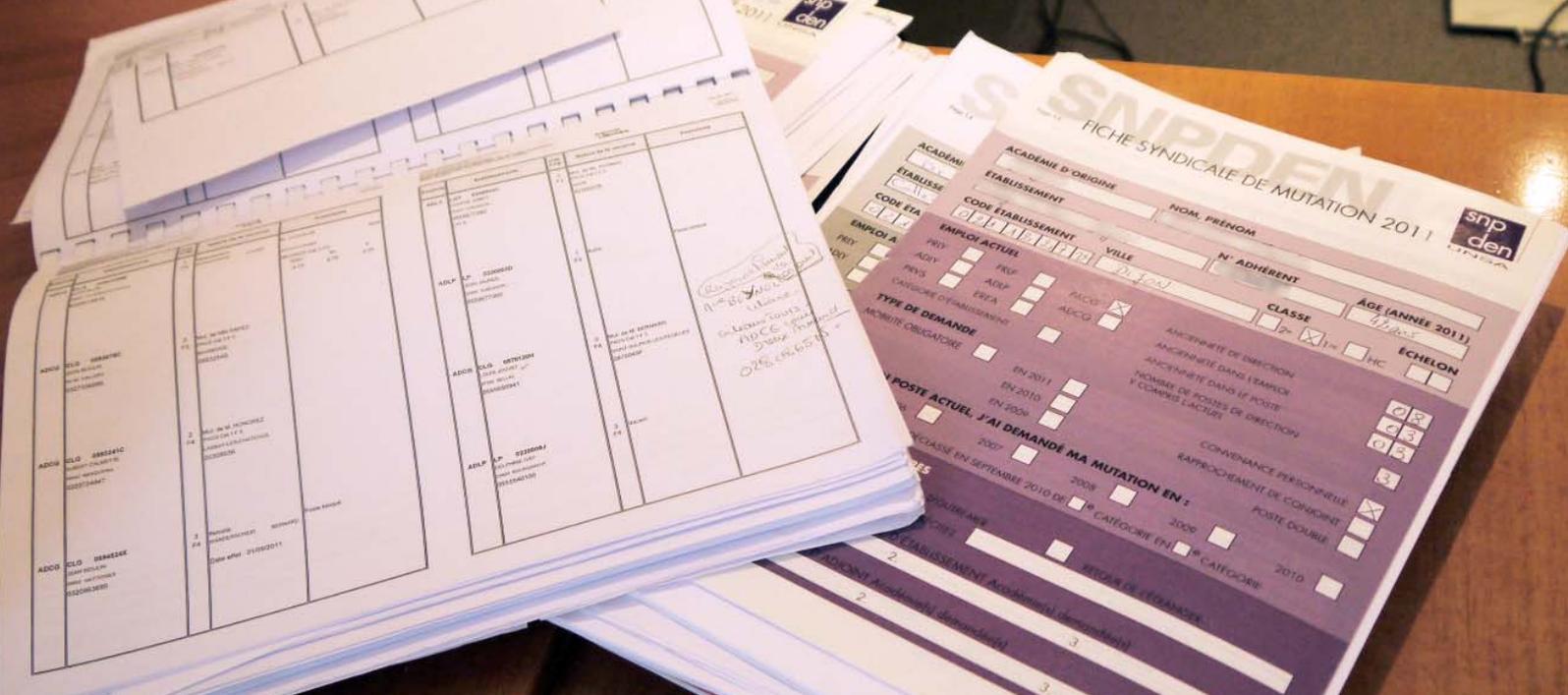


*Laurence COLIN  
Coordonnatrice  
des commissaires paritaires nationaux  
laurence.colin@ac-orleans-tours.fr*

tous été contactés pour une éventuelle extension ou leur a-t-on bien demandé de préciser si leur priorité portait sur le type et la catégorie d'établissement ou sur une zone géographique? Si ce n'est pas le cas, nous souhaiterions que leur situation puisse être réexaminée à la prochaine CAPN.

Et que dire des collègues qui n'auraient pas de demande dans les « violets » ?

Nos inquiétudes sont d'autant plus grandes que nous nous interrogeons sur l'évaluation des collègues revenant de Polynésie. Serait-il possible de connaître le pourcentage d'items « excellent » pour cette académie? Beaucoup de postes libres dans les COM le sont pour le motif « Fin de 2<sup>e</sup> mission ». Nous pouvons supposer que, dans le cas des ad-



joint, la plupart d'entre eux auront une affectation en mai. Mais qu'est-il prévu pour les autres ?

Nous aimerions aussi connaître le pourcentage d'items « excellent » dans toutes les académies. Celui-ci semble se rapprocher de plus en plus des 10 %, sauf Montpellier qui augmente son score de l'an dernier ; cela a néanmoins conduit à des révisions d'évaluation à la baisse pour certains collègues évalués et non mutés l'an dernier afin de respecter ces pourcentages et pénalise souvent les adjoints. Les 10 % ne pourraient-ils être calculés sur la base des nouvelles demandes de mutation de l'année et non sur le total ? Sinon, un collègue non muté pourrait voir son évaluation diminuer ou les nouvelles demandes pourraient être lésées.

Nous sommes à nouveau surpris par le nombre de mesures réseaux qui, comme l'an dernier, concernent l'académie de Lille notamment ou un 4<sup>ex</sup> sur l'académie de... Montpellier. Nous avons pourtant regretté la fabrication de méga-structures dans cette académie mais, après Perpignan et Béziers, c'est au tour de Narbonne.

Que deviennent tous ces postes supprimés ? Sont-ils redistribués sur des créations ou pour des postes d'adjoint ou disparaissent-ils, au moins pour certains ?

Nous nous permettrons de rentrer un peu plus dans le détail de la préparation du mouvement.

- Pourquoi certaines académies n'ont-elles pas respecté le calendrier de recrutement sur postes

ECLAIR ? Pour Nantes, cela a surtout pénalisé les demandes qui provenaient d'autres académies. Et les entretiens, s'ils ont fini par avoir lieu, l'ont sans doute été après le bouclage de ce mouvement.

Pour Caen, on peut s'étonner de voir un adjoint avec 3 ans d'ancienneté choisi au détriment de 15 autres candidats dont des chefs.

Pour la Réunion, les demandes étaient-elles tellement réduites que l'académie attende les éventuelles extensions de vœux de collègues non mutés en mars pour nommer des chefs sur des ECLAIR en catégorie 4 ? Quatre postes sont ainsi bloqués en attente de la CAPN de mai et un en Guyane.

- Le choix de la lettre M ou F lors de demandes de mutation à deux ans pose encore des problèmes dans les académies. Pourquoi à Caen refuse-t-on un F à deux ans pour un rapprochement de conjoint alors que, dans un même temps, on l'accorde à un collègue qui demande un rapprochement de conjoint pour cinq autres académies, et dont la conjointe travaille dans la ville où ils habitent actuellement ? La plupart des académies ont choisi le F à deux ans pour un rapprochement de conjoint non promotionnel, ce qui nous semble relever du bon sens. Mais l'académie de Caen a dû avoir quelques doutes puisqu'une collègue a reçu une modification de lettre-code le 22 mars. Dommage que cela soit un peu tardif pour cette commission.
- Lorsque l'avis pour une demande de mutation dans les COM est modifié

suite à un entretien, les documents pourraient-ils être remplacés suffisamment en amont pour que cette modification soit prise en compte par la centrale ? Un commentaire ajouté en bas d'une feuille a toutes les chances de ne pas être enregistré, pénalisant ainsi le collègue concerné.

- L'utilisation de la lettre de mission pour l'évaluation lors de la mutation peut être envisagée. La note de service relative à la mobilité le spécifie bien. Nous remercions donc les académies qui ont envoyé l'évaluation de mutation aux collègues avec la mention « conforme à l'évaluation de la lettre de mission » dans des





délais qui permettaient aux collègues de demander à être reçus pour un entretien, voire de se manifester en CAPA si nécessaire. Mais nous regrettons que, dans le cas de demandes de mutation pour une autre académie, les collègues ne soient pas systématiquement reçus. En effet, nous comprenons que le nombre de demandes de mutation demeurant important, les DASEN ou les recteurs aient du mal à recevoir tous les collègues. Mais il peut y avoir une différence entre l'évaluation d'une lettre de mission sur un poste que l'on occupe et l'entretien prospectif lors d'une mutation qui peut être sur d'autres types de poste, surtout si celle-ci concerne une académie où

les collègues ne sont pas connus.

- Nous savions que la Corse était différente du continent... Cette année, les éventuelles mutations dépendent du gel et du redéploiement d'un seul poste. Où en est-on? Et les choses auront-elles évolué en mai?

Nous terminerons malheureusement par un carton rouge.

Les documents préparatoires que nous avons reçus pour cette CAPN sont confidentiels. Nous le savons bien et le respect de cette confidentialité est une valeur à laquelle les commissaires paritaires du SNPDEN tiennent tout particulièrement. Nous n'apprécions donc pas du tout d'apprendre qu'un recteur, celui

de Montpellier, demande à ses directeurs académiques de diffuser le mouvement sous prétexte que les commissaires paritaires le font! L'an dernier, la raison avait été que le mouvement des enseignants était connu avant les CAPA, donc celui des personnels de direction devait aussi l'être. Existe-t-il des règles différentes pour Montpellier? La question mérite d'être posée.

Peut-être faudrait-il revenir à la pratique d'il y a quelques années qui consistait à ne pas communiquer le bleu du mouvement aux rectorats...

Et que dire de la diffusion par mail par la directrice de l'Enseignement de Polynésie du pré-positionnement des candidats à mutation? Même si cette information est précisée étant soumise à la validation par cette commission, il nous semble que cette pratique nous fragilise. Surtout quand les collègues contactent ensuite leur prédécesseur, dont la mutation n'est bien sûr pas connue! Ou qu'elle s'adresse à des collègues demandant une dérogation au bout de deux ans pour retourner en Polynésie et qui ne sont finalement pas positionnés.

Au nom de tous les commissaires paritaires du SNPDEN, je vous souhaite des travaux efficaces et sereins dans l'intérêt des collègues et je vous remercie de votre écoute. □



# CAPN des 28 et 29 mars 2013



Éric GALLO  
Commissaire paritaire national  
eric.gallo@snpden.net

## La direction de l'Encadrement

### SUR LES RÈGLES DU MOUVEMENT

Les dérogations à la règle des deux ans sont acceptées pour des motifs sérieux uniquement.

19 personnes mutent sans satisfaire aux 3 ans, 12 sur des postes de chef, 7 sur des postes d'adjoint, dont 4 pour rapprochement de conjoint.

### SUR LE MOUVEMENT DES COM

50 postes étaient à pourvoir dans les COM pour lesquels on comptabilisait 229 candidats dont 137 chefs et 92 adjoints, 102 hommes et 127 femmes.

44 collègues positionnés, 18 sur Mayotte dont 7 chefs et 11 adjoints; 7 en Nouvelle-Calédonie; 18 en Polynésie; 1 à Wallis.

Parmi eux, 2 chefs sont affectés sur des postes d'adjoint et 3 adjoints sur des postes de chef.

## Sur le mouvement national

### L'EFFET « MÉMOIRE »

11 personnels étaient en effet « mémoire » en 2012; tous obtiennent une mutation en 2013.

### LE RETOUR APRÈS UN DÉTACHEMENT

40 personnes doivent être réintégrées après détachement; 30 le sont sur postes de chef d'établissement (16 PRLY, 2 PRLP, 12 PACG). 7 seront affectées à la deuxième CAPN, 1 en attente, 1 admise au concours d'IA-IPR et 1 détachée au ministère de la Défense sur un poste de proviseur de lycée militaire.

10 affectations sont hors vœu des collègues mais 10 collègues obtiennent une académie où ils avaient exprimé un vœu; 4 sont satisfaits dans l'emploi demandé; 7 le sont dans la catégorie demandée.

Après un passage en COM: 36 collègues sont à réintégrer (20 chefs et 16 adjoints). 30 sont positionnés sur postes de chef dont 11 satisfaits dans leurs vœux; 10 adjoints obtiennent un poste de chef; 11 ont fait valoir leur droit à la retraite. Il reste 6 collègues à réintégrer.

### LES DEMANDES

4.260 demandes de mutations : 1.958 femmes et 2.302 hommes, 1.925 chefs, 2.335 adjoints.

Il reste 36 postes vacants au jour de la CAPN.

21 collègues sont sans affectation après une réintégration, congés de longue maladie etc.

3.370 ne postulent que sur des postes de chef, 466 postulent sur les deux

emplois, 424 ne postulent que sur des postes d'adjoint.

L'âge moyen des candidats est de 50 ans. Le collègue le plus jeune a 32 ans, le plus âgé 67 ans. La tranche d'âge de 55 ans est celle qui représente le plus grand nombre de candidats. La moyenne d'âge des mutés est de 51 ans. C'est l'âge de 56 ans qui comporte le plus grand nombre de mutés.

### LES POSTES

560 postes sont proposés à cette première CAPN: 140 en lycée, 54 en lycée professionnel, 366 en collèges. 1.226 mutations prévues pour cette première CAPN. 29 % des collègues sont satisfaits. 477 adjoints deviennent chefs dont 16 proviseurs. 12 PVS quittent leur fonction; tous deviennent proviseurs.

511 femmes mutent, 715 hommes. 221 femmes adjointes deviennent chefs, 246 hommes.

36 postes de chefs restent vacants après cette CAPN. 19 postes sont bloqués, dont 12 dans l'académie de Lille.

19,5 % de femmes sur des établissements de catégorie exceptionnelle. 33 % sur des catégories 4. Rappelons qu'elles représentent 46 % du corps.

Les taux d'entrants sont très fluctuants: 45 % à Paris, 2 % à Nancy-Metz.

### LA MOBILITÉ OBLIGATOIRE

La mobilité obligatoire concerne 149 collègues. 96 d'entre eux ont demandé une dérogation. 94 ont été accordées. 39 obtiennent un poste de chef, dont 31 dans leurs vœux.

### LES MESURES DE CARTE SCOLAIRE

8 mesures de carte scolaire. 4 adjoints sont affectés sur postes de chef.

## LES RAPPROCHEMENTS DE CONJOINT

250 demandes de rapprochement de conjoint parmi lesquelles 151 adjoints, dont 12 deviennent chefs. 81 demandes concernent des chefs, dont 44 sont satisfaites.

## ECLAIR

42 postes à pourvoir dans le réseau dont 18 sur lesquels sont nommés des adjoints. 8 restent à pourvoir, dont 4 sont bloqués pour la deuxième CAPN.

## LES ÉVALUATIONS

13,9 % d'items « excellent » au niveau national. 72,1 % des appréciations sont des « très bien ». 0,43 % d'appréciations « à améliorer ». 7 académies ne donnent pas d'item « à améliorer ».

Les pourcentages académiques des appréciations « excellent » varient de 7,6 % à 30 %. Une seule académie donne moins de 10 %. 14 donnent entre 10 % et 15 %. 15 % plus de 15 %.

Les collègues qui reviennent de l'AEFE sont évalués à 83 % d'« excellent » ; pour les retours de COM, 13 %.

84 % des items « excellent » concernent les chefs d'établissement, 16 % des adjoints.

C'est dans le critère « Pilotage de l'établissement » que les chefs obtiennent le plus d'items « excellent ». Pour les adjoints, c'est dans le critère « politique pédagogique ».

C'est dans le critère « gestion des ressources humaines » que les chefs obtiennent le moins d'items « excellent » et dans le critère « lien avec l'environnement » pour les adjoints. □

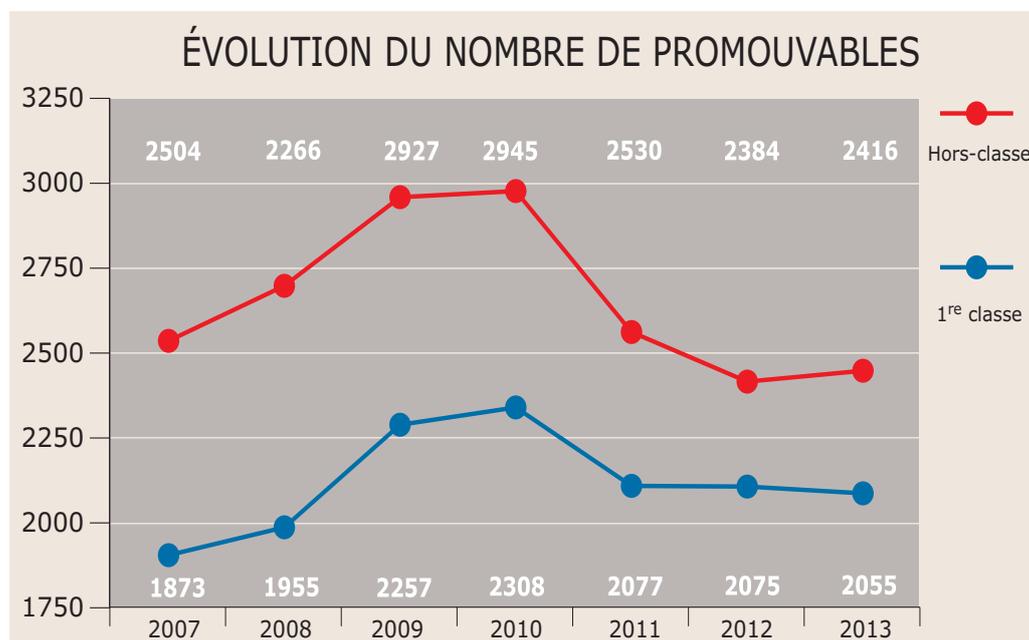
# Promotions 2013 : bilan chiffré

*Les commissions paritaires nationales se sont déroulées le 19 décembre 2012 pour les tableaux d'avancement à la hors-classe et à la 1<sup>re</sup> classe au titre de l'année 2013. Elles faisaient suite aux commissions paritaires académiques qui ont étudié les propositions des recteurs.*

EN PRÉAMBULE, QUELQUES RAPPELS SUR LA MÉTHODE DE TRAVAIL

## LA DÉFINITION DE « PROMOUVABLE »

Il ne faut pas confondre « les promouvables » qui sont les collègues qui vont satisfaire aux conditions fixées par le décret au cours de l'année civile 2013 et le « vivier », qui sert au calcul du nombre de promotions et qui s'évalue sur « les promouvables » au 31 décembre 2012, diminuant de fait le volume du nombre des collègues qui rempliront les conditions au cours de l'année civile 2013.



## L'ÉTABLISSEMENT DE LA LISTE DES « PROMUS »

Une fois calculé le nombre de promotions possibles dans les deux classes par académie (voir plus bas), la liste des proposés pour une promotion est établie par le recteur et transmise à la commission administrative paritaire académique (CAPA) qui fait part de ses observations. La liste définitive est alors transmise à la direction générale des Ressources humaines (DGRH). La commission administrative paritaire nationale (CAPN) vérifie les modes de calcul. Elle n'a pas vocation à proposer des modifications de ces listes et ne peut faire des propositions que si des marges supplémentaires se dégagent. Par ailleurs, les commissaires paritaires sont très attentifs à ce que, d'une année sur l'autre, il n'y ait pas d'académie défavorisée.

## LE NOMBRE DE PROMUS

Depuis 2006, le SNPDEN a obtenu la préparation du tableau d'avancement dans le cadre d'un ratio promus/promouvables appliqué au vivier des promovables (établi pour 2013 au 31 décembre 2012).

Ainsi, pour la hors-classe, le taux promus/promouvables s'établit à 20 %; pour la 1<sup>re</sup> classe à 27,9 %, ce qui induit, pour l'année 2013, 411 promotions en hors-classe et 674 promotions en 1<sup>re</sup> classe.

Le vivier baisse en hors-classe, ce qui explique un nombre de promotions très légèrement inférieur à celui de 2012 (4 en moins). Il augmente en 1<sup>re</sup>, ce qui permet d'obtenir 9 promotions de plus que l'an dernier.



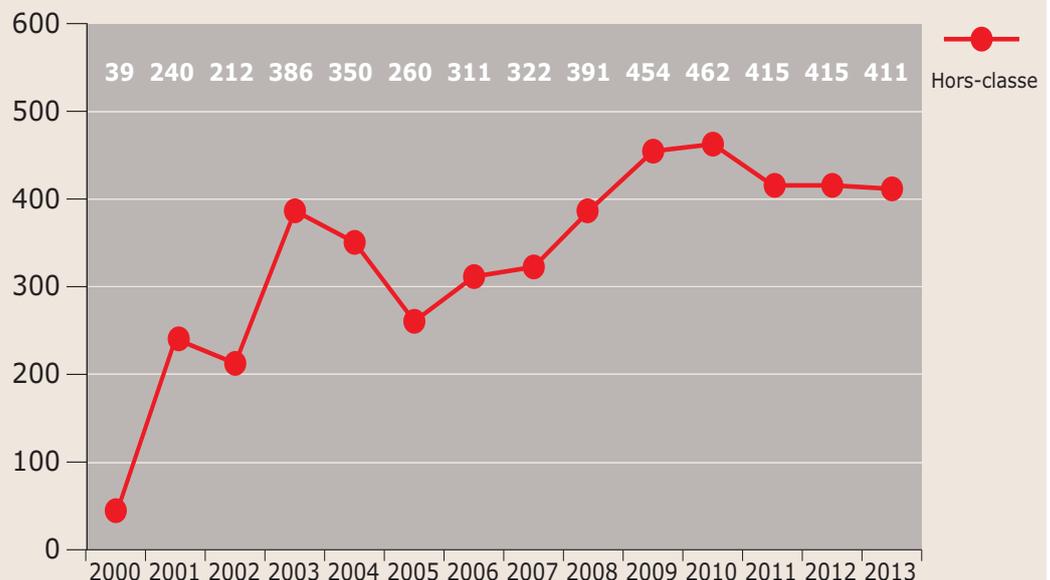
## BILAN GLOBAL DES PROMOTIONS

**EN HORS-CLASSE:  
411 PROMOTIONS  
AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2013**

## ANALYSE

- 2001 à 2004 : le nombre de promus augmente de façon sensible et continue depuis le nouveau statut de 2001 qui a fait passer le nombre de promus en hors-classe progressivement de 2 à 8 % des promovables avec des créations d'emplois en hors-classe conséquentes.
- 2005 : les promotions correspondent aux départs répertoriés en hors-classe et à la seule création d'emplois due au passage de 8 à 8,5 % pour le pyramidage du corps (72 créations).
- 2006 : depuis cette date, le nombre de promovables en hors-classe augmente (voir graphique de l'évolution du nombre de promovables). Le calcul selon le ratio promus/promouvables permet d'avoir un nombre de promotions qui tient compte des effectifs actuels du corps des personnels de direction avec un pic de promovables-retraitables correspondant aux collègues nés entre 1948 et 1954.
- 2010 : l'augmentation du nombre de promotions se poursuit en rapport, bien entendu, avec le nombre de promovables.
- 2011 à 2013 : le nombre de promotions se stabilise, en rapport avec le maintien du vivier.

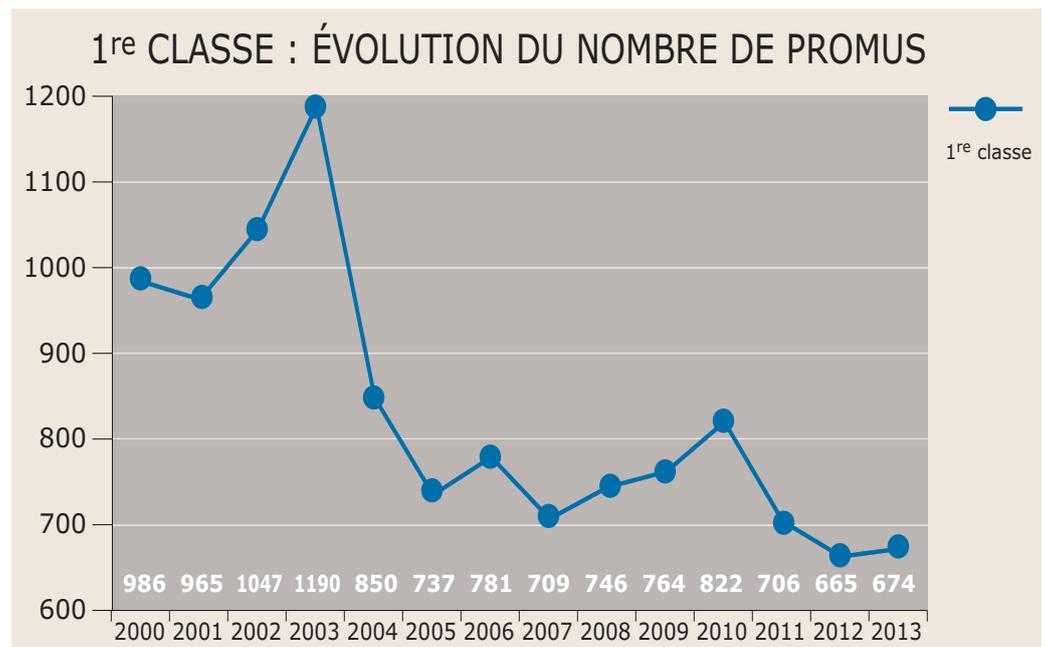
## HORS-CLASSE : ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PROMUS



**EN 1<sup>ère</sup> CLASSE :  
674 PROMOTIONS  
AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2013**

**ANALYSE**

- 2001 à 2003 : au nombre de promus par création d'emploi dû au statut et à celui dû au départ à la retraite s'ajoute l'effet « aspiration » des promus en hors-classe.
- 2004 à 2005: les promotions correspondent aux emplois laissés par les promotions en hors-classe et aux départs à la retraite de collègues en 1<sup>ère</sup> classe.
- 2006 : le nombre de promouvables en 1<sup>ère</sup> classe augmente (voir graphique évolution du nombre de promouvables).
- 2007 : dans une logique de ratio promus/promouvables, la baisse du 1<sup>er</sup> entraîne automatiquement celle du second, d'où une baisse de 72 promotions. Bercy est passé par là avec une interprétation restrictive de la notion de « vivier » qui a été calculé au 31.12.2006 et non au 31.12.2007 (voir la définition de « promuable »). A remarquer que c'est le mode de calcul appliqué à l'ensemble de la Fonction publique.
- 2008 à 2010 : remontée significative du nombre de promus en rapport avec l'augmentation du nombre de promouvables.
- 2011 à 2013 : le nombre de promotions baisse puis se stabilise, en relation avec les variations de l'effectif du vivier.



**RÉPARTITION ACADÉMIQUE**

**PRINCIPE MIS EN PLACE POUR LA RÉPARTITION ACADÉMIQUE DES PROMOTIONS**

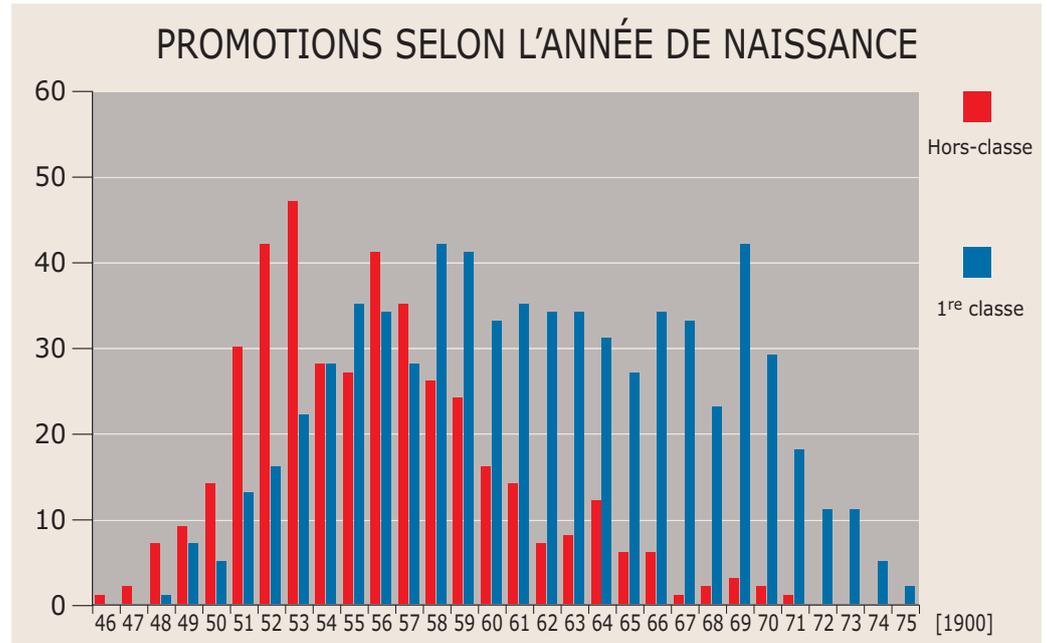
Le nombre des promus dans chaque académie correspond au taux national, soit 20 % pour la hors-classe et 27,9 % pour la 1<sup>ère</sup> classe.

ACADÉMIE	HORS-CLASSE	1 <sup>re</sup> CLASSE	TOTAL GÉNÉRAL
AIX-MARSEILLE	22	23	45
AMIENS	11	22	33
BESANÇON	7	15	22
BORDEAUX	21	32	53
CAEN	9	14	23
CLERMONT-FERRAND	8	16	24
CORSE	1	2	3
CRÉTEIL	23	48	71
DIJON	9	15	24
ÉTRANGER	13	12	25
GRENOBLE	23	27	50
GUADELOUPE	7	8	15
GUYANE	2	4	6
LA RÉUNION	9	13	22
LILLE	20	45	65
LIMOGES	5	8	13
LYON	13	28	41
MARTINIQUE	6	9	15
MONTPELLIER	17	23	40
NANCY-METZ	15	25	40
NANTES	17	31	48
NICE	13	18	31
ORLÉANS-TOURS	13	29	42
PARIS	16	14	30
POITIERS	14	19	33
REIMS	8	15	23
RENNES	15	23	38
ROUEN	9	21	30
STRASBOURG	9	19	28
TOM	9	9	18
TOULOUSE	17	28	45
VERSAILLES	30	59	89
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>411</b>	<b>674</b>	<b>1085</b>

## RÉPARTITION PAR ÂGE

L'âge moyen de promotion est stable au regard des années précédentes, que ce soit pour le passage en 1<sup>re</sup> classe (52 ans) et en hors-classe (58 ans). En hors-classe, le collègue le plus âgé a 66 ans, le plus jeune 42 ; en 1<sup>re</sup> classe, le plus ancien a 65 ans, le plus jeune 38 ans.

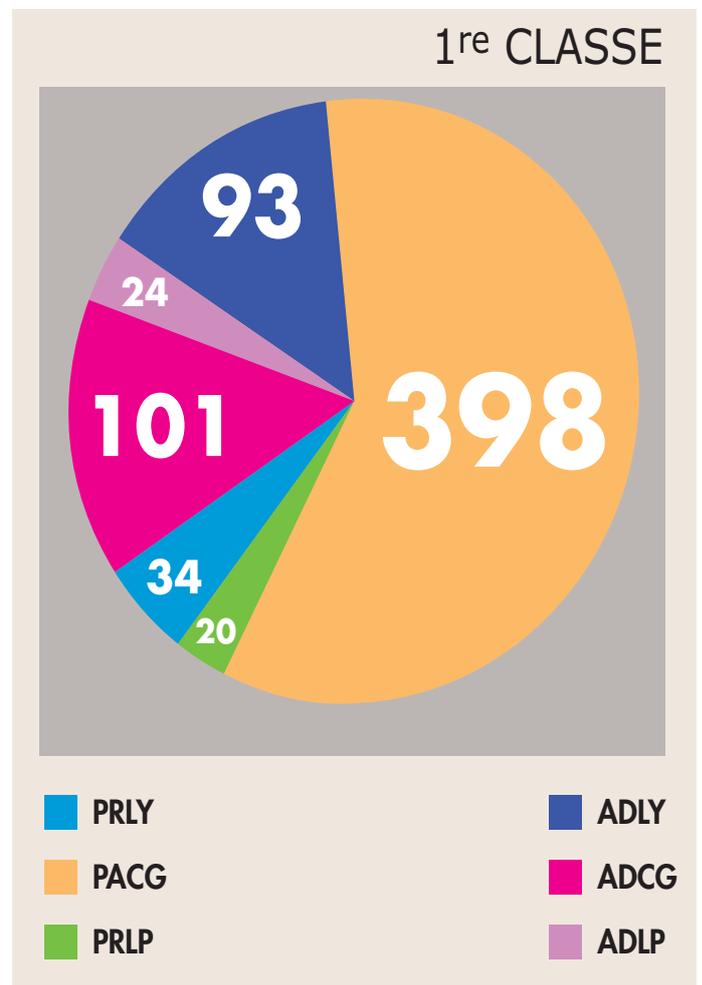
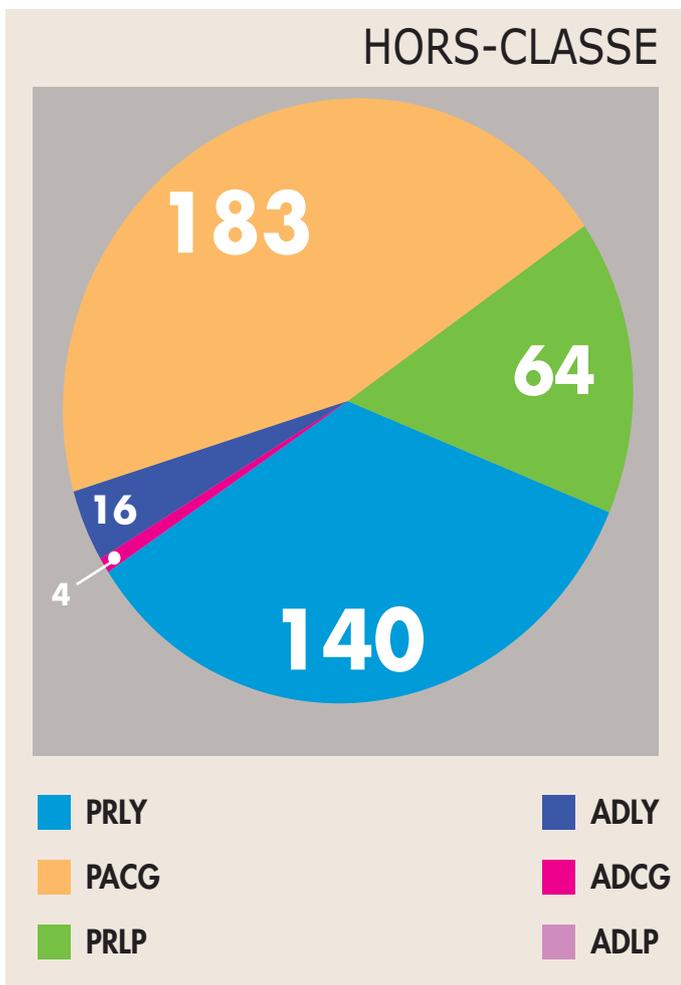
Les nombres de passages les plus importants pour la hors-classe concernent les collègues âgés de 57 à 60 ans, pour la première classe, ceux âgés de 44 à 55 ans.



## RÉPARTITION PAR EMPLOI

Ce sont les principaux et les proviseurs de lycée qui sont les plus promus à la hors-classe. Leur ancienneté de carrière les a amenés à ces fonctions. On note que 20 adjoints sont promus (18 l'an dernier). Il est toujours difficile d'obtenir la hors-classe lorsque l'on n'est pas chef d'établissement.

En 1<sup>re</sup> classe, 59 % des promotions concernent les principaux (en hausse de 2 points). Les adjoints représentent 32 % des promotions, soit une augmentation de 3 points par rapport à l'an dernier.



## RÉPARTITIONS HOMMES/FEMMES

Les femmes représentent 45 % des personnels de direction. Regardons plus précisément comment elles sont promues.

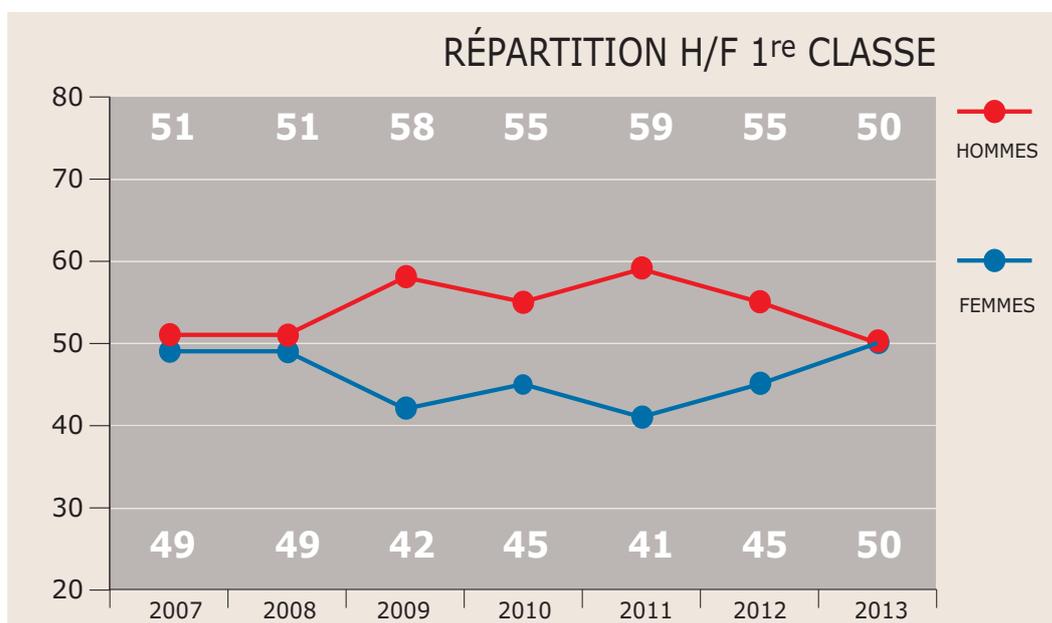
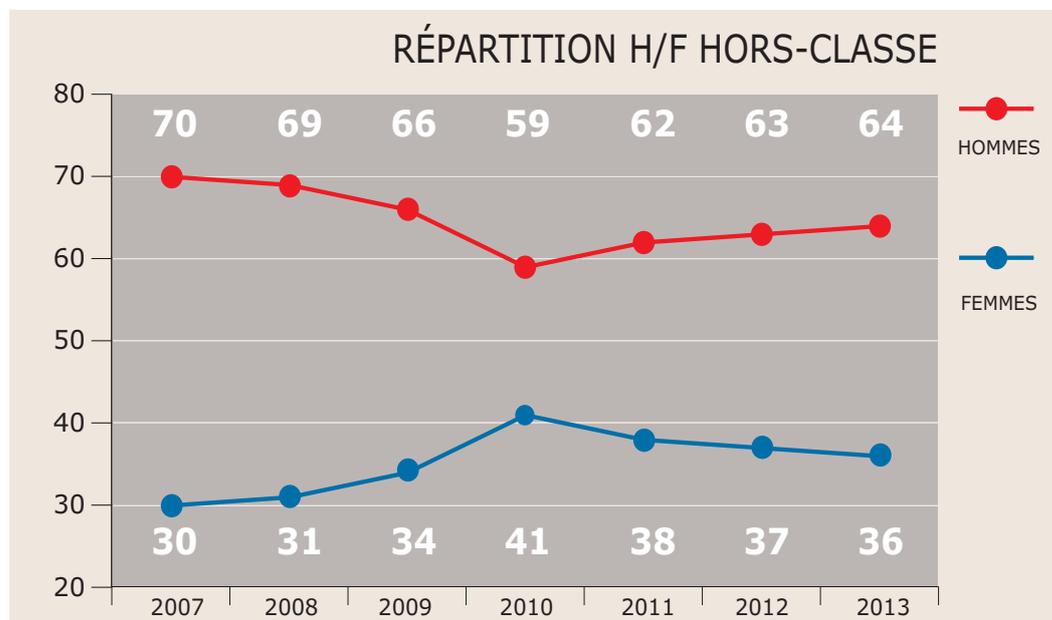
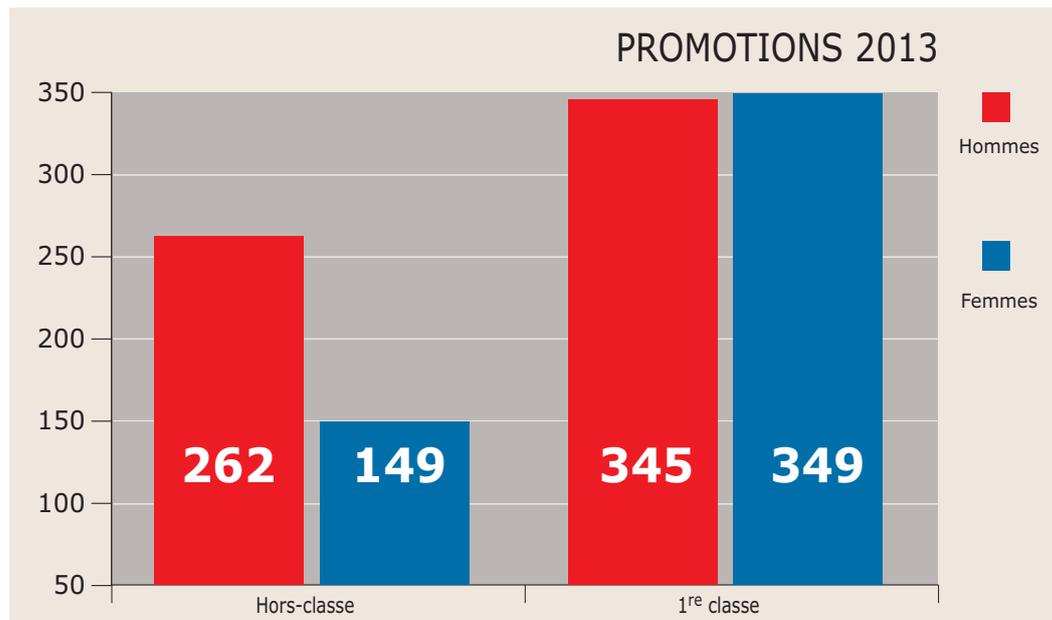
Les femmes sont moins nombreuses que les hommes dans le corps des personnels de direction. Mais, cette année, elles sont plus nombreuses que les hommes à accéder à la 1<sup>re</sup> classe. *A contrario*, elles sont nettement moins promues à la hors-classe.

## RÉPARTITION HOMMES/FEMMES POUR LE PASSAGE À LA HORS-CLASSE

Pour le passage à la hors-classe, force est de constater que la partition par sexe des personnels de direction n'est pas respectée ; en effet, pour 2013, seulement 36 % des promotions concernent nos collègues féminines. L'année de promotion 2010, où 41 % de femmes ont obtenu la hors-classe, était la plus proche de la représentation du corps mais encore bien éloignée des 45 % attendus.

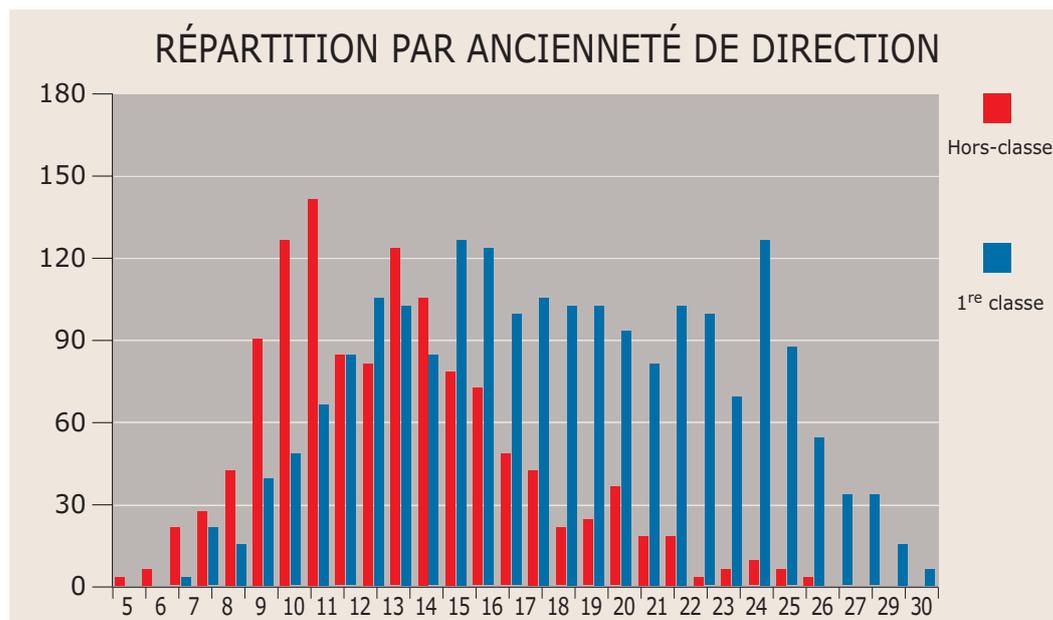
## RÉPARTITION HOMMES/FEMMES POUR LE PASSAGE À LA 1<sup>re</sup> CLASSE

La promotion à la 1<sup>re</sup> classe inverse, pour l'année 2013, la répartition des sexes puisque 50 % de femmes y sont promues pour 45 % du corps. C'est la première fois que le phénomène est constaté. Souhaitons que le constat de la 1<sup>re</sup> classe puisse se retrouver prochainement pour la hors-classe.



## RÉPARTITION PAR ANCIENNETÉ DE DIRECTION

En 1<sup>re</sup> classe, la majorité des promotions se déroule entre la 6<sup>e</sup> et la 11<sup>e</sup> année de direction, avec un pic remarquable en 9<sup>e</sup> année. En hors-classe, elle est plus échelonnée mais se situe principalement entre la 14<sup>e</sup> et la 20<sup>e</sup> année, dans la mesure où cela peut être la 1<sup>re</sup> (pour les agrégés d'origine) ou la 2<sup>nd</sup>e promotion.



## RÉPARTITION ACADÉMIQUE

(Nombre d'années en moyenne pour le passage en classe supérieure)

ACADÉMIES	HC				1 <sup>re</sup> CLASSE			
	2013	2012	2011	2010	2013	2012	2011	2010
AIX-MARSEILLE	17,8	17,3	16,6	15,8	9,0	9,3	8,5	8,6
AMIENS	17,1	17,4	15,6	17,5	8,2	-	8,5	8,9
BESANÇON	21,0	16,1	19,1	17,5	8,0	8,1	8,6	7,8
BORDEAUX	16,2	17,1	17,9	19,3	8,9	8,9	8,4	9
CAEN	14,7	14,8	12,8	16,8	9,2	8,9	7,7	8,1
CLERMONT-FERRAND	14,4	16,1	15,6	16,1	8,1	-	7,1	8
CORSE	18,0	16	16	15,7	11,0	9,7	8,6	8
CRÉTEIL	15,4	15,7	15	8,4	8,6	8,6	8,9	8,3
DIJON	17,6	12,4	15,1	14,8	8,1	8	8,3	7,9
GRENOBLE	14,9	17,6	17,4	18,2	9,0	7,7	9,2	8,1
GUADELOUPE	15,1	15	18,4	16,6	9,9	6,6	8,5	7,9
GUYANE	18,0	14	17,5	15,5	10,5	11	8	8,1
LILLE	16,5	18,3	18,2	17,3	10,2	9,5	8,8	8,1
LIMOGES	17,2	17,7	19,3	18,2	9,0	9,3	8,3	8,6
LYON	16,5	15,8	15,8	15,5	8,0	8,8	8,8	9,4
MARTINIQUE	14,8	12	16,8	15,8	9,9	8,8	8,3	8,3
MONTPELLIER	15,5	15,8	16,5	17,8	8,7	8,4	9,2	9,4
NANCY-METZ	16,5	16,4	15,3	16,9	9,3	8,9	8,6	8,7
NANTES	14,3	15,2	17,5	16,9	9,6	8,4	8,1	8,3
NICE	16,7	18,3	17,6	19,1	8,7	9,3	8,5	8,6
ORLEANS-TOURS	17,2	16,5	18,3	20,4	8,6	8,7	9,8	8,9
PARIS	15,9	16,4	16,7	17,6	8,9	6,6	7,6	7,8
POITIERS	16,0	16,4	18	18	8,6	9,3	8,5	9
REIMS	15,8	16,1	18,8	21,2	7,9	8,6	9,2	8,1
RENNES	15,2	16,3	16,5	16,8	10,2	9,3	8,1	8
LA RÉUNION	15,9	15,5	13,5	17,2	9,3	8,7	9	8
ROUEN	16,4	14,5	16	17,7	9,0	8,4	8,6	8,3
STRASBOURG	15,1	18,4	18,3	17,4	8,5	7,9	9,2	7,9
TOULOUSE	16,2	18,4	15,7	17	9,8	9,3	8,4	8,1
VERSAILLES	15,0	14,5	16,7	16,1	9,1	9,6	8,8	7,9
29 <sup>e</sup> BASE	-	13,9	15,6	16,6	-	8,7	7,8	8,1

Si, en 1<sup>re</sup> classe, il y a peu de différences entre les académies dans la rapidité de la promotion (7 ans en moyenne à Reims et 11 ans en Corse), il n'en est pas de même pour le passage en hors-classe. Entre Nantes, académie dans laquelle on peut passer en hors-classe au bout de 14,3 ans en moyenne, et Besançon 21 ans, le décalage est significatif. À noter toutefois que les académies concernées ne sont pas les mêmes que l'année dernière (pour mémoire, respectivement Martinique et Strasbourg).



Sincères remerciements à Joëlle Torres, secrétaire au siège, pour son aide indispensable de compilation des données et pour ses conseils pertinents dispensés tout au long de l'année. □

Eric GALLO  
Commissaire paritaire national  
eric.gallo@snpden.net

# Bilan du mouvement 2013 au sein du réseau de l'AEFE

*Le mouvement AEFE pour l'année 2013 est caractérisé par trois faits notables : le nombre de postes au mouvement est moins important qu'en 2012 mais le nombre de candidatures reste presque aussi élevé que l'année dernière ; on constate une forte augmentation des candidatures provenant de France ; le nombre de postes attribués à des personnels de direction de sexe féminin a nettement progressé par rapport à 2012.*

## ANALYSE DES CANDIDATURES

Parmi les nombreux dossiers de candidature traités par l'AEFE depuis le début du mois de septembre 2012, 363 concernaient des candidatures de personnels de direction pour un total de 39 postes au mouvement (35 postes initiaux à pourvoir, dont un ayant été supprimé, abondés de 5 postes supplémentaires suite aux modifications effectuées avant la commission du 24 janvier 2013).

Ces premiers chiffres rendent compte d'une baisse considérable du nombre de postes de direction à pourvoir par rapport à l'année précédente, dans la mesure où le bilan de l'année 2011-2012 affichait un total de 69 postes au mouvement (dont 2 n'ayant jamais été pourvus auparavant). Nous parlons donc d'une diminution de 43 % du nombre de postes à pourvoir. Cela laissait supposer une demande en baisse de la part des candidats. En fait, il n'en fut rien puisque les 363 dossiers de candidatures reçus par l'AEFE représentent une baisse de 9 % seulement du nombre de candidatures.

Parmi les 363 candidatures en question, près de 91 % provenaient de France,

soit 331 candidats exerçant sur le sol français, cela par rapport à un chiffre de 32 collègues exerçant déjà à l'étranger. Parmi ces derniers, on comptait 12 candidats hors réseau (37,5 %) pour 20 collègues issus du réseau des établissements de l'AEFE, respectivement proviseurs (12), proviseurs-adjoints (6), principaux (1) et un collègue rattaché à d'autres fonctions.

## DOSSIERS DE CANDIDATURE

FONCTIONS	ORIGINE	
	RÉSEAU AEFE	HORS RÉSEAU
TOTAL %	5,50%	94,50%
PROVISEURS	12	60
PROVISEURS-ADJOINTS	6	94
PRINCIPAUX	1	110
PRINCIPAUX-ADJOINTS	0	70
AUTRES FONCTIONS	1	9
TOTAL	20	343

NB : il convient de signaler la candidature d'un collègue proviseur-adjoint supplémentaire issu du réseau de l'AEFE, non comptabilisée dans nos chiffres et tableaux car actuellement en cours de mission.



Pierre MONDOLONI  
Secrétaire académique  
pierremondosnpden@yahoo.fr

Si, l'année précédente, 10 % des candidatures étaient issus du réseau de l'AEFE, cette année, ces candidatures ont presque diminué de moitié puisqu'elles ne représentent plus que 5,5 % des candidats. Cet écart se confirme dans les



proportions de candidats convoqués aux entretiens. En effet, cette année, seuls 14 candidats sur 131 étaient issus du réseau, ce qui équivaut à 11 % des candidats retenus pour les entretiens.

Si, l'année précédente, l'AEFE avait retenu 43 % des dossiers de candidature pour les entretiens avec la commission conjointe de l'AEFE et du MEN, elle s'est montrée légèrement plus sélective cette année dans la mesure où elle n'en n'a retenu que 36 % (soit 131 candidats sur 363).

En ce qui concerne les 14 collègues issus du réseau, retenus pour les entre-

tiens, ils exerçaient respectivement les fonctions de proviseur (8), proviseur-adjoint (5) et l'on comptait également un candidat rattaché à d'autres fonctions.

Les 117 candidats provenant de France ou exerçant à l'étranger hors du réseau de l'AEFE occupaient quant à eux les fonctions de proviseur (22), proviseur-adjoint (36), principal (36), principal-adjoint (19) et des fonctions diverses (4).

NB: la candidature du collègue proviseur-adjoint en cours de mission a été sélectionnée pour l'entretien, mais demeure non comptabilisée dans nos chiffres et tableaux.

## ORIGINE

En ce qui concerne les 15 nouveaux personnels recrutés pour des postes de proviseur ayant exercé en France, seulement 7 d'entre eux occupaient déjà cette fonction. On recense, parmi les autres, 4 proviseurs-adjoints, 3 principaux, aucun principal-adjoint et 1 collègue rattaché à d'autres fonctions. Parmi les nouveaux proviseurs-adjoints, on compte 8 candidats issus du même poste (proviseur-adjoint), 1 principal, 1 principal-adjoint et 1 collègue rattaché à d'autres fonctions.

Du côté des 8 nouveaux proviseurs du réseau étranger, 6 d'entre eux occupaient déjà cette fonction, les autres étant d'anciens proviseurs-adjoints (2).

## CANDIDATURES RETENUES POUR L'ENTRETIEN

FONCTIONS	ORIGINE	
	RÉSEAU AEFE	HORS RÉSEAU
TOTAL %	11%	89%
PROVISEURS	8	22
PROVISEURS-ADJOINTS	5	36
PRINCIPAUX	0	36
PRINCIPAUX-ADJOINTS	0	19
AUTRES FONCTIONS	1	4
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>117</b>

NB: un des postes de principal a été supprimé peu avant les entretiens.

## NOUVEAUX PROVISEURS (23)

ANCIENNES FONCTIONS	FRANCE	ÉTRANGER
PROVISEURS	7	6
PROVISEURS-ADJOINTS	4	2
PRINCIPAUX	3	0
PRINCIPAUX-ADJOINTS	0	0
AUTRES FONCTIONS	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>8</b>

## NOUVEAUX PRINCIPAUX (4)

ANCIENNES FONCTIONS	FRANCE	ÉTRANGER
PROVISEURS	0	0
PROVISEURS-ADJOINTS	0	0
PRINCIPAUX	1	0
PRINCIPAUX-ADJOINTS	2	0
AUTRES FONCTIONS	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>1</b>

## NOUVEAUX PROVISEURS-ADJOINTS (12)

ANCIENNES FONCTIONS	FRANCE	ÉTRANGER
PROVISEURS	0	0
PROVISEURS-ADJOINTS	8	1
PRINCIPAUX	1	0
PRINCIPAUX-ADJOINTS	1	0
AUTRES FONCTIONS	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>1</b>

## CATÉGORIES

Cette année, les postes de chef d'établissement ont été pourvus dans des établissements des catégories suivantes :

- 4<sup>e</sup> catégorie : 4 postes ;
- 3<sup>e</sup> catégorie : 7 postes initiaux, abondés d'un poste supplémentaire, soit un total de 8 postes ;
- 2<sup>e</sup> catégorie : 10 postes ;
- 1<sup>re</sup> catégorie : 2 postes, abondés d'un poste supplémentaire, soit un total de 3 postes ;
- En cours de cotation : initialement aucun ; 2 postes sont actuellement en cours de cotation.

### TOTAL

27 postes de chef d'établissement toutes catégories confondues.

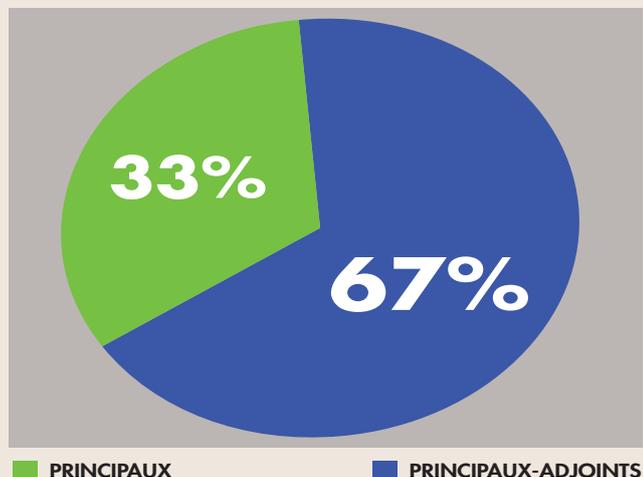
Concernant les postes d'adjoint :

- 4<sup>e</sup> catégorie : 9 postes initiaux, moins un qui s'est vu supprimé soit 8 postes ;
- 3<sup>e</sup> catégorie : 3 postes ;
- 2<sup>e</sup> catégorie : initialement aucun ; 1 poste s'est dégagé ;
- 1<sup>re</sup> catégorie : aucun ;
- En cours de cotation : aucun.

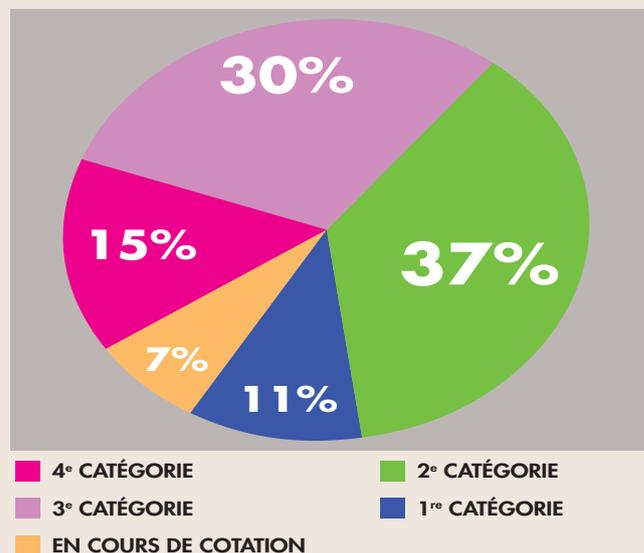
### TOTAL

12 postes d'adjoint toutes catégories confondues.

PROVENANCE DES NOUVEAUX PRINCIPAUX AYANT EXERCÉ EN FRANCE



POSTES DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT AU MOUVEMENT PAR CATÉGORIES D'ÉTABLISSEMENT



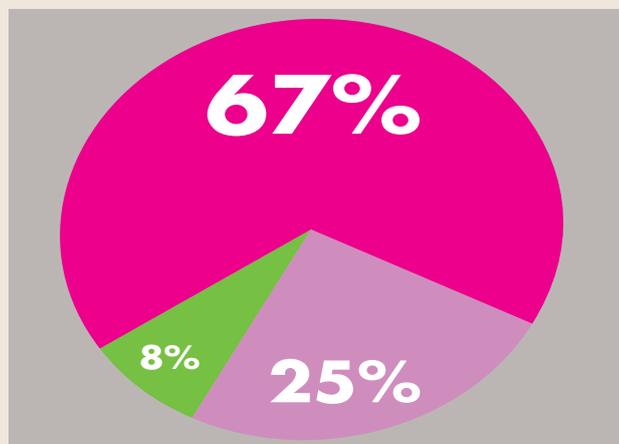
## PARITÉ HOMMES/FEMMES

Sur l'ensemble des 363 candidatures aux postes de personnel de direction, 30 % des dossiers ont été le fait de collègues femmes et, donc, 70 % par des collègues hommes. Ces chiffres sont identiques à ceux de l'année dernière, ce qui vient confirmer une disparité dès la réception des candidatures. Cela annonce logiquement une répartition en conséquence pour les postes à pourvoir.

Suite à la première sélection des 131 candidats, la commission a retenu 40 femmes soit environ 30,5 % de la totalité des dossiers. Après l'étape des entretiens, 14 femmes et 25 hommes ont été retenus (soit presque 36 % de femmes), ce qui est bien moins inégalitaire que l'année précédente (on avait retenu 42 femmes pour 129 hommes pour passer l'entretien, soit environ 25 % des dossiers, pour finalement confier 81 % des postes à des hommes). Cette année, la proportion des femmes qui se sont vu confier des postes de direction dans le réseau a augmenté de 17 %, une hausse non négligeable. Ainsi, si la disparité annoncée lors des candidatures s'est confirmée l'année passée, elle s'est partiellement estompée en 2012-2013. On peut sans aucun doute s'en féliciter.

La liste de réserve est également bien plus paritaire, dans la mesure où elle comprend 4 femmes pour 5 hommes, soit presque la moitié.

POSTES D'ADJOINT AU MOUVEMENT  
PAR CATÉGORIES D'ÉTABLISSEMENT



■ 4<sup>e</sup> CATÉGORIE

■ 2<sup>e</sup> CATÉGORIE

■ 3<sup>e</sup> CATÉGORIE



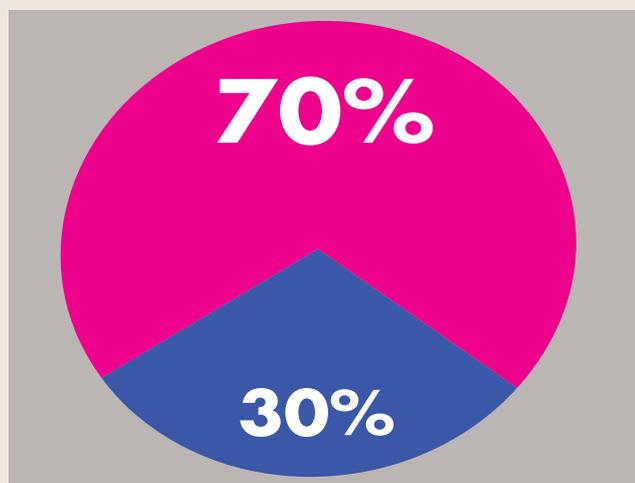
Le 8 février, une délégation de l'UNSA conduite par Luc Bentz, secrétaire national, représentant Laurent Escure (secrétaire général de l'UNSA-Éducation) et composée de François Cencerrado, conseiller national « Hors de France », de Christian Chevalier, secrétaire général du SE, de Philippe Chauveau, secrétaire général « Hors de France » pour le SE, de Philippe Tournier, secrétaire général du SNPDEN, et de Pierre Mondoloni, secrétaire académique « Hors de France » du SNPDEN, de Jean-Yves

Rocca, secrétaire général d'A&I, a été reçue par Anne-Marie Descôtes, directrice de l'AEFE, et ses collaborateurs directs, Olivier Boasson, directeur adjoint, Michel Chanoux, secrétaire général, ainsi que Serge Moguérou et Philippe Ternoy, secrétaires généraux adjoints. Cette rencontre, qui s'est avérée fructueuse et très riche en perspectives, s'est articulée autour des thèmes suivants: la situation du réseau en Afrique de l'Ouest et en Tunisie, les sujets d'actualité (tels que les perspectives sur

l'ISVL, l'avantage familial, le dialogue social), l'avenir du réseau avec les situations complexes de certains établissements (en Espagne ou au Maroc, par exemple) et toutes les questions relatives à la gouvernance et à l'avenir du réseau.

Dans un contexte particulièrement complexe et mouvant, la discussion qui a eu lieu a été l'occasion de faire le point sur divers sujets d'actualité et d'interrogation. ■

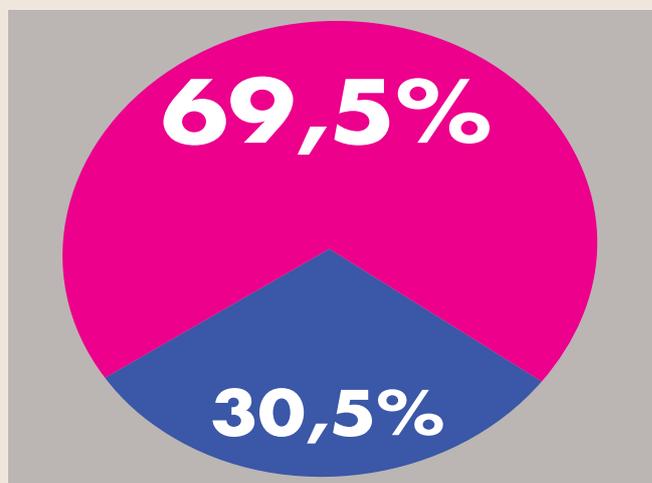
### CANDIDATURES



■ HOMMES

■ FEMMES

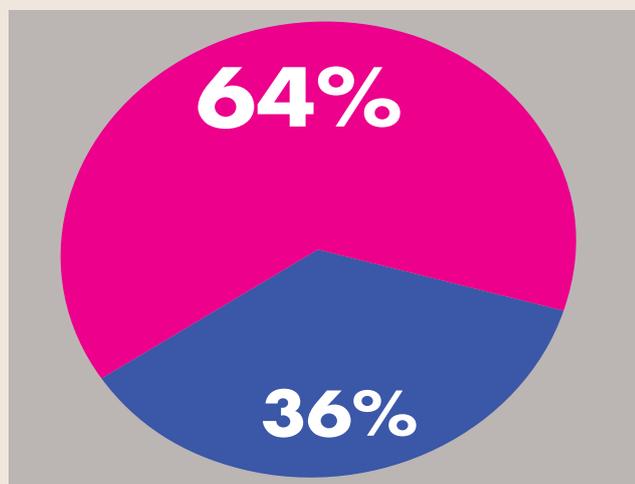
### CANDIDATS INVITÉS À PASSER L'ENTRETIEN



■ HOMMES

■ FEMMES

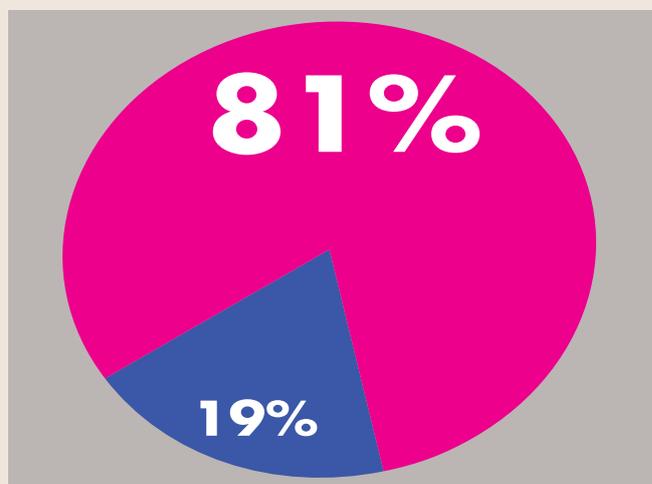
### RÉPARTITION DES POSTES EN 2012-2013



■ HOMMES

■ FEMMES

### RÉPARTITION DES POSTES EN 2011-2012



■ HOMMES

■ FEMMES

PAYS AFFECTATION	ÉTABLISSEMENT AFFECTATION	EMPLOI AFFECTATION	NOM PRÉNOM	FONCTION	NOM ÉTABLISSEMENT VILLE	ACADÉMIE
ALGERIE	LYC international Alexandre Dumas - Alger	PRLY	COLIN Didier	PRLY	LYC français Montaigne-CHATILLON	ÉTRANGER
ALGERIE	LYC international - Alger	ADLY	LAVIGNE Sylvie	ADLY	LYC Saint Sernin-TOULOUSE	TOULOUSE
ALLEMAGNE	LYC franco-allemand - Fribourg	PRLY	BERMOND Annick	PACG	CLG public-SAINT PIERRE EN FAUCIGNY	GRENOBLE
ALLEMAGNE	LYC français Berlin	PRLY	BOURGEL Daniel	PRLY	LYC français Vauban-LUXEMBOURG - L2515	ÉTRANGER
AUSTRALIE	LYC Condorcet - Sydney	PRLY	COURJAULT Philippe	PRLY	LYC Cuvelette-FREYMING MERLEBACH	NANCY-METZ
BOLIVIE	LYC Alcide d'Orbigny - La Paz	PRLY	CREQUY Arlette	ADLY	LYC franco libanais Lamartine-TRIPOLI	ÉTRANGER
BRESIL	LYC Pasteur - Sao Paulo	PRLY	TRAN David	ADLY	LYC Bertran de Born-PERIGUEUX	BORDEAUX
CANADA	LYC Paul Claudel - Ottawa	PRLY	GARREC Pascale	PRLY	LYC P.G. de Gennes-DIGNE	AIX-MARSEILLE
CHILI	LYC Jean d'Alembert - Valparaiso	PRLY	DUMOULIN Pascal	PRLP	LYC PROF. JJ Audubon-COUERON	NANTES
CHINE	LYC Français - Shangai	ADLY	ANFRIE Stéphane	ADCG	École internationale-MANOSQUE	AIX-MARSEILLE
CHINE	LYC français - Pékin	ADLY	BOURGEOIS Nicolas	ADLY	LYC Louis Bertrand-BRIEY	NANCY-METZ
COMORES	Gr. scolaire Matisse - Moroni	PACG	LE ROY MORANCAIS Sylvie	PACG	CLG Aimé Césaire-L'ETANG SALE	LA RÉUNION
COSTA RICA	LYC Franco-costaricien - San José	PRLY	PEMEJA Jérôme	ADLY	LYC EIFFEL-BORDEAUX	BORDEAUX
DJIBOUTI	LYC Français - Djibouti	ADLY	SORRIAUX Jean Claude	ADLY	LYC Franco-libanais MLF Verdun -BEYROUTH	ÉTRANGER
EL SALVADRO	LYC Français - San Salvador	PRLY	DESROCHES Régine	ADLY	LYC Lyautey-CASABLANCA - 20000	ÉTRANGER
ESPAGNE	LYC Français - Madrid	PRLY	BOUVIER Annick	PRLY	LYC Chaptal-PARIS	PARIS
GEORGIE	École française du Caucase - Tbilissi	PACG	MILLIER Thibaud	PRLY	École française du Caucase-0162 - Tbilissi	ÉTRANGER
GUINEE EQUATORIALE	École française - Malabo	PACG	GUENAI Pierre	ADCG	CLG Clermont-PAU	BORDEAUX
INDE	LYC français - Pondichéry	PRLY	CHARLES Aline	PRLY	LYC Astier-AUBENAS	GRENOBLE
IRLANDE	LYC français - Dublin	PRLY	GOUIX Anne-sophie	ADLY	LYC Pierre Bourdieu-FRONTON	TOULOUSE
ITALIE	LYC Sthendhal - Milan	PRLY	GAVARD Jean-Luc	PRLY	LYC Français de Prague-15000 PRAGUE 5	ÉTRANGER
LIBAN	LYC Verdun - Beyrouth	ADLY	ALLATRE Céline	ADLY	LYC Mangin-SARREBOURG	NANCY-METZ
LIBAN	Grand lycée franco-libanais - Beyrouth	ADLY	COURBIN Jean-Christophe	ADLY	LYC A. Roussin-SAINT LOUIS 01	LA RÉUNION
LIBAN	CLG Protestant - Beyrouth	PRLY	JACQUIER Bruno	PRLY	LYC français San Salvador-CHATILLON	ÉTRANGER
LIBAN	LYC Alphonse de Lamartine - Tripoli	ADLY	JOUAN Stéphanie	ADLY	LYC Porte de l'Oisans-VIZILLE	GRENOBLE
MADAGASCAR	LYC Sadi Carnot - Antsiranana	PRLY	ASSELIN Bruno	ADLY	LYC Maine de Biran-BERGERAC	BORDEAUX
MAROC	LYC Lyautey - Casablanca	ADLY	GUILLOU-KARCHER Rachel	ADCG	CLG Rosa Parks-RENNES	RENNES
MAROC	LYC Paul Valéry - Meknès	PRLY	TILLMANN Serge	PRLP	LP Charles Stoessel-MULHOUSE	STRASBOURG
MAURICE	Ecole du Nord - Mapou	PACG	ANDRIES Marie	ADCG	CLG Pharamond Savary-GOUZEAUCOURT	LILLE
MEXIQUE	LYC franco-mexicain (annexe) - Mexico	ADLY	BERJONT Gilles	PACG	CLG Alain Fournier-ALBAN	TOULOUSE
MEXIQUE	LYC franco-mexicain - Mexico	ADLY	JEGOU Noël	ADLY	LYC Le Dantec-LANNION	RENNES
MEXIQUE	LYC franco-mexicain - Mexico	ADLY	MOUCAUD Arnaud	ADLY	LYC-MIREPOIX	TOULOUSE
QATAR	LYC Bonaparte - Doha	ADLY	CONTE Ibrahim	ADLP	LYC PROF. H. Baradat-PAU 9	BORDEAUX
REPUBLIQUE TCHEQUE	LYC français - Prague	PRLY	LABORDE Christophe	PRLY	LYC Pierre Loti-TR 34433 - ISTANBUL	ÉTRANGER
SÉNÉGAL	LYC Jean Mermoz - Dakar	PRLY	DEMEULEMEESTER Marc	ADLY	LYC Intern. Alexandre Dumas-HYDRA - ALGER 16035	ÉTRANGER
SINGAPOUR	LYC français - Singapour	PRLY	PUJOL Bernard	PRLY	Lycée Franco Argentin Mermoz - 1428 BUENOS AIRES	ÉTRANGER
TCHAD	LYC français Montaigne - Ndjamena	PRLY	EZEQUEL Yannick	PACG	CLG Roz Avel-GUERLESQUIN	RENNES
TURQUIE	LYC français Pierre Loti - Istanbul	PRLY	CORNIL Dominique	PRLY	LYC Carnot-CANNES	NICE
VENEZUELA	LYC Français - Caracas	PRLY	COLOMBEL Frédéric	PACG	CLG Jean Rostand-MONT DE MARSAN	BORDEAUX

# Mise à jour ou intransigeance ?

*C'est officiel : fin 2013 ou début 2014, deux lois essentielles pour les retraités actuels et futurs seront soumises au vote du Parlement : l'une sur l'avenir du (des) système(s) de retraites, l'autre sur le financement de la « perte d'autonomie ».*  
*La commission « carrière » du BN a estimé que c'était l'occasion de faire le point sur la réflexion des adhérents concernant ces questions, même si le congrès de Lille a réaffirmé nos positions « traditionnelles » dans ces domaines.*

C'est pourquoi la commission « carrière » vous demande de réfléchir à cette question fondamentale : le SNPDEN-UNSA doit-il (peut-il ?) s'opposer à tout changement au risque de se voir imposer des mesures qu'il aurait refusé de discuter et/ou doit-il (peut-il ?) définir des « lignes rouges » qu'il refuserait de voir franchies ?

Il n'appartient évidemment pas à une organisation syndicale de faire des propositions ou de prendre des positions qui marqueraient une régression ou un abaissement des droits de ses adhérents mais, en même temps et compte tenu de la situation, le SNPDEN-UNSA doit-il s'interdire d'envisager une mise à jour de son logiciel ?

## SANS CONCESSION NI BIENVEILLANCE COMPLICE

Le SNPDEN doit faire entendre sa voix sur ces questions avec lucidité, réalisme et responsabilité, comme il sait le faire dans tous ses domaines d'intervention (pédagogie, avenir du système éducatif, etc.).

## RETRAITES

Le 27 février dernier, Marisol Touraine, ministre des Affaires sociales et de la Santé, a installé le « comité d'experts » chargé « d'identifier les différentes pistes de réforme permettant d'assurer l'équilibre des régimes à court, moyen et long terme ». Il doit remettre ses propositions en juin prochain afin qu'un projet de loi soit débattu au Parlement à la fin 2013 ou au début 2014.

Pourquoi une nouvelle réforme, la 4<sup>e</sup> en 20 ans depuis Balladur 1993 ?

- Parce que, comme nous l'avons toujours dit, la « réforme » Woerth-Fillon-Sarkozy était à la fois injuste et non financée et que, sans changement de cette loi, le déficit annuel des régimes de retraites s'élèverait à 20 milliards en 2020 (25 à 30 en 2040), selon le dernier rapport du COR ;
- Parce qu'est venue s'ajouter une aggravation de la crise économique qui provoque une augmentation dramatique du chômage, donc une baisse des cotisations ;
- Parce que la démographie fait qu'à l'allongement de l'espérance de vie (donc du temps de retraite) vient s'ajouter l'arrivée des « baby-boom-



Philippe GIRARDY  
Bureau national  
phildan.girardy@free.fr



Philippe VINCENT  
Secrétaire national  
philippe.vincent@ac-rennes.fr

- mers » à la fin de leur activité professionnelle, ramenant le nombre de cotisants à 1,4 par retraité dans 20 ans ;
- Parce qu'en 20 ans, la part des dividendes dans les revenus est passée de 20 % environ à 60 %, au détriment des salaires.

Déjà, des « voix » se font entendre pour proposer leurs « solutions » :

- allongement de la durée de cotisation (rappel: 41,5 annuités en 2017);
- avancement à 2015 de l'âge légal de départ (62 ans);
- hausse des cotisations;
- non indexation des pensions sur l'inflation;
- augmentation de la CSG payée par les retraités;
- fiscalisation de la majoration de 10 % des pensions des parents de 3 enfants;
- regroupement de l'ensemble des systèmes de retraites (35 actuellement) en un seul système « par points » etc. Nul doute que, tôt ou tard, d'autres « voix » demanderont la remise en cause des « avantages » des fonctionnaires au nom d'une « équité » à saveur populiste;
- calcul de la pension sur le TIB des 6 derniers mois d'activité;
- conditions d'attribution de la pension de réversion;
- taux de cotisation etc.

C'est à tous ces aspects de la question des retraites et aux « solutions » proposées qu'il nous faut réfléchir collectivement, dans la mesure où les événements vont se précipiter et où, comme l'écrivait

récemment Laurent Escure, secrétaire général de l'UNSA-Éducation: « nous savons que, pour faire changer le réel, il ne faut pas l'ignorer ».

### PERTE D'AUTONOMIE

Michèle Delaunay, ministre déléguée chargée des Personnes âgées et de l'Autonomie, l'a assuré: « Le calendrier est fixé; la loi [sur la perte d'autonomie] sera prête fin 2013 » et des concertations seront organisées.

Pourquoi cette loi (qui répond à une demande forte et répétée des associations et des organisations syndicales)?

- Parce que Nicolas Sarkozy a « oublié » une promesse de 2007 pourtant réitérée;
- Parce que la France compte plus de personnes âgées que de mineurs, que 1/3 de nos concitoyens aura plus de 60 ans en 2035, dont 1,7 million sera dépendant (50 % de plus qu'en 2010);
- Parce que les dépenses liées à la perte d'autonomie sont en constante et forte augmentation, atteignant 34 milliards par an et qu'il en faudra 10 de plus en 2040;
- Parce que le coût d'une place en maison de retraite équivaut à 2 fois

le montant moyen actuel de la pension d'une femme;

- Parce que 4,3 millions de Français (18 % des salariés de plus de 40 ans) sont des « aidants » qui s'occupent d'un proche dépendant.

Beaucoup de « solutions » au problème du financement de la perte d'autonomie ont déjà été avancées :

- nouvelle « journée de solidarité »,
- cotisation obligatoire sur les salaires,
- recours aux assurances privées,
- taxe sur les successions,
- recours sur patrimoine,
- augmentation de la CSG payée par les retraités etc.

### TOUS ENSEMBLE

La commission « carrière » vous propose de vous emparer aussi de cette question primordiale afin que, comme pour les retraites, le SNPDEN-UNSA définisse des positions claires et actualisées, dans le respect de la solidarité intra et inter-générationnelle que nous avons toujours défendue.

Parce que nous sommes persuadés que les adhérents du SNPDEN n'ont pas été affectés par l'un de ces « poisons lents » dénoncés récemment par Philippe Tournier, « l'individualisme » et le « chacun pour soi », nous sommes convaincus que nous pourrons, tous ensemble, défendre les intérêts des collègues tout en conciliant justice, équité et solidarité. □





# Feuille de route pour le numérique : cela suffira-t-il ?

À l'issue du séminaire réuni le 28 février dernier, le gouvernement a présenté sa feuille de route, globale et structurée selon 3 axes, 18 mesures et 100 actions, pour le numérique. De son côté, Vincent Peillon a dévoilé plusieurs mesures spécifiques à l'Éducation nationale.



Joël LAMOISE  
Bureau national  
joel.lamoise@snpden.net

« Si nous ratons ce tournant dans les trois ans à venir, ce sera un échec ». Ces propos sont de Vincent Peillon qui rappelle ainsi sa volonté de faire basculer l'école vers le numérique. Ils font écho à ceux de Gilles Babinet, représentant de la France auprès de la Commission européenne pour les enjeux du numérique : « Dans de nombreux pays développés et émergents, la révolution par le numérique a commencé ou est à l'ordre du jour. Et cette fois-ci, il ne s'agit plus de se donner bonne conscience en

équipant les écoles de quelques ordinateurs, [...] il s'agit d'une réinvention complète du métier d'enseignant et du « métier » d'élève ».

Sans entrer dans le détail des mesures évoquées, il est utile de rappeler les 3 axes du programme présenté par le Premier ministre : « 1. Faire du numérique une chance pour la jeunesse », « 2. Renforcer la compétitivité de nos entreprises grâce au numérique » et « 3. Promouvoir nos valeurs dans la société et l'économie numérique ».

## LA LECTURE DES AXES 2 ET 3 DU RAPPORT LAISSE UNE IMPRESSION D'INACHEVÉ

Ainsi, pour l'axe 2, il est prévu d'investir dans des technologies qui devraient permettre de développer les services numériques, comme les objets connectés, les systèmes embarqués, les calculs et simulations, le *cloud* « maîtrisé », le *big data* et la sécurité des systèmes d'information. Cela suffira-t-il à faire émerger des entreprises numériques françaises de rang mondial ?

Il est aussi prévu de doter, d'ici à 2022, la France des infrastructures

du XXI<sup>e</sup> siècle, comme le très haut débit. Pourquoi pas ! Mais pour quoi faire exactement ?

Quant à l'axe 3 (promouvoir nos valeurs), les intitulés ne révèlent pas ces valeurs mais des objectifs devant les servir, comme la lutte contre l'exclusion, la création d'un environnement de confiance pour les citoyens, la diffusion de la culture ou la modernisation de l'action publique, avec la volonté de sortir de l'ombre les espaces publics numériques (EPN) et la promesse pour 2014 d'une loi sur les données personnelles.

## OÙ SE TROUVE L'ÉDUCATION AU NUMÉRIQUE ?

Le ministère de l'Éducation nationale est sans aucun doute celui qui, avec l'axe 1, présente le dossier le plus travaillé reposant sur des objectifs clairs comme la formation de 150.000 enseignants en 2 ans, avec l'ambition affichée que, « d'ici à la fin du quinquennat, tous les élèves sortant du système scolaire seront familiers des outils et ressources numériques ». Peut-être allons-nous enfin échapper à un seizième plan informatique (il y a déjà eu quinze plans gouvernementaux au cours des quarante dernières années !). En effet, avec l'arrivée des collectivités territoriales et leur « libre administration », en conflit parfois avec les différents niveaux de l'Éducation nationale (circonscription, département, académie), il n'est plus à réfléchir à l'équipement des établissements scolaires mais plutôt à l'offre de contenus pédagogiques adaptés au numérique. Si l'on en croit l'OCDE, la France se classe 24<sup>e</sup> sur 27 pour l'utilisation du numérique dans l'éducation.

Le projet de loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République consacre une part non négligeable au numérique. Ainsi, il précise les prérogatives des départements et régions, étendues à « l'acquisition et la maintenance des infrastructures et des équipements, dont les matériels informatiques et les logiciels prévus pour leur mise en service, nécessaires à l'enseignement et aux échanges entre les membres de la communauté éducative », avec à l'État la charge (entre autres) « des dépenses de fonctionnement à caractère directement pédagogique [...] dont celles afférentes

aux ressources, contenus et services numériques spécifiquement conçus pour un usage pédagogique ».

Le projet de loi indique également en son article 10 que, « dans le cadre du service public de l'enseignement et afin de contribuer à ses missions, un service public du numérique éducatif et de l'enseignement à distance est organisé ».

Mais un autre volet qui concerne l'éducation aux techniques et savoirs est assez loin des ambitions affichées. La version actuelle du *Code de l'éducation*, qui a prévalu à la création du B2i, précise que « tous les élèves sont initiés à la technologie et à l'usage de l'informatique ». La modification de l'article L.312-9 est celle-ci : « La formation à l'utilisation des outils et des ressources numériques est dispensée progressivement à l'école, au collège et au lycée. Elle comporte en particulier une sensibilisation aux droits et devoirs liés à l'usage de l'Internet et des réseaux, notamment à la protection de la vie privée et au respect de la propriété intellectuelle ». Cela est assez sommaire : il faudra attendre la création, puis les avis et propositions

du conseil des programmes pour évaluer l'attention particulière accordée au développement du numérique à l'école.

## LA COMPLEXITÉ DU NUMÉRIQUE

Pour l'Éducation nationale, faisons le rêve d'un ministère stratège, capable d'aligner demain les efforts du CNDP, du CNED ou des CRDP, de poser les bases d'une vraie discussion avec les éditeurs scolaires et d'entraîner les collectivités au-delà de leurs frontières, en reprenant les propos de Gilles Babinet : « c'est sans doute moins « sexy » que de « refonder l'école », mais tellement plus utile. »

On le voit, le projet de loi et la feuille de route présentés par le gouvernement reflètent bien toute la complexité du numérique. Il est indéniable qu'il y a une volonté de rattraper le retard accusé par la France sur d'autres nations dans sa mutation numérique. □



# STIL en PACA

Où comment la région Provence-Alpes-Côte d'Azur a devancé la loi en matière de support technique informatique en lycée (STIL)...

Gilles AUTEROCHE  
Secrétaire académique  
Aix-Marseille  
gilles.auteroche@gmail.com



Les SNPDEN-Aix-Marseille et Nice, fidèles à leur ligne (revendications et propositions) ont sollicité, dès 2007, la région PACA sur la question de la maintenance informatique en lycée. En effet, la région souhaitait mettre en place, à cette époque, une plate-forme de ressources pédagogiques et culturelles en ligne, dénommée CORRELYCE, au bénéfice des lycéens et des enseignants.

Notre syndicat, favorable à cette initiative, a immédiatement posé la question de sa mise en œuvre *in situ*: qui pouvait assurer cette installation, sa promotion et le suivi nécessaire ?

A priori, nous ne disposions d'aucun personnel dans nos établissements et nous refusions de continuer à bricoler avec des bouts d'heures supplémen-

taires ou, dans les meilleurs cas, de décharges horaires très partielles.

## DES POSTES DE TECHNICIENS RECRUTÉS PAR LA RÉGION

Le président de région a rapidement saisi l'enjeu de la réussite de son dispositif

et s'est engagé à la création progressive de postes de techniciens recrutés par la région. Le profil de poste a été négocié: le STIL s'occupe de maintenance des matériels informatiques à usage pédagogique, d'installation et de maintenance des serveurs et du réseau et travaille en étroite collaboration avec le service informatique du rectorat. Il est le conseiller du proviseur et du gestionnaire pour les questions de gestion du parc des ordinateurs, de renouvellement de matériel informatique et d'achats financés par la région.



C'est une véritable bouffée d'oxygène qui a été apportée à nos lycées généraux, technologiques et professionnels. Fini l'amateurisme, fini le recours aux (rares) bonnes volontés compétentes en informatique: enfin un réseau et des stations qui fonctionnent!

Un technicien est affecté à un lycée principal et est partagé selon la taille et les formations avec un ou deux autres établissements. Il dispose d'un bureau, d'un téléphone professionnel payé par la région et d'un véhicule de service quand c'est nécessaire. De vrais moyens pour bien travailler!

## SEUL PETIT BÉMOL

Malgré nos demandes pressantes, le STIL n'est pas placé sous l'autorité du proviseur mais sous l'autorité directe d'un chef de service de la région. Cela ajoute donc un statut et un niveau supplémentaires dans ce qui commence à ressembler à un millefeuille de la gestion des personnels en EPLE.

Mais l'essentiel est là: les questions de maintenance informatique n'affectent plus le bon fonctionnement de nos lycées.

C'est une belle illustration de l'attitude responsable d'un syndicat et d'une réelle écoute d'une collectivité territoriale. □

# Maintenance informatique: l'exemple de la région PACA dans les lycées

Éric MAZO

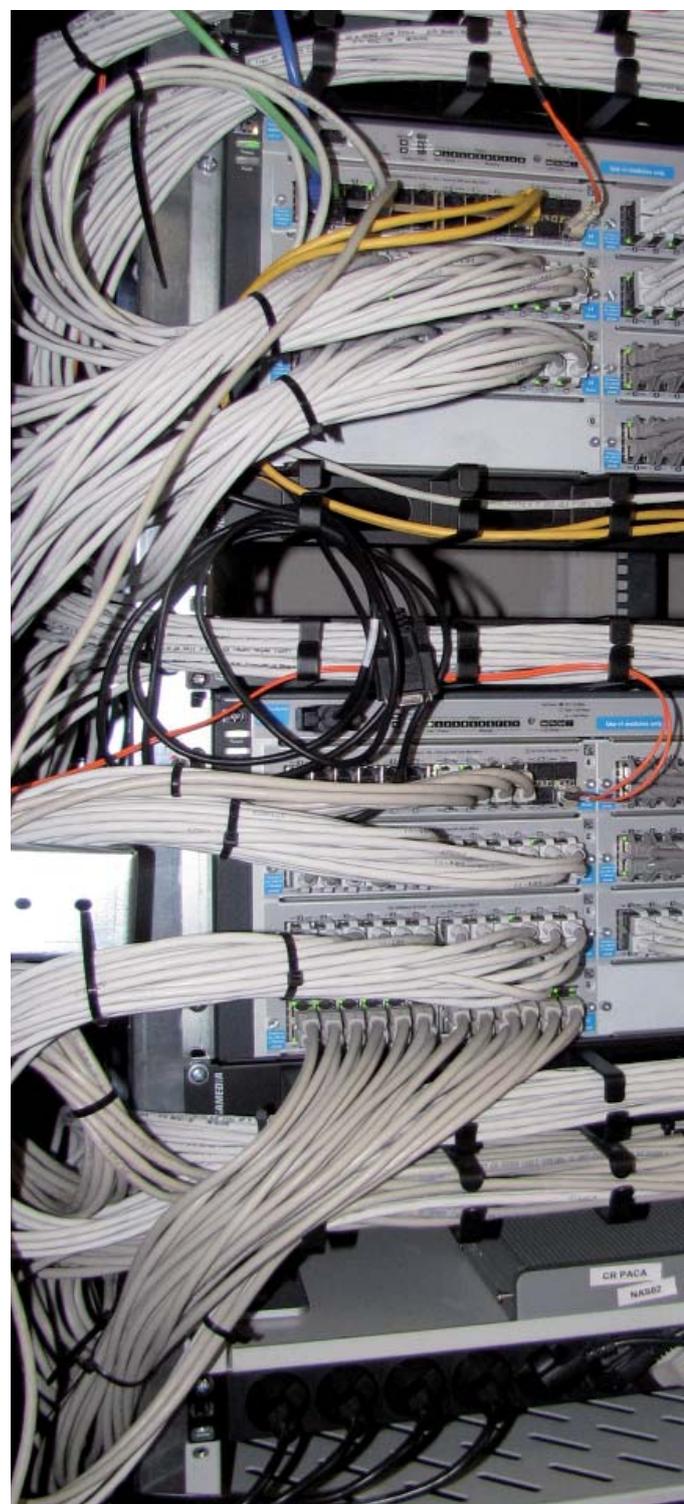
*Chef du service des technologies  
De l'information éducative  
Direction des lycées  
Région Provence-Alpes-Côte d'Azur*



*Alors que le projet de loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République vise à transférer aux départements et régions la maintenance des infrastructures et des équipements informatiques des EPLE, la région Provence-Alpes-Côte d'Azur a, quant à elle, anticipé cette mesure dès 2007.*

Comme bon nombre de régions, la région PACA investit depuis de nombreuses années dans le numérique éducatif et tout d'abord en termes d'équipements informatiques, de câblage des locaux, de raccordement à Internet, avec des budgets annuels conséquents.

Rapidement, la question de la maintenance de ces moyens s'est posée, face à l'accroissement des parcs, à la complexité des technologies en jeu et au manque de moyens de l'État. La région PACA a ainsi engagé, dès 2003, une réflexion sur le sujet: un dialogue *via* des groupes de travail avec les représentants des chefs d'établissement et des gestionnaires s'est instauré, tout d'abord dans le cadre d'une





clarification des périmètres et d'une collecte des besoins, puis au travers d'un état des lieux exhaustif des moyens humains en présence, et de leurs champs d'intervention, tant à l'échelon de l'EPL que des services académiques.

La région a par la suite engagé une réflexion sur les différents dispositifs envisageables, en les mutualisant avec les moyens des lycées et des rectorats, pour retenir *in fine*, après concertation avec les représentants des lycées, celui d'une internalisation de personnels qualifiés au travers d'un dispositif de support technique informatique en lycée (STIL).

#### STIL

Pour la collectivité, il n'était nullement question d'assister les personnels dans les usages du numérique, périmètre de l'État, mais bien de maintenir en fonction un système technique selon une lecture « patrimoniale » de l'informatique, dans le droit fil des compétences de la collectivité en matière d'achat d'équipements et de gestion du bâti des EPLE, mais aussi d'aménagement numérique du territoire, la connexion Internet des établissements scolaires constituant elle aussi un élément important d'une politique en faveur du numérique éducatif.

En outre, la convergence des technologies amène de plus en plus les collectivités à devoir rationaliser leurs actions au niveau de l'informatique scolaire; pour exemple, là où un réseau local d'ordinateurs était dédié à une salle, un secteur ou une filière pédagogique, un véritable réseau d'établissements se doit de transporter désormais aussi bien des données

pédagogiques qu'administratives, ou de vie scolaire, des données téléphoniques avec la voix sur IP, des données vidéo avec la vidéo-protection, des données techniques avec la gestion technique du bâtiment (GTB/GTC). Dans ce cadre, la mutualisation des infrastructures et des réseaux prend tout son sens y compris sur un plan économique.

#### CONCRÈTEMENT, COMMENT ÇA MARCHE ?

C'est dans ce contexte qu'il est apparu nécessaire de mettre en œuvre dans les lycées les moyens et les compétences nécessaires à une administration de bout en bout des infrastructures informatiques, et une gestion de parc optimisée, le tout selon une cohérence régionale d'intervention et une complémentarité de mission avec les personnels de l'Éducation nationale.

La région a ainsi procédé au recrutement en deux vagues (2008 puis 2009) de 60 techniciens informatiques, de niveau bac +2/+3 sur la spécialité, avec un périmètre d'intervention régulier sur trois lycées en moyenne, et avec des possibilités d'intervention mutualisée sur d'autres établissements dans le cadre de renforts ou de remplacement.

Titulaires de la Fonction publique territoriale, et relevant hiérarchiquement et fonctionnellement de la région en tant qu'agents des services, les techniciens informatiques affectés à ce dispositif assurent auprès du chef d'établissement une prestation de support, de conseil et de maintenance informatique, couvrant les déploiements de systèmes et logiciels



serveurs et postes de travail, l'inventaire des équipements, l'administration, l'exploitation, la supervision et l'évolution des réseaux et des systèmes locaux. A ce titre, l'établissement bénéficie d'un personnel « STIL » référent, physiquement présent dans chacun des établissements tout au long de la semaine, avec des possibilités de télé-intervention.

Le chef d'établissement dispose d'une vision hebdomadaire de l'activité de son agent STIL référent au travers de différents outils et assure la priorisation des demandes dans le cadre de sa politique d'établissement liée au développement du numérique éducatif, tout en faisant adhérer ses équipes aux bonnes pratiques liées à la gestion et à la sécurité des infrastructures informatiques mises en œuvre par la région en lien avec les services académiques.

La coordination opérationnelle des moyens humains en fonction des besoins émis par l'établissement, est assurée en continu par un service de la région dédié au numérique éducatif et qui, au-delà de la responsabilité des agents STIL, assure aussi la conception des solutions techniques et les investissements informatiques au travers de différents marchés publics.

La maintenance informatique constituant une période parmi d'autres dans le « cycle de vie » d'un équipement ou d'une infrastructure, le dispositif mis en place

par la région s'intègre ainsi étroitement aux opérations d'investissement qu'assure la collectivité.

En complément de son action de surveillance et de résolution des incidents, le technicien STIL assiste et conseille la

direction de l'EPL dans la formalisation technique de son besoin sur la base du « catalogue » d'équipements et de services de la région et en regard de l'état du parc informatique existant. Il participe ensuite au déploiement des solutions, des postes de travail aux systèmes serveurs et réseaux sur lesquels il bénéficie de formations organisées par la région en tant que de besoin. En dehors des logiciels « système », le choix et le financement des logiciels « métiers » ou « pédagogiques » restent à la charge de l'établissement mais leur installation est assurée par l'agent STIL selon les priorités émises par l'EPL.

## RECTORAT ET RÉGION COMPLÉMENTAIRES

Une complémentarité d'intervention a été mise en œuvre avec les services académiques au niveau de l'informatique administrative d'une part, le rectorat prenant en charge le support aux applications administratives, et, d'autre part, au niveau de l'informatique dite « pédagogique », les services académiques intervenant essentiellement sur l'accom-



pagement aux usages et à l'utilisation des ressources pédagogiques.

Cette proximité et cette complémentarité entre la région et le lycée dans tout le cycle de vie informatique sont un gage d'efficacité, de pertinence éducative et de cohérence de l'action régionale sur l'ensemble des lycées. De ce fait, la région PACA tend vers une gestion globale des infrastructures informatiques au service des usagers des lycées, de l'investissement à la maintenance, dégagant d'autant la disponibilité de l'établissement pour un pilotage renforcé de ses usages éducatifs du numérique. □

## Entretien avec Jean-Michel Person, agent STIL de la région PACA



### DIRECTION : POUVEZ-VOUS VOUS PRÉSENTER ?

Je m'appelle Jean-Michel Person et je suis agent technique au sein de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, service STIE. J'interviens pour la gestion de l'outil informatique au sein des lycées et lycées professionnels. Je suis basé au lycée Daumier, dans le 8<sup>e</sup> arrondissement de Marseille, et je m'occupe également de deux lycées professionnels, Colbert et Mistral, qui sont dans le secteur.

### EN QUOI CONSISTE LE MÉTIER DE « STIL » ?

Le métier de STIL consiste en l'administration des systèmes serveurs, du réseau et de la gestion des postes de travail. On intervient donc dans la gestion des dysfonctionnements comme dans une approche préventive. On intervient également dans le renouvellement des équipements informatiques.

### COMMENT RENDEZ-VOUS COMPTE DE VOTRE ACTIVITÉ ?

Je rends compte de mon activité en tenant à jour notre agenda qui est en

place sur l'intranet région et au travers de l'application support qui permet de rendre compte des dysfonctionnements. Nous transmettons par mail un rapport de notre activité chaque semaine aux proviseurs de notre zone.

### QUELLE EST VOTRE FORMATION ?

Je suis titulaire d'un DUT informatique ainsi que d'une licence en nouvelles technologies de l'information. D'autre part, tout au long de l'année, nous recevons des formations et, tout dernièrement, j'ai participé à une formation sur la virtualisation des serveurs que nous mettons en œuvre prochainement dans un établissement puis progressivement dans les autres. Et, plus récemment encore, une formation nous a été donnée sur la supervision des serveurs.

### QUEL EST L'ATTRAIT DU MÉTIER ?

Ce qui me plaît, c'est, d'une part, le degré d'autonomie que l'on peut avoir sur les lycées et puis les rencontres de travail que l'on a avec les personnels de direction, les enseignants, les services du rectorat ou d'autres collectivités comme dans le cas de Daumier qui est une cité mixte.

Il arrive également que les STIL se rassemblent et travaillent collectivement sur un lycée pour une opération importante comme pour des opérations d'évolution des infrastructures ou l'installation massive de postes de travail. Il nous arrive également de nous rencontrer pour échanger sur nos pratiques et préparer de nouveaux outils. C'est vraiment intéressant. □



# L'art de diriger

*La conviction qui anime cet article est que diriger un EPLE est une responsabilité d'autant plus singulière que sa nature et sa finalité sont, par essence, éducatives. Je m'attacherai donc – avec prudence – à mettre en évidence quelques pistes qu'il peut être utile d'explorer dans l'exercice d'un métier aussi exigeant que passionnant.*

## CONSTRUIRE SON AUTORITÉ

Une fois le label « perdre » posé sur le front et le galon de supérieur hiérarchique cousu sur l'épaulette, tout reste à conquérir, notamment l'essentiel, à savoir l'autorité : cette capacité à se faire obéir sans recourir à la contrainte. En effet, avant d'être fonctionnelle, l'autorité est naturelle au sens qu'elle émane de la personne. L'autorité « oblige » avant d'obliger. Elle « s'impose » avant d'imposer. Par ailleurs, elle est d'autant plus légitime qu'elle s'appuie sur des actes cohérents posés au quotidien. Elle se construit progressivement, fruit de multiples expériences, heureuses et malheureuses.



**L'art de diriger un EPLE est l'art de ne pas se croire supérieur aux autres.**

## SE CONNAÎTRE SOI-MÊME

Cette célèbre maxime attribuée à Socrate a le mérite de mettre l'accent sur ce qui est au cœur de notre métier : la matière humaine. Mais comment travailler avec les autres sans d'abord travailler sur soi ? Concrètement, cela signifie qu'il est certainement utile :

- d'apprendre tout autant à s'occuper de soi que de s'occuper des autres,
- d'apprendre à travailler la lucidité tant sur le plan personnel que sur le plan professionnel.

Cette démarche est exigeante. Elle implique de poser sur sa pratique un regard distancié et de se méfier des recettes et des réponses standardisées. Elle nécessite, tout à la fois, de ne pas rester isolé et de ne pas chercher hors de soi ce qu'il convient de faire.

**L'art de diriger un EPLE est l'art de se mettre en questions.**



## ÊTRE COHÉRENT

Parce qu'il incarne une fonction et une institution, le chef d'établissement est l'objet de toutes les attentions (au premier sens du terme). Il suscite d'abord des interrogations aussi incontournables que basiques : « Est-il poli, ponctuel ? Parle-t-il simplement et respectueusement ? Se fait-il comprendre ? Sa tenue est-elle soignée ? Est-il facilement abordable ? » Puis des questions plus élaborées : « S'attache-t-il à résoudre les problèmes ? Ses décisions sont-elles compréhensibles ? Est-il exemplaire dans son comportement ? Dit-il ce qu'il fait ? Fait-il ce qu'il dit ? »

**L'art de diriger un EPLE est l'art d'inspirer confiance et respect.**

## DONNER DE SA PERSONNE

Évitons l'excès en parlant de vocation ou de sacerdoce. Invitons plutôt à la recherche d'un équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Cependant, être chef d'établissement n'est pas un métier que l'on peut pratiquer... à reculons. Écouter, rassurer, encourager, expliquer seront au menu du quotidien. Par ailleurs, sous peine de discrédit, impossible de se défausser sur son équipe ou sur l'institution quand chacun attend que le chef prenne ses responsabilités et les assume personnellement.

**L'art de diriger un EPLE est l'art de se montrer courageux.**



Marc PERRIER  
Bureau national  
marc.perrier87@gmail.com



## PARIER SUR L'INTELLIGENCE COLLECTIVE

C'est, à mon sens, la seule façon - heureuse et efficace - de travailler dans un établissement.

Heureuse, car la contribution de chacun est recherchée et valorisée. Efficace, car le cercle vertueux « je donne donc je reçois » (et inversement) bénéficie à tous et en premier lieu aux élèves.

Dans cette dynamique, la responsabilité du chef d'établissement est de présenter les enjeux, clarifier les missions, encourager les regards croisés, solliciter les expertises et enfin garantir la mise en œuvre du projet dégagé. Mais travailler en équipe ne se décrète pas. Il lui faudra sans cesse, et dès le premier jour, combattre les inerties, vaincre les résistances, convaincre les sceptiques, entraîner et fédérer les équipes... sans omettre de se montrer patient et tenace, avec l'espoir de résultats rarement immédiats, souvent aléatoires mais toujours gratifiants.

*L'art de diriger un EPLE est l'art de valoriser le travail des autres.*



## DIRIGER À LA BAGUETTE... À LA MANIÈRE DU CHEF D'ORCHESTRE

C'est-à-dire tirer le meilleur de chaque soliste pour que l'ensemble soit le plus harmonieux possible! Ce qui implique de s'intéresser à chaque famille d'instruments tout en veillant à la cohésion générale.

La comparaison avec le métier de « perdre » est aisée à faire et les déclinaisons concrètes faciles à lister. Mais là n'est pas l'essentiel. Car, comme a pu le dire le célèbre chef d'orchestre Herbert von Karajan : « Il faut savoir abandonner la baguette pour ne pas gêner l'orchestre ! » En effet, quelle est l'utilité de la baguette sans les regards exigeants et bienveillants de celui qui dirige et sans sa gestualité communicative?

*L'art de diriger un EPLE est l'art de communiquer son enthousiasme.*



## CONCLUSION

On voit donc que cette modeste contribution dessine les contours d'une fonction qui exige une solide colonne vertébrale permettant de tenir debout et d'aller de l'avant. Une autre image peut être utilisée, celle de l'arbre qui tire sa force de la profondeur de ses racines.

*Et si l'art de diriger un EPLE était, avant tout, l'art de rester fidèle aux valeurs du pédagogue et de l'éducateur? □*

# L'Observatoire des pratiques de presse lycéenne

*Cet observatoire a été créé en 1998. Il est composé de représentants associatifs de la presse lycéenne, d'organisations issues de la communauté scolaire (syndicats des personnels de l'Éducation nationale et du ministère de l'agriculture, des établissements publics et privés sous contrat, de lycéens), d'associations de parents d'élèves, d'éducation populaire et de défense des droits de l'homme, du CLEMI, tous concernés par la liberté de la presse, soit au total 18 associations et syndicats de l'enseignement public et privé. Le SNPDEN y siège en tant qu'organisation syndicale et je le représente à ce titre depuis septembre 2012, succédant à Joël Lamoise.*

## À QUOI SERT L'OBSERVATOIRE ?

L'Observatoire des pratiques de presse lycéenne a pour objet de permettre l'information et d'encourager le dialogue entre tous les acteurs de la presse lycéenne. C'est un lieu de réflexion collective ; il est aussi à l'origine de l'évolution de la réglementation sur la presse lycéenne.

C'est en même temps un lieu de médiation auquel les élèves responsables de publications lycéennes (mais aussi les personnels) peuvent faire appel en cas de difficultés concernant leur journal et toutes questions liées aux droits de publication des lycéens. Ce rôle est conforté par la circulaire n° 2010-129 du 24 août 2010 sur « la responsabilité et l'engagement des lycéens » qui détaille les modalités d'expression des lycéens inscrites au livre V du Code de l'Éducation.

## SON FONCTIONNEMENT

Il se réunit en général 5 fois dans l'année et organise ses séances en 2 temps :

- le premier est consacré à l'élaboration d'outils (fiches techniques, newsletters, brochures spécifiques etc.) ;
- et, dans un second temps, il étudie collégialement, avec tous ses membres, les cas dont il a été saisi et pour lesquels il rend un avis consultatif et donne des conseils.

## L'OBSERVATOIRE EST ANIMÉ PAR L'ASSOCIATION JETS D'ENCRE

L'association *Jets d'encre* a, elle, été créée en 2004. Elle a pour objet de fédérer, de valoriser, de développer et de défendre les expériences de presse écrite réalisées par les jeunes, qu'elles aient ou non pour origine le cadre scolaire et universitaire.

Très souvent isolés, les jeunes journalistes sont relativement mal informés de leurs droits comme de leurs responsabilités et des possibilités matérielles qui leur sont accessibles. Tout en respectant l'indépendance des rédactions, *Jets d'encre* peut leur proposer une aide adaptée : conseils méthodologiques, formations, assistance juridique, fiches pratiques etc.



Lydia ADVENIER  
Bureau national  
lydia.advenier@laposte.net

Cette association privilégie également la mise en réseau des journaux des jeunes, notamment au cours d'événements fédérateurs tels que concours académiques et nationaux de journaux, animation de pôles d'échange locaux...

Les rencontres qu'elle initie permettent à tous de bénéficier de l'expérience de chacun et contribuent également à l'émergence d'une prise de conscience collective.

L'association *Jets d'encre* s'attache à promouvoir la presse « jeune » et elle intervient aussi à tous les niveaux pour faire progresser la cause de la presse « jeune » : auprès des ministères et des organismes publics mais aussi auprès



# enne

des grands réseaux associatifs et des acteurs de la communauté éducative.

L'association *Jets d'encre* est entièrement animée et dirigée par des jeunes issus de son réseau et ses statuts interdisent aux plus de 25 ans de faire partie de l'association. Loin de vouloir faire du « jeunisme », elle le conçoit comme une garantie de son constant renouvellement. La moyenne d'âge des dirigeants élus au conseil d'administration est actuellement de 20 ans.

Les activités de l'association sont menées par ses membres actifs et les membres des équipes de journaux « jeunes » adhérentes, dans le but de favoriser l'occupation par les jeunes d'espaces d'expression trop souvent inexploités mais aussi de les rapprocher en leur montrant l'urgence et le plaisir d'un travail collectif et solidaire pour défendre et valoriser la richesse de la presse jeune.

Enfin, l'association anime l'Observatoire des pratiques de presse lycéenne. Actuellement, c'est Juliette Ezdra, administratrice de l'association, qui est secrétaire générale de l'Observatoire des pratiques de presse lycéenne. Elle a accepté de répondre à quelques questions.



## Interview

**DIRECTION : VOUS ÊTES SAISIS DIRECTEMENT PAR LES LYCÉENS. COMBIEN DE CAS PAR AN EN MOYENNE TRAITEZ-VOUS ?**



**Juliette Ezdra, secrétaire générale de l'Observatoire des pratiques de presse lycéenne :** Depuis sa création en 2004, l'association *Jets d'encre* a traité entre 4 et 14 cas de censure par an, subis par des journaux « jeunes » et principalement des journaux lycéens. L'Observatoire des pratiques de presse lycéenne est saisi environ trois à cinq fois par an à titre consultatif ou en qualité de médiateur ; il répond à la demande provenant de tout acteur de la communauté éducative d'un établissement.

**QUELS SONT LES PROBLÈMES LES PLUS FRÉQUEMMENT POSÉS ?**

La plupart du temps, c'est d'abord dû à un manque de confiance envers les lycéens de la part de la direction et des personnels du lycée. Cela peut, par exemple, prendre la forme de réticences à laisser les élèves être autonomes dans leur projet. On relève aussi une méconnaissance du droit de publication lycéen encadré par la circulaire n° 02-026 du 1<sup>er</sup> février 2002, ce qui conduit régulièrement à des malentendus concernant le statut du responsable de publication ou bien le contenu du journal.

Par conséquent, il arrive souvent qu'un chef d'établissement suspende la publication du numéro d'un journal avant sa parution, et ce même lorsque le proviseur n'est pas responsable de la publication, par crainte que le contenu ne « dépasse les bornes »... Encore faut-il que ces « bornes », c'est-à-dire les limites juridiques de la liberté d'expression, soient connues de tous.

L'enquête réalisée par l'Observatoire des pratiques de presse lycéenne en 2011 a permis de constater que ces soupçons au sujet d'articles se révèlent la plupart du temps infondés : parmi onze cas de suspension de publication déclarés en 2010, aucun ne rele-

**Jets d'encre**  
nationale pour la promotion  
de la presse d'initiative jeune

**Observatoire**  
des pratiques de  
**presse lycéenne**

vait d'un délit de presse avéré, pourtant seule restriction apportée par la loi à la liberté d'expression des lycéens.

Il est souvent difficile pour la direction d'un lycée de reconnaître que les lycéens peuvent être responsables de leur projet, donc de leur publication, mais aussi qu'ils peuvent traiter de tout dans leur journal qui est aussi un espace d'opinions, leur permettant de s'engager, de prendre position.

### **ÊTES-VOUS PARFOIS AMENÉS À VOUS DÉPLACER DANS LES ÉTABLISSEMENTS POUR JOUER UN RÔLE DE MÉDIATEUR OU BIEN S'AGIT-IL SEULEMENT D'UN TRAITEMENT PAR CORRESPONDANCE ?**

L'Observatoire traite dans un premier temps le cas de censure à distance : il donne son avis sur la situation, appuyé sur une expertise juridique du cas, et apporte des conseils pour sortir du conflit. Il peut aussi être amené à écrire un courrier au responsable de publication et/ou au chef d'établissement.

Lorsque la situation l'exige et à la demande, il peut également intervenir en tant que médiateur. Ce rôle lui est reconnu par la circulaire « Responsabilité et engagement des lycéens » n° 2010-129 du 24 août 2010. Il organise alors un débat autour des questions relatives au droit de publication lycéen et des problèmes rencontrés par la rédaction du journal.

### **AVEZ-VOUS EU DES CAS TRÈS DIFFICILES À GÉRER ?**

C'est toujours délicat : quand on aide une rédaction à résoudre un problème, on lui conseille de rester ouverte au dialogue, de faire un pas en avant, sans céder sur ses droits. C'est difficile à gérer pour la rédaction : la censure amène toujours son lot de tensions et de frustrations qu'il faut surmonter pour réaffirmer calmement ses droits et montrer son sens des responsabilités. Le plus compliqué, c'est lorsque la direction du lycée nie le droit de publication lycéen parce qu'elle ignore l'existence de la circulaire. Pour pallier ces difficultés, l'Observatoire des pratiques de presse lycéenne incite à favoriser le dialogue pour mener à la résolution d'un conflit en provoquant une rencontre pour discuter du problème. Il encourage également le rétablissement d'un climat de confiance entre tous les acteurs du lycée, propice au bon déroulement du projet.

### **ÊTES-VOUS ÉGALEMENT SAISIS PAR DES PERSONNELS ? SI OUI, SOUVENT ?**

L'Observatoire peut être contacté et saisi par tout acteur de la communauté éducative. La plupart du temps, ce sont les rédactions qui nous contactent mais il arrive que des enseignants ou accompagnateurs du projet nous sollicitent, par exemple pour une expertise juridique sur un article qui les fait douter.

### **ET EN CE QUI CONCERNE LES PERSONNELS DE DIRECTION, ÊTES-VOUS AUSSI CONTACTÉS POUR DES CONSEILS ? SOUVENT ? RAREMENT ?**

Les chefs d'établissement nous contactent assez rarement mais ils demandent parfois des informations relatives au droit de publication lycéen ou des avis sur des articles qui peuvent leur paraître litigieux.

### **À PART LA BROCHURE À L'ATTENTION DES PERSONNELS DE DIRECTION, AVEZ-VOUS PRODUIT D'AUTRES PUBLICATIONS ? ET SI OUI LESQUELLES ?**

En complément de cette brochure, l'Observatoire des pratiques de presse lycéenne propose sur son site Internet d'autres ressources pratiques, fondées sur la connaissance du terrain de ses membres. La brochure *Les droits et la déontologie des journaux lycéens* est à destination de tous les membres de la communauté éducative, et plus particulièrement des lycéens, pour répondre aux questions que se posent les rédactions. L'Observatoire des pratiques de presse lycéenne publie aussi régulièrement des mémos thématiques, réflexions et approfondissements relatifs aux questions sur la presse lycéenne, notamment sur des points qui ne sont pas directement traités par les textes mais qui font débat dans les établissements.

« Peut-on parler des profs dans un journal lycéen ? », « Entre prosélytisme et droit d'opinion : où sont les limites ? », « Le lycée doit-il financer le journal lycéen ? » « Quel usage possible du droit à l'image ? », « Quel est le rôle du chef d'établissement vis-à-vis de la publication dans son lycée ? », « Que faire en cas de désaccord avec le journal ? »... encore autant d'autres questions pour lesquelles vous trouverez toutes les réponses dans la dernière publication de l'Observatoire des pratiques de presse

lycéenne, spécifiquement dédiée aux personnels de direction et intitulée Brochure à destination des chefs d'établissement, accessible en ligne sur son site [www.obs-presse-lyceenne.org](http://www.obs-presse-lyceenne.org). □

Liste des membres de l'Observatoire : Jets d'encre, APEL nationale, CEJEM, CLEMI, FCPE, FEP-CFDT, FSU, la ligue de l'enseignement, la ligue des droits de l'homme, PEEP, Reporters sans frontières, SGEC, SGEN-CFDT, SNALC, SNCEEL, SNPEN, UNL, UNSA-Education.

### **PERSONNEL DE DIRECTION ET RESPONSABILITÉ ?**

Contrairement à l'UNSS où le chef d'établissement est président *de facto* de l'association, ou même à certaines idées reçues, le proviseur n'est pas responsable de la presse lycéenne et il n'est pas non plus le directeur de publication de la presse lycéenne de son établissement.

Il est en revanche le garant de l'exercice, par les lycéens, des droits qui leur sont reconnus dans les textes mais il n'assume pas la responsabilité juridique du journal.

Le responsable de publication est en effet choisi par la rédaction lycéenne. Il est responsable de ce qui est publié au sein du journal (ce qui ne dédouane pas pour autant les autres rédacteurs de prendre leurs responsabilités) et garantit le respect des limites énoncées par la loi. Un élève, lycéen, même mineur, peut être responsable de publication.

### **LES « DÉLITS DE PRESSE »**

Ils constituent un ensemble d'infractions prévues par la loi sur la liberté de la presse du 29 juillet 1881. Ces interdictions s'appliquent à tous les journaux, qu'ils soient réalisés par des professionnels ou des amateurs. Ils comprennent notamment le trouble à l'ordre public (article 27), la diffamation et l'injure publique (article 29).

# Quand les personnels de direction mettent un casque de chantier...

Virginie Leydet, principale du collège Darius Milhaud à Marseille, a dévoilé, dans un article intitulé « Construire un collège est un acte éducatif » (Direction n° 203 de décembre 2012), son expérience des différentes étapes de la construction et du déménagement de ce nouveau collège. Une expérience très intéressante... aussi j'ai proposé à Virginie d'approfondir certains aspects, parfois avec mes commentaires, sachant que les personnels de direction peuvent être confrontés à des situations similaires.

## CHOIX DU PROJET

**MAURICE MAZALTO: AS-TU PARTICIPÉ EN AMONT AU CHOIX DE L'ÉQUIPE D'ARCHITECTES? COMMENT A-T-IL ÉTÉ FAIT?**

**Virginie Leydet:** Le chef d'établissement n'a pas été associé au choix qui a été fait selon la procédure traditionnelle d'appel d'offres auprès du conseil général.

**AS-TU PARTICIPÉ AU CHOIX DU PROJET LAURÉAT? SI OUI, TON AVIS A-T-IL ÉTÉ ÉCOUTÉ?**

Non, mon prédécesseur, chef d'établissement en poste à la date de ce choix, n'a pas été associé.

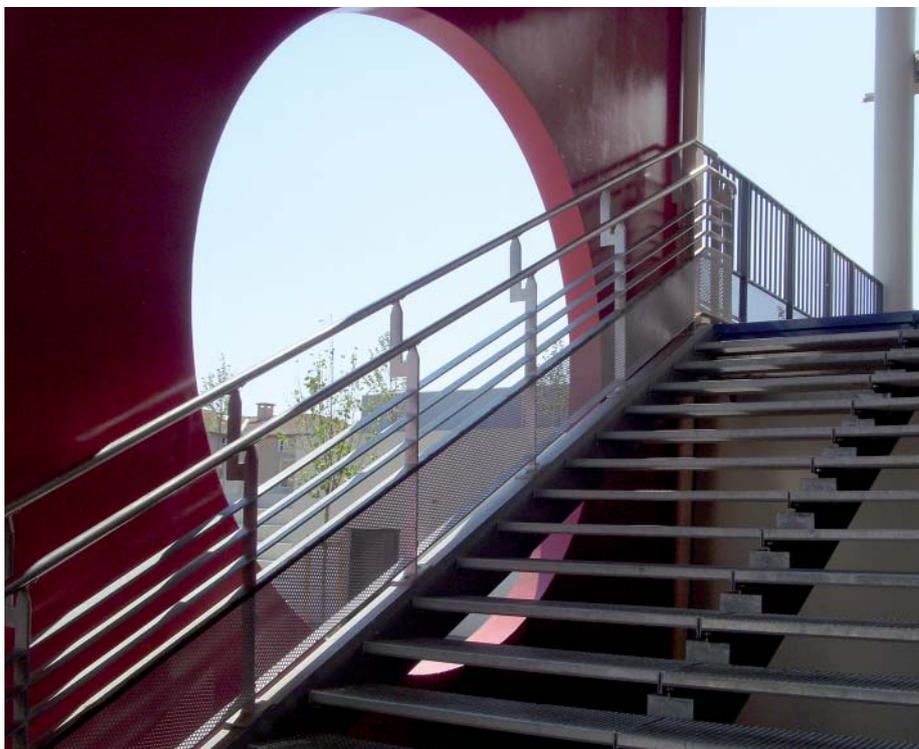
*(Commentaire de Maurice Mazalto: dans certaines collectivités, le chef d'établissement est membre du jury, donc associé au choix du projet lauréat)*



Virginie LEYDET, principale Collège Darius Milhaud Marseille



Maurice MAZALTO  
Personnel de direction honoraire  
Académie de Besançon  
mm.mazalto@orange.fr



## INTERVENTIONS SUR LES CHOIX ARCHITECTURAUX DU MAÎTRE D'OUVRAGE

**LE PROJET A-T-IL ÉTÉ PRÉSENTÉ AUX ADULTES, ENSEIGNANTS ET NON ENSEIGNANTS, ÉLÈVES, PARENTS D'ÉLÈVES? PAR LE CONSEIL GÉNÉRAL, PAR L'ARCHITECTE?**

Oui, le projet a été présenté par les services du conseil général et l'architecte, lors d'un comité de pilotage, et surtout lors de la pose de la première pierre (octobre 2009).



*(Dans ce cas de figure, le projet est présenté en grande partie finalisé; les utilisateurs ne peuvent intervenir sur les choix architecturaux décidés par la collectivité. Néanmoins des modifications sont proposées et acceptées)*

**AS-TU PU DONNER TON AVIS SUR LES RÉPONSES ARCHITECTURALES APPORTÉES AUX DIFFÉRENTES FONCTIONS DU COLLÈGE: DOCUMENTATION, CIRCULATIONS, RESTAURATION, LIEUX DE PAUSE (COURS DE RÉCRÉATION), FSE, ACCUEIL... ?**

Non, pas du tout ou, quand nous l'avons donné, il n'a pas été pris en compte.

**LE CONSEIL GÉNÉRAL T'A-T-IL LAISSÉ LE CHOIX DE LA DISPOSITION SPATIALE DES SECTIONS OU EST-CE TOI QUI L'AS IMPOSÉE (POUR DES RAISONS PÉDAGOGIQUES) ?**

S'il s'agit de la répartition des salles selon les disciplines, à part les salles spécialisées, j'ai eu le choix. J'ai aussi choisi la répartition des bureaux.

**DES AJUSTEMENTS, AMÉNAGEMENTS, MODIFICATIONS ONT-ILS ÉTÉ POSSIBLES LORS DE LA PRÉSENTATION DES PLANS ?**

Quelques modifications ont été demandées par le collège et ont pu être apportées: aménager un accès entre le collège et le gymnase par l'intérieur de l'enceinte, déplacer des portails de la zone de livraison et l'accès aux parkings, ajouter dans l'amphithéâtre des sièges à dossier, ajouter un lavabo à l'infirmerie. Dans les salles, le conseil général avait des idées de disposition; nous avons pu changer à chaque fois que cela nous convenait mieux pour des raisons pédagogiques: disposition des

tableaux, aménagement des dépôts pédagogiques, choix des tables d'élèves doubles ou simples.

**TU AS CITÉ PLUSIEURS CAS OÙ LES DÉCISIONS ONT ÉTÉ PRISES PAR TOI: LA SIGNALÉTIQUE, L'ORGANISATION SPATIALE DES SALLES DE CLASSE, DES DIFFÉRENTES SECTIONS (SEGPA), LA RÉPARTITION DES BORNES WIFI... AS-TU ÉTÉ CONFRONTÉE À D'AUTRES DÉCISIONS ?**

Oui, j'ai eu à définir le zonage des alarmes anti-intrusion, le mode d'accès électronique du portail voiture, le choix des couleurs des tables de la demi-pension et de celles de toutes les salles de classes, des bureaux.

*(Il apparaît donc que la collectivité, maître d'ouvrage, demande l'avis des utilisateurs pour des aménagements non prévus dans le cahier des charges, un espace de décisions que la principale utilise au mieux de ses conceptions éducatives)*

**RELATIONS AVEC LE MAÎTRE D'OUVRAGE DURANT LA PÉRIODE DE CONSTRUCTION**

**DURANT LA PÉRIODE DE CONSTRUCTION, COMMENT ET AVEC QUI SE DÉROULAIENT LES RÉUNIONS DE CHANTIER ?**

Les réunions de chantier avaient lieu une fois par semaine, sur site. Le conseil général des Bouches-du-Rhône, maître d'ouvrage, était représenté par l'ingénieur principal. Participaient aussi le maître d'œuvre, le maître d'œuvre technique et les entreprises concernées. Le chef d'éta-

blissement et/ou la gestionnaire y a été très rarement invité, seulement quand le conseil général le décidait.

*(Il est regrettable qu'un représentant de l'établissement ne participe pas aux réunions de chantier; en effet, des décisions, des dispositions particulières sont à prendre régulièrement. Connaître l'avancement des travaux est une nécessité pour l'ensemble des futurs utilisateurs)*

**QUELLES RELATIONS AVEC TES INTERLOCUTEURS ?**

Avec le conseil général, les relations ont souvent été compliquées; il y a eu beaucoup de tensions, en particulier en raison de problèmes avec des entreprises: par exemple des retards de construction ou des malfaçons qui ont été nombreuses.

**T'EST-IL ARRIVÉ D'ÊTRE EN DÉSACCORD AVEC EUX ?**

Oui. Cinq exemples parmi d'autres me viennent à l'esprit:

- Les personnels du collège ont demandé à ce que le parvis ne soit pas ouvert complètement sur la rue; cette demande n'a pas été prise en considération.
- L'accès au collège se fait par un portillon métallique puis par une porte vitrée; mais les deux accès ne sont pas en face l'un de l'autre. Les visiteurs ne savent jamais comment entrer dans le collège et le travail de l'agent d'accueil s'en trouve compliqué.
- L'accès à la demi-pension et l'aménagement d'une cour haute en plus d'une cour au rez-de-chaussée ont été modifiés en cours de construc-



tion; nous avons signalé que cela rendrait le fonctionnement compliqué mais il n'y a pas eu de changement apporté. Cela nous pose un problème dans le flux de la circulation des élèves.

- Les locaux techniques des agents étaient insuffisamment aménagés pour les opérations de nettoyage (des serpillières, pour le remplissage et la vidange des auto-laveuses); la collectivité n'a pas voulu nous entendre sur ce point. Des travaux supplémentaires ont dû être effectués après notre installation.
- Au niveau de l'organigramme des clés, sans être en désaccord formel, j'ai été amenée à décider, comme ça, un peu vite, au fur et à mesure du travail des menuisiers et des serruriers, quels aménagements allaient être apportés à l'organigramme des clés parce qu'il y avait eu de nombreux oublis dans l'organigramme initial (rattacher telle serrure de telle porte à telle zone).

**TU SIGNALES  
DES DYSFONCTIONNEMENTS  
DURABLES, DES DÉSDORDRES  
PERSISTANTS: QUELLES RELATIONS  
AVEC LES SERVICES CONCERNÉS DU  
CG? AVAIS-TU UN INTERLOCUTEUR  
DÉTERMINÉ?**

Les relations ont été difficiles; il y a eu trop d'interlocuteurs, notamment au niveau du maître d'œuvre technique qui n'a pas été à la hauteur; trop de délégations successives aussi, qui ont fait perdre, c'est mon analyse, le sens de la responsabilité à trop d'entreprises, notamment le maître d'œuvre technique.

J'ai beaucoup informé, par mèls, courriers postaux simples ou recommandés, appels

téléphoniques, plusieurs responsables de services du conseil général où j'ai été surnommée « sainte pénible », ainsi que l'a dit le président du conseil général lors de l'inauguration en novembre 2012. Cela n'était pas du harcèlement de ma part mais la volonté que tout aille comme cela devait aller.

J'ai informé le directeur académique des situations les plus graves et je suis entrée en contact avec les services rectoraux quand les conditions étaient devenues insupportables (ce qui est arrivé la veille d'une rentrée scolaire quand le rez-de-chaussée du bâtiment était impossible à allumer). Après un an et demi d'installation, j'ai enfin eu un interlocuteur fixe du conseil général, qui est venu souvent au collège, pour la « réparation des désordres », tout en étant désolée, en tant que contribuable, de voir que les erreurs faites par certaines entreprises ont généré des travaux supplémentaires: 70.000 € pour le réseau informatique, 50.000 € pour la sécurisation, 10.000 € pour l'électricité, pour ne citer que 3 exemples.

*(L'absence d'un interlocuteur repéré avec un pouvoir décisionnel suffisant, représentant le maître d'œuvre, est une raison importante de dysfonctionnements qui perdurent dans le temps, faute de pouvoir être réglés rapidement. La principale signale, à juste raison, le surcoût financier qui en résulte!)*

**RELATIONS  
AU SEIN DU COLLÈGE**

**AU SEIN DE L'ÉTABLISSEMENT, QUELLE  
EST LA COMPOSITION DU COMITÉ  
DE PILOTAGE?**

Le comité de pilotage était composé du chef d'établissement, de l'adjoint, du

gestionnaire, du directeur de SEGPA, des représentants des professeurs, des agents (polyvalents, de cuisine, de maintenance), de l'infirmière, de représentants des parents et des élèves.

**À QUELLES FRÉQUENCES  
AS-TU RÉUNI LE CONSEIL  
PÉDAGOGIQUE, LE COMITÉ  
DE PILOTAGE?**

Le comité de pilotage s'est réuni à peu près 2 fois par an pendant le chantier puis une fois pendant la 1<sup>re</sup> année d'installation. C'était quelque chose d'assez informel, sans compte rendu. Il s'est réuni à la demande du CG ou à la mienne.

*(Il semble que le comité de pilotage avait un rôle formel d'information sur l'avancement des travaux; il ne pouvait guère être « pilote » (malgré son appellation) car la chaîne de communication avec le maître d'ouvrage était très épisodique)*

**T'EST-IL ARRIVÉ D'ÊTRE EN DÉSACCORD  
AVEC TES COLLABORATEURS?**

En interne, on s'est bien entendu. J'ai écouté les avis et les décisions ont été collégiales.

**REGARDS APRÈS  
AVOIR RANGÉ LE CASQUE  
DE CHANTIER**

**UN AN ET DEMI APRÈS  
L'EMMÉNAGEMENT, QUEL REGARD  
PORTES-TU SUR CETTE PÉRIODE?  
ASPECTS POSITIFS, ASPECTS NÉGATIFS?**

Dès que nous avons pris possession du bâtiment, je n'ai pas compris pourquoi je devais me transformer en « conduc-



teur de travaux », c'est-à-dire qu'à chaque fois qu'une entreprise venait, c'était moi qui devais interrompre mon travail pour expliquer au carreleur quel escalier était à réparer, lui fournir le carrelage, au peintre quelles zones étaient à repeindre, lui fournir l'échelle etc. sachant qu'aucune société n'a jamais pris la peine, malgré mes demandes répétées, de prendre rendez-vous. Il faut dire que le collège, par malchance, n'a pas eu d'agent de maintenance et a vu se succéder trois gestionnaires en un an. Si j'essaie de pointer des aspects positifs et négatifs en vrac :

- **Aspects positifs :** j'ai beaucoup appris, comment se déroulait une réunion de chantier, les contraintes d'une construction ; j'ai retenu de nombreux termes techniques et j'ai révisé les notions de sécurité. J'ai vu surtout avec plaisir que mon équipe de direction était soudée et loyale, mes collaborateurs relayant mon action ; les professeurs ont aussi suivi mes conseils en acceptant les dysfonctionnements (j'ai une salle de classe qui n'a pas eu d'électricité pendant 5 mois). Les parents et les élèves se sont peu aperçus des dysfonctionnements. La collectivité a pris la mesure des améliorations à apporter dans les constructions de collèges et met en place de nouveaux protocoles. J'ai aussi appris sur mon caractère et mon positionnement dans les relations humaines (et j'ai travaillé sur moi-même pour changer certaines choses).
- **Aspects négatifs :** j'ai dû me transformer en conducteur de travaux. Ce n'est pas du tout le travail d'un chef d'établissement. J'ai été très fatiguée car j'ai continué à piloter

mon collège sans rien négliger mais je n'ai jamais renoncé à signaler les défauts matériels tant qu'ils n'étaient pas résolus. La collectivité a accepté, me semble-t-il, que les entreprises « jouent la montre » ; on est ainsi passé trop vite de la « garantie de parfait achèvement » à celle de « bon fonctionnement », sans que les désordres majeurs soient réparés, et le collège est obligé d'attendre la « garantie dommage ouvrage ». Que d'argent gaspillé ! J'ai sacrifié du temps de vacances statutaire. Ce pilotage ne me semble pas être pris en compte par la hiérarchie (évaluation par exemple). Ma famille s'est retrouvée largement impliquée par le temps que j'ai passé au collège. Des erreurs de conception globale gênent encore à ce jour le fonctionnement au quotidien (par exemple un problème électrique empêche d'éteindre les rez-de-chaussée et les escaliers). Des interlocuteurs ont été malhonnêtes : on m'a dit tout et son contraire. La collectivité n'a pas réagi assez vite pour m'aider. Une directrice de service, compatissante mais sans pouvoir sur ce projet, m'a dit : « le dernier chef d'établissement qui a subi une reconstruction est parti en maladie »...

Au total, j'ai été très déçue de cette opération.

#### **QUELS CONSEILS DONNER AUX COLLÈGUES CONFRONTÉS À UNE CONSTRUCTION OU À UNE RÉHABILITATION ?**

1. Prendre conseil auprès des autres chefs d'établissement concernés par le même type de projet. On se sent

moins seul et cela donne des arguments face à la collectivité.

2. Rendre compte à la hiérarchie (mais sans la harceler).
3. Être pugnace ; écrire (et cela prend du temps) de nombreux courriers à la collectivité. Parce que je pense que mon implication a permis de légitimer mes demandes supplémentaires de travaux, auxquelles la collectivité est en train de donner une suite favorable.

Bilan : deux ans tout juste après notre entrée dans le collège neuf, les travaux s'achèvent enfin. Si cela avait été pour ma maison, je n'aurais jamais accepté tant de défauts si longtemps !

*(Cette construction a souffert de l'absence d'un interlocuteur désigné par la collectivité territoriale maître d'ouvrage, ainsi que d'une chaîne de communication très insuffisante par la non-participation régulière aux réunions de chantiers. Ces deux éléments sont générateurs de dysfonctionnements, de surcoûts, de frustrations, comme le montre très bien la principale, malgré son engagement très fort auprès des différents interlocuteurs) □*

Collectivité territoriale maître d'ouvrage :  
Conseil Général des Bouches-du-Rhône.

Cabinet d'architecte : Édouard Sarxian.

Photos : Virginie Leydet.



# Et si la question des rythmes scolaires changeait profondément l'école française et notre métier ?

*Le rapport sur la refondation de l'école fait apparaître une volonté de tous d'agir sur l'organisation temporelle de notre système éducatif, autant en lien avec les autres systèmes éducatifs européens qu'en s'appuyant sur les travaux des chronobiologistes qui plaident depuis des années pour un calendrier scolaire adapté et une journée scolaire repensée.*

Pourtant, d'autres chercheurs n'hésitent pas à remettre en cause ces recherches déjà anciennes basées sur des observations qui fixent le début de la journée d'un enfant à 8 heures et donc un pic d'attention à 10h30. En effet, dans bien des lieux, les enfants se lèvent à 6h30 pour prendre le bus de ramassage à 7h30 ou ont des rythmes de vie basés sur la vie industrielle de leur secteur d'habitat.

Car, en réalité, peut-on réellement dissocier le temps de vie des enfants de celui des parents ? de celui des entreprises ? de celui des collectivités ?

Changer le temps scolaire, c'est influencer sur la vie des parents, sur l'organisation professionnelle de tous, sur les politiques éducatives des collectivités, sur la société française !

Est-ce à dire que la tâche étant trop complexe, il vaut mieux ne rien toucher ?

## « RYTHMES SCOLAIRES ET COUP DE GUEULE »

Claire Lecomte, enseignante-chercheuse en psychologie à Lille 3, spécialiste des rythmes biologiques, a publié en novembre 2011 un article, « Rythmes scolaires et coup de gueule », dans lequel elle disait :



*Dominique FAURE  
Bureau national  
dominique.faure@ac-nantes.fr*



« comme je l'ai sans cesse expliqué, ce dossier ne concerne pas qu'une question d'emploi du temps, n'implique pas de se demander uniquement si on va faire classe le mercredi matin ou pas ; si le problème est bien posé [...], ce dossier touche une réflexion profonde sur notre école, son fonctionnement, son ouverture sur la cité, sa capacité à répondre à une attente forte d'une école qui ne se contente pas d'instruire les élèves, mais aussi de leur transmettre des compétences et des valeurs, de contribuer à leur éducation de citoyen de demain et à leur insertion sociale et professionnelle, de leur faire découvrir toutes les potentialités qui sont les leurs et qui leur permettront de faire des choix d'orientation conformes aux ambitions qu'ils pourront développer.

Ce dossier, s'il est sérieusement ouvert, autorise un dialogue constructif avec toute la communauté éducative, permet d'impliquer autrement qu'en les sanctionnant les parents d'élèves, de mobiliser efficacement tous les élus locaux ». Car, enfin, suffit-il d'écrire qu'un enfant ou qu'un collégien de 6<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> devrait avoir 5 heures de cours par jour pour changer les choses et imaginer qu'en l'état, cela permettrait de modifier les résultats des élèves français ? Si l'école, dans son fonctionnement actuel, reproduit les inégalités sociales, qu'en est-il du temps libre ? Est-ce un espace si équitable pour penser qu'il serait en soi une réponse ? D'autant que les collectivités et les familles sont très volontaristes pour aménager les contenus du temps libre des enfants d'âge primaire et maternel mais qu'ensuite, le temps libéré par l'école est un espace très variable d'un jeune à l'autre, souvent vide ou occupé par la télévision et les jeux vidéo.

Les expériences menées grâce aux dispositifs « accompagnement éducatif » ou « école ouverte » montrent bien à quel point les enfants, les jeunes et les familles adhèrent aux projets proposés par l'école, hors temps scolaire, avec confiance et reconnaissance, et apprécient cette ouverture à des partenariats ou des formes différentes d'activités. Si les attentes des parents (sécurité, soutien scolaire, encadrement) diffèrent parfois de celles des jeunes, la demande globale est importante, notamment parce que les coûts de ces activités pour les familles restent modestes.

## LA LOI DE REFONDATION DE L'ÉCOLE

En fixant comme objectif de mettre en place une école accueillante, juste et favorisant la réussite de tous, la loi évoque les projets éducatifs de territoire.

L'élaboration d'un projet éducatif de territoire devrait s'appuyer sur un diagnostic partagé qui permette aux différents acteurs de l'éducation de se connaître et de se reconnaître pour que les complémentarités et les regards croisés servent

**C**e dossier touche une réflexion profonde sur notre école, son fonctionnement, son ouverture sur la cité, sa capacité à répondre à une attente forte

les objectifs généraux de la nation en matière d'éducation.

### MAIS ALORS QUELLE PLACE POUR L'ÉCOLE ? POUR L'EPLÉ ? POUR LES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT ?

Une place de choix ! celle de la scolarité obligatoire, de la transmission des savoirs, du socle commun de connaissances, de compétences et de culture et celle du lieu de rencontre entre les différents acteurs, enseignants, parents, collectivités et partenaires divers.

Travailler sur les rythmes à l'école, au collège puis au lycée, c'est alors concevoir des établissements qui respectent :

- les temps d'apprentissage ;
- les temps de travail personnel, temps prescrit par les adultes ;
- le temps libre au sein d'une structure sereine et sécurisante.

Autrement dit, c'est concevoir l'EPLÉ comme un lieu de vie « prescrit » pour les enfants et les jeunes mais qui permette à chacun d'apprendre, de grandir et de devenir un citoyen autonome.

Faire cela, c'est :

- inscrire l'EPLÉ dans son environnement, partager un diagnostic précis qui guide les choix d'organisation avec les familles, la communauté éducative, la collectivité de rattachement et l'État (au travers d'une convention tripartite) ;

- décrire les dispositifs qui permettront d'accueillir les enfants en dehors du temps de classe ;
- réfléchir aux espaces d'accueil, à leurs équipements, leurs fonctions, leur animation et leur encadrement ;
- définir et trouver les compétences professionnelles nécessaires à ces nouvelles missions (ce qui pourrait faire émerger de nouveaux métiers) ;
- simplifier les processus de conventionnement qui permettent sur un territoire de mettre en place des partenariats culturels et éducatifs ;
- c'est-à-dire, finalement, redéfinir les missions de l'EPLÉ, voire les élargir au sens de la charte de pilotage que nous avons négociée en 2007, en se situant dans un ensemble plus vaste avec des partenaires qui agissent en complémentarité et dans le respect des missions et des identités.

Alors le personnel de direction, fonctionnaire d'État, devient un acteur du projet éducatif territorial, responsable de la mise en place d'une politique éducative au sein d'un EPLÉ (établissement public local d'enseignement et d'éducation) inscrit dans un territoire. □



# L'orientation entre dans l'ère numérique

Après le site mon orientation en ligne, le MEN et l'ONISEP ont lancé le 4 mars 2013 une expérimentation numérique en direction des jeunes de plus de 16 ans sortis sans diplôme et des élèves en risque de décrochage.

« Ma seconde chance » est largement déployé sur le Web, avec un site ([www.masecondechance.fr](http://www.masecondechance.fr)), une application mobile ([mobile.masecondechance.fr](http://mobile.masecondechance.fr)) et des accès par les réseaux Facebook et Twitter.

## UN CONSEILLER DISPONIBLE D'UN SIMPLE CLIC...

Ces nouveaux outils ne peuvent que plaire aux jeunes. Obtenir des informations quand on veut, comme on veut, de manière anonyme, soit par téléphone, soit par mail, soit par chat, pouvoir se connecter depuis ses réseaux sociaux, voilà une très bonne idée. Et d'après la chargée de communication, les parents aussi adhèrent totalement, surtout dans sa version « mail ». Les jeunes eux sont davantage séduits par l'accès Facebook.

J'ai testé le chat. Je n'ai mis que quelques minutes avant de pouvoir « discuter » avec un conseiller. Il existe 6 plateformes de réponse : à Grenoble, Toulouse, Amiens, Lognes, Nantes et Fort-de-France. Les personnels sont spécialement formés pour apporter des réponses au plus proche des réalités territoriales. Notre contact pour la presse nous a informés qu'il venait d'y avoir une formation pour ces conseillers sur les questions du genre, dans le cadre de la mission égalité femmes/hommes.

## UNE GÉOLOCALISATION POUR UN SERVICE DE PROXIMITÉ

Le site est muni d'un système de géolocalisation et vous oriente vers le service de proximité approprié. Qu'il s'agisse du jeune concerné, de ses parents ou d'un adulte en ayant l'accompagnement, il est facile de trouver rapidement



Véronique TITEUX  
Bureau national  
[vtiteux@orange.fr](mailto:vtiteux@orange.fr)



les lieux de formation, le centre d'information et d'orientation, la mission locale recherchés. Il y a même des exemples de questions/réponses sur le site et des témoignages. Des informations sur le service civique peuvent être une solution pour raccrocher sur un projet concret.

### LES CONSEILLERS RÉPONDENT PAR TÉLÉPHONE, PAR CHAT OU PAR MÊL DU LUNDI AU VENDREDI DE 10H À 20H

Des liens renvoient sur le site [www.monorientationenligne.fr](http://www.monorientationenligne.fr). Reprendre sa scolarité quand on est en rupture, trouver une formation près de chez soi, trouver un lieu d'accueil pour une prise en charge individualisée ou, plus simplement, poser une question sur son orientation... ces nouveaux outils de l'ONISEP répondent à un réel besoin et correspondent bien à l'ère de l'hyper-information et nos désirs modernes de réponses immédiates. Et si la situation est plus complexe, un rendez-vous dans un lieu d'information peut être proposé.

### POUR CONCLURE

La nation s'est dotée de grandes ambitions en matière de lutte contre le décrochage scolaire. Voilà donc un outil qui peut aider les jeunes et leurs familles

**onisep** **mon orientation en ligne.fr** **DES CONSEILLERS EN LIGNE PAR MAIL TCHAT ET TÉLÉPHONE**

L'Onisep et ses conseillers répondent à vos questions sur l'orientation, les filières de formation et les métiers. Vous êtes collégien (ne), lycéen (ne), étudiant (e), parent, vous pouvez les contacter directement par téléphone, tchat ou mail.

Accédez aux informations de première nécessité grâce à la boîte à outils

Vous êtes un professionnel de l'éducation, un espace vous est dédié où vous pouvez contacter directement nos conseillers par téléphone, tchat ou mail.

**TÉLÉPHONE** **ESPACE PRO** **TCHAT** **MAIL** **BOITE À OUTILS**

à trouver des solutions, rapidement, et près de chez soi.

En tant que personnels de direction, nous devons pouvoir donner ces adresses à nos jeunes, aux adultes chargés de les accompagner, à leurs parents. Parfois,

il n'y a simplement qu'une petite question à poser. On ne se déplace pas auprès d'un conseiller d'orientation pour une petite question. Mais obtenir une réponse en quelques minutes auprès d'un conseiller en ligne, c'est un grand progrès. □



# Guérir et réussir, un double pari

Murielle FAVRE  
Principale-adjointe  
Collège La Perrière  
Soucieu-en-Jarrest  
Académie de Lyon



*Le collège-lycée Élie Vignal est un établissement public « passerelle » post-hospitalier et de convalescence offrant aussi une deuxième chance pour les ruptures scolaires liées à des problèmes de santé. Il accueille des élèves de la 6<sup>e</sup> à la terminale. L'établissement a aussi la responsabilité d'assurer le suivi scolaire du secondaire dans vingt services hospitaliers du Grand Lyon ainsi que la coordination de l'assistance pédagogique à domicile pour le second degré dans le Rhône.*

*« D'un point de vue éthique, les principes fondateurs du partenariat sont ceux de la complémentarité des services publics : soins et enseignement pour tous, quelles que soient la maladie, l'école d'origine, la condition sociale, la religion » (extrait du projet de partenariat entre Élie Vignal et le groupement hospitalier Est, décembre 2007).*

## UNE VOLONTÉ POLITIQUE DE PORTER L'ÉDUCATIF EN MILIEU HOSPITALIER

Très brièvement, en 1951, le professeur Stagnara obtient un enseignant du secondaire pour les jeunes filles atteintes de scoliose, hospitalisées au centre Livet, et c'est de ce service de scolarité que naîtra en 1985 le collège-lycée public Élie Vignal, grâce à la volonté politique des maires de Caluire-et-Cuire et de Lyon et l'appel des médecins des hôpitaux entendu par l'Éducation nationale.

Le travail de longue haleine poursuivi ces neuf dernières années par Éric Subtil, personnel de direction, et son équipe d'enseignants a suscité la confiance de nombreux médecins qui ont ouvert ainsi les portes de leurs services au maintien de la scolarisation. Une inversion de tendance pour le coup ! Des médecins avaient sollicité l'École dès le milieu du siècle

dernier ; aujourd'hui, l'École pousse les portes des hôpitaux. Déjà 11 en 2007, ils sont aujourd'hui 20 établissements hospitaliers du Grand Lyon à travailler en lien avec Élie Vignal, sans compter un partenariat à l'étude avec le Vinatier, centre hospitalier psychiatrique de Lyon.

Parallèlement, la structure accueille de manière temporaire sur son site des élèves malades ou handicapés, de la 6<sup>e</sup> à la terminale, qui ne peuvent plus suivre leur scolarité dans leur établissement de secteur en raison de leur fragilité ou de leur fatigabilité.

Ce qui fait l'originalité de cet établissement, c'est qu'il remplit trois missions quand, au niveau national, le tissu associatif a parfois pris le relais pour l'aide à domicile, et que les CHU d'un département à l'autre ne peuvent que rarement faire appel à une structure aussi bien identifiée.





## QUELQUES DÉTAILS POUR S'Y RETROUVER

1.200 élèves sont ainsi pris en charge chaque année dans le milieu hospitalier lyonnais et environ 250 autres élèves à domicile dans le cadre de l'APAD. Environ 100 élèves sont scolarisés pour une durée moyenne d'une année et demie sur le site.

L'équipe d'enseignants se compose de 25 professeurs titulaires dont 11 pour les services hospitaliers. Tous possèdent le 2CASH (certificat complémentaire pour les enseignements adaptés et la scolarisation des élèves en situation de handicap).

La structure fonctionne avec une DHG de 525 heures dont 30 HSA pour le financement d'intervenants extérieurs, habitués au respect de protocoles hospitaliers matériels et vestimentaires (de quoi couvrir des enseignements spécifiques comme la philo, l'éco-gestion...). 1.500 HSE sont prévues pour le financement de l'assistance pédagogique à domicile. Chaque convention avec un hôpital donne lieu à un budget, une salle de classe, un fonds CDI financé par l'hôpital. Les frais de fonctionnement (manuels, matériels pédagogiques divers) sont à la charge de l'établissement hospitalier.

## L'ÉCOLE À L'HÔPITAL

Le postulat de départ est que la scolarité de l'adolescent hospitalisé s'inscrit dans la dimension du soin. Réunis autour d'un projet de prise en charge globale, des professionnels de formation différente

prennent soin du jeune en lui offrant une ouverture sur le monde extérieur, lui permettant ainsi de ne pas être réduit à un « corps souffrant ».

En milieu hospitalier, même si la moitié des cours se passe au pied du lit, les regroupements d'élèves sont privilégiés. Concrètement, il s'agit de regrouper dans une salle dédiée 3 ou 4 élèves à niveaux et programmes différents qu'il faut faire avancer en lien avec ce que font les élèves des établissements d'origine, principalement en anglais, français, histoire-géographie et mathématiques, mais d'autres enseignements sont possibles à la demande. Avec les années s'est constitué un vivier de professeurs volontaires et compétents, capables d'intervenir ponctuellement sur des protocoles parfois très exigeants, en complément de la formation de base proposée par les professeurs titulaires d'Élie Vignal.

Tous les examens peuvent être préparés et passés dans les services hospitaliers, les prouesses des services des examens et concours du rectorat de Lyon y étant aussi pour beaucoup ! Il est impossible d'imaginer sans une pointe d'appréhension la complexité de la tâche et la pression, derrière la gestion de cette multitude de centres d'examen. Mais ce que retient Éric de tous ces aspects, c'est le moment particulièrement chargé en émotion des résultats, l'aboutissement d'une année de travail, partagé par toute une équipe, médecins, infirmiers, enseignants et famille, autour du jeune élève hospitalisé. Guérir et réussir, un double défi relevé par tous ces partenaires !

Contrairement au premier degré, rien n'est souvent prévu en France pour

le secondaire. À Lyon, on peut s'estimer chanceux de l'existence de ce collège-lycée car, dans beaucoup de villes, ce sont les associations qui essaient de combler le vide juridique. Des solutions empiriques se succèdent lorsque hospitalisation, convalescence ou encore trop de fragilité rendent un adolescent momentanément inapte à fréquenter un établissement scolaire.

Éric déplore qu'un jeune hospitalisé en France de moins de 16 ans puisse se retrouver scolarisé par une association sans aucun regard de l'institution. Enfin, quand on lui propose quelque chose...

À l'instar du professeur Stagnara, d'autres médecins chefs de service ont souhaité répondre aux difficultés scolaires et psychologiques d'enfants atteints de maladies graves. Quand les progrès médicaux amenaient à des rémissions, voire à des guérisons, les patients se retrouvaient devant de nouvelles difficultés : comment s'insérer dans le système scolaire faute d'avoir fait les apprentissages nécessaires ?

Pourtant, le temps contraint de la maladie peut également être mis à profit pour une remédiation. Le jeune patient doit pouvoir continuer à progresser dans ses apprentissages et bénéficier d'un enseignement hors structure scolaire. L'école dans l'hôpital, c'est rendre à l'adolescent malade son statut d'élève, lui offrir une passerelle entre le monde de la maladie et le monde ordinaire que représente son établissement, offrir un temps hors du temps. À Lyon, en moyenne, ce sont 1.200 élèves hospitalisés pour une période supérieure à quinze jours chaque année qui sont



ainsi pris en charge. L'équipe d'Élie Vignal privilégie une démarche prédictive pour être en phase avec ce qui se fait dans la classe d'origine et éviter, lors du retour, un décalage porteur de davantage de souffrance. Avec l'assentiment des IA-IPR et de l'établissement d'origine, Éric Subtil et les enseignants partent du principe qu'ils ne feront pas tout faire à l'élève hospitalisé et ont choisi de se concentrer sur les nœuds pédagogiques incontournables.

## SUR LE SITE D'ÉLIE VIGNAL

« Prendre le temps de reconstruire »... Au collège-lycée sont également scolarisés cette année près de 100 élèves atteints de handicaps moteurs, d'autisme, d'épilepsie, de diabète important, de spina bifida... et quinze jeunes sont sur liste d'attente.

Ici, toute la scolarisation est adaptée : la structure est construite sur un seul niveau offrant une entière accessibilité et le matériel ergonomique nécessaire. Ce sont les professeurs qui se déplacent de salle en salle et la restauration offre un service à table. Les élèves disposent d'une salle de soins pour les protocoles techniques, d'une salle de repos et d'une salle de kinésithérapie. Leur journée est organisée par un emploi du temps complet et aménageable de la 6<sup>e</sup> à la terminale, dans des classes d'une douzaine d'élèves.

La mairie de Lyon, en 1956, a créé 6 postes d'agents assistants d'élèves quand la loi vient seulement, en 2011, de définir l'aide mutualisée par les AVS. Éric défend cette notion de « mu-

tualisation » ; c'est pour lui la garantie pour chaque élève de bénéficier de l'accompagnement de 3 AVS. Il l'explique : « Les AVS mutualisés sont un gage d'objectivité dans l'évaluation, un gage de maintien de l'élève dans la réalité et une façon de protéger les assistants. Il leur serait difficile sinon de prendre du recul, de rester objectif, de ne pas s'attacher ».

Un programme conséquent de formation à l'accompagnement est pris en charge par la mairie, incluant les aspects éducatifs, psychologiques et physiques du métier, comme savoir porter un élève aux toilettes ou maîtriser les gestes de premiers secours. Éric est convaincu de la nécessité de créer un corps des AVS de la Fonction publique pour que l'on reconnaisse officiellement ce qui, à ses yeux, est un véritable métier.

Bien que 80 % des jeunes arrivent sur la structure après une longue période de déscolarisation, Éric se veut rassurant. L'âge n'est pas considéré comme un facteur discriminant à Élie Vignal ; on laisse du temps pour que puisse opérer la maturité de l'élève. Il s'agit avant tout de lui apporter de la considération, de le laisser se poser et d'envisager les adaptations nécessaires. L'équipe guide l'adolescent progressivement hors de l'impasse car, en cas de déscolarisation, il est urgent de prendre le temps de reconstruire.

En termes de réintégration du cursus ordinaire, même si l'équipe déplore quelques échecs dans les cas de phobie scolaire, elle enregistre beaucoup de résultats positifs, majoritairement en lycée (niveaux 1<sup>er</sup> et terminale).

## L'ASSISTANCE PÉDAGOGIQUE À DOMICILE

Cette mission concerne en moyenne 250 élèves par an et Éric Subtil en est le coordonnateur. Il fait appel prioritairement aux enseignants des établissements d'origine ou, à défaut, à d'autres enseignants de son vivier de recrutement ponctuel. Ceux-ci interviennent quelques heures à domicile. Particularité locale également puisque, dans la plupart des académies, ce sont les pupilles de l'enseignement public vers lesquels il faut se tourner et les coordonnateurs des SAPAD (service d'assistance pédagogique aux enfants malades ou accidentés) sont pour l'essentiel des professeurs. Globalement, en France, le maintien de scolarisation malgré la maladie doit encore énormément au tissu associatif.

Depuis 2003, une convention-cadre a été conclue entre le MEN et la fédération des PEP. L'œuvre des pupilles de l'enseignement public est créée en 1915 par des universitaires entourés d'enseignants et amis de l'école publique pour aider matériellement et moralement les orphelins et victimes de guerre, puis les enfants de mutilés et réformés, fréquentant ou ayant fréquenté l'école publique : c'est l'époque du fameux « sou des pupilles ». Cette œuvre se définit dès son origine comme œuvre de secours et d'assistance mais aussi d'éducation : éducation à la solidarité, éducation par la solidarité.

À partir de 1986, les PEP mettent en place des actions de soutien scolaire pour les enfants momentanément hors de l'école qui se structureront sous l'appellation SAPAD.

## UN CHEF D'ÉTABLISSEMENT PAS COMME LES AUTRES

Éric SUBTIL, nommé chef de cet établissement le 2 avril 2004, apprend 25 jours plus tard par un inspecteur d'académie qu'il y a dû y avoir erreur : « Vous avez été nommé sur un établissement qui doit fermer ses portes, monsieur Subtil ; vous aurez un an pour procéder à cette fermeture ». Effectivement, la loi de 2005 stipule que tout élève handicapé doit être inscrit dans le collège de secteur mais, de là à ce qu'un inspecteur d'académie en conclut de manière aussi hâtive que déroutante qu'Élie Vignal n'a plus de raison d'être ! D'ardents défenseurs de cet établissement opposeront leur résistance à ces propos guère propices à la négociation. « La loi de 1975 cadre l'intégration des jeunes handicapés, celle de 2005 oblige à leur scolarisation : Élie Vignal est une bonne réponse monsieur l'Inspecteur ! » clameront haut et fort les élus et les fédérations de parents d'élèves révoltés par l'éventuelle fermeture de ce qui représente alors la solution !

Selon Éric Subtil, on a pensé à tort que la loi de 2005 viderait Élie Vignal. Au contraire, cette loi a renforcé les attentes des parents qui manifestent une vraie volonté de scolarisation de leur enfant. Et puis, nous n'avons que trop peu de réponses à apporter à l'adolescent lors

de sa rencontre avec le handicap, d'où cette majorité d'élèves au centre qui ont entre 14 et 16 ans et pour qui l'objectif va être aussi de retrouver l'estime de soi.

L'Institution a opté pour le rattachement administratif en 2008. Depuis, Éric n'est plus un chef comme les autres ; il a dû accepter de redevenir adjoint, même si, aux yeux de ses interlocuteurs, il est reconnu comme le chef d'Élie Vignal. Il a décliné l'aide proposée par ses représentants syndicaux lors de cette pirouette administrative car l'essentiel pour lui alors était que la structure perdure et évolue. Réussite totale pour ce chef d'établissement-adjoint qui apprécie de travailler avec un chef d'établissement, celui du lycée de rattachement, qui a su miser sur la confiance et lui laisser son indépendance.

Éric Subtil fait partie de ces belles rencontres dont je souhaitais vous faire part. Il me semble important de pouvoir lui rendre hommage avant qu'il ne quitte cet établissement. Cet homme a tout fait pour épargner son équipe et s'est mobilisé afin que, chaque jour, plus de jeunes bénéficient de leur droit à l'éducation, envers et contre toute maladie. Son équipe et lui ont ouvert des fenêtres de vie et ont contribué à lutter contre l'exclusion de l'« arrêt maladie » ! Même s'il admet qu'après une telle expérience, le professeur agrégé qu'il

était, le père de famille qu'il est, a bien compris que la vie n'a rien de linéaire.

## UNE DEMANDE RAISONNABLE À DÉFAUT D'ÊTRE OPTIMISTE

On constatait récemment, huit ans après l'adoption de la loi sur le handicap du 11 février 2005, le manque de 5.000 à 6.000 postes d'AVS qui laissent tant de jeunes hors l'école. Pour les élèves du secondaire hospitalisés en moyen ou long séjour, le vide juridique doit aussi être comblé car tous les enfants en France ont droit à ce double pari de notre part, celui de la guérison et de la réussite.

Les inspections générales pointent que le premier point faible dans l'application de la loi reste l'insuffisance de formation et d'information des enseignants. Si certaines équipes se plaignent du surcroît de travail que leur impose la mise en place d'un PAI, si certains enseignants s'inquiètent de voir leur responsabilité engagée dans des actions qui ne relèvent pas du pédagogique, peut-être semblera-t-il opportun de se mobiliser syndicalement pour que chaque département puisse disposer d'une structure identique à Élie Vignal, hors catégorie, certes, mais exceptionnelle pour sûr !



## Extraits d'une rencontre entre chien et loup

*À mon arrivée dans leurs bureaux, Éric et l'infirmière sont en pleine discussion informelle entre deux portes, avec cette fatigue de fin de journée qui se lit sur les visages et qui se dérobe, à peine entraperçue. Involontairement, j'ai interrompu l'un des rares moments où quelqu'un peut l'écouter, lui, un peu. Car se battre pour pouvoir maintenir des apprentissages scolaires à l'hôpital implique que l'équipe soit parfois confrontée à des fins de vie. Si ce n'est le légendaire mutisme de notre Institution, qui accompagne Éric et son équipe dans certains moments difficiles, aux confins du traumatisme ?*

### UNE SCOLARITÉ VALORISANTE ET STRUCTURANTE

#### **MURIELLE : POUR L'ENSEIGNANT, COMMENT RÉPONDRE AU DEVOIR DE RIGUEUR ET D'OBJECTIVITÉ QUAND GUETTE LE DANGER DE VOULOIR COMPENSER ?**

**ÉRIC :** La DAFOP a permis la mise en place de groupes de parole réguliers et d'analyse de la pratique auxquels je n'ai pas le droit de participer en tant que chef d'établissement. Le travail d'équipe est rythmé par des rencontres régulières avec les services hospitaliers et les psychologues des hôpitaux. Ça garantit la cohésion et le maintien du moral des troupes. Car intervenir en milieu hospitalier, c'est aussi faire entrer l'école dans un centre anti-cancer, comme celui de Léon Bérard, et devoir faire face à un accompagnement de fin de vie fréquent. En moyenne, un enfant tous les quinze jours nous quitte.

#### **COMMENT LE VIT TON ÉQUIPE ?**

Ces départs ne sont pas vécus comme des traumatismes mais font partie des

choses vécues et régulées en équipe. La scolarité est valorisante pour les personnels jusqu'à la fin de vie et structurante pour la famille et le jeune. Elle offre une fenêtre de vie, des moments positifs et constructifs qui aident à tenir.

#### **ET TOI ?**

Je représente l'établissement lors des enterrements et j'essaie d'épargner le personnel le plus possible. Contrairement à ce que l'on pourrait penser, au début, j'ai cru que j'étais intouchable mais je me sens de plus en plus heurté par ces maladies et ces fins de vie. Ma posture professionnelle m'a protégé pendant un temps mais ce n'est plus le cas et c'est devenu de plus en plus difficile à vivre.

#### **TU BÉNÉFICIES D'UN ACCOMPAGNEMENT PARTICULIER ?**

Non, mais quand tu es arrivée ce soir par exemple, ça faisait un quart d'heure qu'on parlait avec l'infirmière ; je peux déposer des choses auprès de mes équipiers. Élie Vignal est un lieu où on est heureux de vivre !



Éric SUBTIL  
Chef d'établissement  
Collège-lycée Élie Vignal  
Caluire-et-Cuire  
Académie de Lyon

#### **DES CAS DE BURN-OUT ?**

J'ai souvenir d'un professeur qui ne pouvait juste plus rentrer à l'hôpital ; ça lui était devenu insupportable. J'ai fini par trouver une solution pour qu'il intervienne ailleurs.

#### **LE RÔLE DU CHEF D'ÉTABLISSEMENT DANS CES MOMENTS-LÀ ?**

C'est un gros travail d'écoute, sur le ressenti et le rapport à la maladie. Pour un professeur, le plus compliqué, c'est de voir que les capacités d'un élève diminuent. En crèche, les apprentissages sont orientés vers l'avenir alors que, pour une maison de retraite, tu assistes au déclin. Eh bien, là, les professeurs doivent accompagner ce déclin quand la majo-



rité de leurs collègues enseignants sont portés par une évolution positive.

Tu sais ce qui fait la différence entre un adulte malade et un enfant malade chez nous? Lorsque l'adulte est malade, on lui donne un arrêt de travail. Alors que, pour l'enfant, tout montre qu'il faut le maintenir dans sa scolarité. Notre équipe porte le projet de chaque élève. On a des voyages scolaires et des sorties grâce à des partenariats culturels et sportifs. Le projet EPS est particulièrement fort et tous les responsables de

pédiatrie sont joignables en direct si nécessaire. J'ai des souvenirs de gamins qui ont vécu des choses extraordinaires grâce à ces sorties organisées, même s'ils sont décédés peu de temps après.

J'étais venue voir ton équipe il y a quelques années et le prof d'EPS m'avait marquée, lors d'une séance. J'avais pu assister à une approche individualisée quels que soient la pathologie et le handicap des élèves.

Nicolas Jacquemont rend l'éducation

physique et sportive effective pour tous les élèves. Il met chacun en activité en adaptant les moyens, les méthodes et les manières de faire aux capacités des élèves. C'est un type extraordinaire.

#### **VOS DIFFICULTÉS PRINCIPALES?**

Élie Vignal scolarise ; l'établissement de secteur décide.

L'équipe d'Élie Vignal a su progresser et permettre une scolarité dans les hôpitaux malgré un nombre réduit d'intervenants et une problématique de l'orientation à réinvestir et à réinterroger après la maladie. À ce sujet, l'équipe s'est longtemps heurtée à la problématique de la valeur accordée aux avis que nos intervenants émettaient: comment faire valider notre proposition d'orientation par l'équipe de l'établissement d'origine quand rien dans la loi ne l'y oblige? On parvient maintenant à éviter les désagréments d'un désaccord car le travail et les compétences de notre équipe sont reconnus par les établissements. Ça n'a pas toujours été le cas.

On fait tout pour que chaque hôpital ou centre médical propose une salle de classe afin de permettre un changement de statut. Ça offre un lieu qui sort virtuellement de l'hôpital et rend le statut d'élève au jeune patient, un retour à la « normalité ». Mais la moitié des cours doit se passer au pied du lit, parfois en présence des parents, et avec des protocoles qui peuvent être lourds. Les objectifs de la scolarité doivent aussi être revisités en permanence avec les soignants, en fonction de l'état physique et psychologique du patient. □





# Séminaire académique du SNPDEN-Créteil



Jacques RUSIN  
Proviseur-adjoint  
Lycée Budé  
Limeil-Brévannes

## OÙ VA L'EPLÉ ENTRE REFONDATION ET DÉCENTRALISATION ?

Ce séminaire, organisé par le SNPDEN-Créteil, a accueilli 150 personnes le mardi 29 janvier. Le thème proposé était : « Entre refondation et décentralisation, où va l'EPLÉ ? » Étaient réunis entre autres Philippe Tournier et Christian Forestier, administrateur général du CNAM et animateur du débat sur la Refondation.

## LE DÉBAT S'ENGAGE AUTOUR DU TERME « REFONDATION »

**Christian Forestier** : rarement programme post-électoral aura été autant préparé que celui de Vincent Peillon. Pour autant, le lyrisme autour de la refondation est certainement très exagéré : il s'agissait de pouvoir contourner le terme de « réforme », aujourd'hui totalement démonétisé. Il ne faut donc pas avoir des attentes disproportionnées. Pour autant, le diagnostic est inquiétant et largement partagé : l'École doit bouger. Après une phase de stagnation

dans les années 1990, nous sommes entrés dans une dérive négative dans les années 2000. PISA 2009 est inquiétant : on passe de 15 à 20 % de mauvais lecteurs depuis 2000.

Nous devons nous mobiliser sur un objectif prioritaire : diviser par 2 les sorties sans diplôme. 7 ans après leur sortie du système éducatif, 33 % sont sans emploi, donc dans l'exclusion lourde. C'est une plaie pour la Nation. Cet objectif paraît réaliste. D'autre part, l'École est devenue injuste et inefficace aujourd'hui. Il s'agit donc de resserrer les objectifs de réussite. La question de l'autonomie des EPLE et des équipes est un levier important. Il est nécessaire de recréer une capacité d'agir, de leur permettre de s'emparer de marges de manœuvre. Il faut créer les conditions de l'*empowerment* des personnels pour sortir du confort de l'irresponsabilité collective.

**Philippe Tournier** insiste sur la problématique d'une réforme dont les effets ne peuvent se faire sentir que dans 15 ans, déconnectée du temps politique. Mais il souligne qu'au moins, on sort enfin d'un discours d'auto-satisfaction. Dans une perspective historique, il rappelle le système ancien, système dual accepté jusque dans les années soixante-dix, où chacun trouvait son compte : d'une part, une école destinée à former les cadres de la Nation,

**Recréer une capacité d'agir, [...] permettre de s'emparer de marges de manœuvre**

d'autre part, une école destinée à tisser le lien social. On constate aujourd'hui la

faillite du système pseudo-unique qui présente une grande ségrégation scolaire de fait, avec un luxe de raffinement comme à Paris (cf. Pierre Merle).

## **N**ous aurions besoin d'un temps non conditionné au temps politique

Or, on pourrait changer l'école sans changer la loi: la transformation relève du régime réglementaire. La loi ne va faire que répéter ce qui a déjà été dit mais n'a pas été fait. Le problème, c'est que seuls s'expriment les bénéficiaires du système, où l'École alloue les meilleures places dans la société. La plupart des éducateurs ne croient pas aux progrès en éducation, avec la vision d'un stock de bons élèves stables. Si on progressait, c'est qu'on baisserait les exigences. Or, pour avancer, il faudrait sortir des tergiversations tous les 18 mois. Nous aurions besoin d'un temps non conditionné au temps politique.

**Christian Forestier:** pour avancer, il faut s'appuyer sur la liaison école-collège,

sur l'école du socle. Mais surtout, faire bouger la pédagogie dans les classes. Or les enseignants profitent eux-mêmes du système. On pourrait parler d'alliance objective des professeurs et de la bourgeoisie.

L'ancien recteur interroge les systèmes éducatifs régionaux au Canada en recherchant des invariants: un statut du maître fortement affirmé, l'absence de sélection précoce, l'autonomie des établissements. Il faut travailler sur l'accumulation des procédures et faire mieux avec moins de procédures, éviter la dérive managériale. Définir des objectifs clairs de coopération pour faire vivre l'autonomie et travailler l'accompagnement des équipes.

**Philippe Tournier:** il s'agit d'éviter les systèmes standardisés. Or, dans le

## **A** quoi sert l'État s'il n'apporte pas de régulation ?

notre, le ministère lance beaucoup d'exhortations mais opère peu de contrôles.

Il faudrait choisir un petit nombre d'indicateurs et des objectifs clairs. Par

## **O**n pourrait parler d'alliance objective des professeurs et de la bourgeoisie

exemple, s'appuyer sur les articles R.421 et suivants du *Code de l'éducation*. On a transféré des responsabilités sur les EPLE mais dans un système très bureaucratique, très méfiant, qui ne fait pas confiance aux chefs d'établissement et aux enseignants. Un système devenu très malsain (HS : 1 heure à faire passer à tous prix par exemple...). À quoi sert l'État s'il n'apporte pas de régulation ?

**Christian Forestier:** il s'agit de construire un climat de confiance mais ceux qui ont intérêt que cela change n'ont pas la parole. Nous sommes la meilleure école de monde... pour 50 % des élèves. Nous pourrions obtenir une modification des pratiques par la modification des examens. Les pratiques professionnelles des enseignants sont tellement individuali-

## **N**ous pourrions obtenir une modification des pratiques par la modification des examens

sées que leur remise en cause est vécue comme une remise en jeu. Là où l'école fait des réformes, la médecine fait des progrès: elle s'appuie sur des réussites objectives. Les enseignants manquent de culture sociologique et construisent une naturalisation de l'échec avec, en plus, l'idée que, si c'est nouveau, c'est forcément compliqué. Il faut renforcer le conseil pédagogique, distribuer des tâches, des fonctions, des missions spécifiques à ses professeurs dans le cadre des projets d'établissement.

**Philippe Tournier** se pose la question de la perception par les professeurs de leur « professionnalité ». Ils doivent voir un intérêt au changement. La situation actuelle justifie leurs crispations: pénibilité du travail en vieillissant, absence de carrière, de missions intermédiaires. Ils ne perçoivent comme avantage que la liberté de leur temps de travail. □



# L'académie de Rennes

Philippe DEBRAY  
Secrétaire académique  
philippe.debray@wanadoo.fr



## LE MOT DU SA

« L'académie de Bretagne », comme aimait à la nommer un ancien recteur d'origine finistérienne, regroupe les quatre départements bretons: les Côtes d'Armor (590.000 hab.), le Finistère (990.000 hab.), l'Ille-et-Vilaine (990.000 hab.) et le Morbihan (720.000 hab.). La région, qui compte environ 3 millions d'habitants, s'étend sur 27.000 km<sup>2</sup> et se caractérise par un relief partagé entre une bande côtière, « l'Armor » (le pays de la mer), et une partie intérieure, « l'Argoat » (le pays des bois).

Fortement influencée historiquement, culturellement et économiquement par son littoral, le plus long de France (plus de 2.500 km), la Bretagne, qui présente un solde migratoire positif, reste une terre de contraste, partagée entre les pôles structurants que sont ses villes, pour certaines en forte croissance démographique, et un centre essentiellement rural qui connaît depuis plusieurs décennies un fort dépeuplement. Terre d'histoire et de légende, la Bretagne a un ancrage culturel très prégnant, phé-

nomène de plus en plus fort et visible à mesure que l'on voyage vers l'ouest de la région.

## « L'ACADÉMIE DE TOUTES LES RÉUSSITES »

Ainsi nommée dans un rapport de l'IGAENR datant de septembre 2000, l'académie de Rennes offre quelques spécificités.

- **Quelques chiffres**

Le système éducatif en Bretagne est fortement marqué par l'existence du double réseau public/privé, avec

un enseignement privé qui scolarise dans le second degré environ 42 % des jeunes Bretons. Cette réalité exige de nous une grande vigilance sur le plan syndical pour que soit assuré le bon fonctionnement du service public d'éducation dans le respect des droits et obligations de chaque réseau. 151.000 élèves fréquentent ainsi nos 314 établissements publics (211 collèges, 60 LGT ou LT, 38 LP, 5 EREA) mais nous devons faire face depuis plusieurs années à une augmentation significative des effectifs dans le second degré public. La préparation de la rentrée 2013





confirme cette tendance puisque 1.962 élèves supplémentaires sont attendus (+ 834 en collège, + 900 en LGT, + 228 en LP). Si ces hausses successives des effectifs sont inégalement réparties sur le territoire régional, elles conduisent cependant les collectivités territoriales à construire ou à programmer la construction de nouveaux EPLE, collèges et lycées.

- **Réussite scolaire**

Obtenant chaque année de très bons taux bruts de réussite aux examens, qu'il s'agisse du DNB, du baccalauréat ou du BTS, l'académie a depuis peu atteint l'objectif des 81 % de jeunes d'une classe d'âge accédant au niveau baccalauréat. Est-il utile de rappeler que ces résultats sont obtenus à partir des H/E parmi les plus faibles en France, notamment dans nos collèges? Un constat que nous ne voudrions pas voir ériger par la « Centrale » en modèle pour les autres académies.

Paradoxe de cette réussite du plus grand nombre, conjuguée à la « pression » de familles accordant beaucoup de crédit à l'école, l'échec

scolaire est sans doute plus difficile à vivre ici qu'ailleurs. Cela amène tous les acteurs de l'éducation dans notre région à être particulièrement sensibilisés et vigilants à la sécurisation des « parcours scolaires », au cœur de notre projet académique. Il nous faut également œuvrer, à travers des projets collaboratifs avec les universités bretonnes, pour mieux faire réussir nos élèves dans leur cursus post-baccalauréat, parcours marqués actuellement par des taux d'échec importants.

### L'ACTION SYNDICALE

Nous notons avec satisfaction cette année une augmentation significative de nos effectifs syndicaux (2<sup>e</sup> plus forte progression au niveau national en mars : + 8 %) avec de très nombreux jeunes collègues et adjoints nous ayant rejoints. Nous voulons croire que nos 300 collègues aujourd'hui syndiqués au SNPDEN trouvent leur intérêt dans la politique syndicale de proximité que nous mettons en œuvre au niveau départemental, échelon local qui nous semble le plus pertinent pour mener notre action. Comme

ailleurs, les élus se rendent le plus possible disponibles pour assurer le soutien, l'aide et le conseil aux collègues, pour exercer dans la plus grande transparence leur rôle de commissaire paritaire et, enfin, porter notre doctrine syndicale auprès de nos autorités académiques et des collectivités territoriales.

Nous participons ainsi activement à tous les groupes de travail auxquels nous sommes conviés avec le souci permanent de la défense des intérêts de la profession (groupe Blanchet, création des ESPE, groupes techniques etc.).

Notre travail syndical est grandement facilité par le climat de dialogue instauré par les autorités académiques et nos remarques, propositions et expertises sont entendues et souvent prises en compte.

Si nous avons dû déplorer, les années dernières, une gouvernance académique clivant artificiellement « le pédagogique et l'administratif » et s'engageant dangereusement dans un management construit sur « l'affectif », les propos tenus récemment par notre nouveau recteur, Michel Quéré (« Il faut « pédagogiser » l'administration et administrer la pédagogie ») sont là pour nous rassurer.

Nos relations avec les collectivités territoriales sont également bonnes mais dépendent des lieux. Si nous avons pu contribuer activement à la création de groupes de concertation (groupe Eskem (« échanges » en breton) avec la région, groupes de travail dans plusieurs départements), il reste des conseils généraux qui refusent obstinément de prendre en compte la représentation syndicale des personnels de direction (exemple du Morbihan).

### UN PEU D'HUMOUR POUR FINIR... ET ENFIN DÉPASSER LE MYTHE

Tout a été dit, écrit, voire chanté, sur la rudesse du « climat breton » qui a forgé au fil du temps des hommes et des femmes au caractère « bien trempé ». Que l'on rassure cependant ceux qui s'apprentent à venir rejoindre notre si belle région au gré des mutations : à tous les esprits chagrins, malveillants ou envieux qui affirment que « le Breton reconnaît l'été parce que la pluie y est plus chaude », tous les valeureux adhérents du SNPDEN de notre académie répondront à l'unisson qu'« un bon rhume en Bretagne vaut bien mieux que de mauvais coups de soleil ailleurs »...

# Être SD du 56

Pascale LE FLEM  
SD 56  
pascale.le-flem@ac-rennes.fr



## LE MORBIHAN : « PETITE MER » EN FRANÇAIS

La question légitime que tout collègue forcément très sérieux se pose en découvrant cette photo est : que fait une secrétaire départementale (SD) dans ce département ? Est-elle en train d'écrire son article sur le sable fin avant de plonger dans une mer turquoise ?

## LE DÉPARTEMENT DU 56



Le département du Morbihan est un des quatre départements bretons. Situé dans la partie sud de la Bretagne, il est limi-



trrophe du Finistère à l'Ouest, des Côtes d'Armor au nord, d'Ille-et-Vilaine à l'est et de la Loire-Atlantique au sud-est qui, rappelons-le, ne fait pas partie de la Bretagne. Il est bordé par l'océan Atlantique ; son littoral très découpé, avec ses 42 îles, compte 800 km de côtes. Le Morbihan, bordé par la mer, est aussi le département breton le plus boisé. Il a donc une double identité : d'un côté, un profil maritime où se concentre une bonne partie de la population, de l'autre, dans l'arrière-pays, un profil terrestre traversé de rivières, de landes et de forêts.

## ÊTRE SD DANS LE 56

Je suis secrétaire départementale dans ce département très attractif depuis 3 ans et j'ai renoncé depuis longtemps à quitter mon bureau à 17 heures tous les

soirs pour une baignade relaxante car, si la chose est fort possible, il faut savoir que la température moyenne extérieure est comprise entre 10,9 et 12,6 degrés. Les jours de pluie sont assez nombreux ; il me reste donc suffisamment de temps pour plonger plutôt dans mon travail et consacrer un temps relativement important à ma fonction syndicale.

## ORGANISER/FÉDÉRER

Tout d'abord, j'ai dû apprendre à m'organiser pour me caler sur le fonctionnement de notre organisation en convoquant une réunion départementale par trimestre en moyenne.

Il a fallu constituer un bureau dont le fonctionnement est plus souple. Il a vocation à se saisir des questions d'actualité qui demandent une concertation collégiale suivie d'un choix de traitement politique des questions soulevées. Fédérer est une tâche complexe dans la mesure où les attentes sont très souvent individualisées et les collègues nombreux au sein de notre syndicat.

Ensuite il est important de trouver les bons relais pour tenter de résoudre les problèmes éventuels. Apprendre à dialoguer avec les bonnes personnes ou instances avec toujours le souci de parler en tant que représentante d'un ensemble de collègues est un exercice complexe.

Ces relais de proximité à l'échelle du département sont principalement :

- l'inspection académique, en la personne de son directeur ou de sa

directrice (DASEN). Si nécessaire une demande de groupe Blanchet départemental est sollicitée avec un ordre du jour généralement précis et consistant ;

- le conseil général : les relations avec le conseil général ne sont syndicalement pas simples. Peu reconnus pour ce que nous sommes (les représentants d'un métier complexe, parfois encore confondu avec celui d'enseignant ; une force syndicale conséquente compte tenu de notre importante représentativité), il nous faut apprendre à construire dans la durée un espace d'expression sans déroger à nos principes, tout en restant ferme sur nos objectifs, à savoir être des partenaires à part entière.

## PARTICIPER

Être SD, c'est aussi prendre sa place dans les instances de dialogue et de concertation au service de notre profession et de nos valeurs. Les réunions sont nombreuses et dépassent le territoire strictement départemental :

- groupe de travail avec la région : appelé « Eskemm » en Bretagne, ce groupe de travail constitué sur la base de la représentativité laisse au SNPDEN une large place et le SD doit y représenter les collègues de son département ;

- groupe Blanchet académique : ce groupe, réuni par le recteur d'académie plusieurs fois l'an, est un lieu d'expression qu'un secrétaire départemental ne saurait négliger ; on y traite de toute l'actualité éducative nationale et, plus spécifiquement, académique, en présence des quatre DASEN ;
- réunions diverses : différentes réunions jalonnent l'année scolaire, souvent émanations des instances précédemment évoquées.

## COMMUNIQUER

Le/la secrétaire départemental/e doit communiquer avec les adhérents. Il ne se passe pas une semaine sans qu'une information, un compte rendu de réunion ne passent sur les boîtes mails des collègues. Il est important qu'un maximum de collègues soit au même niveau d'information, même si ce n'est pas simple et qu'un compte rendu de réunion ne remplace quand même pas complètement la présence physique. Cependant tout est fait pour permettre à chacun d'en savoir suffisamment pour optimiser sa pratique au sein de son établissement.

Communiquer, c'est aussi être sollicité régulièrement comme représentant par la hiérarchie et les différents partenaires. Il faut alors être conscient que nous appartenons à une force syndicale dont la cohérence du discours est un atout

précieux, mais aussi savoir adapter son propre discours aux diverses situations qui se présentent.

## ACCOMPAGNER

Pour terminer cette brève présentation de mon rôle, il me paraît indispensable d'insister sur l'accompagnement des collègues. Accompagner, c'est informer mais c'est aussi épauler si nécessaire en devenant un relais auprès des différentes instances en cas de difficultés. Être syndiqué, c'est aussi participer d'un esprit de solidarité. Le SD doit se rendre disponible aux demandes des collègues en se positionnant comme référent. Pas toujours en situation d'apporter une réponse pertinente, il doit alors aiguiller vers les bons interlocuteurs, savoir quand il est important d'élargir le dialogue. Dans un métier exposé comme le nôtre, la solitude est un facteur vite déstabilisateur. Ne pas laisser dans la détresse un collègue en perte de confiance peut s'avérer fondamental pour l'aider à rebondir.

En tant que secrétaire départementale, j'ai appris à mesurer la diversité des attentes des collègues. Chacun se syndique pour des raisons propres. Les besoins varient également tout au long d'une carrière. Le SNPDEN peut se permettre un maillage territorial de proximité ; c'est une force collective dont le bénéfice est forcément aussi individuel.



# Coordonnateur des commissaires paritaires académiques

Dominique BOISRAMÉ  
Proviseur - Combourg  
Cité scolaire Chateaubriand  
dominique.boisrame@ac-rennes.fr



**Coiffer la casquette de coordonnateur à l'occasion des élections professionnelles de 2011 s'est inscrit pour moi dans la**

**continuité d'un premier mandat accompli en tant que commissaire paritaire. C'est cet engagement originel qui a été le plus porteur de sens à mes yeux. L'occasion m'est ici donnée de remercier les collègues qui m'ont sollicité alors, pour leur confiance, et aussi ceux qui ont donné par leur vote une très large majorité au SNPDEN, majorité reconduite en 2011.**

Constituer la liste des candidats titulaires et suppléants est un exercice passionnant par les liens qu'il permet de nouer mais difficile par les contraintes qui lui sont imposées. Il faut renouveler l'équipe en s'assurant malgré tout d'une continuité garante d'efficacité, il faut veiller à la parité, à l'équilibre entre les classes, entre les fonctions (que soient notamment

représentés les adjoints). Que chaque département ait son commissaire paritaire - au moins - est également notre préoccupation car celui-ci connaît bien les collègues et je veux souligner ici le mérite des commissaires qui, pour certains, doivent faire 3 heures de trajet dans un sens et 3 heures dans l'autre pour venir à Rennes (même en train, pour les adeptes du développement durable!), capitale régionale située à l'extrémité de l'académie et siège du rectorat. Toutes ces contraintes sont à croiser entre elles naturellement mais doivent rencontrer aussi l'accord des intéressés. Cette recherche du meilleur équilibre prend en compte également que le SNPDEN ne dispose pas, malgré sa forte représentativité, de la totalité des sièges à pourvoir (actuellement 4 sur 6).

## LES COMMISSAIRES PARITAIRES ACADÉMIQUES

Ils siègent lors de la réunion des commissions ayant à connaître des promotions, des mutations des personnels de direction, des intégrations dans ce corps et désormais, le cas échéant, des demandes de réexamen de l'évaluation introduite pour l'attribution de l'IF2R. Dans l'académie de Rennes, les relations avec la hiérarchie sont courtoises, sereines et visent à un enrichissement mutuel qui soit bénéfique à l'ensemble du corps, tant quant aux principes qui régissent ces opérations que pour une optimisation maximale des possibilités. Cela n'empêche pas, au besoin, que soient formulées des demandes de révision ou, à tout le moins, d'éclaircissements. Les interventions des commissaires paritaires du SNPDEN sont écoutées, souvent entendues, même si cela peut être, selon les circonstances, avec un effet différé (ce que l'on appelle « l'effet-mémoire »). Nous avons la chance que l'un des commissaires paritaires nationaux soit en poste dans l'académie et siège à la CAPA (commission administrative paritaire académique), ce qui fluidifie le travail, à la grande satisfaction du coordonnateur académique dont la tâche est fiabilisée, plus d'ailleurs qu'à celle du représentant national qui partage son temps et son énergie entre les académies dont il assure le suivi.

## ACCOMPAGNER LES COLLÈGUES

Ce travail en commission doit être précédé d'une préparation des séances par





## Témoignages

Françoise CORFDIR  
Principale  
Collège Charles Brochen - Pontrieux



### POURQUOI J'AI ADHÉRÉ AU SNPDEN

Je suis personnel de direction depuis 2007, après avoir été CPE pendant 20 ans. J'ai donc côtoyé plusieurs proviseurs et assisté pendant 10 ans au CA de mon lycée comme membre de droit. Je pense que c'est particulièrement dans cette instance que j'ai eu l'occasion d'apprécier les positions syndicales des chefs d'établissement et je savais, en changeant de métier, que j'adhèrerai au SNPDEN.

L'action de novembre 2006, la forte représentativité étaient des « arguments » que j'avais à l'esprit quand j'ai intégré l'académie de Caen comme stagiaire en 2007 et l'accueil du SNPDEN a été conforme à mes attentes, d'autant plus que mon CEA (chef d'établissement d'accueil) était ancien SD.

Si cette démarche me semblait nécessaire en entrant dans la fonction (j'avais adhéré au SNES quand j'étais CPE) pour bénéficier de toutes les informations et conseils dont on a besoin en début de carrière, elle me paraît tout aussi primordiale aujourd'hui, mais pour d'autres raisons.

### UN TERRITOIRE ÉMAILLÉ DE PETITS ÉTABLISSEMENTS

Je suis revenue en Bretagne en 2009 (grâce à des vœux uniquement géographiques pour rejoindre ma famille) sur un emploi de proviseure-adjointe en lycée professionnel, catégorie 3. Me voici principale de collège, catégorie 1, en milieu rural, avec 240 élèves !

un examen croisé des projets du recteur et des sollicitations des adhérents adressées au syndicat. Cet examen conduit à de nombreux contacts individuels pour arrêter la meilleure stratégie à soutenir. Des comptes sont évidemment rendus aux collègues concernés après qu'a siégé la CAPA et des bilans collectifs présentés lors des assemblées générales académique (AGA) et/ou départementales (AGD). Se tenir informé des évolutions statutaires fait naturellement partie du rôle de commissaire paritaire afin que celui-ci puisse en informer les adhérents et répondre sur tel ou tel point précis. Il est identifié dans l'académie comme le référent « carrière », un des axes de travail du SNPDEN. L'accompagnement des collègues mis en difficulté fait partie de notre mission : il m'est arrivé de le proposer, pas encore d'avoir à le mettre en œuvre.

### UNE ACADÉMIE ATTRACTIVE

Comme pour la plupart des autres corps de l'Éducation nationale (et sans doute plus largement encore), l'académie de Rennes est très attractive pour

nombre de collègues qui aspirent à muter (je renvoie là le lecteur à la conclusion de l'éditorial de notre secrétaire académique...). Si cette attractivité est forte partout sur le territoire breton, elle l'est plus encore sur certains secteurs comme Rennes-Métropole, plus généralement les centres urbains de bonne taille, ainsi que certaines « niches paradisiaques » généralement en bord de mer. Cela n'empêche pas le mouvement d'avoir, bon an mal an, une importance quantitative et qualitative indéniable et de permettre l'accueil de collègues d'autres académies. Les 5 collectivités sont jusqu'à présent toutes attachées au maintien d'un maillage territorial effectif (211 collèges publics sont ainsi implantés).

Je conclurai en mentionnant le plaisir que j'ai et que je crois partagé, d'œuvrer avec les autres collègues commissaires paritaires, titulaires ou suppléants, pour l'intérêt collectif et individuel des adhérents du SNPDEN.

Je suis passée d'une équipe complète de 7 à 8 personnes à un effectif réduit au trinôme principale-gestionnaire-CPE... Dans ces conditions, il faut absolument rompre l'isolement!

Bien sûr, j'ai trouvé au sein du BAPE (bassin d'animation de la politique éducative) des collègues avec lesquels travailler mais j'apprécie de retrouver en réunion syndicale des collègues qui adhèrent aux mêmes valeurs et idées sur la fonction.

Le territoire des Côtes d'Armor est émaillé de petits établissements qui permettent de scolariser une population dispersée et je trouve important de rencontrer régulièrement des collègues qui sont confrontés aux mêmes problématiques que celles de mon établissement. Les échanges sont intéressants.

Les débats permettent aussi de rester en contact avec ce qui se passe dans d'autres types d'établissement et d'autres modalités de formation. Les réunions me permettent de rester au fait des sujets qui sont loin de mon quotidien.

### CONNAÎTRE, PARTICIPER, DÉFENDRE

Je pourrais résumer mon intérêt syndical en 3 mots : connaître, participer, défendre. Le syndicat est une source d'informations très importante (revue, *Lettre*, site, réunions...). J'apprécie de participer aux débats et de toucher à tous les sujets ; j'apprécie l'action départementale au sein du bureau, mais ce qui me motive le plus est de connaître davantage les rouages qui régissent notre statut, notre carrière, nos promotions et mutations pour, un jour, contribuer à la défense de mes collègues.



Daniel LIVOLANT  
Principal-adjoint  
Collège Morvan-Lebesque - Mordelles



Après une active période d'enseignement en région parisienne et une courte saison de détachement au ministère des Affaires étrangères (Côte d'Ivoire), je me suis décidé à passer le concours de personnel de direction en 2007. J'ai rapidement adhéré au SNPDEN pour intégrer un groupe de collègues accueillants où les échanges sont riches et éclairants sur le fonctionnement du système éducatif et les multiples dispositifs qui varient d'une académie à l'autre.

J'ai tout d'abord été surpris d'y côtoyer des personnels de direction qui ont terminé leur « période de service actif » et qui prolongent aujourd'hui leur investissement militant en apportant leur expérience et leur disponibilité à l'équipe des « perdus » SNPDEN en activité. Le

travail minutieux et la profondeur de leurs analyses donnent tout son sens à la tradition bretonne de « tissu associatif inter-générationnel ».

### LE SYNDICAT, UN LIEU D'ÉCHANGES OÙ LA PAROLE EST LIBRE

Depuis peu au bureau SNPDEN 35, j'y apprécie les principes de laïcité, d'égalité des chances et de défense du service public qui sont les piliers fondamentaux de notre engagement respectif. Dans cette fonction de représentant de l'État où l'obligation de réserve et la nécessaire retenue vis-à-vis du public s'imposent à nous, il est salvateur d'avoir un lieu d'échanges où la parole est libre et où il est possible d'analyser entre pairs les positions de nos autorités de tutelle et des collectivités territoriales. J'y apprécie ces moments de réflexion autour d'une problématique locale qui permet d'« affûter » l'argumentaire porté ensuite par nos représentants lors des rencontres en groupes de travail (groupe Blanchet, groupe de travail CG 35).

### RESSERRER NOS LIENS

Dans cette période de refondation de l'École où les accords de principe s'obtiennent presque assez sereinement mais où la moindre mise en œuvre fait ressurgir avec virulence les intérêts corporatistes, il me paraît plus que jamais

important de resserrer nos liens sur les valeurs qui font le ciment de notre engagement au service des élèves et qui sont portés par notre syndicat. L'augmentation des adhérents SNPDEN ne pourra qu'accroître notre représentativité et consolider le poids de nos propositions pour une école plus juste et équitable.

Jean GUEVEL  
Proviseur  
LP Roz Glas - Quimperlé



## MON PARCOURS

Depuis 3 ans maintenant, j'occupe un poste de proviseur de lycée professionnel. Je crois que mon parcours est assez inhabituel dans l'Éducation nationale.

À l'issue d'un passage en IUT et peu attiré par une formation universitaire trop théorique à mon goût, j'ai décidé de rejoindre le milieu de l'entreprise.

Une sérieuse formation en alternance en informatique de gestion m'a accompagné durant 20 ans dans le milieu industriel.

J'ai passé le concours de PLP en économie/gestion en 1996 et enseigné durant 7 ans ; une discussion avec mon chef d'établissement de l'époque, figure syndicale reconnue par tous, m'a donné l'envie de devenir personnel de direction.

La progression (classique?), principal-adjoint puis principal, m'a permis de devenir proviseur de LP.

## MON POSTE

C'est un poste qui demande beaucoup d'investissement mais je pense qu'il en est de même pour tous mes collègues ! Le LP Roz Glas de Quimperlé peut être considéré comme un petit établissement (350 élèves) par rapport à un LGT, à cette différence qu'une grande partie des élèves a très peu d'appétence pour le « scolaire »...

Nous accueillons majoritairement des

élèves de la région proche ; cela est sans doute lié au manque de mobilité et d'ambition du type de public concerné. Par contre les faits de violence restent assez marginaux.

Comme une grande majorité des LP, nous sommes confrontés à l'absentéisme, le manque de motivation et le décrochage d'une partie de nos élèves. Une réunion d'information destinée aux familles rassemble environ 10 % des effectifs...

Cela n'empêche pas un vrai dynamisme et l'investissement de l'équipe éducative. La diversité des formations proposées (3 bacs pro, 2 CAP, 1 3PRO) se traduit par l'accueil d'autant de filles que de garçons.

L'établissement met l'accent sur l'accompagnement de l'élève, la construction personnalisée de son parcours et la recherche de solutions pour chacun.

Nous avons même réussi à créer un véritable échange entre certaines classes du LGT voisin et le LP ! C'est un peu le choc des cultures au départ mais, passé cette première appréhension (de part et d'autre...), ça marche !

Malgré cet investissement permanent des enseignants et la bonne ambiance de travail que nous connaissons, tout n'est pas rose...

Le LP a réellement souffert depuis quelques temps de la diminution drastique des moyens, et cela continue. Un réel espoir d'un changement de la politique éducative s'est rapidement transformé en déception lors de l'annonce de la DGH 2013... Ce doit être cela le « changement »...

Le projet de refondation de l'école pourrait être intéressant au niveau des LP. Je pense que l'accueil d'un public adulte sera une véritable chance pour nous, mais ce n'est peut-être pas l'avis de tout le monde aujourd'hui...

## 10 ANS COMME PERSONNEL DE DIRECTION = 10 ANS AU SNPDEN !

Cela m'a semblé être une évidence et je ne regrette pas ce choix. J'ai été durant 3 ans SD pour le Finistère ; cette expérience m'a énormément apporté, tant sur le plan personnel que professionnel. Les liens créés, que ce soit en AGD, en AGA ou en congrès national sont aussi riches les uns que les autres.

Tout n'est pas simple pour autant : nous devons nous montrer vigilants face à une administration parfois tatillonne, utilisant des procédures archaïques (certains langages informatiques utilisés ont été abandonnés dans l'industrie il y a 20 ans...) et qui a parfois tendance à nous considérer comme de simples exécutants...

Pour conclure, malgré l'accumulation des responsabilités, je ne regrette absolument pas d'avoir fait le choix de devenir personnel de direction. □



VOTRE  
ESPACE  
D'EXPRESSION

L'actualité  
vous interpelle ?  
Un article vous donne  
envie de réagir ?

Direction vous donne  
la parole. Vous êtes  
syndiqué, actif ou  
retraité, faites-nous  
partager votre réflexion  
sur l'exercice du métier,  
sur votre carrière, sur  
les évolutions du  
système, sur votre  
vision de la vie  
syndicale...

Merci  
d'adresser  
vos contributions  
à Isabelle Poussard,  
permanente au  
SNPDEN  
([isabelle.poussard@snpden.net](mailto:isabelle.poussard@snpden.net))  
et,  
pour nous  
faciliter la tâche,  
de préférence  
en texte (Times 12),  
sans mise en forme  
ou mise en page.

Les propos exprimés  
dans cette tribune libre  
n'engagent que leur auteur.

## Évaluer n'est pas noter

Claude VIDON  
Proviseur  
Lycée Corbon - Paris



**Au lycée professionnel Corbon à Paris, les élèves de seconde ont expérimenté pendant un semestre la « classe sans notes ». Élèves et enseignants tirent un bilan plutôt positif de l'expérience, qui les a obligés à réfléchir en terme de compétences.**

Fin du semestre, jour de conseil des classes. Comme d'autres élèves en seconde bac pro commerce, Cindy, 16 ans, est un peu inquiète. Moins à cause du tête-à-tête attendu avec son professeur principal que du retour des notes, annoncé pour la semaine prochaine: « Ça me stresse. C'était tranquille sans notes. Quand on ne savait pas, on avait « non acquis ». C'est moins dur à encaisser qu'un zéro ».

À ses côtés, Amel, 15 ans, même classe, confirme: « Avec les notes, c'est noté. Alors que sans notes, c'est... évalué ». Pendant un semestre, de septembre à février, les 60 élèves des trois classes de seconde CAP, bac pro commerce et bac pro gestion administration du

lycée Corbon n'ont reçu aucune note. Une expérimentation souvent menée en collège, très rarement en lycée, qui ne peut se faire que sur un semestre car, pour l'obtention du bac pro, des notes sont prises en compte dès la seconde.

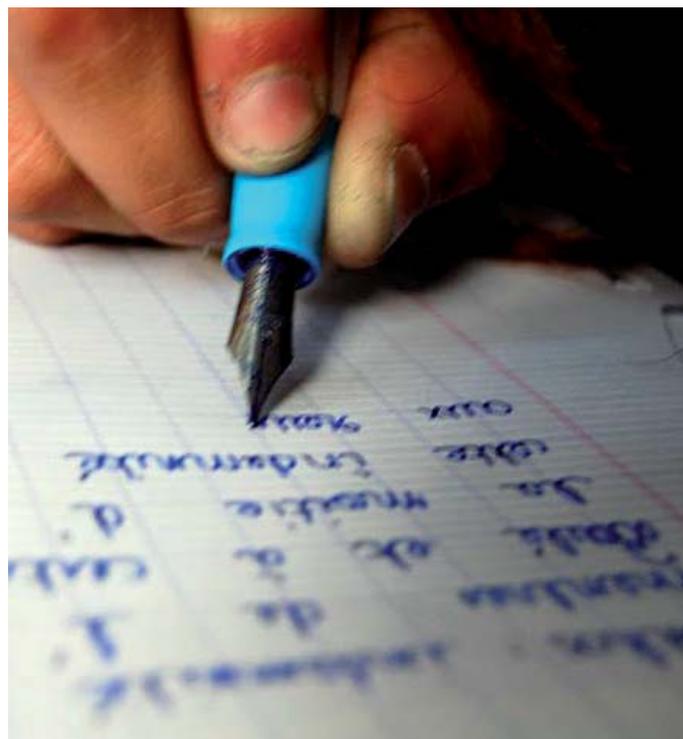
### SOUS LA NOTE, LA COMPÉTENCE

« Supprimer les notes, c'est sortir d'un rapport de sanctions avec des élèves qui arrivent ici, le plus souvent cassés, explique le proviseur, Claude Vidon. Ils sont en telle souffrance par rapport à l'école qu'ils ne nous entendent plus, ne nous écoutent plus et ne s'écoutent plus ».

Cet ancien enseignant connaît évidemment les réticences, sinon les réactions de condescendance, que ce genre d'initiative suscite: « J'entends parler de casser le thermomètre! Mais dire cela, c'est partir du présupposé que la note serait objective. Elle ne l'est absolument pas, comme le montrent tous les travaux scientifiques sur le sujet. Si on enlève la note, il reste alors l'essentiel: la compétence, ou la réponse à la question « qu'est-ce que j'ai appris? »

### ÉVALUER UN PROCESSUS, PAS UN RÉSULTAT

Pour mettre en œuvre un tel projet, toute l'équipe enseignante du lycée a été mobi-





lisée. « C'est la condition de réussite, souligne François Baritiu, le professeur d'EPS qui a piloté ce dispositif. Au début, c'est un peu déstabilisant parce que les notes nous rassurent. Il a fallu découper chaque discipline en compétences, voire en sous-compétences ».

Savoir réutiliser le vocabulaire de la leçon, écouter la consigne, chercher un mot dans un dictionnaire, poser une opération, établir une facture... À chaque enseignant de vérifier si la compétence est acquise ou non. « En valorisant les compétences, nous évaluons un processus d'acquisition, et non plus un résultat fini » précise François Baritiu. « C'est à la fois plus fin pour juger de ce que l'élève sait ou ne sait pas et c'est moins brutal » ajoute son collègue enseignant en maths. En valorisant les compétences, nous évaluons un processus d'acquisition, et

non plus un résultat fini (François Baritiu).

### DES RÉSULTATS PROBANTS

« Je craignais un désinvestissement car la culture de la note est très forte, note une enseignante en lettres qui était *a priori* dubitative sur l'expérience. Mais non. J'ai repéré des élèves qui prennent le risque de faire le contrôle. Il y a moins d'enjeu ; du coup, ils sont moins absents ». De fait, les résultats, au bout d'un semestre, sont pour le moins probants. Le taux d'absentéisme des élèves est tombé à 7 % contre près de 20 % l'an passé. Pas un abandon à déplorer, contre trois l'année dernière. Aucune exclusion, ni conseil de discipline depuis la rentrée, alors qu'il y en a eu dix l'an passé qui s'étaient soldés par sept exclusions définitives. Et, parmi les enseignants qui étaient les

plus sceptiques en septembre dernier, le constat semble unanime : « Cela a créé un esprit de classe ; l'ambiance dans l'établissement est meilleure, les élèves ont gagné en estime d'eux-mêmes », résume l'un d'entre eux.

### DES DIFFICULTÉS À SE SITUER

« J'ai eu des élèves qui étaient surpris d'avoir autant d'acquis, surpris de réussir », raconte le professeur d'EPS. Seulement d'autres ont aussi été perturbés, faute de repères, comme en témoigne Mariama, en classe de seconde pro commerce et qui se définit comme plutôt bonne élève : « C'est mieux avec les notes ; on peut voir où on se situe ». « Abuse pas ! lui rétorque Cindy. Sans les notes, tu crois que ton intelligence est dévalorisée ». « Quand on a « acquis », y'a pas de comparaison possible, in-

siste Amel. Et puis on peut avoir « acquis » même si on n'est pas super bonne ».

« Besoin de se démarquer d'un classement, d'une hiérarchie, la note permet de s'évaluer par rapport aux autres », mentionne Isabelle Oster, professeure documentaliste. Sans surprise, ce sont alors les bons élèves qui réclament des notes. Prenant au sérieux ce besoin de se situer dans un groupe, cette enseignante a mis en place une heure par semaine un « forum » où l'on parle des progrès de chacun dans la classe.

### BULLETINS ET CONSEILS DE CLASSE CHAMBOULÉS

Enfin, au terme d'un tel semestre, les bulletins comme les conseils de classe se devaient d'être chamboulés. « En enlevant la note, on demande à l'élève de s'engager dans son apprentissage, relève François Baritiu. Il est logique qu'il participe à l'élaboration de son bulletin et que le conseil de classe ne soit pas un tribunal délivrant sanctions ou récompenses, mais un moment de... conseils ».

Pour chaque matière, les élèves sont ainsi invités à s'auto-évaluer en regard de l'évaluation faite par leurs profs. Quant au conseil de classe, il est remplacé, après discussions entre les professeurs, par une rencontre individuelle entre un enseignant référent et l'élève pour statuer sur « les progrès » ou « les ajustements » à adopter. Ces dispositifs semblent satisfaire les élèves qui partagent le sentiment diffus d'avoir été pendant un semestre « autrement considérés », comme le dit Cindy. L'expérience, concluante, sera renouvelée à la rentrée prochaine. □

Article tiré de *EducPros.fr*, écrit par Emmanuel Vaillant, publié le 25 mars 2013.

# Veille juridique

## Report de la date d'admission à la retraite

En ces temps « incertains » d'éventuelles nouvelles décisions sur les retraites, chacun peut légitimement se poser la question du « meilleur » moment auquel il convient d'en faire la demande. Les deux jugements suivants, celui du TA (tribunal administratif) de Melun en date du 19 septembre 2012, rapporté dans la *LJ* (*Lettre d'information juridique*) n° 170 de décembre 2012, et celui du 15 novembre 2012 du TA de Marseille, analysé dans la *LJ* n° 172 de février 2013, confirment les droits des « demandeurs », en termes de report de date, auprès de l'administration.

### LES FAITS

M<sup>me</sup> A, professeure, avait déposé auprès des services du rectorat de Créteil une demande d'admission à la retraite à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010. Celle-ci fut acceptée – pour la date demandée – par un arrêté rectoral en date du 20 mai 2009. Cependant, en octobre 2009, M<sup>me</sup> A, qui venait d'accéder au 7<sup>e</sup> échelon, sollicitait un report de « quelques semaines » afin de bénéficier, pour la liquidation de sa retraite, du traitement afférent à celui-ci. A la suite du refus implicite du recteur de lui accorder ce report, M<sup>me</sup> A déposa donc une requête auprès du TA de Melun pour contester la décision rectorale.

### LE JUGEMENT

Il convient de préciser que, pour examiner cette affaire et rendre leur décision, les juges ont fait référence aux textes en vigueur lors de l'arrêté rectoral du 20 mai 2009. Il s'agit, en l'occurrence, de :

- l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 84-834 du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge dans la Fonction publique et le secteur public,
- l'article 3 du décret n° 80-792 du 2 octobre 1980 tendant à accélérer le règlement des droits à pension de retraite de l'État.

Les juges ont ensuite souligné le fait que M<sup>me</sup> A « n'était âgée que de 60 ans à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2010, que son âge ne faisait donc pas obstacle à ce qu'elle poursuive son activité ». Ainsi, comme le recteur ne « s'est fondé [que] sur le seul motif tiré de ce qu'elle n'avait formulé cette demande que moins de 6 mois avant la date initialement fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2010 » alors que M<sup>me</sup> A n'était pas atteinte par la limite d'âge, celui-ci a bien « commis une erreur de droit ».

Peut-être eût-il suffi au recteur de l'académie de Créteil d'user de son pouvoir



Philippe MARIE  
Cellule juridique  
pmarie@sfr.fr

d'appréciation « en fonction de l'intérêt du service » pour s'éviter le désaveu du tribunal. Ce n'est pas certain, à l'analyse du second jugement, rendu par le TA de Marseille.

### LES FAITS

Sur sa demande, M. B, attaché d'administration, avait été admis à la retraite à compter du 2 décembre 2009, par décision du recteur de l'académie d'Aix-Marseille.

Pour une raison personnelle, non explicitée dans le dossier de cette affaire, il avait sollicité, sans succès, auprès de celui-ci le retrait de cette décision et sa réintégration. Il s'adressait, en conséquence, au tribunal pour obtenir l'annulation des « refus rectoraux ».

### LE JUGEMENT

Pour lui donner gain de cause, les juges ont, tout d'abord, considéré, comme dans l'affaire précédente, que « la mise en retraite n'a pas été prononcée par la

limite d'âge ». Mais ils sont allés plus loin en jugeant le bien-fondé même de la décision prise par « l'autorité administrative à qui il appartient d'apprécier, en fonction de l'intérêt du service, s'il y a lieu de reporter la date de mise à la retraite et si ce retrait n'est pas susceptible de porter atteinte aux droits des tiers ». Ainsi, c'est en considérant toutes les conséquences pour lui-même et pour autrui que le tribunal a jugé que « si, à la date à laquelle M. B a demandé le retrait de la mesure prononçant sa mise à la retraite, le recteur de l'académie d'Aix-Marseille avait déjà procédé, pour remplacer l'intéressé, au recrutement d'un autre agent aux droits duquel le retrait sollicité aurait été susceptible de porter atteinte, il n'est toutefois pas démontré qu'aucun autre poste n'aurait pu être proposé au requérant, alors qu'il n'est pas contesté qu'à l'issue de la réunion de la commission administrative paritaire compétente pour les attachés d'administration de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur, sept postes sont restés vacants au titre du mouvement de l'année 2009 et trois autres sont redevenus disponibles postérieurement à cette réunion ».

Petite mais importante précision juridique dans le cadre de la « dernière » (pour le moment...) loi sur les retraites de 2010, le décret du 2 octobre 1980 (référence de la décision des juges) a été abrogé par le décret n° 2011-616 du 30 mai 2011. Mais si ce texte a modifié (comme chacun le sait!)

diverses dispositions du *Code des pensions civiles et militaires de retraite*, il n'a pas touché aux anciennes dispositions de l'article 3 du décret de 1980. Celles-ci sont désormais codifiées à l'article D.1 du *Code des pensions civiles et militaires de retraite*.

Toutefois, au-delà de ces strictes décisions juridiques, garantes des droits individuels, l'ancien coordonnateur des commissions paritaires nationales ne peut s'empêcher de rappeler nos valeurs syndicales... en particulier quant aux conséquences « collatérales » vis-à-vis des collègues au cœur du mouvement de mutation. Aussi convient-il sans doute de ne recourir à ce droit qu'en cas de nécessité personnelle avérée...

## Diffusion de documents par les parents d'élèves

Dans un article « presque » ancien (*Direction* 130 de juillet 2005), repris dans le *Recueil juridique* (p. 286), Bernard Vieilledent et Pascal Bolloré avaient déjà souligné combien « la distribution des documents au sein d'un établissement scolaire par les associations de parents d'élèves peut, selon les circonstances et les thèmes abordés, placer le chef d'établissement dans une situation inconfortable. Quelle attitude tenir, par exemple, à l'égard de documents distribués aux élèves, pour être remis à leurs parents, par l'intermédiaire du chef d'établissement, lorsqu'ils traitent d'un appel à pétition pour un ajustement de la dotation globale horaire, la révision par l'autorité académique des mesures de suppression de postes... ? »

Deux jugements récents, rendus par les TA de Nancy (2 octobre 2012) et



d'Orléans-Tours (13 mars 2012), rapportés et analysés dans la *LJ* n° 172 de février 2013, viennent confirmer ces propos et doivent, en conséquence, inciter les collègues à demeurer très vigilants... même si, dans chacune de ces deux affaires, c'est, au final, le recteur d'académie – représentant « l'administration » - qui était cité devant le tribunal.

La première affaire se situe très précisément dans le cadre de la citation préliminaire de la cellule juridique.

## LES FAITS

En février 2011, la FCPE des Vosges avait voulu distribuer dans tous les établissements publics du département – particulièrement touché par ces mesures – un « document appelant à une semaine d'action nationale pour s'opposer aux suppressions de postes dans l'enseignement ». Par deux fois, les 22 février et 1<sup>er</sup> mars 2011, l'administration refusa cette diffusion, arguant de la « méconnaissance du principe de laïcité ».

La FCPE avait, en conséquence, sollicité le TA aux fins d'obtenir l'annulation de ces décisions rectorales.

## LE JUGEMENT

Rendu le 2 octobre 2012 par le TA de Nancy, c'est-à-dire dans un délai rendant certes totalement inopérante toute distribution du document à cette date, mais particulièrement instructif par sa jurisprudence, le jugement a fait droit à cette demande en la motivant par deux considérants successifs :

- Tout d'abord, le tribunal a rappelé la règle générale fixée par l'article D.111-9 du *Code de l'éducation* : « le chef d'établissement doit permettre aux parents d'élèves de faire connaître leur action auprès des autres parents d'élèves. A cet effet, les documents remis par les associations sont distribués aux élèves pour être donnés à leurs parents [...]. Ces documents ne font pas l'objet d'un contrôle *a priori* et doivent être clairement identifiés comme émanant des APE. Leur contenu, qui doit cependant respecter le principe de laïcité et les dispositions relatives à la vie privée et prohibant les injures et diffamations et exclure toute propagande en faveur d'un parti politique ou d'une entre-

prise commerciale, relève de la seule responsabilité des associations ».

- Ensuite, le tribunal a analysé plus en détail le document même et jugé « que [l'administration] a justifié le refus de la distribution du document élaboré par la FCPE 88 en arguant de la méconnaissance du principe de laïcité, que le recteur de l'académie de Nancy-Metz demande au tribunal de substituer à ce motif celui tiré de la méconnaissance du principe de neutralité politique en raison de l'organisation par la FCPE 88, conjointement avec des organisations syndicales, d'une semaine d'action contre les suppressions de postes dans l'enseignement, que, toutefois, le document élaboré par la FCPE 88, dont le contenu relève de sa seule responsabilité en application des dispositions précitées, ne porte pas atteinte au principe de neutralité du service public, qui s'impose aux seuls agents de ce service ».

À la lecture de ce jugement, il semblerait qu'un chef d'établissement ne saurait voir sa responsabilité engagée par un éventuel manquement au devoir de neutralité auquel il est tenu ». Mais on ne saurait, une fois encore, que conseiller de bien lire ce qui est distribué dans l'établissement, même si notre contrôle *a priori* n'est pas requis.

La seconde affaire, examinée par le TA d'Orléans-Tours, permet, quant à elle, de préciser le rôle et le degré de représentativité des parents selon leur appartenance ou non à une association de parents d'élèves.

## LES FAITS

Une mère d'élève, élue au conseil d'école au sein d'un groupe de parents

non constitué formellement en association (situation transposable au CA d'un EPLE) avait souhaité diffuser une information appelant à la mobilisation contre un projet de fusion d'écoles dans la commune. Après le refus du DASEN d'autoriser cette distribution, elle sollicitait du tribunal l'annulation de cette décision.

## LE JUGEMENT

Le tribunal a rejeté cette demande au motif que les membres des groupes de parents constitués ne possédaient pas, dans le cadre de la diffusion de documents, les mêmes droits que les associations de parents d'élèves.

En effet, après le rappel de l'article D.111-9 du *Code de l'éducation* (cité supra) qui fait strictement référence aux associations, les juges ont repris les termes de l'article D.111-15 dudit code qui indiquent que « tout représentant des parents d'élèves doit pouvoir rendre compte des travaux des instances dans lesquelles il siège ». Ainsi, pour le tribunal, « les documents dont la diffusion était demandée [...] n'étaient pas des comptes rendus de travaux du conseil d'école mais un appel à la mobilisation et à la manifestation dans le cadre d'un projet de fusion d'écoles d'une commune » et, en conséquence, « c'est à bon droit que [leur] diffusion n'a pas été admise par l'administration ».

Au-delà de ces deux jugements, le lecteur avisé aura sans nul doute perçu l'évidente nécessité, pour tout « perdre » raisonnable, d'avoir, dans son tiroir ou son ordinateur, un exemplaire du *Code de l'Éducation...* à jour. □



# Devoirs de vacances

Article tiré du bulletin du Syndicat national du personnel de direction des Établissements secondaires (n° 59) de juin-juillet 1972.

On disait volontiers naguère que l'année syndicale des chefs d'établissement s'achevait en mai. Entendez par là qu'au cours du dernier trimestre de l'année scolaire, nous étions sollicités par tant de tâches importantes et diverses qu'il paraissait impossible de distraire si peu de notre temps à une activité somme toute secondaire et, disons le mot, gratuite.

Or, jamais l'activité syndicale n'aura été plus approfondie qu'en ce dernier trimestre 1971-1972. Contacts, études, colloques, interventions de toute sorte ont marqué notre volonté d'être partie prenante à tous les niveaux et dans tous les domaines de l'Éducation nationale.

Est-ce à dire que les temps ont heureusement changé, que l'année scolaire s'achève dans une atmosphère sereine d'œuvre accomplie, que les examens enfin domestiqués se déroulent discrètement et sans heurts et, qu'enfin, les chefs d'établissement, disposant de tous les moyens qui leur seront nécessaires pour accueillir leurs élèves, peuvent fermer leur bureau la conscience tranquille et le cœur en paix, et se tourner sans remords vers des activités plus égoïstes ?

Hélas ! Jamais le pourrissement de fin d'année scolaire, que nous

sommes las de dénoncer tant il est devenu endémique, n'aura été plus total. D'année en année, le mal a insidieusement gagné en étendue, en profondeur et en durée. C'est maintenant à partir de Pâques que la plupart des établissements sont touchés : et, à l'étranger qui pénétrerait dans nos établissements en juin, comment ferait-on croire qu'il s'agit de maisons vouées à l'étude ?

Certains jours, les groupes d'élèves désœuvrés qui errent dans les couloirs ne rencontrent plus un professeur : on dit pudiquement qu'ils sont pris par les examens. Et, certes, qu'ils élaborent, corrigent, fassent passer ou passent eux-mêmes des examens, ils sont « pris », piégés, confisqués à l'Éducation nationale et aux enfants qu'ils ont mission d'instruire. « Pris » aussi, les chefs d'établissement dans la lourde machine qu'il leur faut alimenter aux deux bouts : à l'entrée dans la marée des dossiers d'inscription, à la sortie pour en corriger les innombrables ratés, ils se sentent de plus en plus démunis et désabusés. Et les plus acharnés d'entre nous à maintenir coûte que coûte un semblant d'organisation scolaire régulière, au moins pour les plus jeunes, sont en train de se décourager.

Car comment contrôler l'assiduité sans surveillants, assurer la conti-

## SYNDICAT NATIONAL DU PERSONNEL DE DIRECTION DES ÉTABLISSEMENTS SECONDAIRES

Secrétaire Générale Madame J. RICHAUD

SECRETARIAT ADMINISTRATIF : Lycée Henri-IV  
23, rue Clovis, 75 - Paris-5<sup>e</sup>  
J. M. SALOMÉ, Secrétaire Adjoint

BULLETIN : (Publicité, Rédaction) adresser toutes correspondances  
à G. MICHARD, Proviseur  
Lycée d'État, 78 - Sartrouville (Téléphone : 962.83.70)

TRÉSORIER : R. ANCEL, Censeur Lycée Pasteur, 92-Neuilly (TÉLÉPHONE)  
C. C. P. : S. N. P. D. E. S. - PARIS 2788-63

N'adresser aucune correspondance rue de Solferino

### SOMMAIRE

I - Editorial . . . . .	1
Devoirs de vacances	
II - Compte rendu de la C.A. . . . .	3
III - Réunion du Bureau National . . . . .	19
IV - L'Activité Syndicale . . . . .	20
V - Problèmes Pédagogiques . . . . .	22
VI - Tribune Libre . . . . .	27
VII - La voix des retraités . . . . .	31
VIII - Entre nous . . . . .	32

Notre couverture :

Le Club de Vannerie du F.S.E.

Cliché : C.E.S. A. Calmette  
59 - WASQUEHAL

## DEVOIRS DE VACANCES



On disait volontiers naguère que l'année syndicale des chefs d'établissement s'achevait en mai. Entendez par là qu'au cours du dernier trimestre de l'année scolaire, nous étions sollicités par tant de tâches importantes et diverses qu'il paraissait impossible de distraire si peu de notre temps à une activité somme toute secondaire et, disons le mot, gratuite.

Or, jamais l'activité syndicale n'aura été plus approfondie qu'en ce dernier trimestre 1971-1972. Contacts, études, colloques, interventions de toute sorte ont marqué notre volonté d'être partie prenante à tous les niveaux et dans tous les domaines de l'Éducation Nationale.

Est-ce à dire que les temps ont heureusement changé, que l'année scolaire s'achève dans une atmosphère sereine d'œuvre accomplie, que les examens enfin domestiqués se déroulent discrètement et sans heurts et, qu'enfin, les chefs d'établissement, disposant de tous les moyens qui leur seront nécessaires pour accueillir leurs élèves, peuvent fermer leur bureau la conscience tranquille et le cœur en paix, et se tourner sans remords vers des activités plus égoïstes ?

Hélas ! Jamais le pourrissement de fin d'année scolaire, que nous sommes las de dénoncer tant il est devenu endémique, n'aura été plus total. D'année en année, le mal a insidieusement gagné en étendue, en profondeur et en durée. C'est maintenant à partir de Pâques que la plupart des établissements sont touchés : et, à l'étranger qui pénétrerait dans nos établissements en juin, comment ferait-on croire qu'il s'agit de maisons vouées à l'étude ?

Certains jours, les groupes d'élèves désœuvrés qui errent dans les couloirs ne rencontrent plus UN Professeur : on dit pudiquement qu'ils sont pris par les examens. Et, certes, qu'ils élaborent, corrigent, fassent passer ou passent eux-mêmes des examens, ils sont « pris », piégés, confisqués à l'Éducation nationale et aux enfants qu'ils ont mission d'instruire. « Pris » aussi, les chefs d'établissement dans la lourde machine qu'il leur faut alimenter aux deux bouts : à l'entrée dans la marée des dossiers d'inscription, à la sortie pour en corriger les innombrables ratés, ils se sentent de plus en plus démunis et désabusés. Et les plus acharnés d'entre nous à maintenir coûte que coûte un semblant d'organisation scolaire régulière, au moins pour les plus jeunes, sont en train de se décourager.

nuité des programmes scolaires sans professeurs, évaluer les résultats d'élèves qui n'ont pas eu de cours ?

Et pourtant, c'est du fond de cette amertume et de ce découragement qu'est né le vaste mouvement de sensibilisation de l'opinion aux problèmes des chefs d'établissement, dont nous voyons déjà, çà et là, des effets spectaculaires. Tous se sont sentis concernés par l'action à entreprendre, et tous ont dépensé des trésors d'ingéniosité. Pourquoi ? Parce qu'ils étaient tous intéressés à l'enjeu ? Parce qu'il s'agissait – les mauvaises langues le diront – d'une revendication essentiellement corporative, et disons le mot, basement matérielle ?

Et quand cela serait ? Les chefs d'établissement ont-ils le privilège de vivre de l'air du temps ? Et devraient-ils être les seuls syndiqués à ne pas se battre sur le terrain de l'amélioration des conditions de travail et de la garantie de l'emploi ?

En réalité, ce n'est là qu'un aspect du problème.

Ce que nous voulons, c'est faire saisir à l'opinion ce qu'est un chef d'établissement, quelles sont les responsabilités et les moyens qu'il a de les exercer et que, lorsqu'il lutte pour que soit reconnue une certaine dignité de la fonction, c'est pour l'Éducation nationale et pour les enfants qu'il se bat.

Ce n'est pas si simple, ni si facile. Et la tentation est grande de se mettre aussi en vacances syndicales et de ne plus se préoccuper pendant quelques semaines que de la force du vent, du goût des champignons frais cueillis, de l'odeur du feu de bois...

Il faudra bien pourtant s'arracher quelque peu à ces égoïstes délices pour prendre enfin le temps d'une réflexion sérieuse sur nos établissements auxquels, tout occupés de les faire fonctionner, nous n'avons jamais le temps de penser vraiment.

Tout se passe, en effet, comme si l'accumulation des tâches ponctuelles, d'année en année plus fastidieuses et plus lourdes, n'avait d'autre but que de nous en empêcher.

Le pire serait de se laisser tout doucement aller à cette solution de facilité.

Animateurs de la communauté éducative, c'est à nous d'abord de dire ce que nous voulons qu'elle soit.

Quelles sont les conditions d'une véritable orientation tant en sixième qu'en seconde ? Sous quelle forme concevoir la réforme du second cycle ? Comment former les techniciens dont le manque va devenir catastrophique ? Comment éviter que soit confisquée à l'Éducation nationale la formation permanente qu'elle a inventée ?

Autant de thèmes de réflexion qui nous concernent tous, et sur lesquels nous devons prendre, vite, des options claires, et évidentes. Et il faut qu'on les connaisse. Comme il faut qu'on connaisse enfin le chef d'établissement pour ce qu'il est.

Et quelle meilleure occasion de le faire savoir que ces quelques semaines où nous jouissons de ce statut particulier de « chef d'établissement aux champs » qui autorise les rencontres les plus informelles, et permet de démystifier la fonction tout en donnant de l'individu une image véridique ?

Soyez donc tous les pèlerins de la bonne cause, la nôtre. Et ne chignez pas trop sur ces devoirs de vacances : plus large et plus précise aura été notre campagne d'information et moins nous aurons de difficulté en septembre.

Tout de même, reconstituez vos forces : nous risquons d'en avoir besoin !

*Josette Richaud*  
Secrétaire générale

Isabelle Poussard, permanente

# Nos peines

Nous avons appris, avec peine, le décès de :

**Jean-Claude Couret**,  
principal honoraire  
collège de Salindres  
(Montpellier) ;

**Denis Dubois**,  
principal  
collège Jules Ferry,  
Villefranche-Lauragais  
(Toulouse) ;

**Régine Lassalle**,  
principale  
collège Jean Renoir,  
Montier-en-Der (Reims) ;

**Marie-Pierre Seytre**,  
principale  
collège de Jastres,  
Aubenas (Grenoble).

Nous nous associons au  
deuil des familles.