

208 - juin 2013

direction

5/10

Spécial CSN

snp
den

UNSA

syndicat national des personnels de direction de l'éducation nationale

Sommaire



17 MUTATIONS

Laurence Colin, coordonnatrice de la CAPN, et Edmond Peirottes nous proposent respectivement un éclairage sur les mutations vers les collectivités d'outre-mer, et sur l'année de transition vers le mouvement unique des EREA.



21 M@DOS

Une présentation par Nathalie Mons de la formation M@DOS, qui recrute les candidats de sa 5^e promotion. Les évolutions annoncées, tendant à un élargissement de l'offre de formation, s'orientent vers les revendications exprimées par le SNPDEN au congrès de Lille.



25 SPÉCIAL CSN

Un an après le congrès de Lille, et dans la foulée du vote de la loi de Refondation de l'École, un numéro spécial CSN qui fait le point sur la réflexion syndicale. À noter plus particulièrement la motion mixte « vie syndicale » et « éducation & pédagogie » à propos de la morale laïque.

6 ACTUALITÉS

17 CARRIÈRE

25 CSN

94 DERNIERS OUVRAGES PARUS



Le SNPDEN dans les

1

CSN d'avril

- Échos des travaux du CSN d'avril et expressions de Philippe Tournier, secrétaire général, dans « l'Express » du *Café pédagogique* du 19 avril : « Le SNPDEN [...] s'est prononcé en faveur du libre choix des parents pour l'orientation de leur enfant [...]. On ne voit pas pourquoi le dernier

mot n'irait pas aux familles [...]. On n'est pas dans un secteur à erreur zéro », dénonçant au passage les commissions d'appel, « ce qu'on peut imaginer de pire en matière d'inéquité », et l'orientation actuelle guidée par les ressources éducatives plus que par les intérêts des élèves.

- Interview de Michel Richard, secrétaire général adjoint, par *France 2* le 19 avril, à propos de l'orientation en fin de 3^e.
- Article consacré aux travaux du CSN sur *Francevinfo.fr* du 25 avril : « Réunis en congrès en avril, les chefs d'établissement du syndicat majoritaire SNPDEN ont dessiné les contours du collège qu'ils aimeraient diriger dans l'avenir : un collège qui passerait de la logique de la cueillette à la logique de la culture : apprendre à cultiver les bons élèves plutôt qu'en faire la cueillette ».
- Expression de Philippe Tournier et échos du CSN dans une dépêche AEF du 2 mai consacrée à la gestion de la rentrée : « Le syndicat demande que « les moyens effectifs d'assurer la rentrée et les contraintes qui s'y rattachent soient stabilisés et communiqués avant le 14 juillet » [...]. Les équipes de direction des EPLE ne sauraient en aucun cas être tenues pour responsables des conséquences d'une situation dont elles n'ont pas la maîtrise ».
- Autre dépêche AEF du 2 mai reprenant des éléments des motions votées par le CSN.

2

Rentrée scolaire

- Expressions de Gilles Bayard, secrétaire académique d'Amiens, dans une dépêche AEF du 8 avril concernant les incertitudes pesant sur la prochaine rentrée et dans une dépêche du 30 avril sur la suppression dans l'académie de tous les postes d'assistant pédagogique dans le second degré.

- Expression de Michel Richard dans un article de *l'Express* du 11 avril relatif à l'utilité de la circulaire de rentrée : « Si la circulaire de rentrée sert à fixer des priorités [...], à quoi cela sert-il d'en lister quinze, et sur vingt pages ? Ce ne sont plus des priorités mais un inventaire ».
- Citations de Jean-Jacques Laisné, secrétaire académique de Bordeaux, et de William Walter, SA adjoint, dans une dépêche AEF du 25 avril.

3

Carte scolaire

- Interview de Philippe Tournier par *Radio Classique* et passage sur *France 2* le 11 avril au sujet du « durcissement » de la carte scolaire évoqué dans la circulaire de rentrée
- Expression de Michel Richard le 11 avril dans *l'Express* : « C'est une inflexion très légère : les DASEN seront un peu plus vigilants sur les dérogations, mais c'est tout ! ».

- Citation de Philippe Guittet, ancien secrétaire général, membre de la section parisienne du SNPDEN, sur la course aux contournements de la carte scolaire à Paris, dans l'édition du *Figaro* du 15 avril.

4

Violence scolaire

- Citations de Michel Richard dans un article de *l'Express* du 22 mars sur les agressions et violences d'élèves et notamment sur l'installation de systèmes de vidéosurveillance dans les établissements : « Cela peut permettre d'améliorer la surveillance, notamment dans les grands établissements. A condition évidemment que cela ne remplace pas la présence d'adultes ».

- Participation de Michel Richard à l'émission « Le téléphone sonne » sur *France Inter*, le 25 avril, sur la violence à l'école.
- Citations de Michel Richard et d'Alain Ouvrard, membre du bureau national, dans un dossier du *Nouvel Observateur* du 25 avril consacré au sujet.

médias

Et aussi...

ORIENTATION	Expression de Catherine Petitot, secrétaire générale adjointe, dans <i>Les Échos</i> du 22 avril concernant la décision de la ministre de l'Enseignement supérieur de fixer des quotas pour les bacs pros et technos en STS et IUT. « Favorable » aux quotas, elle juge que « ce n'est cependant pas la meilleure entrée » et qu'il faudra « des discussions filière par filière ».
TÉLÉ-INSCRIPTION	Expression de Joël Lamoise, membre du bureau national, dans une dépêche <i>AEF</i> du 23 avril consacrée à l'expérimentation de la télé-inscription en seconde. Ce dernier « juge irréaliste la généralisation du dispositif à la rentrée prochaine et considère que, dans l'état actuel des choses, cela ne simplifie pas la tâche des chefs d'établissement. [...] dans ces conditions, il n'y a pas d'intérêt à passer à la dématérialisation ».
BACCALAURÉAT	Passage de Christel Boury, membre du bureau national, au journal télévisé de <i>TF1</i> le 10 avril au sujet de l'organisation des bacs blancs.
TABLE RONDE « EPLE ET DÉCENTRALISATION »	Article du site <i>Vousnousils.fr</i> du 11 avril consacré à la table ronde organisée par le SNPDEN lors de son CSN d'avril.
MUTATIONS DES PERSONNELS DE DIRECTION	Expressions de Philippe Vincent, secrétaire national de la commission « carrière », dans une dépêche <i>AEF</i> du 22 avril analysant les résultats du mouvement sur postes de chef d'établissement suite à la CAPN d'avril.
DISTRIBUTEURS DE PRÉSERVATIFS DANS LES COLLÈGES	Interview de Michel Richard le 4 avril par <i>RMC</i> et <i>France Culture</i> .
COURS DE RÉCRÉATION	Interview de Michel Richard par <i>Europe 1</i> , le 12 avril, au sujet des articles parus dans <i>Direction</i> sur les cours de récréation et espaces de détente des établissements scolaires.
DISCIPLINE	Interview d'Isabelle Gonzales, membre du bureau national, par <i>le Nouvel Observateur</i> le 18 avril à propos des relations entre les personnels de direction et les parents dans les procédures disciplinaires, la hiérarchie des sanctions.
LAÏCITÉ	Interview de Joël Olive, secrétaire général adjoint, le 18 avril par <i>Global Magazine</i> , mensuel d'information sur Internet, au sujet de l'exclusion d'une jeune fille portant bandeau et jupe longue dans un établissement de Villiers-sur-Marne.
VACANCES SCOLAIRES ET JOURS FÉRIÉS	<ul style="list-style-type: none">• Passages de Philippe Vincent sur <i>RMC</i> le 6 mai et sur <i>Sud Radio</i> le 10 mai, et de Florence Delannoy, membre du bureau national, le 7 mai sur <i>France Bleue</i>, sur la question des ponts du mois de mai.• Expression de Jérôme Le Guillou, secrétaire départemental du 94, dans <i>le Parisien</i> du 3 avril, au sujet de l'organisation du rattrapage dans les établissements des 2 jours supplémentaires des vacances de la Toussaint. □

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

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

Commission pédagogie:
ISABELLE BOURHIS
ERIC 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
TÉL. : 0386180600

DIRECTION – ISSN 1151-2911
COMMISSION PARITAIRE DE
PUBLICATIONS ET AGENCE
DE PRESSE 0314 S 08103
DIRECTION 208
MIS SOUS PRESSE
LE 21 MAI 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

ALISE	2
INDEX ÉDUCATION	4, 5
OMT	8, 9
GMF	11
SCOLA CONCEPT	13
BODET	15
INCB	96

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

ENSEIGNEMENT DE LA MORALE LAÏQUE EN 2015

1 À l'occasion de la remise du rapport de la mission de réflexion sur la morale laïque*, le ministre de l'Éducation nationale a confirmé que la morale laïque deviendrait, à partir de 2015, un enseignement obligatoire du CP à la terminale, à raison d'« une heure par semaine minimum » en primaire et au collège et d'au moins « 18 heures par an au lycée ».

Tous les enseignants y seront formés dans les ESPÉ, à travers deux modules obligatoires: l'un consacré à la laïcité, effectif dès la rentrée 2013, l'autre consacré à la morale et qui sera défini par le Conseil supérieur des programmes devant être installé à l'automne. Cette

formation permettra que n'importe quel enseignant volontaire puisse prendre en charge cette matière, qui « ne doit pas être la chasse gardée de l'historien ou du philosophe ». Les professeurs seront libres dans la forme à y donner et pour-



ront par exemple regrouper des heures pour monter des projets multi-disciplinaires. Des programmes seront bientôt rédigés pour garantir une progression des élèves du CP à la terminale et pour que l'enseignement soit partout « à peu près semblable », tout en ménageant la liberté pédagogique.

La morale laïque bénéficiera d'horaires dédiés et sera évaluée selon des modalités restant à définir. Une épreuve au brevet des collèges et une note en contrôle continu au baccalauréat ne sont pas écartées. Le Conseil supérieur des programmes définira les détails pratiques de la mise en œuvre de cet enseignement.

* Le rapport *Pour un enseignement laïque de la morale* est consultable sur le site du MEN ou sur le site du SNPDEN, rubrique « Colloques et rapports ».

INDEMNITÉ DE SUJÉTION GÉOGRAPHIQUE

2 Un décret* paru au *Journal officiel* du 16 avril dernier instaure une indemnité de sujétion géographique (ISG) en remplacement de l'indemnité particulière de sujétion et d'installation (IPSI - décret 2001-1226). Il s'agit de tenir compte des spécificités intra-territoriales de certaines collectivités et de la difficulté des postes à pourvoir. Cette nouvelle indemnité, dont les dispositions entreront en vigueur au 1^{er} octobre 2013, sera versée au profit des agents affectés en Guyane, à Saint-Martin, Saint-Barthélemy et Saint-Pierre-et-Miquelon, et y accomplissant 4 années de services. Les personnels affectés sur place mais

y demeurant déjà, ne pourront pas bénéficier de cette indemnité. Le versement se fera en trois fractions égales: lors de l'installation, lors de la troisième année de service, et au bout de quatre ans. Le montant de l'indemnité attribuée aux fonctionnaires sera compris entre 6 et 20 mois du traitement indiciaire de l'agent, le traitement indiciaire pris en compte pour le calcul de la totalité de l'ISG étant celui perçu au moment de l'entrée dans le dispositif. Un arrêté déterminera les montants de l'ISG en fonction de ces critères.

* Décret 2013-314 du 15 avril 2013.



OBSERVATOIRE DE LA LAÏCITÉ

3 Six ans après la publication du décret annonçant sa création, l'observatoire de la laïcité, placé auprès du Premier ministre, a été finalement installé le 8 avril dernier *. A cette occasion, le Président de la République a dressé les grandes lignes des missions qui lui sont dévolues.

Il s'agit avant tout d'informer, d'expliquer le principe français de « laïcité » et de diffuser l'information dans tous les services publics. L'observatoire devra également « être étroitement associé » aux travaux de la mission sur l'enseignement de la morale laïque, dont il assurera le suivi, et aura aussi pour tâche d'examiner la charte de la laïcité à destination des établissements scolaires, prévue pour la rentrée 2013 et actuellement en cours de rédaction.



Par ailleurs, s'appuyant sur l'exemple récent de l'arrêt rendu par la Cour de cassation sur la crèche Baby Loup, qui a soulevé la question de la définition et de l'encadrement de la laïcité dans les structures privées assurant une mission d'accueil des enfants, le président a insisté sur la nécessité d'une clarification des lignes de séparation entre secteur public et secteur privé et a ainsi demandé à l'observatoire d'émettre rapidement, en lien avec le Défenseur des droits et en tenant compte des consultations que le Premier ministre aura faites avec l'ensemble des groupes parlementaires, des propositions sur ce point.

* L'arrêté du 5 avril 2013 portant nomination des membres de l'observatoire est paru au JO du 6 avril. Un décret (2013-270 du 3 avril 2013) a par ailleurs renouvelé pour 5 ans cet observatoire institué par décret du 25 mars 2007. Curieuse formulation puisqu'il s'agit de renouveler une structure inexistante!

INSTALLATION DU CONSEIL NATIONAL DE L'INNOVATION POUR LA RÉUSSITE ÉDUCATIVE

4 La ministre déléguée chargée de la Réussite éducative et le ministre de l'Éducation nationale ont installé le 19 avril le Conseil national de l'innovation pour la réussite éducative (CNIRE), présidé par Didier Lapeyronnie, sociologue (voir actualités *Direction 207*, page 16).

En ouvrant la réunion, les deux ministres ont rappelé l'importance des acteurs de terrain et du partage des expériences sur les territoires. Les pratiques innovantes doivent insuffler une nouvelle dynamique à l'intérieur de l'école mais aussi à l'extérieur car la réussite éducative se construit au-delà des murs de l'établissement.



À l'issue de la première journée de travail, les membres du Conseil ont défini les trois thèmes de travail pour cette première année, à savoir: les innovations pédagogiques et institutionnelles à l'intérieur de l'école, la famille et le territoire, la formation initiale et continue des enseignants.

DÉPENSES D'ÉDUCATION

5 Une note d'information du ministère de l'Éducation nationale* apporte un éclairage sur la dépense d'éducation par élève ou étudiant en France et dans l'OCDE.

Ainsi, en 2011, la France a consacré près de 124,6 milliards d'euros à la dépense intérieure d'éducation, ce qui correspond, tous financeurs confondus, à une dépense de 8.250 euros par élève ou étudiant. Cette dépense varie de 5.670 euros en pré-élémentaire à 11.470 euros pour le second cycle général et technologique, 11.840 euros pour le second cycle professionnel et 11.630 euros pour le supérieur. Quand la Nation dépense 100 euros pour un élève de l'élémentaire, elle consacre 96 euros pour un élève du pré-élémentaire mais 141 euros pour un collégien, 196 euros pour un lycéen et 197 euros pour un étudiant. Il est à souligner qu'un étudiant dans une filière post-baccalauréat implantée en lycée (STS ou CPGE) équivaut à un effort de 239 euros quand un étudiant en université représente un effort de 182 euros. En dépense cumulée, une scolarité complète de la maternelle au master, sans redoublement

ou raccourcissement de cycle, reviendrait à 168.300 euros, se répartissant entre le primaire (28 %), le secondaire (40 %) et l'enseignement supérieur (32 %).

Si le niveau de dépense pour la durée de la scolarité obligatoire place notre pays dans la moyenne de l'OCDE, il est cependant à souligner que la France figure parmi les pays qui dépensent le plus pour la scolarité d'un élève du secondaire, soit 19 % de plus, mais nettement moins pour le primaire (- 30 %), et se situe dans la moyenne pour l'enseignement supérieur.



Quant au financement de ces dépenses d'éducation, l'État français assure l'essentiel, quel que soit le niveau (soit 60 % contre 25 % pour les collectivités territoriales). La DEPP juge cette situation assez

atypique au sein de l'OCDE où ce sont les collectivités territoriales qui financent la plus grande partie de la dépense moyenne à hauteur de 49 %, l'État central n'en finançant que 35 %. La DEPP souligne cependant une augmentation depuis 2000 de la participation des collectivités territoriales à tous les niveaux sans exception, et notamment pour les lycéens pour lesquels la contribution des régions a doublé. Principales raisons : « les mesures de décentralisation dans la gestion des TOS à partir de 2006 » mais aussi « la prise en charge progressive du coût des manuels scolaires depuis 2003 ».

* Note d'information DEPP 12.29, décembre 2012, site du MEN, rubrique « Statistiques ».

DISPOSITIF « COURS LE MATIN, SPORT L'APRÈS-MIDI »

6 Un rapport d'étape de ce dispositif a été publié sur le site du fonds d'expérimentation pour la jeunesse (FEJ)* le 22 mars dernier. Cette première évaluation qualitative impliquant 58 collèges volontaires répartis dans 23 académies donne ainsi des résultats et effets globalement encourageants, conduisant à préconiser un déploiement ciblé du dispositif.

Le rapport indique que le dispositif tend à « favoriser la réduction des inégalités à l'échelle d'un établissement ou d'un territoire et constitue un outil bénéfique à la lutte contre les déterminismes socio-culturels et territoriaux dans la mesure où il suscite des conditions plus favorables aux apprentissages et à la relation à la scolarité ». A l'échelle de l'établissement, il constitue également un outil de développement de l'offre scolaire et éducative car il impulse une diversification et une meilleure mobilisation des ressources, tant à l'interne qu'à l'externe. Les évaluateurs déplorent cependant le fait qu'à l'intérieur d'un établissement, ce dis-

positif ne soit réservé qu'à quelques élèves, ce qui peut renforcer les inégalités, et regrettent également que l'aménagement pour les classes expérimentatrices tend à se faire



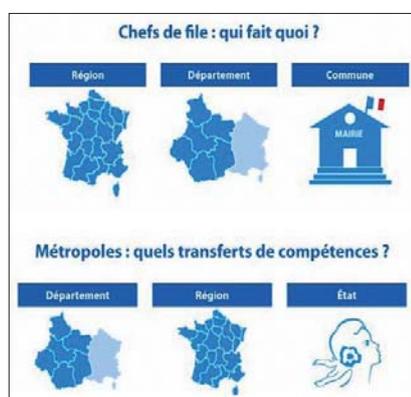
au détriment des autres classes et niveaux non concernés par le dispositif. Le rapport note par ailleurs que le dispositif « ne remet pas profondément en question la forme scolaire habituelle, ni dans ses caractéristiques socio-organisationnelles (durée des cours, persistance du groupe-classe, frontières disciplinaires...), ni sur le plan pédagogique ».

* Pour consulter le rapport : www.experimentation.jeunes.gouv.fr/IMG/pdf/Eval_cours_matin_sport_am_rapport_final.pdf

RÉFORME DE LA DÉCENTRALISATION

7 Le projet de loi de décentralisation, présenté le 10 avril en conseil des Ministres, est divisé en 3 volets qui auront chacun leur propre parcours parlementaire.

Le premier intitulé « Modernisation de l'action publique territoriale et affirmation des métropoles » concerne le nouveau statut des métropoles. Ce volet de 55 articles, considéré comme prioritaire, devrait être examiné par le sénat à partir du 27 mai. Le second volet, « Mobilisation des régions pour la croissance et l'emploi et promotion de l'égalité des territoires », qui doit redéfinir les compétences des régions et des départements, devrait être examiné à l'automne. Ce volet rassemble 35 articles et comporte notamment des dispositions sur le développement économique et l'innovation, l'orientation et l'enseignement supérieur et la recherche. Le dernier volet, « Développement des solidarités territoriales et démocratie locale », est consacré aux communes et ses 55 articles seront examinés plus tard, l'essentiel



étant que ce dernier texte soit adopté avant fin mars 2014.

A noter que ce projet de loi a obtenu, lors de son examen au CSE du 21 mars, 8 voix pour, 29 contre, 16 abstentions et 1 refus de vote. Il avait connu auparavant, lors de son examen par le CNESER du 18 mars, un boycott de la séance et le refus de participer au vote de la part de 13 organisations membres, dénonçant notamment « un simulacre de dialogue social du ministère de l'Enseignement supérieur ». À suivre...

Retrouvez sur le site « fonction publique » les points-clés de la réforme de la décentralisation et de l'action publique : www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/7-points-clefs.pdf

EMPLOIS ET SALAIRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

8 Même s'il est inférieur de 10 points à celui du privé, l'écart de revenu salarial entre hommes et femmes dans la Fonction publique d'État est tout de même de 18 % et, surtout, il n'évolue guère puisqu'en dix ans, il n'a baissé que d'un point ! C'est ce que révèle une étude de l'INSEE publiée en mars 2013*. Cet écart est ainsi de 16 % chez les enseignants et de 23 % pour les non-enseignants. Il est de 17 % dans la Fonction publique territoriale et de 21 % dans la Fonction publique hospitalière.



Toutes fonctions publiques confondues, « les femmes de catégories A ont en moyenne,

en 2010, un revenu salarial inférieur de 23 % à celui des hommes ». Pour les catégories B, il est en moyenne inférieur de 14 %.

L'INSEE a également publié début mars son très complet panorama annuel* *Emploi et salaires*. Le point effectué sur les trajectoires professionnelles des agents de la Fonction publique de l'État y est très instructif. Il en ressort que la carrière des fonctionnaires n'est pas aussi linéaire qu'on pourrait le croire et, surtout, que ces derniers sont de plus en plus « déclassés », à savoir qu'ils disposent d'un diplôme supérieur à ce qui est requis sur leur premier poste. Selon les données de l'INSEE, plus de 80 % des emplois de catégorie B sont désormais occupés par des agents diplômés du supérieur, ce qui a entraîné depuis 20 ans un véritable jeu de dominos. Ces diplômés du supérieur ont en effet repoussé les titulaires du baccalauréat, voire même d'un bac + 2, vers des postes de catégories C, pourtant accessibles à partir du brevet des collèges.

* Étude INSEE PREMIÈRE n° 1436 : « Le revenu salarial des femmes reste inférieur à celui des hommes ». Lien : www.insee.fr/fr/ffc/ipweb/ip1436/ip1436.pdf
 ** www.insee.fr/fr/publications-et-services/sommaire.asp?codesage=EMPSAL13En_bref

SECURITE ET ACCESSIBILITE DES ETABLISSEMENTS SCOLAIRES

9 Le 17^e rapport annuel de l'observatoire national de la sécurité et de l'accessibilité des établissements d'enseignement, remis au ministre en mars dernier, détaille les observations, préconisations et propositions en matière d'exercices d'évacuation en cas d'incendie, d'utilisation des produits chimiques dans les établissements du second degré et de sécurité des élèves lors des stages en entreprise. Des retours d'expériences et des bonnes pratiques dans les domaines touchant aux risques majeurs et à l'accessibilité des bâtiments d'enseignement aux personnes handicapées sont également proposés ainsi que des documents d'aide, d'informations et de conseils. Comme chaque année, le rapport présente également les résultats majeurs des enquêtes nationales portant sur la sécurité et l'accessibilité des établissements et sur un échantillon d'accidents scolaires.

Pour la première fois, le document présente une cartographie de l'accessibilité dans les 2.695 lycées publics de

France. Elle dresse un constat pessimiste quant à l'accessibilité des lycées, qui présentent un taux de mise aux normes inférieur à 20 %, alors même que quelque 80.000 élèves sont porteurs de handicaps. L'observatoire s'inquiète ainsi des lenteurs des progrès réalisés et des imprécisions de la maîtrise d'ouvrage et souligne en outre de grandes



disparités dans les efforts engagés et dans les programmations. Les montants des travaux projetés par les 21 régions ayant répondu à l'enquête vont ainsi de 16 euros en moyenne au m² à 65 euros, ce qui renvoie à des interprétations très différentes des obligations réglementaires et surtout à une perception très variable de l'accessibilité.

Pour en savoir plus : ons.education.gouv.fr/actualites.htm.

EN BREF

TEXTES RÉGLEMENTAIRES

- AEFE** : publication de la note de service concernant la campagne d'homologation 2013/2014 des établissements d'enseignement français à l'étranger (NS 2013-057 du 10 avril/BO 16 du 18 avril).
- Carrière des personnels de direction** : sont parues la note de service relative à la titularisation des personnels de direction recrutés au 1^{er} septembre 2012 (2013-041 du 21 mars/BO 14 du 4 avril) et la liste des promotions de grade à la 1^{re} et à la hors-classe pour 2013 (arrêtés du 22 mars/BO spécial n° 4 du 11 avril).
- GIP-FCIP** : parution des textes relatifs à leur organisation et fonctionnement (décret 2013-292 du 5 avril/JO du 7 avril et circulaire 2013-037 du 17 avril/BO 16 du 18 avril).
- GIPA 2013** : l'arrêté fixant les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat, reconduite pour 2013, est paru au JO du 4 mai (arrêté du 18 avril).
- Rentrée** : parution au BO n° 15 du 11 avril de la circulaire d'orientation et de préparation de la rentrée (circulaire 2013-060 du 10 avril).

DIVERS

- Remplacements** : Vincent Peillon a annoncé le 18 avril que 1.000 postes supplémentaires seront consacrés au remplacement à la rentrée 2013, soit 720 postes dans les écoles et 282 dans les collèges et lycées. Ces postes seront affectés dans les académies où les manques sont flagrants avec, en priorité l'académie de Créteil (119 postes dans le primaire et 115 dans le secondaire), l'académie de Lyon (81 postes) et l'académie de Versailles (78 postes).
- Enseignement supérieur** : la 6^e édition de *L'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche* est en ligne. Le document présente un état des lieux annuel et chiffré du système français d'enseignement supérieur et de recherche, ses évolutions, les moyens mis en œuvre et leurs résultats. (Lien : www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid66659/l-etat-de-l-enseignement-superieur-et-de-la-recherche-n-6-fevrier-2013.html)
- Cantines scolaires** : suite au recours en annulation déposé par diverses associations, le conseil d'État a indiqué dans un arrêté du 20 mars que la réglementation sur la qualité nutritionnelle des repas servis dans les cantines scolaires découlant du décret

2011-1227 et de l'arrêté du 30 septembre 2011 était légale et ne portait atteinte à aucun principe ou règle juridique. En particulier, elle n'oblige en rien à la consommation de protéines animales dès lors que « la restauration scolaire constitue un service public dont la fréquentation est facultative » et qu'elle ne fait pas obstacle « à l'exercice des choix alimentaires dictés à leurs usagers par leur conscience ».

- Rythmes scolaires** : un comité de suivi de la réforme des rythmes scolaires à l'école primaire a été mis en place fin avril, pour deux ans, afin « de suivre la mise en place de la réforme à la rentrée 2013, d'identifier les réussites et les points d'amélioration, de diffuser les meilleures pratiques et les solutions les plus efficaces et d'accompagner, en lien avec les rectorats, les municipalités » préparant la réforme pour la rentrée 2014. Différents points d'étape sont prévus, le premier en juin 2013, ainsi qu'un rapport final en juin 2015.

Valérie FAURE
 Documentation
valerie.faure@snpden.net

Mutations vers les collectivités d'outre-mer

Suite à vos nombreuses interrogations avant, pendant et depuis la première phase de mobilité, il est apparu nécessaire à l'ensemble des commissaires paritaires nationaux et académiques de faire un bilan des opérations 2013 vers et lors du retour des COM et de vous donner quelques conseils pour l'année 2014.

Attention, ces règles découlent de nos observations et ne peuvent nullement être assimilées à des règles inscrites dans le marbre. Pour cela, il faudra vous reporter à la note de service qui paraîtra au BO sans doute fin août.

ON PART SUR UN POSTE ÉQUIVALENT À CELUI OCCUPÉ EN MÉTROPOLE

Il ne faut pas espérer de cette mutation une promotion. A part pour un départ à Wallis-et-Futuna, et sur un poste de PACG dans un collège catégorie 1, aucun collègue n'est devenu chef lors d'un départ. Les seuls collègues qui sont passés d'un poste d'adjoint à un poste de chef étaient déjà en poste dans les COM. De plus, on remarque une quasi adéquation quant au type d'établissement. Un collègue en ECLAIR peut être nommé en COM en ECLAIR, un ADLP deviendra ADLP, un PRLY se verra proposer une affectation comme proviseur de LEGT.

ON PEUT SE VOIR PROPOSER UNE SECONDE MISSION

Selon les COM, la seconde mission sera sur un autre poste qui pourra être un poste de chef (comme en Polynésie)



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

ou une prolongation sur le même poste (comme à Mayotte). Cette prolongation ou ce renouvellement se fera avec l'accord du personnel de direction mais surtout du vice-recteur et/ou du ministère en Polynésie.

LES MUTATIONS SONT TOUTES PRONONCÉES LORS DE LA 1^{re} CAPN

Cela est valable pour les postes de chef ou d'adjoint, et exceptionnellement lors de la 2^e CAPN en cas de refus d'affectation, ou de poste resté vacant.



SANS ENTRETIEN, PAS DE MUTATION POSSIBLE

Il ne faut pas espérer une mutation dans les COM si votre dossier n'a pas été retenu pour les entretiens. Chaque COM procède par le biais du vice-recteur à ses entretiens, très souvent organisés à la DGRH du ministère, à Paris, parfois par visio-conférence, fin janvier ou début février.

Avant ces entretiens, les dossiers ont subi un premier tri par le ministère de l'Éducation nationale. Une expérience dans les COM ou à l'étranger est un atout, trop de missions hors métropole un handicap.

Dans le cas de la Polynésie française, cet entretien se double d'un entretien avec un représentant du ministère polynésien.

Pour être retenue, une candidature doit faire consensus. Le dernier mot revient, semble-t-il et c'est rassurant, au ministère de l'Éducation nationale, ce qui expliquerait les postes restés vacants à l'issue de la 1^{re} CAPN.

SI VOUS RÊVEZ DE COCOTIERS ET DE PLAGES DE SABLE FIN, RÉFLÉCHISSEZ BIEN

La réalité est souvent bien différente, comme le prouve tous les ans le nombre croissant de collègues qui ne renouvellent pas leur contrat, voire ne terminent pas le premier. Renseignez-vous bien avant de postuler et n'oubliez pas que, si vous ne mettez pas cette demande en priorité numéro 1, vous aurez peu de chances de partir.

ET LE RETOUR ?

Il faut avoir pensé à son retour en métropole, c'est un passage obligé. Et surtout, cette année, lorsque les demandes des collègues qui revenaient n'étaient pas réalisables en terme de mutation, ces collègues ont été mutés hors vœux, sans avoir été contactés pour savoir quelles étaient leurs priorités. Le ministère a respecté le géographique, c'est-à-dire au moins l'académie, pas forcément le département, ou le type d'établissement. Mais cela s'est fait sans négociation.

Il paraît donc impératif de joindre un courrier pour expliciter ses demandes et peut-être envisager d'autres vœux que les académies au sud d'une ligne Bordeaux-Avignon. Cela peut s'expliquer lorsqu'il s'agissait de l'académie d'origine, mais les demandes laisseraient à penser que les départs pour les COM ne concernent que des collègues du sud...

QUEL COMMISSAIRE PARITAIRE DEVEZ-VOUS CONTACTER ?

Pour les départs vers les COM, il faut contacter la coordonnatrice des commissaires paritaires nationaux et, pour les retours, les secrétaires académiques et le commissaire paritaire national qui suit la 1^{re} académie demandée. C'est à lui ou à elle que votre dossier sera transmis mais, bien sûr, vous enverrez votre dossier au siège ! Version papier, par la poste, et non pas par mail, s'il vous plaît.

Je serai à Mayotte avec Michel Richard fin octobre - début novembre, ce qui

permettra de rencontrer les candidats au retour. Pour tous les autres, le mail fonctionne très bien mais surveillez la revue *Direction* en septembre car certaines adresses mail risquent de changer.

Et lisez bien la note de service ; vous y trouverez beaucoup de réponses à vos questions. □



Mutations EREA : une année de transition

La CCPN compétente à l'égard des directeurs d'EREA a été réunie le mercredi 3 avril 2012 à 14h30 sous la présidence de M. Bal. Cette commission, se réunissant traditionnellement début mai, a été avancée pour répondre aux exigences du calendrier induites par la note de service du 4 décembre 2012.

2012 est la première des quatre années de transition avant le mouvement unique prévu par la circulaire du 1^{er} août 2012. Commission pleine d'interrogations quant à la mise en œuvre de ces nouvelles dispositions avec une nouveauté d'importance: le mouvement est désormais ouvert à tous les personnels de direction titulaires du DDEAS selon les modalités liées aux postes à profil. La conséquence de cette disposition est l'obligation pour les enseignants titulaires du DDEAS (directeurs de SEGPA...) d'intégrer le corps des personnels de direction pour accéder à cette fonction.

REMARQUES DES COMMISSAIRES PARITAIRES DU SNPDEN

En préalable aux opérations de mouvement et comme le veut la coutume, le président a donné la parole aux commissaires paritaires pour formuler les remarques préliminaires.

À ce titre, les commissaires paritaires du SNPDEN-UNSA ont remercié les services de la direction des Ressources humaines pour les bonnes relations entretenues avec eux qui permettent une



*Edmond PEIROTES
Commissaire paritaire national
edmond.peirot@ac-paris.fr*

bonne réalisation des travaux et un suivi efficace des affectations.

Nous avons ensuite évoqué les éclaircissements nécessaires liés à la phase transitoire des quatre années à venir. Plusieurs aspects interrogent:

- quid des modalités d'information et de candidatures sur les postes restés vacants après la première phase du mouvement?
- quid des modalités de mise en œuvre de la troisième phase de ce mouvement (liste d'aptitude de droit commun)?

Nous avons également souligné que les deux prochaines phases de ce mouvement allaient échapper à notre compétence de commissaire paritaire et, par conséquent, pour préparer efficacement ces phases, nous demandions à être



destinataires des documents liés à l'affectation sur postes de directeur d'EREA dans ces deux phases.

RÉPONSES DU PRÉSIDENT DE LA COMMISSION

- Les documents liés aux affectations sur postes de directeur d'EREA nous seront communiqués par les services du ministère ;
- 2^e phase de recrutement ouverte à tous les personnels de direction titulaires du DDEEAS selon les modalités de recrutement sur poste à profil (information – candidature spontanée – entretien – affectation par la CCPN) : la difficulté de cette deuxième phase réside dans sa nouveauté. L'information liée à la vacance de ces postes et à leur attribution est primordiale. Cette information sera assurée par l'administration par le canal des rectorats ;
- 3^e phase : si tous les postes ne sont pas pourvus à l'issue de la deuxième phase, les postes vacants seront publiés pour la phase de juillet sur le site *education.gouv.fr* (postes vacants chefs). En dernier recours, les postes résiduels seront attribués à des enseignants titulaires du DDEEAS (directeurs de SEGPA...) et recrutés en tant que faisant-fonction.

Le président de la commission a rappelé l'objectif que tous les EREA soient dirigés par des personnels de direction. À ce jour, 53 directeurs n'ont pas encore intégré le corps des personnels de direction.

MUTATIONS DES DIRECTEURS D'EREA

Cette année, dix collègues ont fait valoir leur droit à la retraite ; aucun collègue n'a obtenu une mutation en collège ou en lycée. De fait, dix postes ont été proposés au mouvement. Dix collègues ont demandé à participer à ce mouvement sur divers postes, pas forcément vacants. Quatre collègues ont obtenu une mutation ainsi que deux collègues directeurs d'ERPD. A l'issue de cette phase de mouvement, huit postes restent à pourvoir. □

ACADÉMIE	NOM	AFFECTATION
Lille	Wacheux Nadine	EREA Epi de Soil, Loos
Grenoble	Boutet-Gélineau Emmanuelle	EREA Portes du soleil, Montélimar
Rouen	Kalfleche Franck	EREA F. Dolto Sotteville, Rouen
Poitiers	Mirailles Patrick	EREA T. Monod, Saintes
Versailles	Perrine Marc	EREA F. Dolto, Beaumont/Oise
Créteil	Verbrugge Dorothée	EREA F. Cavanna, Nogent/Marne



POSTES LIBÉRÉS OU RESTÉS VACANTS APRÈS LA PREMIÈRE PHASE

- EREA de Haute-Provence, Castel-Bevons – Aix-Marseille
- EREA Louis Aragon, Les Pennes-Mirabeau – Aix-Marseille
- EREA Antoine de St Exupéry, Berck/Mer – Lille
- EREA Michel Colucci, Liévin – Lille
- EREA Eric Tabarly, Châteauroux – Orléans-Tours
- EREA Jules Verne, Joigny – Orléans-Tours
- EREA Le Château du Lac, Ollainville – Versailles
- EREA Pamiers – Toulouse

M@dos pour les personnels de direction

Nathalie Mons, professeur de sociologie à l'université de Cergy-Pontoise, coordonne le consortium M@dos qui propose, depuis 2009 et en partenariat avec cinq universités et l'ESEN, un dispositif de formation à distance pour les personnels d'encadrement de l'Éducation nationale. Ce master va recruter sa cinquième promotion pour la rentrée 2013.



Direction : Pouvez-vous nous dire ce qu'est M@dos ?

Nathalie Mons : M@dos est une formation continue universitaire de niveau master destinée aux personnels d'encadrement de l'Éducation nationale (chefs d'établissement, inspecteurs...) qui est dispensée par un consortium d'universités en association étroite avec l'ESEN. Nous nous appuyons donc sur la force de cinq universités (Angers, Lille 3, Lorraine, Paris-Est Marne-la-Vallée et Poitiers) qui avaient déjà développé des masters en présentiel pour les chefs d'établissement et sur l'expertise de l'ESEN en ingénierie pédagogique. D'autres universités vont rejoindre le consortium, Limoges, qui est en pointe sur le *e-learning*, et Cergy-Pontoise, qui a des compétences fortes dans le secteur de l'éducation. L'origi-

nalité de M@dos est d'être une formation dite « hybride », c'est-à-dire qu'elle croise *e-learning* et regroupements en présentiel. Il s'agit d'une formation pluri-disciplinaire : science de gestion, psychologie, science politique, sociologie, anglais, droit, communication pour les TICE...

Quels sont les taux de réussite ?

C'est également un OVNI par son taux de diplomation qui contraste fortement avec ceux qui existent dans le *e-learning*. Environ 80 % des étudiants qui sont accueillis dans M@dos sont diplômés ; c'est le constat que nous posons suite aux deux premières promotions. L'équipe pédagogique a elle-même été étonnée d'obtenir de tels résultats dès les premières années car le *e-learning* est caractérisé par des taux de diplomation qui restent relativement faibles du fait de taux d'abandon élevés. Dans M@dos, moins de 10 % des étudiants abandonnent ; il est possible aussi pour

M@dos est une formation continue universitaire de niveau master destinée aux personnels d'encadrement de l'Éducation nationale

eux de passer d'une promotion à une autre, en cas de difficultés ponctuelles, familiales ou professionnelles, et ces ratapages fonctionnent.

Comment maintenir la motivation et l'engagement dans une formation à distance ?

M@dos propose un modèle pédagogique innovant ; cette formation a été pour nous un laboratoire. Cette pédagogie numérique présente plusieurs caractéristiques. Le *e-learning* repose sur la mise en activité des étudiants autour d'études de cas, de jeux de rôle, d'enquêtes de terrain... qui sont toujours en lien avec leur activité professionnelle. La pédagogie M@dos est aussi collaborative : les étudiants sont dans un groupe

80 % des étudiants qui sont accueillis dans M@dos sont diplômés

de travail resserré de quatre-cinq étudiants, ce qui permet d'éviter l'isolement et l'abandon. Le recrutement des étudiants est national, ce qui permet des échanges entre pairs autour des pratiques qui se développent dans toutes les académies. Je crois que les étudiants apprennent ainsi autant des ressources et de l'encadrement mis à disposition par les enseignants, qui sont très présents à travers mails, forums, classe virtuelle que de leurs groupes de pairs. Au-delà d'une expertise « métier » plus pointue dans de nombreux domaines - droit de l'éducation, pratiques d'évaluation, conduite du changement, RH... - les étudiants apprennent aussi une posture

dans M@dos: la collaboration, la délégation, la construction d'un consensus... ce qu'ils reproduisent par la suite dans leurs échanges professionnels, une fois sortis de la formation.

Alors que l'on parle beaucoup des Mooc actuellement, ces cours universitaires à distance réunissant beaucoup d'étudiants, je crois que votre philosophie est différente ?

Oui, c'est une dernière caractéristique de M@dos: un fort encadrement à distance. Aux côtés des enseignants très présents, un référent technique s'occupe de tous les problèmes de logistique, un directeur des études veille au cursus de chaque étudiant avec qui il a un entretien téléphonique tous les quatre mois. Sur ce dernier poste, nous embauchons des Madossiens, c'est le nom que se donnent nos étudiants (voir encadré p. 24).

Comment évolue le nombre d'inscrits à cette formation ? Qui sont-ils ?

Il s'agit d'une formation inter-catégorielle qui permet d'établir le contact et le dialogue, hors des hiérarchies traditionnelles entre chefs d'établissement, inspecteurs, gestionnaires, mais aussi

**Plus de 200
étudiants
sont passés
par M@dos**

entre les premier et second degrés. Ce dialogue, cette confrontation des idées entre des mondes qui ne sont pas toujours très ouverts les uns aux autres, sont une des richesses de la formation. J'aimerais que l'on puisse s'ouvrir aux cadres responsables de l'Éducation dans les collectivités locales ainsi qu'à ceux du mouvement associatif. Chaque année, entre 25 et 30 étudiants entrent dans la formation, sur un vivier de candidats deux fois plus important. Plus de 200 étudiants sont passés par M@dos.

Ils sortent diplômés de la formation mais qu'en font-ils après ?

C'était dès le début une de nos interrogations et une de nos préoccupations: créer une formation universitaire réellement professionnalisante pour les cadres de l'Éducation nationale. Pour voir si cet objectif était atteint, nous

avons donc réalisé une évaluation auprès des étudiants de la première promotion, 18 mois après la sortie de la formation. 81 % des étudiants nous disent qu'ils mettent en pratique les acquis de la formation dans leur vie quotidienne professionnelle, régulièrement ou occasionnellement.

Qu'apporte concrètement la formation ?

Selon nos étudiants, outre des compétences « métier » très pointues (en droit, en évaluation de dispositifs éducatifs, en techniques de conduite de projet, en RH...), ils mettent en avant deux acquis majeurs de la formation. Premièrement une meilleure compréhension des enjeux pédagogiques, juridiques, sociologiques, politiques... du système éducatif, une meilleure compréhension des réformes qu'ils doivent mettre en place, de leur place dans l'institution, du sens des politiques, sens qu'ils doivent transmettre à leurs équipes. Ils soulignent aussi qu'ils acquièrent dans M@dos de nouvelles pratiques d'animation d'équipe et de collaboration avec leurs subordonnés, d'autres corps professionnels ou leurs supérieurs. Du coup, nos Madossiens sont très sollicités dans

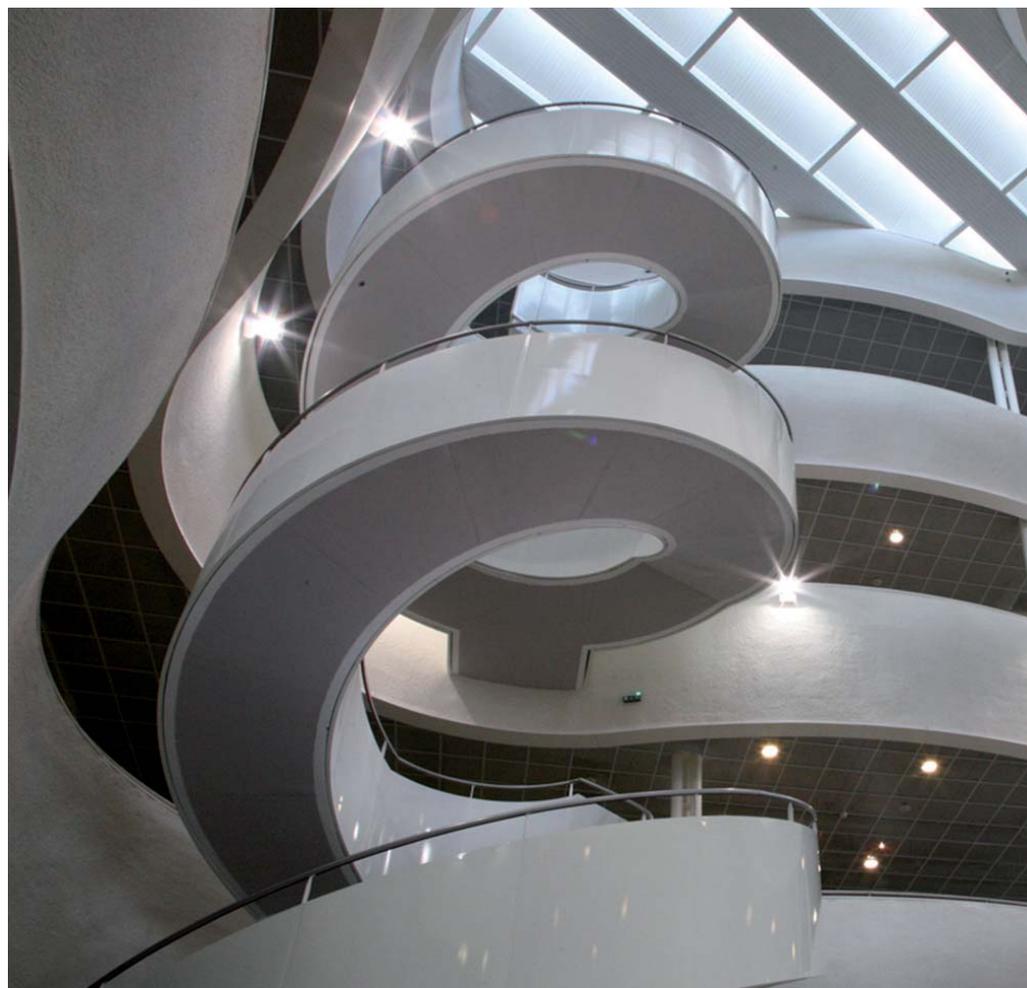
la grande majorité des académies, les équipes rectorales leur proposent de participer aux équipes de formation, d'animer certaines missions... Dans l'évaluation que nous avons conduite auprès de la première promotion, 66 % nous disent que la formation a eu un impact sur leur carrière.

81% des étudiants nous disent qu'ils mettent en pratique les acquis de la formation dans leur vie quotidienne professionnelle

Voyez-vous d'autres effets de la formation ?

Oui, les étudiants rentrent dans une dynamique d'apprentissage. 100 % nous disent, dans l'évaluation conduite, qu'ils continuent à apprendre sur les sujets qu'ils ont abordés lors de la formation. Et nous avons été étonnés de constater qu'il était vrai qu'ils retournaient régulièrement consulter le site Internet de la formation qui leur demeure ouvert après que la formation soit

66% nous disent qu'ils ont eu un impact sur leur carrière



achevée. Pour la première promotion, 85 % se sont connectés au site pour continuer à consulter les cours - les revoir, les approfondir... - la première année suivant la fin de la formation et encore 65 % la seconde année. Nous observons les mêmes comportements pour la seconde promotion. C'était un de nos paris en lançant M@dos: proposer un contenu pluri-disciplinaire qui les initierait à un ensemble de connaissances, compétences sur des champs variés et leur donnerait envie ensuite d'aller plus loin en autonomie. D'ailleurs, durant la formation, ils se plaignent souvent de ne pas avoir assez de temps pour approfondir tous les sujets; je leur dis toujours que cette frustration est positive.

Quelle est la composition de l'équipe pédagogique ?

Elle mixe universitaires et professionnels du secteur qui travaillent en collaboration. Par exemple, dans le cours sur l'évaluation que je dirige, le M. PISA de la DEPP intervient pour décortiquer, démythifier cette enquête internationale,

ce qui passionne évidemment les étudiants; un collègue qui dirige un service juridique académique participe au

**ous disent
a formation a
n impact sur**

cours de droit... Nous avons choisi les membres de l'équipe pédagogique sur leurs compétences professionnelles; ce sont des pointures dans leur secteur; par exemple, Antony Taillefait est la référence française en droit de l'éducation; Anne Barrère et Yves Dutercq sont reconnus en sociologie de l'éducation, Anne Jorro sur l'évaluation; Jean-François Cerisier, spécialiste des TICE, est vice-président de son université sur le numérique... Des collègues étrangers reconnus à l'international interviennent aussi directement dans les cours: Claude Lessard, universitaire, qui dirige l'équivalent du HCE canadien, Christian Maroy de l'université de Montréal est aussi intervenu... Dès le début, nous avons voulu créer une formation francophone et non exclusivement franco-française. L'objectif dans M@dos est toujours d'ouvrir grand portes et fenêtres de la formation. C'est un des atouts du e-learning: les étudiants et les enseignants ne sont pas recrutés sur un territoire restreint; dans M@dos, ils se recrutent même au-delà du territoire français. Chaque année, nous avons des étudiants en poste dans des lycées français à l'étranger qui font découvrir aussi d'autres systèmes éducatifs aux pairs de leur promotion.

Des enquêtes récentes (Debarbieux, DEPP) montrent un vrai décalage entre les chefs d'établissement et les personnels, entre métier rêvé et métier réel. Votre formation prend-elle en charge ces réalités? Quelle conception du métier propose-t-elle de découvrir aux étudiants?

Dans une formation universitaire, c'est clairement le métier et le quotidien réels de nos étudiants qui nous intéressent. La posture universitaire n'est pas normative mais bien celle de l'analyse, de la distanciation, de la compréhension de la complexité des situations professionnelles. Pour permettre aux professionnels d'avancer réellement, nous devons analyser avec eux les difficultés, les résistances, les déceptions qu'ils rencontrent dans leur métier pour qu'ils les comprennent et les dépassent. Par exemple, quand les étudiants arrivent dans la formation, nombre d'entre eux expliquent la difficulté à mettre en œuvre les réformes par l'immobilisme enseignant; quand ils repartent de M@dos, ils ont les clefs pour avancer avec leurs



Nombre d'entre eux expliquent la difficulté à mettre en œuvre les réformes par l'immobilisme enseignant

équipes pédagogiques parce qu'ils ont compris les ressorts du changement.

Quelles sont les perspectives de développement de M@dos ?

Compte tenu du succès de l'expérience, il nous est demandé aujourd'hui par les académies et l'ESEN de développer des formes d'enseignement qui pourront accueillir davantage d'étudiants. Nous travaillons donc actuellement avec toute l'équipe pédagogique du consortium au développement d'une forme modulaire de M@dos, qui prendrait la forme de diplôme universitaire (DU). Les étudiants pourront ainsi ne suivre qu'un seul DU (DU RH, DU TICE, DU conduite du changement, DU institution avec un cours de droit et de politique éducatives...) ou les cumuler sur plusieurs années pour aboutir à une certification finale de niveau master. Cette offre de formation sera proposée dès la rentrée 2014, après avoir été testée lors du premier semestre 2014. Les effectifs accueillis seront beaucoup élargis et notre modèle pédagogique va évoluer à la marge. C'est encore une nouvelle aventure pédagogique.

(Article extrait en partie de « L'Expresso » du Café pédagogique du 12 avril 2013)





Paule CHICH, principale
Collège A. Camus - Miramas
Académie d'Aix-Marseille



Personnel de direction depuis 2006, j'ai eu la chance de pouvoir intégrer la première promotion de M@dos (2010-2012). Ces deux années ont été intenses car il a fallu fournir un travail considérable parallèlement à mon activité professionnelle mais elles ont été surtout d'une richesse incroyable, tant du point de vue intellectuel qu'humain. Depuis 2012, je suis directrice des études de la promotion 3 de M@dos (2012-2014). Mon rôle consiste à coacher les collègues qui se sont lancés dans l'aventure : régulation entre les participants dans les groupes de travail, régulation avec les enseignants, conseils et aides diverses. Cette mission est toujours confiée à un ancien « Madossien ». Le fait d'être passé par là permet une compréhension et une proximité plus grande avec les collègues en formation. Le suivi se fait par le biais d'entretiens téléphoniques réguliers avec chaque étudiant et une rencontre à chaque regroupement à Poitiers. Ce système permet également de faire évoluer le dispositif, les remarques

des Madossiens aidant à évaluer la formation et à l'adapter au mieux aux besoins et contraintes des personnels à qui elle est destinée.

À partir de la rentrée prochaine, M@dos va évoluer : en parallèle de la formation lourde (le recrutement de la promotion 5 sera lancé en juin), une offre modulaire va être proposée afin de rendre la formation plus accessible : elle prendra la forme de DU (diplôme universitaire) regroupant 2 matières. Le cumul des DU permettra la diplomation en master par le biais d'un jury de VAE. Ce sera une adaptation de la pédagogie de M@dos puisque cette formation articulera activités à distance et présentiels. Ici aussi, des missions seront confiées à d'anciens Madossiens puisqu'ils auront la possibilité de devenir tuteur qualifié : sous le contrôle de « l'expert » (le professeur d'université), ils assureront le suivi pédagogique et administratif rapproché d'une dizaine d'étudiants, l'animation des classes à distance, la participation aux évaluations et une aide technique.

L'inscription au DU se fera selon deux modes : inscription individuelle ou formations académiques (groupe de 15 à 25 étudiants constitués par les académies). Le premier DU devrait être lancé à la rentrée 2013 avec le couple « politiques éducatives » et « droit scolaire ».

Si vous souhaitez en savoir plus, si l'aventure vous tente, n'hésitez pas à me contacter :
paule.chich@ac-aix-marseille.fr □

Sur la partie financement, dans le cas de M@dos, il est garanti que la moitié de la formation (au moins) est payée par l'ESEN. Dossiers de candidatures à demander dans votre académie.

LA POSITION DU SNPDEN

Carrière - Congrès mai 2012 - Lille

Compte tenu du faible développement des masters M@dos et de leur inadéquation avec l'exercice des fonctions de direction, le SNPDEN-UNSA revendique que soit étudié un système plus souple et mieux adapté conduisant par équivalence à une reconnaissance universitaire de niveau M2 pour les personnels de direction titulaires.

Ce système pourrait s'appuyer entre autres sur une valorisation du concours de personnels de direction, sur la VAE et sur une certification modulaire et devrait être mis en œuvre par au moins une université par académie, de manière à permettre l'équité de traitement sur l'ensemble du territoire national et à un coût réduit.

Carrière - Congrès Biarritz mai 2009

Le congrès demande la signature dans chaque académie et au plus tard fin juin 2010 d'une convention entre l'ESEN, le rectorat et une ou plusieurs universités permettant la mise en place d'un master spécifique ouvert aux personnels de direction volontaires.

Dans le cadre de ce master, une large place devra être donnée à la validation des acquis de l'expérience avec mobilisation possible du DIF au regard de l'ensemble des fonctions de direction exercées. La formation à distance devra être favorisée sur l'ensemble du territoire national. □



CSN

Discours d'ouverture

Mes chers amis,
mes chers camarades,

Il y a un an, le congrès de Lille s'ouvrait au lendemain de l'élection présidentielle, dans l'espoir d'un profond changement pour l'École mais, en forçant peut-être un peu, depuis un an, c'est « ô temps, suspends ton vol » : le temps de l'école est comme arrêté et le changement désiré toujours attendu.

Bien sûr, dire cela est en partie injuste car les perspectives ne sont pas identiques même si, finalement, le baccalau-

pour l'École sont comme dilués dans ce film au ralenti qui semble être celui de la refondation.

Nous attendons mais, pendant ce temps, le climat a changé... En témoigne « l'affaire des 4,5 jours » qui plombe aujourd'hui profondément l'ambiance. Bien sûr, nous ne sommes pas concernés par ces 4,5 jours (nous sommes tous au-delà depuis longtemps !) mais rappelons simplement que toutes les grandes organisations syndicales (nous compris) avaient signé l'appel de Bobigny qui mentionnait explicitement l'abrogation de la semaine de quatre jours (qui fut pourtant plus des complaisances locales qu'un choix ministériel).

Le retour à la semaine de 4,5 jours soulève des difficultés techniques prévisibles depuis l'origine. La principale d'entre elles est que 4,5 jours, c'est une demi-journée de plus que 4 jours (mais qui pouvait le prévoir !). S'en suivit non pas des organisations syndicales du premier degré (qui avaient appuyé ou donné leur accord implicite) mais d'un mouvement initialement spontané un climat de polémiques (parfois d'une rare

**Les « 30 ministères »
sont toujours la réalité**

réat et le DNB continuent à bourgeonner sur eux-mêmes ; injuste car, dans un certain nombre d'académies, les relations avec les rectorats ne sont plus tout à fait ce qu'elles étaient (pensons à nos collègues de Lille ou de Poitiers) mais les « 30 ministères » sont toujours la réalité comme on l'a vu au moment de la mise en place de l'IF2R ; injuste aussi car des milliers de postes sont créés dans un contexte budgétaire très difficile, même si la multiplication de statuts de stagiaires peut paradoxalement déboucher sur une rentrée techniquement pas très réussie. Mais les efforts consentis pour la première fois depuis longtemps

**Il faut, à cette occasion,
rendre un hommage au
Syndicat des enseignants**



outrance comme à Paris) qui a profondément embourbé le débat sur les rythmes. Il faut, à cette occasion, rendre un hommage au Syndicat des enseignants (SE) qui a tenu son congrès à Marseille il y a peu, et qui s'est repositionné clairement en faveur des 4,5 jours, ce qui mérite d'être salué alors que d'autres lancent des messages dont le décryptage est





seurs des écoles à l'occasion des 4,5 jours en disent long sur l'état sociologique et culturel d'une partie du corps enseignant. Cela nous fait alors passer dans une nouvelle étape qui rend indispensable, pour Vincent Peillon s'il veut mener à bien les réformes qu'il souhaite engager, l'adhésion active de l'encadrement à ses projets. Certains se sont inquiétés du silence de la loi sur la refondation au sujet des personnels de direction. Pourquoi devrions-nous y être? Pour s'y trouver, il aurait fallu modifier nos missions, ce que nous n'avons pas demandé ni pour les réduire, ni pour les augmenter. Cependant, il faut le dire, on ne s'intéresse plus beaucoup aujourd'hui à la question ni de la gouvernance (presque devenue un « gros mot »), ni de la conduite du changement (qui risque de finir par le devenir). Or transformer l'École est toujours à l'ordre du jour; il faudra passer par l'encadrement et pas simplement parce que l'encadrement fait partie d'une chaîne hiérarchique (la chaîne hiérarchique sait merveilleusement bien tourner à vide)

difficile mais l'effet auprès de l'opinion désastreux.

Cette affaire des 4,5 jours marque d'une certaine manière la fin de la période « naïve » de la refondation de l'École. L'idée que le sarkozysme avait asséché l'école et qu'il suffisait que tombe l'averse bienfaisante de refondation pour que mille fleurs s'épanouissent spontanément s'est avérée

fausse comme nous l'avions prédit sans grand risque: lorsque l'on arrose un sol coriace trop sec, il ne pousse rien... C'est ce à quoi nous assistons aujourd'hui.

Les postures que révèle le comportement d'un certain nombre de profes-

I faudra passer par l'encadrement et pas simplement parce que l'encadrement fait partie d'une chaîne hiérarchique

mais parce que son adhésion active est absolument indispensable.



Mais aujourd'hui, le climat politique général a aussi changé dans notre pays. Je ne ferai pas de commentaires sur l'actualité immédiate mais on peut simplement constater la conjonction assez dangereuse d'affaires sulfureuses attisées à répétition, de difficultés budgétaires d'une extrême gravité (le déficit n'est pas de 3 % mais de 40 % : actuellement les recettes de l'État ne couvrent que 60 % de ses dépenses), de langage économique persistante sur fond d'effacement international. Ce n'est pas

Le climat politique général a aussi changé dans notre pays

la première fois que la République est confrontée à ce genre de difficultés. Les commentateurs font un parallèle avec la situation du début des années trente : ce que l'on appelait alors « le deuxième cartel des gauches » où d'estimables dirigeants comme Édouard Herriot, Joseph Paul-Boncour ou Camille Chautemps se sont retrouvés confrontés à une situation économique qui avait justifié leur élection mais sans être capables d'y faire face. C'était une crise d'une ampleur sans comparaison avec celle d'aujourd'hui : ce n'était pas que du « point mort » à 0,1 % mais une chute de 40 % entre 1931 et 1934 sur fond d'affaires attisées par une presse malveillante comme la célèbre affaire Alexandre Stavisky. Mais on peut aussi faire un parallèle avec la fin des années 1880. Un krach boursier à la suite d'une bulle spéculative : déjà ! Des banques imprudemment engagées dans la spéculation : déjà (mais, en ce temps-là, elles font faillite). S'ensuit alors une longue période de stagnation économique : déjà (c'est d'ailleurs à ce moment que l'Allemagne passe devant la France). S'ajoutent un pouvoir républicain qui peine à s'imposer et une succession d'affaires pires que celles d'aujourd'hui : le gendre du Président de la République vendant des légions d'honneur ou, un peu plus tard, des parlementaires largement « arrosés » par la compagnie de Panama

pour qu'ils revotent à chaque fois l'autorisation de nouvelles souscriptions arrosantes (le rappel des scandales du passé relativise un peu l'actualité...). Tout ça à l'époque avait d'ailleurs été augmenté, voire décuplé, par la toute nouvelle loi sur la liberté de la presse, celle du 29 juillet 1881, et entraîné un mouvement politique (le boulangisme) qu'un journaliste d'alors appela « le grand dégoût collectif », termes qui pourraient resservir aujourd'hui. Effectivement, ces situations débouchent assez

inexorablement sur des flambées de ce que l'on appelle le « national populisme » comme nous pouvons en constater les effets

chez nos voisins italiens, chez nos amis grecs ou même dans les vertes campagnes de l'Hampshire.

La caractéristique d'une flambée, c'est qu'elle ne dure pas mais qu'elle laisse des traces : cette fois-ci, nous avons les traces avant d'avoir eu la flambée, ce dont témoigne la contamination de la droite de gouvernement par un certain nombre d'idées où elle finit même par se croire obligée de surenchérir. On en a la démonstration à l'occasion du « mariage pour tous » où la droite parlementaire contourne l'extrême-droite sur sa droite ! Or, dans une démocratie d'alternance, nous savons, en tant que syndicat, que nous aurons de toute façon à faire, à un moment ou à un autre, à l'un des deux grands partis de gouvernement qui se succèdent à la direction du pays. C'est pour cette raison qu'il ne faut pas cacher la préoccupation que peut entraîner aujourd'hui la dérive de la droite de gouvernement vers des idées qui ne sont pas originellement les siennes.

Il ne s'agit même pas de 2017 ou de 2022 mais, mes chers collègues, très immédiatement, très concrètement et assez inexorablement, de 2014, dans un certain nombre de régions et de départements. Or ces dérives sont contagieuses comme on le

voit sur un autre versant où un homme politique, qui est sans doute un des meilleurs connaisseurs de l'histoire politique de notre pays, remet sciemment au goût du jour un vocabulaire issu de la pire presse dite « d'opinion » de l'entre-deux guerres, notamment en multipliant les invectives non pas contre les idées mais contre les personnes. Philippe Guittet avait d'ailleurs déjà connu en 2009 des attaques personnelles odieuses de la part de ce leader politique. Maintenant, cela déborde même chez nous et voici que FO-Direction s'y met à son tour. Ainsi, sans doute pour être puni d'avoir appuyé là où ça faisait mal, j'ai l'honneur d'être pris à parti nommément et surnommé « le camarade Philippe T ». J'imagine que, pour ces gens, être « camarade » est une posture humiliante. Eh bien, pas pour moi : allez, hop ! j'adopte « camarade Philippe T ».

Ce climat assez malsain marque surtout l'affaissement de l'ascendant du champ politique sur la société dont les forces jouent aujourd'hui à plein, sans entrave et sans qu'un pouvoir politique évanescant ne soit en mesure de les réguler, ce qui se manifeste brutalement dans un dossier qui nous est cher, celui de la laïcité.

Je ne suis pas de ceux qui vivent la laïcité comme perpétuellement assiégée de maléfices et de démons mais ce qui s'est passé avec l'arrêt de la Cour de cassation au sujet de la crèche Baby Loup est d'une extrême gravité. D'abord gravité car la Cour de cassation se promeut dans le rôle de décideur politique car ce n'est pas un arrêt de droit mais bien un arrêt politique : elle a fait un choix alors

Ce qui s'est passé avec l'arrêt de la Cour de cassation au sujet de la crèche Baby Loup est d'une extrême gravité

qu'elle aurait pu en faire un autre comme nombre de juristes l'ont d'ailleurs fait remarquer. Revenons sur l'affaire elle-même. À Chanteloup-les-Vignes, dans les Yvelines, une ville particulièrement marquée par la dégradation urbaine



et sociale, se trouve une crèche ouverte 7/7 jours et 24/24 heures, ce qui ne plaît pas à certains milieux fondamentalistes devenus très influents dans cette ville. Un membre du personnel revient d'un congé parental, porteur d'un signe religieux contraire au règlement intérieur de ladite crèche laïque, qui le licencie. Le tribunal des prud'hommes puis la cour d'appel de Versailles donnent deux fois raison à la crèche, ce que la Cour de cassation désavoue. Que dit l'arrêt de la Cour? Résumons: la laïcité est définie comme le régime dérogatoire des seuls services publics. D'ailleurs, le même jour, elle a aussi débouté une salariée dépendant d'un organisme parapublic avec un argumentaire symétrique. Ainsi, en France, la laïcité n'aurait plus droit de cité hors des seuls services publics:

On peut déplorer que les organisations réputées laïques soient devenues si étonnamment flasques

c'est la conséquence très pratique et très concrète de l'arrêt de la Cour de cassation. Une sorte d'apartheid: la laïcité dans les services publics, la liberté d'exprimer sans frein ses convictions partout ailleurs. Que certains milieux exploitent cet arrêt se comprend puisque l'occasion leur en a été donnée mais on peut déplorer que les organisations réputées laïques soient devenues si étonnamment flasques: hier encore, le site du CNAL n'en soufflait mot. Un certain nombre d'entre elles, en particulier dans l'éducation, sont engluées dans des raisonnements sociologiques pervertis qui finissent par réduire la laïcité à la seule question scolaire. Ceci fait que notre pays est extrêmement mal parti sur cette question mais nombreux sont ceux qui, dans la société civile, ont pris position en faveur d'une loi sur la question de la laïcité dans notre pays: une prise de position du SNPDEN sera sans doute nécessaire à l'occasion de ce CSN.

Revenons-en à l'École elle-même. C'est dans ce climat lourd et sur ce script

lent que s'écrit donc la refondation de l'École. Le choix du détour par la loi aura finalement fait perdre un an alors que toutes les transformations nécessaires ne le nécessitaient pas. Et il faudrait dire « les lois » puisqu'il y a trois grandes lois qui nous concernent: celle sur la refondation, bien sûr, celle dite ESR (Enseignement supérieur et Recherche) et celle sur la phase 3 de la décentralisation. Des trois lois, c'est cette dernière qui est de loin la plus périlleuse. Aujourd'hui, elle apparaît comme étant finalement relativement prudente: c'est un remaniement technique d'un empilement de textes accumulés depuis 1983. Mais on ne sait toujours pas très bien où l'on veut en venir en décentralisant:

c'est d'ailleurs le problème fondamental de la décentralisation en France. Nous en sommes à la troisième phase et nous ne savons toujours pas quel sera le point terminal. Où veut-on en venir? Pourquoi est-on engagé sur ce chemin? Nous n'avons toujours pas la réponse à ces questions... et la phase 3 elle-même n'y répond pas non plus. Est-ce seulement pour satisfaire périodiquement des groupes de pression plus ou moins influents parce que ça fait « moderne »? On risque surtout de rajouter un étage à un édifice byzantin déjà passablement disgracieux. On le voit sur la carte des formations en lycée professionnel: pour que cela puisse fonctionner normalement, il faut que tout le monde s'entende bien, ce qui est pourtant le cas de figure le moins probable. On le voit aussi sur la question de l'orientation et, là, c'est « courage fuyons »! Après avoir fait des annonces fermes sur le transfert des CIO, on recule car il semble que les collectivités territoriales n'étaient pas empressées de s'en charger. Il est clair que l'orientation est totalement en ruines dans notre pays, que la partition entre l'orientation « en général », de compétence régionale, et une sorte de petit croupion d'orientation « scolaire »

posera problème. Derrière, c'est la question taboue du profil des personnels qui s'occupent d'orientation dans nos établissements. Nous avons besoin de psychologues scolaires; nous avons besoin de personnels pour conseiller les élèves sur l'orientation mais il n'est pas

Après avoir fait des annonces fermes sur le transfert des CIO, on recule

sûr que le croisement des deux corresponde véritablement aux besoins. C'est sans doute dur de dire cela car des copys engagés dans leur métier sont certainement très malheureux aujourd'hui d'avoir le sentiment d'en vivre l'interminable agonie. Or on renonce à mettre à profit cette phase 3 pour résoudre cette question: dix ans supplémentaires de gâchis à ce sujet menacent les élèves. Cependant, il faut souligner que semblent écartés ce que l'on pouvait craindre: les inusables « marronniers » habituels tels que la présidence des conseils d'administration ou la décentralisation des adjoints gestionnaires. Cependant méfions-nous de la phase parlementaire, en particulier sénatoriale. Dans cette loi ne figure pas, bizarrement, la question de la convention tripartite qui figure dans celle sur la refondation. Vous savez que c'est une vieille revendication du SNP-DEN. Bien sûr, la convention tripartite ne va pas tout changer mais elle peut faire avancer les choses en mettant les collectivités « dans le jeu ». Il est extrêmement périlleux pour l'avenir du service public d'éducation qu'il soit un service dirigé par l'État pendant que sont transférées des compétences de plus en plus décisives à une autre autorité: les collectivités territoriales mais qui n'y ont guère de place. Un jour, si l'on continue ainsi, cela se terminera mal et « mal se terminer », il est clair que c'est aller vers la franche « régionalisation » de l'éducation et non un simple ancrage territorial. Si l'on veut éviter de s'orienter vers cette voie, il faut paradoxalement mettre les collectivités dans le jeu institutionnel.



C'est l'un des objectifs de la convention tripartite sans minimiser les difficultés probables de mise en œuvre : certaines collectivités seront trop empressées de rentrer « dans le jeu » bien au-delà de ce qui est souhaitable pendant que nombre de rectorats ne mettront certainement aucun zèle à admettre la place des autres. Il est à craindre que, si nous n'apportons pas, de concert avec A & I, des éléments de contenu de ces conventions, personne d'autre que nous ne le fasse. Le SNPDEN doit être actif pour faire entendre qu'au-delà de chipoteries secondaires qui résument trop souvent les relations entre les collectivités et les rectorats, c'est la pérennité d'un service public efficace et équilibré qui peut être en jeu dans la réussite de ces conventions tripartites.

Deuxième grande loi, la loi Enseignement supérieur et Recherche (ESR) qui, si l'on peut dire, apparaît comme une sorte de blanchiment de la loi LRU et qui consiste à la rendre compatible avec les nouvelles orientations gouvernementales, même si nombre de ses inspirateurs sont aujourd'hui aux affaires (ce qui montre que le clivage n'est pas aussi simple que celui que l'on voulait présenter). Cette loi LRU n'est peut-être d'ailleurs pas si négative que cela : il n'est pas sûr que restaurer un idéal de cooptation indéfinie des uns par les

C'est la pérennité d'un service public efficace et équilibré qui peut être en jeu dans la réussite de ces conventions tripartites

autres par des empilements de comités jaloux soit la méthode la plus efficace pour permettre à l'enseignement supérieur français d'être encore présent à l'échelle internationale.

Cette loi ESR a d'ailleurs été très contestée dans les instances de concertation, justement pour sa timidité. La timidité portait surtout sur des questions qui ne nous intéressent pas en direct comme la

gouvernance des établissements d'enseignement supérieur. En revanche, cette loi présente des avancées extrêmement importantes dans un secteur qui nous est cher : le bac -3/bac +3. Nous avons été extrêmement actifs, que ce soit au CNESER ou au CSE, sur cette question pédagogique. Nous avons été les seuls d'ailleurs à nous y intéresser. De quoi s'agit-il ? Le premier point, c'est que la loi affirme clairement que les bacheliers professionnels et technologiques ont vocation à poursuivre dans l'enseignement supérieur. Cela veut donc dire que le bac professionnel est certes un diplôme d'insertion mais n'est plus le terminus de la scolarité d'un élève en lycée professionnel. C'est le résultat d'un long combat et je pense qu'il y a dans cette salle des camarades qui, au début des années quatre-vingt, se battaient pour des choses qui semblaient irréalisables et qui, de fait, aujourd'hui sont réalisées.

Dans ce cadre est énoncée une priorité de traitement - qui ne veut pas dire « exclusivité » - des bacheliers professionnels dans les

BTS et des bacheliers technologiques dans les DUT. Au CNESER, cela donna lieu à de savoureuses interventions du MEDDEF allié à diverses organisations qui aiment à se proclamer « progressistes » pour expliquer que cette priorité va entraîner une « baisse de niveau »...

C'est effectivement un véritable challenge qui entraînera au moins une conséquence : revoir les programmes éventuellement des bacs professionnels mais certainement des BTS pour qu'un bachelier professionnel qui y entre n'y soit pas « haché menu » par des programmes qui, en fait, ont été conçus en réalité pour mettre à l'aise un bachelier général. Que l'on ne nous réponde pas par le tour de passe-passe habituel : les

établissements n'ont qu'à mettre en place un accompagnement ou du soutien !

Nous avons été les seuls d'ailleurs à nous y intéresser

Le deuxième aspect des choses important dans cette loi est qu'elle dit clairement que les programmes du lycée sont faits pour préparer à l'enseignement supérieur. Le lycée n'est donc plus aujourd'hui sa propre fin. L'objectif du lycée étant de préparer à l'enseignement supérieur, cela semble une évolution dans la logique des choses.

Troisième point, c'est celui que nous avons obtenu à la suite d'un amendement qui a été voté majoritairement au CNESER et au CSE puis repris dans le projet de loi gouvernemental. La loi ne prévoyait l'obligation de convention qu'entre les lycées qui avaient des

Les bacheliers professionnels et technologiques ont vocation à poursuivre dans l'enseignement supérieur

CPGE et les universités : ces dernières étaient très intéressées par cet aspect des choses car l'idée que les lycées « volent » les élèves de CPGE est encore très prégnante dans un certain nombre de milieux universitaires. Ces conventions existent déjà à peu près partout, donc l'objectif est atteint avant même d'être voté ! Il s'agissait seulement de passer du domaine du décret au domaine de la loi. Ce que nous avons fait remarquer, c'est que, si l'enseignement supérieur et le bac sont unifiés et d'égale dignité, il n'était pas pensable qu'il y ait une obligation législative pour les lycées qui ont des CPGE de passer des conventions avec les universités pendant que cette obligation n'existerait pas pour les lycées qui ont des BTS. Par conséquent, il fallait donc que ce soit l'ensemble du post-bac en lycée qui puisse et qui doive passer des



conventions avec les universités. C'était aussi, mes camarades, une façon d'impliquer les universités dans la problématique nouvelle de la poursuite des bacheliers professionnels. Ce n'est pas

I fallait donc que ce soit l'ensemble du post-bac en lycée qui puisse et qui doit passer des conventions avec les universités

que l'affaire des lycées, c'est aussi l'affaire de l'enseignement supérieur ! C'est donc quelque chose que nous avons porté, qui était conforme à nos positions et que nous avons pu obtenir. Ce que l'on fait remarquer également à l'occasion de la loi ESR et de ses avancées peut être décisif vers le bac -3/bac +3 et qu'au milieu de tout cela se trouve toujours cette bizarrerie qui s'appelle le baccalauréat, d'autant que cette année, il s'est encore enrichi de nouvelles fantaisies. On a multiplié par trois les épreuves de langues, ce qui n'aura aucune incidence sur les résultats, ni sur les recrutements dans le post-bac, donc ne servira à rien mais à grand frais, comme le montre le travail de nos camarades de Dijon. Il faut à nouveau dénoncer cet examen totalement disproportionné auquel pourtant tous les ans, on ajoute quelque chose d'inutile.

La dernière loi enfin, c'est celle sur la refondation de l'École. Cette loi est aujourd'hui en discussion devant le Sé-

I faut à nouveau dénoncer cet examen totalement disproportionné

nat après une phase parlementaire à l'Assemblée nationale qui l'a enrichie d'amendements qui vont tout à fait dans un sens qui nous agrée : la phase parlementaire n'a pas été, à ce jour, une phase régressive. La vraie période de tous les dangers et de tous les espoirs, c'est la phase qui s'ouvrira une fois la loi votée : celle des décrets ! Ces décrets

ne seront pas la simple application de la loi et poseront de nouvelles questions. Le SNPDEN en posera une : c'est très bien d'expliquer qu'il faut que nous fas-

sions changer les pratiques, c'est encore mieux de changer l'organisation du travail des gens dont les pratiques sont supposées changer. Si les décrets de 1950 sont désormais sacrés et intouchables, alors qu'on ait le courage de dire qu'il faut s'en tenir aux missions des enseignants de 1950 et arrêter de conter qu'il faudrait surmonter localement ce que le pouvoir politique n'a pas le courage de faire. Vincent Peillon dit qu'il abordera cette question : c'est une bonne nouvelle mais ce dossier peut être grevé par les conséquences des difficultés du pouvoir politique. Nicolas Sarkozy, que peu de

Changer l'organisation du travail des gens dont les pratiques sont supposées changer

choses arrêtaient, s'est arrêté à celle-ci : malgré moult déclarations martiales, la question du statut des enseignants n'a pas été abordée après que la commission Pochard ait été noyée dans la pusillanimité. Il est à craindre que l'immobilisme ne soit encore une fois assez vite à l'ordre du jour. Mais il n'y a pas que ce dossier et d'autres questions pé-

dagogiques assez complexes vont se poser. C'est le cas d'une qui a été évoquée à Lille : si l'on défend le principe d'une scolarité obligatoire pour tous, non compétitive, mais qu'à un moment les itinéraires se dissocient, quand et comment passe-t-on de l'un à l'autre ? C'est la question un peu redoutable autour de laquelle la commission

« éducation & pédagogie » va débattre sous la conduite d'Isabelle Bourhis et d'Éric Krop, auxquels je souhaite bon courage.

Mes camarades, je ne voudrais pas que mon nouveau surnom de « camarade Philippe T » me conduise à vous haranguer pendant des heures et des heures, bien que vous soyez confortablement assis dans les fauteuils de la MGEN et non debout sous le soleil de plomb de la place Marti, mais je pourrais encore poursuivre longtemps sur toute une série de thèmes : l'IF2R, les logements de fonction, les pôles administratifs, la cotation des postes, les retraites, le travail de notre syndicat sur ses statuts, la présidence des associations sportives, la formation syndicale, le mouvement des personnels de direction, le R3, le GRETA... etc. Nous allons travailler ensemble pour avancer sur ces

thèmes avec Philippe Vincent, Pascal Boloré, Pascal Charpentier mais aussi Laurence Colin pour la CAPN et la commission nationale de contrôle (CNC) qui nous éclairera tout à

l'heure sur ses travaux par la voix de Guy Savelon.

Je terminerai mon propos par notre syndicat dont les effectifs sont en hausse de 2 %. L'avance constatée depuis le début de l'année scolaire n'a pas faibli et est due à la conjonction de la fidélité des anciens et la forte adhésion des nouveaux. En effet, les syndiqués au SNP-DEN ont toujours ré-adhéré massivement jusqu'au jour où ils partent en retraite et

Les nouveaux personnels de direction se syndiquent très vite et très massivement

où ils restent adhérents quelques années avant de s'éloigner : ce phénomène est une piste de réflexion pour la commission « vie syndicale ». Mais, surtout,





les nouveaux personnels de direction se syndiquent très vite et très massivement. Encore cette année, nous sommes en progrès et la majorité des lauréats-concours de juin 2012 a déjà adhéré au SNPDEN : c'est un gage pour l'avenir. Pourquoi cette bonne santé de la syndicalisation ? Tout d'abord grâce au travail que vous faites dans les académies et les départements. Indéniablement, c'est ce que les collègues, et notamment les nouveaux, voient en premier. Je veux saluer et in-

Nous sommes la seule organisation syndicale de personnels de direction à être tout simplement présente dans tous les départements

sister particulièrement sur le travail qui se fait dans les départements car nous sommes la seule organisation syndicale de personnels de direction à être tout simplement présente dans tous les départements et aucune autre ne bénéficie d'un tel maillage de proximité. Ensuite, peut-être parce que, dans ce monde incertain, notre syndicat, qui a construit le métier de personnel de direction, apparaît pour bon

nombre d'entre nous comme une sorte d'*Heimat*, comme disent nos amis Allemands, un *Heimat* professionnel. Il s'agit non seulement d'être ensemble pour se défendre et se protéger mais aussi pour se rassurer. Il n'y a aucune honte à dire qu'aujourd'hui nous avons besoin d'être rassurés car être

rassuré, c'est construire ensemble pour donner un sens à ce que nous vivons. C'est l'objet de notre CSN durant ces

Être rassuré, c'est construire ensemble pour donner un sens à ce que nous vivons

trois jours dont nous pourrons sortir avec des textes aussi forts que ceux de Lille, qui les prolongent ou les enrichissent.

Je vous souhaite à tous un bon CSN et vive le SNPDEN. □

Philippe Tournier
Secrétaire général
philippe.tournier@snpden.net





Interventions des secrétaires académiques



Aix-Marseille,
Gilles AUTEROCHE

Si, dans l'académie d'Aix-Marseille, le pilotage connaît quelques errements (et le décret sur la gouvernance n'est pas seul en cause), ce sont deux autres éléments qui retiennent notre attention : tout d'abord l'héritage d'un quinquennat où notre institution a été mise à mal, ensuite et surtout les relations avec les collectivités territoriales.

Sur l'héritage, beaucoup a été dit mais répétons que la situation en matière de remplacement des enseignants tourne à la catastrophe selon les moments de l'année scolaire. Cela vire au grotesque dans certaines disciplines comme les mathématiques. On a vu arriver dans un lycée marseillais un vacataire mexicain de 62 ans parlant à peine le français, n'ayant ja-

mais enseigné en France, pour remplacer un professeur en terminale scientifique à 3 mois du bac.

Et ce n'est pas une « galéjade » comme on dit à Marseille. Pour tenter de remédier à cela, les mesures prises ne sont guère à la hauteur et, là aussi, la logique de fonctionnement de nos établissements n'est pas prise en compte. J'évoque cette mesure dénommée « EAP emploi d'avenir professeur » qui repose sur les emplois les plus précaires à la faible rémunération.

Dans notre académie où l'on est incapable de mettre en place une mutualisation, ce sont les chefs d'établissement et les gestionnaires qui se retrouvent une nouvelle fois à faire le travail et à s'exposer aux risques habituels de tels contrats. Comment déclencher auprès des jeunes étudiants cet enthousiasme dont notre pays aurait bien



besoin ? Je ne crois pas que les EAP, bien mal ficelés, puissent y contribuer.

Sur les relations avec les collectivités territoriales, l'inquiétude grandit. Au sein de l'UNSA, nos deux académies d'Aix et de Nice viennent de vivre avec nos collègues d'A & I des moments bien difficiles avec la région PACA. Cela tourne à l'affrontement en raison d'une mesure prise sans information ni concertation. On a tout simplement diminué le temps de travail des agents de 5 jours par an au prétexte que les agents du siège de la région travaillaient moins de temps. Cela correspond, selon la taille des lycées, à la suppression d'un mi-temps ou d'un poste complet. Là encore et malgré nos efforts de dialogue, la logique de fonctionnement des EPLE n'est absolument pas prise en compte. Seule semble fonctionner une logique politicienne qui lorgne du côté des prochaines élections. Les notions de « qualité » ou de « continuité du service » sont étrangères à une institution où l'on a beaucoup de mal à identifier les centres de décision. Et cela ne va guère mieux dans les conseils généraux. Je n'ai pas besoin de détailler ce qui se passe dans les Bouches-du-Rhône où la situation est lourde et pesante. Notre inquiétude est grande, notre inquiétude est réelle, notre inquiétude est fondée alors que l'acte 3 de la décentralisation vient de s'ouvrir.

Le point positif, c'est l'entrée des établissements privés sous contrat dans AFFELNET post 3^e. Il nous a fallu plus de 7 ans mais

c'est bien l'action résolue, l'insistance déterminée du SNPDEN-Aix-Marseille qui a conduit à cette avancée qui améliore le fonctionnement des lycées et lycées professionnels publics.

Mes camarades, on cherche en vain des raisons d'espérer : on charge la barque et nos conditions de travail ne vont pas en s'améliorant, non plus que nos rémunérations. Le chômage de masse s'est installé et les finances de l'État et des collectivités sont à l'étiage. Alors que faut-il attendre ? Ce qu'il faut attendre, mes camarades, c'est une présence continue de notre syndicat au niveau départemental, académique et national, une action quotidienne auprès des décideurs. Par une politique de petits pas, en continuant d'être une force de propositions, nous pouvons un peu faire bouger les lignes.



Amiens,
Gilles BAYARD

[...] J'aborderai donc 5 points :

Tout d'abord « les muts » et un retour sur notre statut où on peut lire que « la mobilité est un élément fondamental pour la réforme de l'État et l'efficacité du service public. Qu'elle soit géographique ou fonctionnelle, elle doit permettre un véritable parcours professionnel ». Mais qu'en est-il vraiment ? Avec le développement de la gouvernance académique, vous savez, nos fameux « 30 ministères », qu'en est-il de notre mouvement « national » ? Où en est-on de l'équité et de la transparence ? Je connais tout l'engagement des commissaires paritaires académiques et nationaux à défendre ces valeurs, je les félicite et les en remercie, mais nous voyons bien, en tout cas à Amiens, que notre mouvement est finalement très académique, voire même départemental, les DASEN en étant les premiers artisans ! La question est posée et je ne vais pas m'étendre, *timing* oblige ! Je ne ferai que reprendre simplement les propos d'un

collègue qui disait : « Je me refuse par dignité à solliciter des audiences ; « loyauté » n'est pas synonyme de « servilité » ! ». Notre gestion administrative ne doit pas devenir du clientélisme !

2^e point, le GIP-FCIP : sur ce point, peu de gloire pour le SNPDEN-Amiens et surtout pour moi-même, faisant le constat d'une certaine naïveté flouée ! Alors que nous nous félicitons de nos rapports avec notre nouveau recteur (arrivé à la veille de notre dernier congrès), plutôt à l'écoute et enclin au dialogue, nous pensions la concertation académique sur ce sujet envisagée puisque prévue dans les textes. Alors que bien d'autres sujets accaparaient nos échanges au cours du dernier groupe Blanchet, notre question est reportée pour la seconde fois avec promesse d'une concertation à venir. Et là, nous sommes à la mi-mars et nous découvrons, lors de l'AGA, deux jours plus tard, que la convention constitutive du GIP-FCIP allait être signée le lundi suivant avec tous ses membres. Certes, nous avions totalement conscience de l'exercice contraint par la loi Warsmann alors que





nous courons toujours après le temps ! Nous savions aussi que cette convention constitutive avait quand même été l'objet de discussions avec les DG des GRETA de notre académie, le SNPDEN y étant donc représenté, mais deux articles nous apparaissent encore flous : l'article 11 sur les personnels et l'article 21 sur le directeur du GIP. Notre action s'est finalement résumée à un courrier envoyé au recteur avec l'espoir d'une prise en compte de nos remarques et le maintien de notre demande de concertation sur la mise en œuvre de ce nouveau GIP.

3^e point, la rentrée 2013 : à Amiens, comme ailleurs, l'incertitude grandit. L'avalanche de nouveaux dispositifs et de nouveaux statuts, la multitude de modalités de service, la pénurie constatée dans certaines disciplines, tout cela associé à une incompatibilité des divers calendriers nous laissent craindre en certains lieux des emplois du temps infaisables, voire même des classes sans professeurs. Le « techniquement » devient tellement complexe que le « réussi » ne sera pas partout au rendez-vous ! Les mois qui arrivent vont révéler bien des

difficultés dans cette organisation et nous allons forcément en reparler !

Le 4^e point est d'actualité et porte sur la laïcité : ce sujet est un fil rouge de la commission syndicale mais la dernière décision de la Cour de Cassation dans l'affaire de la crèche Baby Loup, qui survient après bien d'autres et en particulier la subvention des cultes par des collectivités locales, participe encore davantage à fissurer l'édifice de notre laïcité devant la multiplication de revendications communautaires et identitaires. Il y a là, à notre avis, une urgence à continuer d'agir. Pierre Dac disait : « Ceux qui sont myopes d'un œil, presbytes de l'autre et astigmates des deux n'ont aucune excuse de ne pas se rendre compte de ce qui se passe autour d'eux ». Bien entendu, nous mesurons la difficulté de l'entreprise, mais le défi de la diversité auquel le monde entier est aujourd'hui confronté ne doit pas devenir un prétexte permanent de provocation et de conflit entre communautés séparées par le rejet réciproque de leurs différences, mais implique d'évidence de prendre toujours le chemin de cette

valeur universelle, unificatrice et émouvante de simplicité, qu'est la laïcité, garantie suprême du fondement démocratique d'une nation, quelle que soit la complexité de ses composantes spirituelles. La laïcité « unit tous les hommes par ce qui les élève au-dessus de tout enfermement ». Elle est une éthique de la liberté et porte en elle un véritable projet du vivre-ensemble. Et cette laïcité, imaginée par les pères fondateurs de la République et de la loi de 1905, c'est aussi l'école ! Notre école française s'est construite à partir de l'idéal républicain d'universalité, se refusant à prendre en compte les particularismes. Alors que dire de notre dualisme scolaire persistant ? Que penser des contrats républicains passés avec l'enseignement privé qui ne le soumettent pas aux mêmes règles, qui ne lui accordent pas les mêmes moyens et qui permettent de faire l'impossible universalité d'un enseignement fondé sur la laïcité républicaine ? Notre combat est loin d'être fini.

Je terminerai enfin mon propos par des nouvelles de notre section académique et par l'hommage à un cama-

rade disparu. À Amiens, le SNPDEN progresse à nouveau, certes que de quelques pour cent mais notre implication, notre solidarité, notre rencontre et notre accompagnement des lauréats de concours permettent encore cette année de poursuivre notre essor. Il est vrai que nous avons peu de concurrence syndicale : la section picarde d'I & D a perdu du monde depuis qu'ils ont rejoint FO et reste peu audible. C'est notre travail en équipe et sa convivialité qui permettent de développer la solidarité qui fait notre force et j'en profite pour remercier ici l'ensemble de mes collègues, adjoints, secrétaires départementaux, commissaires paritaires et membres du CSA qui participent tous ensemble au dynamisme, à la communication et à la prospérité de notre syndicat. Alors que notre dernière AGA actait une nécessaire réflexion sur la place de nos collègues retraités dans nos instances et sur des actions de fidélisation à développer, nous apprenions une triste nouvelle. Notre camarade Jacky Hiez, que certains d'entre vous ont peut-être connu, est décédé le samedi 16 mars d'une crise cardiaque. Jacky



Hiez, personnel de direction depuis 1990, hors-classe depuis 2006 et commandeur dans l'ordre des Palmes académiques depuis 2007, avait fait valoir ses droits à la retraite en juin 2008. C'était aussi un militant syndical engagé, convaincu et dévoué. Il avait adhéré au SNPDES dès son entrée dans les fonctions de personnel de direction puis au SNPDEN. Il avait été secrétaire départemental de l'Oise puis secrétaire académique et commissaire paritaire. Je tenais, à l'occasion de ce CSN, à lui rendre un dernier hommage au nom du SNPDEN, en ayant une pensée particulière pour sa famille, pour ses amis et pour tous les collègues qui ont eu la possibilité de l'apprécier au cours d'une carrière qui s'est presque entièrement déroulée en Picardie.



Besançon,
Joël MARCHANDOT

Fort de 220 adhérents en février, soit une augmentation de 3 % par rapport à l'année dernière, le collectif SNP-DEN de l'académie de Besançon se porte plutôt bien. Je voudrais simplement, à cette tribune, témoigner en quelques mots de notre activité syndicale en région Franche-Comté.

Parmi les dossiers qui ont retenu dernièrement notre attention, celui du dialogue de gestion, initié par notre recteur, a montré combien le SNPDEN est une organisation syndicale qui mérite d'être écoutée et entendue. Dès les premiers éléments connus, nous avons fait part au recteur, en commission Blanchet, de nos graves interrogations et appréciations concernant notamment la confusion des genres et des concepts, concernant la dérive possible sur l'évaluation des personnels de direction. Dans le même temps, nous avons proposé au recteur la rencontre du groupe de travail qu'il avait initié sur ce thème. Notre volonté résidait dans le souci de définir les contours de ce dialogue,

rappelant au recteur que les personnels de direction, sur ce dossier, ont besoin d'être accompagnés et non évalués. Sans succès. Il a fallu attendre plusieurs mois pour que nous obtenions la prise en compte de notre proposition de protocole, présentée en collégiale en commission Blanchet. Il semble que notre recteur ait souhaité que l'ensemble des dialogues aient lieu cette année. Nous attendons maintenant une présentation d'un bilan quantitatif et qualitatif en commission Blanchet.

Le dossier IF2R a retenu également notre attention. Sur ce dossier, les principes proposés par notre organisation syndicale ont tous été retenus par le recteur. Nous nous en félicitons.

Le dossier réforme des GRETA et GIP-FCIP a retenu également toute notre attention. Comme il est d'usage maintenant, tout doit aller très vite, sans laisser plus que cela la place à la réflexion. Et la voix de notre administration était claire, il faut aller vite car le 17 mai, c'est maintenant... Donc, en urgence, il a été question de faire voter par les CA

des établissements supports la convention GIP, sans ses annexes. Sans l'annexe financière surtout. Sans que les CIE aient eu le temps de la réflexion, de l'analyse du dossier, sur le coût du portage fixé plus qu'arbitrairement à 7 % du montant conventionné. Fort heureusement, le groupe de travail académique mis en place (groupe miroir) a permis aux représentants de l'UNSA et du SNPDEN-UNSA d'imposer qu'une réflexion complémentaire sur les modalités et le coût du portage ait lieu. D'autres questions restent en attente...

D'une façon plus générale et toujours s'agissant de notre activité, notre organisation académique reste attentive aux situations difficiles que peuvent rencontrer les personnels de direction. Les difficultés sociales, économiques, familiales pénètrent plus encore nos établissements scolaires, pouvant générer autant de situations délicates à résoudre, tant au niveau des élèves, des parents qu'éventuellement des personnels. En ce sens, la mise en place du pôle « assistance, conseils et développement », à l'initiative du national, nous pa-

raît importante. Et c'est avec grande satisfaction que nous avons observé que six collègues retraités s'investissent dans le développement d'un syndicat de service auprès des adhérents en créant un réseau de proximité et de compétences. Qu'ils en soient remerciés chaleureusement.

Pour terminer mes propos, je vous souhaite un travail fructueux lors de ce CSN. Mais je souhaite également témoigner, au nom de la délégation que j'accompagne, la confiance que nous accordons à Philippe Tournier et à notre bureau national car nous savons qu'ils portent haut les valeurs et principes que nous avons su collectivement mettre en lumière et partager. Nul doute qu'ils sauront les faire valoir encore en toutes circonstances.



Bordeaux,
Jean-Jacques LAISNE

L'académie de Bordeaux connaît, comme toutes les académies, dans ce contexte difficile, des satisfactions, des satisfactions plus relatives et des préoccupations.

Des satisfactions tout d'abord avec l'augmentation du nombre de syndiqués au SNPDEN en Aquitaine - aujourd'hui 477 - avec ce que cela suppose d'engagement et d'attente de la part de nos collègues. C'est aussi des satisfactions dans le fonctionnement des différentes instances : CAPA, groupe Blanchet qu'on nomme « observatoire académique ». On doit souligner une qualité certaine de dialogue avec le rectorat, la mise en place de groupes de travail et notons la gestion de l'IF2R qui, sans répondre complètement à nos attentes, a conduit le recteur au choix de 2.000 euros pour tous. Le nombre de bénéficiaires (environ 100) est encore insuffisant mais l'approche est positive. Nous serons attentifs à ce que cet esprit demeure pour les années prochaines. Cette année est aussi positive en ce qu'elle a permis d'acter un observatoire avec la

région, institutionnalisant et formalisant nos relations avec la collectivité territoriale qui, jusqu'à présent, fonctionnait dans un esprit de concertation mais sur des structures variables. à la veille de l'Acte 3, quoiqu'il puisse être, il est important de disposer d'une instance cohérente.

L'arrêt de la dégradation du système éducatif appartient aux relatives satisfactions car, si nous avons bénéficié d'une augmentation du nombre de postes, elle correspond en fait à notre croissance démographique. Notons que, sur 340 postes ouverts, seuls 14 sont de vraies créations. Il reste du chemin à faire mais nous allons, semble-t-il, dans la bonne direction. Relative satisfaction aussi avec le retour de la formation pour les enseignants : ce fut un combat de notre syndicat mais cependant sa mise en œuvre reste complexe et risque d'être précipitée. Le ministre de l'Éducation nationale avait et a peut-être encore une chance historique de faire évoluer l'école. Cette possibilité ne se renouvellera pas avant longtemps. Souhaitons que nous ne finissions pas par passer à côté.

Préoccupation avec la rentrée qui sera difficile et de gestion délicate avec le double recrutement – stagiaires et admissibles. Il est nécessaire que les supports soient stabilisés au plus tard à la mi-juillet. Dernière préoccupation et non des moindres : les adjoints et le nombre de mutations sur postes de chef. C'est un problème général mais particulièrement fort dans notre académie. Il faut être en situation d'offrir des chaînes de mutation plus importantes. Le contexte est difficile sans doute mais nécessite de notre part beaucoup d'engagement et de vigilance.

Pour terminer, il paraît impossible de ne pas rappeler la tragédie du lycée professionnel de Blaye, drame où la violence se mêle à l'absurde, où les efforts d'accompagnement et de prévention montrent leurs limites mais aussi, malgré tout, leur absolue nécessité. Dans ces journées éprouvantes pour la communauté éducative, notre ministre a su rester dans l'émotion, l'écoute et la compassion. À la différence d'une autre époque, il n'y a pas eu, avec lui, d'utilisation médiatique et politique de cet acte terrible. Nous pouvons lui en être reconnaissants.





Caen,
Christine BARBE

En introduction, je vous prie d'excuser l'absence de contribution, en terme de mandats, de notre section académique. Ce qu'il est convenu de nommer « épisode neigeux » qui a touché la Normandie est une circonstance atténuante. Nous participerons cependant activement aux débats et aux travaux des commissions car notre réflexion syndicale existe mais n'a pu être validée en assemblée générale académique. Depuis notre dernier CSN, l'académie de Caen s'est singularisée dans différents domaines, ce qui a nécessité l'intervention de notre syndicat à l'échelle locale et nationale.

- **L'IF2R**: un traitement différent des chefs d'établissement et chefs d'établissement-adjoints.
- **Tentative du recteur, sous l'égide du DAFCO, d'aller à marche forcée vers le GRETA unique**: nous avons travaillé en lien étroit avec A & I et le SE. Nous avons demandé la tenue d'un groupe de travail qui a obtenu des

avancées notables; plus particulièrement, l'organisation du schéma académique prévu a fortement évolué: jeudi dernier, le recteur a décidé la création de 3 GRETA départementaux.

- **Notre académie connaît une offensive d'ID-FO** qui, bien que non représentatif dans les différentes instances, a tenté un coup de force (allant jusqu'à « dénoncer » de façon insidieuse dans sa revue la section académique du SNPDEN-Caen). Je précise que ce syndicat n'a obtenu que 9 % des voix des personnels de direction lors des élections professionnelles de 2011.
- **C'est du côté des collectivités territoriales** que notre préoccupation syndicale se porte depuis trois semaines: en effet, la direction de l'Éducation du conseil régional est aujourd'hui vacante, sans perspectives à ce jour de remplacement, ce qui entraîne des difficultés de fonctionnement et nous amène à nous questionner sur la considération que le conseil

régional a pour les lycées et les personnels de direction, ceux-ci n'ayant été destinataires d'aucune information quant à la situation que je viens de décrire.

- **Je tiens à souligner le travail effectué par les secrétaires départementaux**: d'une part, avec le conseil général du Calvados qui a enfin accepté d'accorder une audience au SNPDEN; d'autre part, je souligne à nouveau le travail de la section départementale de l'Orne qui n'a certes pas abouti contre les décisions du conseil général de ce département, imposant aux collègues le versement de cautions pour les logements de fonction. Merci enfin à notre commissaire paritaire national, Hugues Lenoir, pour le travail réalisé, les conseils dispensés aux collègues et l'écoute post-mouvement.



Clermont-Ferrand,
Maurice CUNIN

Je commencerai par me réjouir de la bonne santé de la section académique de Clermont-Ferrand: en effet, si les effectifs du SNPDEN progressent en moyenne de 2,4 %, ce taux grimpe à 17,6 % en Auvergne. Aussi pouvons-nous dire « bravo » aux secrétaires départementaux pour leur investissement et leur efficacité. Ainsi notre syndicat peut-il accompagner les nombreux personnels de direction, souvent isolés du fait du contexte régional, créateur de nombreux établissements de taille modeste, et passablement distants d'agglomérations tant soit peu importantes. Le SNPDEN se trouve donc en position de force en Auvergne: les autres syndicats de personnels de direction sont quasi inexistantes et nous nous efforçons de participer au mieux au fonctionnement de l'UNSA, dans le domaine éducatif en particulier.

La rectrice Champion ne s'y est pas trompée qui prend soin d'intégrer le SNPDEN dans les moments importants de la vie éducative locale: le groupe de concertation Blan-





chet est régulièrement réuni. Nous avons ainsi pu obtenir l'assurance d'un taux fixe de 2.000 € de la part modulable de l'IF2R pour chaque personnel de direction, tous les trois ans, et la communication, lors de la CAPA des promotions, de la liste des personnels concernés par ce versement. Le SNPDEN a été sollicité pour participer aux assises de l'enseignement supérieur et j'ai pu présenter nos propositions lors de la réunion bilan du 10 décembre 2012. De même, le SNPDEN a participé, à l'invitation de la rectrice, au séminaire consacré à la co-construction des politiques éducatives, les 3 et 4 avril derniers. Enfin, une délégation de notre syndicat participe aux groupes de travail constitués pour la mise en place de l'École supérieure du professorat et de l'éducation, permettant ainsi d'affirmer la place nécessaire des personnels de direction dans le fonctionnement de cette structure.

Il est par contre plus difficile de convaincre les collectivités territoriales et, en particulier, le conseil régional d'Auvergne de notre représentativité. Il nous est en effet apparu que le conseil

régional souhaitait adopter la devise *divide ut regnes* en ménageant non seulement une place mais encore une représentation démesurée à l'amicale des proviseurs dont certains membres semblent vouloir transformer leur association en groupe de pression occulte. Il a fallu aller jusqu'au blocage des négociations sur le projet de convention région-EPLE pour faire, espérons-le du moins, entendre notre revendication de ne voir que les syndicats des personnels concernés conviés à ces réunions. Nous sommes régulièrement confrontés au refus de dialogue et de concertation, à la négation du fait syndical, surprenante de la part d'un pouvoir politique appartenant à l'actuelle majorité parlementaire, ce qui conduit à se poser la question suivante : où commence le pouvoir des élus ? Où s'arrête celui des chefs de service ?

Il s'ensuit une atmosphère pénible de guérilla qu'il illustre bien le cas du lycée professionnel Vercingétorix de Romagnat, dans la banlieue clermontoise. Réunis le 6 février par la rectrice et le président du conseil régional, les proviseurs qui participaient à l'atelier consacré aux lycées du « grand Clermont » ont conseillé le recours à la consultation systématique des différents partenaires (enseignants, parents, élèves du CVL...) avant de prendre des décisions engageant l'avenir de tel ou tel établissement. Quelques jours après, notre collègue proviseur du lycée Vercingétorix voyait arriver, une demi-heure avant le CA, la vice-présidente du conseil ré-

gional et le secrétaire général de l'académie, lui disant qu'ils venaient annoncer la fermeture de l'établissement en 2014. Cette annonce a provoqué un tollé qui est loin de s'être apaisé et le conseil régional n'a rien trouvé de mieux que de justifier sa décision par... les conseils que lui auraient donnés les proviseurs le 6 février ! À la suite d'un courrier remettant les pendules à l'heure, le président Souchon m'a assuré téléphoniquement que la presse avait mal compris ses explications et qu'il ne faisait nullement porter aux chefs d'établissement la responsabilité de la décision de fermeture mais il faut reconnaître que l'argumentation est restée peu convaincante. De nombreux efforts restent donc à faire et l'heure n'est pas venue de nous reposer sur nos lauriers.

Il faut nous investir dans la perspective de la troisième loi de décentralisation et la mise en place des conventions tripartites rectorat-collectivité territoriale-EPLE. Dans nos rapports avec notre hiérarchie, la convivialité ne suffit pas : il faut que les concertations soient suivies d'avancées réelles. Ainsi, en ce qui concerne les GRETA, la section académique du SNPDEN, en regrettant le contexte contraint alors que les adaptations nécessaires pouvaient être anticipées, participe activement à la mise en place de la réforme en veillant à un équilibre raisonné et raisonnable État-région, et a obtenu de la DAFPIC un pilotage partagé, associant tous les acteurs, et notamment les CESUP, ainsi que l'organisation d'une

assemblée académique des formateurs et l'harmonisation du décompte horaire/formation pour l'ensemble des groupements. Le prochain enjeu sera indiscutablement de peser sur la refonte de la carte des GRETA afin de respecter les spécificités territoriales, la difficulté restant l'absence d'un projet de développement académique dans ce domaine. Par ailleurs, au niveau national, il est attendu de façon urgente un toilettage réglementaire afin d'accompagner efficacement la réforme GIP-GRETA.

Nous devons aussi chercher les moyens de développer la communication au sein de la section académique dans le but d'impliquer un maximum d'adhérents dans la vie syndicale, au niveau local comme au niveau national.





Créteil,
Bruno BOBKIEWICZ

Madame la Rectrice,

À vous qui lisez avec attention la revue *Direction* du SNPDEN et donc les interventions des secrétaires académiques en CSN, je vous souhaite à nouveau la bienvenue à Créteil. Sachez que nous apprécions vos intentions et le fait que la pédagogie soit au centre de vos préoccupations.

Chers collègues, chers camarades, à Créteil, quelques sujets d'inquiétude et des points importants pour nous :

Tout d'abord l'IF2R, part modulaire, notamment pour les adjoints : la mise en œuvre est clairement insuffisante sur notre académie et nous attendons un positionnement nettement plus ferme et plus visible du national sur cette question. Près de 400 adjoints à Créteil ne bénéficieront pas de la part modulaire d'ici 2015.

Autre sujet, les remplacements : comme à Aix-Marseille, nous avons un vrai problème de vivier ; on ne trouve plus personne pour rempla-

cer les enseignants absents dans certaines matières et on les remplace parfois par des personnels fraîchement recrutés, totalement incompetents.

Le turn over des cadres est également une réalité non négligeable sur l'académie, en dehors du fait que les « perdus » de Créteil ont annexé Paris cette année dans le cadre du mouvement. Depuis le congrès de Lille, il y a eu un changement de recteur, d'un DASÉN, de quatre DASÉN adjoints, de deux secrétaires généraux adjoints au rectorat et du directeur de cabinet. Donc, nous avons un vrai problème de mémoire : celui qui vous évalue n'est presque jamais celui qui vous a installé dans vos fonctions. Seul élément de stabilité, le SNPDEN.

Je voudrais terminer par le sujet qui exaspère les personnels de direction de l'académie de Créteil, celui du fonctionnement de l'informatique : entre un ENT très coûteux qui dysfonctionne (Jean-Claude de Paris en a parlé) et qui ne correspond pas aux besoins des EPLE et les nombreuses difficultés des applications rectorales et nationales, la situation

est devenue intenable. Nous perdons beaucoup de temps au quotidien à essayer de faire fonctionner ces outils. Nous renouvelons notre vœu de tout cœur : « des systèmes d'information fiables au service des EPLE et de leur communauté ».

En dehors de ces quelques détails développés très rapidement et en moins de trois minutes, Créteil va bien : beaucoup d'actions syndicales sont mises en œuvre, notamment un 4^e colloque annuel qui a réuni cette année 150 personnels de direction. Nous avons fêté la semaine dernière le 500^e adhérent actif. Nous avons encore un problème de parité et de place des adjoints dans les instances du syndicat à Créteil mais nous y travaillons.



Dijon,
Marc AUBERT

À défaut de pouvoir évoquer un véritable changement de la politique éducative, c'est sous l'angle du changement de la gouvernance académique que je vais vous donner des nouvelles de Dijon.

Le changement, c'est surtout le changement de recteur : le 3^e en trois ans pour les plus jeunes d'entre nous, le 6^e en neuf ans pour les plus anciens. S'ensuit un 3^e projet de gouvernance en 3 ans avec le retour de certaines préoccupations abandonnées un temps (la performance des collèges sans que, pour autant, on prenne à bras le corps la question de la prise en charge de la difficulté scolaire au collège), l'arrivée de nouvelles préoccupations (l'orientation vers la 2nde GT et la réorganisation de l'offre de formation professionnelle), l'abandon d'autres (les réseaux d'établissements) et quelques points de continuité (la contractualisation). En fait, nous regardons maintenant l'arrivée d'un nouveau recteur ou rectrice avec un air très dubitatif en pensant : « Oui mais pour combien





de temps? ». Le véritable changement serait pour nous l'instauration d'une gouvernance durable de l'académie, appuyée sur un projet académique réalisé à partir d'un diagnostic partagé par tous les acteurs de l'académie. Sur ce domaine, notre motion de congrès sur les EPRE s'avère d'une totale actualité et d'une absolue nécessité.

Après un léger différend avec la nouvelle rectrice autour d'un propos mal retranscrit dans la presse locale et un droit à rectification promptement exercé, nous avons pu établir un dialogue relativement productif: tout d'abord sur l'attribution de l'IF2R à laquelle la rectrice accordait de l'importance jusqu'à ce qu'elle mesure qu'il s'agissait de 2.000 € pour 3 ans et non pour un an et qu'il s'agissait de savoir si on attribuait l'équivalent de 55 €/mois à tous ou bien s'il fallait discriminer ceux qui méritaient 57,75 € de ceux qui n'auraient que 52,25 €... Décision: 2.000 € pour tous. Ensuite les commissaires paritaires ont pu disposer à nouveau de l'ensemble des informations nécessaires à l'exer-

cice de leur fonction (une lecture restrictive du texte avait amené son prédécesseur à une transmission *a minima* d'informations exclusivement relatives aux situations de recours). Enfin, le vote de la DGH au CA: la rectrice reprend quasiment mot pour mot notre position dans sa circulaire rectorale.

Deux dossiers méritent d'être portés plus particulièrement à votre attention en tant que bonne gouvernance: reprenant à son compte la motion du congrès de Lille sur la rédaction d'un protocole de sécurisation des établissements employeurs de contrats aidés, le SNPDEN de Dijon a mené un travail de fond avec les autorités académiques. Le fruit de cette négociation a abouti à un véritable contrat pour garantir la sécurité des établissements exposés dans ces missions qu'ils n'ont pas choisies et pour lesquelles ils sont de plus en plus attaqués. Le second dossier est la réalisation d'un bilan social académique des personnels de direction à la manière de celui du ministère qui vient compléter le travail statistique de nos commissaires paritaires et

l'augmente de quelques rubriques, notamment sur les évolutions de carrière. Fait notable, la rectrice a tenu à assurer la présidence de cette commission. L'un des dossiers ouverts concerne la carrière des personnels de direction dans une académie rurale, notamment pour ceux qui acceptent des postes de chef dans des collèges isolés.

On sent un véritable souci de respect et de recherche d'appui et de retour de terrain, ce qui nous amène à adresser des notes de synthèses sur des sujets tels que l'implication des personnels de direction dans la gouvernance académique ou l'élaboration d'un protocole pour les inspections en établissement dans la perspective d'un pilotage partagé. Néanmoins nous resterons vigilants quant à la pérennisation de ces débuts plutôt positifs pour nous.

Je terminerai en évoquant la question de la représentation des sexes et des fonctions dans nos instances. Prenant acte des modestes effets des mesures incitatives mises en œuvre depuis dix ans, nous avons arrêté dernièrement

en AGA une mesure contraignante avec un vote par collège (homme/femme) pour la désignation par l'assemblée générale académique des membres du conseil syndical académique.





Étranger,
Michel SENECHAL

Je m'adresse à vous en tant que secrétaire académique adjoint du SNPDEN pour l'Étranger et vous adresse le salut de Pierre Mondoloni, secrétaire académique, hélas retenu à Madrid pour ce CSN. Le SNPDEN représente les personnels de direction en poste hors de France auprès de l'AEFE et participe aux instances de cette agence (CA, CTP, CCPC, réunions techniques).

L'AEFE: le réseau de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger compte aujourd'hui 480 établissements. Unique au monde par son ampleur et sa densité d'implantations, le réseau est présent dans 130 pays et scolarise près de 310.000 élèves de toutes nationalités dont 115.000 Français. Les établissements sont homologués par le ministère de l'Éducation nationale. Les programmes d'enseignement sont les programmes français. Les effectifs d'élèves scolarisés dans le réseau progressent régulièrement, attestant de l'image d'excellence de l'enseignement français à l'inter-

national. L'AEFE, opérateur public créé en 1990, placé auprès du MAE, est chargée du suivi et de l'animation de ce réseau et assure des fonctions de pilotage, de soutien et de conseil auprès des établissements. Elle comprend des services centraux implantés en France (à Paris et à Nantes), des établissements placés en gestion directe (70 EGD), des établissements conventionnés (environ 170) et des établissements partenaires. Une spécificité: nos établissements (appelés « lycées français ») accueillent généralement les enfants de la maternelle au lycée et nous travaillons en équipe de direction avec un (ou plusieurs) directeur pour le premier degré. « École du socle » en quelque sorte.

L'AEFE remplit plusieurs missions parmi lesquelles: assurer les missions de service public relatives à l'éducation en faveur des enfants de nationalité française résidant à l'étranger; contribuer au renforcement des relations de coopération entre les systèmes éducatifs français et étrangers; favoriser, notamment par l'accueil d'élèves étrangers, le rayonnement de la langue et de la culture

françaises; aider les familles des élèves français ou étrangers à supporter les frais liés à l'enseignement. L'Agence assure par ailleurs la formation continue des personnels et fournit une ingénierie dans les domaines de la pédagogie, de l'orientation scolaire et professionnelle, de l'immobilier et de la gestion.

La syndicalisation: nous comptons aujourd'hui dans le réseau 219 personnels de direction en poste et 29 faisant-fonction de proviseur ou proviseur-adjoint. Parmi ceux-ci, 136 sont syndiqués au SNPDEN. Ce sont donc plus de 60 % des personnels de direction ou faisant fonction hors de France qui sont syndiqués. La difficulté est bien sûr de faire connaître notre action et d'amener un nombre plus grand et croissant de personnels de direction en poste hors de France à nous rejoindre.

Le recrutement 2013: candidature sur dossier puis entretien; nombre de postes au mouvement beaucoup moins important qu'en 2012 (39 postes de chef et 12 d'adjoint), soit 3 fois moins de postes mais nombre de candidatures stable (363 dossiers); forte augmentation des candidatures venant de France (91 %) et, proportionnellement, plus de candidats recrutés issus de France que les autres années; hausse de la parité hommes/femmes dans les recrutements (32 % de femmes recrutées).

Actualité: C'est dans un contexte complexe et mouvant que les personnels de direction exercent leur métier et doivent souvent faire preuve

d'adaptation dans la mise en œuvre de leur mission. Nous devons affronter quotidiennement de nombreuses difficultés pour mettre en œuvre la politique ou les objectifs de l'AEFE, dans des contextes souvent complexes où les réglementations sont bien différentes de celles de la France et où des enjeux de politique interne et externe sont des réalités quotidiennes avec lesquelles il faut compter. De nombreuses évolutions sont en cours dans le domaine de la gouvernance du réseau. Les personnels de direction les voient globalement positivement mais nous sommes vigilants sur de nombreux points: la mise en œuvre de la mutualisation, la mise en place des coordonnateurs régionaux de la direction de l'Agence (articulation de leurs missions avec celles de notre hiérarchie, conseillers culturels, secteurs géographiques) ou le rôle de pilotage qui incombe aux équipes de direction. Nous serons vigilants sur ce point: que nos interlocuteurs à l'AEFE soient au fait de la réalité des établissements scolaires, de leur fonctionnement, de leur spécificité.

Il convient cependant de noter que le climat social actuel est sans doute en train de se « tendre ». Plusieurs raisons à cela: des contextes géopolitiques d'une extrême complexité et gravité (Mali, Syrie, Centrafrique...); le réseau en croissance, particulièrement dans certains pays, croissance à laquelle il est difficile de répondre en termes d'emplois de titulaires, dans un contexte toujours tendu de plafonds d'emplois; à l'opposé, des contextes de



crise économique ou sociale, particulièrement en Europe, avec des questionnements sur l'avenir du réseau ou sur le fonctionnement du système des bourses par exemple; un positionnement de plus en plus ferme des associations de parents d'élèves, en lien avec ce qu'ils estiment être leurs prérogatives de forts contributeurs aux coûts de fonctionnement des établissements « dans des domaines aussi variés que la fixation des droits d'écologie, la gestion des établissements, y compris dans les EGD, la mise en œuvre des modalités de l'action pédagogique et éducative »...



Grenoble,
Jean-Marie LASSERRE

Intervenir après Philippe Tournier n'est pas chose facile, pour autant participer à la prise de parole des secrétaires académiques me semble incontournable. Effectivement, on peut s'interroger sur la nécessité d'entendre trente secrétaires académiques s'exprimer les uns après les autres... Mais c'est bien le terrain qui parle et il est crucial que notre syndicat soit en phase avec la réalité, qu'elle soit de Paris, de Mayotte, de Grenoble ou d'Ardèche. Donner la parole aux académies et, par là même, aux adhérents, entendre leurs aspirations n'a qu'un seul objectif: créer une voix, une voix forte et unitaire. 30 académies, 30 ministères oui mais un SNPDEN porteur d'un seul message, gage d'une véritable force tant au niveau des rectorats que du ministère. Le CSN qui s'ouvre devra répondre de façon concrète à l'évolution qui privilégie décentralisation et déconcentration. C'est un véritable challenge interne que nous devons relever.

Alors oui, ce temps de discours doit exister pour bien

faire remonter ce que ressentent les collègues. Mais que nous disent-ils aujourd'hui? La refondation de l'école, fruit du nouveau gouvernement, ne change pas fondamentalement les choses. Au-delà des attentes de tous et de chacun, ce sont aujourd'hui le doute et l'inquiétude qui font place! Bien sûr, les suppressions qui détruisaient l'École publique dans une logique purement budgétaire et qui nous mettaient dans des situations difficiles ont été arrêtées. Mais, malheureusement, nous ne voyons toujours pas le fil directeur d'une grande politique d'Éducation nationale. En revanche, ce que nous percevons, ce sont des rythmes scolaires (qui posent tant de soucis pour les élèves) qui deviennent insupportables pour les personnels de direction. Nous ne pouvons accepter cette dégradation de nos conditions de travail, de vie...

Les collègues en ont « assez »: ils l'expriment par des motions votées en assemblée générale académique. « La charge de travail des personnels de direction s'accroît d'année en année.

S'agissant de la rentrée 2013, les informations éma-

nant du rectorat, indispensables à l'élaboration des emplois du temps, arrivent de plus en plus tardivement. En conséquence, les personnels de direction de l'académie de Grenoble décident de fermer les établissements au minimum 5 semaines dans des dates comprises entre le 12 juillet et le 26 août 2013, certains d'avoir alors tous les éléments nécessaires pour une rentrée sereine et techniquement réussie.

Les personnels de direction sont attachés au pilotage pédagogique réfléchi et concerté des EPLE; ils sont garants d'une gestion des ressources humaines de qualité et ne sauraient être tenus pour responsables des dysfonctionnements qui pourraient survenir ».

Enfin, les contributions de l'académie de Grenoble s'inscrivent dans une volonté de construire et d'innover. A ce titre, nous avons apporté des propositions pour redonner un deuxième souffle au collègue (cycle CM2-4^e où l'on évalue uniquement les compétences, suppression du DNB... la commission pédagogie les étudiera). C'est bien cela qui fait la force de notre syndicat: proposer, innover et c'est cela qui redonne espoir aux collègues. Pour conclure, une pensée pour notre ami Jean-Paul Durand qui nous a quitté récemment. Il restera à jamais dans nos cœurs.





Guadeloupe,
Jean DARTRON

Le SNPDEN-UNSA Guadeloupe est placé, cette année d'après congrès, sous le signe de la réflexion et de la production. Nos rencontres et réunions locales ont conforté cette dynamique et la volonté de nos syndiqués de choisir cet axe de progrès.

Cependant, je ne peux faire l'impasse sur les difficultés rencontrées par nos collègues de lycée, notamment ceux de la région Pointe-à-Pitre-Abymes au mois de janvier dernier. En effet, une organisation lycéenne a trouvé, à travers des syndicats enseignants et groupes politiques, les appuis pour perturber la vie des établissements. Ce fut l'occasion d'une mise en cause systématique du fonctionnement des lycées et de leur chef d'établissement; d'ailleurs, un hebdomadaire national s'en est fait l'écho. Mais gageons que les lecteurs éclairés ont certainement pu comprendre les motivations d'une telle tension. Dans ce contexte, les personnels de direction de l'académie ont su faire preuve de solidarité et de professionnalisme.

La visite au mois d'octobre d'une équipe du bureau national, composée de Laurence Colin, Philippe Girardy et Philippe Vincent, nous a permis d'aborder l'année sous l'angle de l'écoute, de la formation et de la production. Dès fin octobre, la commission « vie syndicale » proposait à nos adhérents le premier numéro de *Quoi de neuf*. Cet outil, qui relate les travaux de nos différentes instances et rencontres avec les autorités académiques, semble, par l'accueil qui lui a été réservé, répondre aux attentes des collègues. Sa régularité et sa qualité doivent illustrer notre volonté d'informer nos membres. Le site de l'académie a été sur la même période relancé; ce dernier a encore du terrain à gagner.

Les motions remontées pour ce CSN illustrent bien ce dynamisme autour de la réflexion syndicale. Parallèlement à notre participation active à la construction nationale, nous avons choisi de conduire une réflexion approfondie sur des thèmes qui nous préoccupent localement. En ce sens, la commission « métier » a travaillé sur la problématique de la restauration scolaire dans notre académie. Cette étude

démontre que les résultats de nos élèves ne s'amélioreront pas tant que les collectivités n'assureront pas leur mission dans ce cadre. Cette réflexion fera l'objet d'un des articles que je proposerai lors d'un prochain *Direction*. J'en profite pour saluer le travail remarquable et remarqué de nos responsables de commission et de leurs équipes.

Les récents travaux en CAPA, tant au niveau du tableau d'avancement que des mutations, ont démontré l'efficacité du travail préparatoire de nos nouveaux commissaires paritaires. Notre académie a connu un mouvement exceptionnel avec 13 départs à la retraite, d'où un mouvement exceptionnel sur les postes de chef. Plusieurs collègues qui présentent un excellent profil n'ont pas obtenu satisfaction mais les qualités et les convictions affichées dans l'exercice du métier doivent leur permettre d'envisager la suite de leur carrière avec confiance et assurance.

L'actualité politique et notamment l'arrivée de l'acte III de la décentralisation nous inquiètent. Notre participation à la réflexion menée par le SNPDEN-Martinique les 15 et 16 mars nous a permis d'échanger sur les pratiques de nos collectivités et surtout de démontrer le retard engendré par rapport aux possibilités offertes à la région et au département pour améliorer les conditions de travail de nos élèves. Nous n'avons pu jusqu'à ce jour établir une relation de travail entre les collectivités et le SNPDEN. Mais la présence d'un personnel de direction à la tête de la région nous donne l'espoir d'établir

cet espace de dialogue tant attendu.

Le congrès de Lille correspondait avec l'arrivée de notre recteur. Une volonté d'écoute manifestée s'est concrétisée: la commission Blanchet a trouvé son sens; le SNPDEN en a profité pour évoquer les problématiques qui émergeaient de ses différentes réunions. Pour répondre à nos différentes interventions sur la communication avec les chefs de service, un groupe de travail a vu le jour, « le groupe expert ». Il est constitué de personnels de direction, d'agents-comptables-gestionnaires et de chefs de service. Ces derniers sont choisis suivant les thèmes abordés. Nous tenons régulièrement informés nos mandants sur les sujets débattus et notamment les points de vigilance et d'inquiétude. La mise en place de l'IF2R dans notre académie est revenue régulièrement en Blanchet et nous n'avons pas manqué d'attirer l'attention du recteur et de ses collaborateurs sur le respect des procédures. Nous saluons nos collègues SA des différentes académies sur les échanges que nous avons eu sur ce sujet. Je terminerai mes propos en assurant le bureau national de la confiance et du soutien de l'académie de la Guadeloupe pour que les conditions de travail des personnels de direction prennent toute leur place dans les réformes à venir.



Guyane,
Jacqueline GRESSE

La rentrée s'est globalement bien passée cependant, dans certains établissements, quatre à cinq semaines après la rentrée, il manquait encore des professeurs (nommés mais en CM, nommés mais qui ne se sont pas présentés, nommés-retirés de nos bases par le rectorat et pas remplacés de suite).

Comme au niveau national, le débat sur la refondation de l'école piloté par le DAASEN a été mis en place à Cayenne, Kourou, Saint-Laurent, Saint-Georges et Maripasoula. Les groupes de réflexion constitués des partenaires institutionnels de l'Éducation nationale, des représentants des personnels, des parents, des élèves et autres ont fait remonter des propositions.

Le 1^{er} CTA de l'année s'est tenu le 3 septembre 2012; nous y avons validé le calendrier scolaire 2012-2013, réajusté à cause des nouvelles dates des vacances de la Toussaint. Un point a été fait sur les effectifs et les moyens dont dispose l'académie.

Un temps fort de la vie syndicale de l'académie a été la visite, du 9 au 11 octobre 2012, de nos trois collègues: Laurence Colin, Philippe Girardy et Philippe Vincent. Dès leur arrivée le 9, dans l'après-midi, nous avons eu audience avec le secrétaire général, le DAASEN et le DRH en l'absence du recteur du département. Le lendemain matin s'est tenue une AGA à laquelle ont participé en nombre des collègues venus d'un peu partout dans l'académie. Ils ont fort apprécié ce moment d'échanges et d'informations. L'après-midi, en parallèle, il y a eu la formation des commissaires paritaires dont la plupart en sont à leur premier mandat et les entretiens pour les mutations. Le lendemain, avant leur départ pour la Guadeloupe, nous avons rencontré le président du conseil général et certains de ses collaborateurs.

Le 16 octobre s'est tenue la CAPA des promotions initialement prévue la veille mais reportée suite à un mouvement de grève des personnels administratifs du rectorat.

Du 20 au 22 novembre, un séminaire des personnels de direction a eu lieu en

Guadeloupe qui faisait suite à celui organisé en Martinique l'année précédente. Trois couples de direction de l'académie y ont participé, 1 de lycée, 2 de collèges en ECLAIR (1 de Cayenne et 1 de Saint-Laurent). Cette année, le thème portait sur l'autonomie de l'EPL et l'élaboration d'une charte de pilotage partagé. Les travaux ont été intéressants et ont réuni des représentants des deux collectivités, des inspecteurs, des chefs de service des rectorats. Les animateurs étaient Albert Munoz et Michel Vaudry, personnels de direction retraités. De leur côté, les recteurs et leurs staffs ont échangé. À la clôture de ce séminaire, il est apparu que nous nous orientons plus vers un pilotage concerté que partagé qui devrait se mettre en place pour établir des pratiques communes à l'échelle des bassins et des académies. L'an prochain, la Guyane aura la charge d'organiser ce séminaire.

Le 7 décembre s'est tenue la CAPA des mutations. Le mouvement s'annonçait très restreint car nous n'avions que deux départs à la retraite (2 chefs), beaucoup d'adjoints qui demandaient à partir ou qui souhaitaient avoir des postes de chef et des chefs qui briguaient le lycée catégorie 5 annoncé vacant à la rentrée 2013. Le nouveau classement des établissements a tenu compte de la réalité du terrain et de sa complexité et pour un établissement entraînera la création d'un poste d'adjoint.

Par ailleurs, la Guyane paie un lourd tribut à l'insécurité routière et la violence prend

de plus en plus d'ampleur dans nos villes, en particulier à Kourou où des dispositifs particuliers ont été mis en place après des assises sur l'insécurité. Il est à noter que les auteurs de ces faits sont parfois de très jeunes enfants (12-13 ans et plus) pour beaucoup déscolarisés ou en voie de l'être, issus de milieux défavorisés.

Le département a connu les visites de plusieurs ministres (ministre de la Ville: M. Lamy; Garde des Sceaux: M^{me} Taubira) dont celle de M^{me} George Pau-Langevin, ministre de la Réussite éducative qui, pendant deux jours (les 7 et 8 janvier 2013), est partie à la découverte de la Guyane, de sa jeunesse et de la communauté éducative. Le 7 janvier à Cayenne, elle s'est rendue dans une école, un collège ECLAIR et un lycée ayant une CPGE Lettres, faisant montre d'une grande curiosité et d'un contact chaleureux avec les élèves et les enseignants. À Matoury, elle a inauguré l'espace consulaire de formation Jean-Pierre Prévot, géré par la CCIG et ouvert depuis septembre 2011. Une formation de trois ans débouchant sur un diplôme intitulé « Bachelor in Business and Management » y est dispensée par l'école de gestion et commerce. Cette formation est ponctuée de plusieurs stages, notamment à l'étranger. Le CFA propose cinq BTS dans le domaine du tertiaire: assistant de gestion PME-PMI, négociations relations-clients, comptabilité et gestion des organisations, management des unités commerciales, assistant manager. Le lendemain, elle a visité le RSMA puis s'est rendue dans l'ouest guyanais



en passant par Mana avant d'atteindre sa destination finale, Apatou. Cette commune joignable depuis peu par la route est située à un peu plus d'une heure de Saint-Laurent-du-Maroni. Elle y a visité une école primaire qui dispose d'un dispositif d'intervenants en langue maternelle (ILM), a rencontré les chefs couturiers, personnages incontournables dans les communautés autochtones, avant de visiter le collège porteur d'un projet pédagogique innovant « le corpus lexical » et hébergeant une SEGPA du fleuve, regroupant des élèves d'Apatou et des villages environnants. Cette visite lui a permis de se rendre compte des particularismes scolaires et des dispositifs mis en œuvre pour la maîtrise du français en direction des jeunes, notamment pour les jeunes Bushinengués qui vivent le long du fleuve Maroni. Elle a salué le travail des chefs d'établissement, de leurs collaborateurs, des enseignants du premier et du second degré, des intervenants en langue maternelle qui, au quotidien, même si ce n'est pas tous les jours facile, se mobilisent auprès des jeunes avec la volonté de relever de nombreux défis (scolarisation pour tous, restauration scolaire, maîtrise de la langue...). Face à ces grands enjeux, la ministre a demandé au recteur Rolland de mettre en œuvre pour la prochaine rentrée scolaire des dispositifs innovants conçus pour rapprocher les jeunes et leurs familles de l'école, les distances rendant difficile la scolarisation de tous dans certaines parties du territoire. Deux dispositifs sont envisagés : les enseignants itinérants et les écoles de proximité.

Pour la restauration scolaire, face aux insuffisances que connaissent plusieurs communes, le rectorat devra, en lien avec les acteurs concernés, trouver des solutions pérennes (cantine pour les enfants de familles modestes dans le cadre de la conférence nationale contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale, mutualisation des moyens...). La ministre demandera qu'une attention particulière soit portée au ministère pour la dotation en fonds sociaux de notre académie.

Le 4 mars, le président du conseil général a invité tous les syndicats représentatifs de l'Éducation nationale ainsi que les représentants des associations de parents d'élèves pour les informer de sa décision d'arrêter la construction de deux collèges : Apatou 2 et Kourou 4. Si, d'ici le 22 mars 2013, date du vote du budget de la collectivité, il n'avait pas un engagement ferme de l'État de verser les sommes dues, il serait contraint de le faire. Au titre des programmes opérationnels 2007-2013 du conseil général, l'État s'était engagé, à travers une convention spécifique de partenariat financier 2007-2013, à soutenir la construction, l'extension de collèges pour un montant initial de 21 millions d'euros et au titre du plan Guyane pour 4 millions. Seuls les 4 millions ont été versés et affectés à la construction du collège de Camopi, aujourd'hui achevé. S'agissant des 21 millions, la collectivité a engagé 3.470.200 euros faute de crédits disponibles. L'État sollicité, sans réponse depuis deux ans, doit verser 17.529.800 eu-

ros. Le 21 mars, le président du conseil général a reçu un courrier du ministre des Outremer précisant que 3 millions d'euros seraient immédiatement notifiés et que des modalités de délégation du solde lui seraient communiquées dans les meilleurs délais. Les travaux des collèges continueront donc.

Le CTA avait dû être reporté suite au rejet par les deux syndicats qui y siègent (SE-UNSA et SNES-FSU) du projet proposé par le recteur pour les cartes scolaires 1^{er}, 2nd degré et les postes administratifs pour la rentrée de septembre 2013. Il s'est de nouveau réuni le 22 mars et a vu une adoption de la nouvelle proposition du rectorat par le SE-UNSA, le SNES-FSU se prononçant de nouveau contre.

Pour la rentrée dans le 1^{er} degré : + 101 ETP ; dans le 2nd degré : + 115 ETP répartis en 86 ETP devant élèves et 29 autres. Sur les postes gagés, 1 poste a été mis au centre pénitentiaire ; cela donnera un total de 5 postes d'enseignant pour la prison. 6 postes d'accompagnant aux professeurs ont été créés en français et en maths (3 par discipline et 1 dans chaque bassin). Sur le BOP 0141, le rectorat a obtenu du ministère la création de 3 postes d'IA-IPR ou IEN-ET qui coûtent 2 postes d'enseignant chacun. Nous aurons donc un IA-IPR d'anglais, un de SVT et un IEN-ET. En moyens de remplacement sont prévus 35 TZR contre 30 cette année. Concernant les administratifs, il y aura 3 créations de postes d'adjoint administratif et un d'ad-

ministrateur qui sera agent comptable en établissement (suppression d'un poste administratif au rectorat).

Le 1^{er} mouvement des 28 et 29 mars, comme annoncé, a été très restreint ; sur trois postes de chef vacants, deux ont été pourvus dont un localement ; le 3^e le sera à la 2^e CAPN. Un adjoint obtient un poste en TOM ; tous ceux qui avaient demandé des postes de chef dans ou hors académie n'ont rien obtenu. Cette année, il n'y a que 5 admissibles au concours des personnels de direction.

Pour l'attribution de l'IF2R, nous avons eu deux réunions avec le recteur, le SG, le DRH, le chef de service de la DPE2 et son adjointe. Il a été convenu, après échanges entre l'administration et les deux syndicats, que l'indemnité serait fixée à 2.000 euros sur 3 ans pour tous les « perdus » sauf cas exceptionnel qui sera justifié. S'il devait y avoir une modulation négative, elle serait réutilisée en compensation globale ou individuelle.

La réforme des rythmes scolaires qui doit s'appliquer dès la rentrée de septembre 2013 ne le sera pas dans toute l'académie. Seules les villes de Cayenne, Kourou, Matoury, Grand Santi et Papaïchton mettront en place la semaine des quatre jours et demi avec la classe le mercredi matin. Les autres communes (Roura, Macouria, Montsinéry-Tonnégrande, Sinnamary, Iracoubo, Mana, Saint-Laurent, Maripasoula, Ouanary, Régina et Saül) avaient jusqu'au 31 mars pour adresser au recteur une



demande de report motivé pour l'application en 2014. Certains cas particuliers se présentent comme à Camopi où il semble que la réforme ne s'appliquera ni cette année ni l'an prochain, la municipalité ne voyant pas comment elle pourrait revenir sur la journée continue à cause de nombreuses contraintes: pas de cantine, transports fluviaux compliqués en saison sèche, rythme familial à conserver... Idem dans le Haut-Maroni où des parents amérindiens ont demandé à la mairie de Maripasoula pour « qu'elle ne change pas les horaires ». À Rémi-Montjoly où les élèves ont déjà classe le mercredi matin, le maire souhaite conserver le principe de la journée continue avec une semaine de cinq jours. Les communes qui ont choisi d'instaurer les nouveaux rythmes scolaires avaient jusqu'au mois de mai pour faire des propositions au rectorat quant à l'organisation des journées de classe. Ce dernier prendra la décision finale concernant l'organisation du temps scolaire sachant que la réforme implique une même organisation pour toutes les écoles dans une même commune.

Je terminerai mon propos en disant que la syndicalisation nous satisfait puisque nous avons 47 syndiqués dont 5 retraités (et bientôt le 48^e qui est un retraité) sur 63 perdus en activité. Nous avons eu 2 AGA depuis la rentrée. Nous siégeons dans différentes instances où nous sommes représentés et sommes reconnus également par les partenaires institutionnels, en particulier par le conseil gé-

néral. Comme l'étendue du territoire est un obstacle qui réduit nos possibilités de rencontres, il faudra cependant que, pour tenter d'y remédier, nous fonctionnions par bassins afin que la vie syndicale ne se résume pas uniquement aux AGA, aux envois d'informations du national ou de l'académie ou au traitement des dossiers individuels des collègues. Un autre point qu'il faudra renforcer, c'est la formation des jeunes collègues de plus en plus nombreux à se syndiquer dès leur réussite au concours.

Je vous souhaite un bon CSN, fructueux en travaux de qualité afin que notre syndicat continue à défendre notre école et notre métier.



La Réunion,
Claude CARPENTIER

Trois minutes, montre en main : belle application du précepte de Boileau (« Ce que l'on conçoit bien s'énonce clairement/Et les mots pour le dire arrivent aisément »).

Une minute pour souligner la bonne santé de notre section académique: adhésions à la hausse et, en particulier, adhésions des personnels de direction sur postes d'adjoint, ce qui n'est pas sans conséquences sur notre positionnement dans le débat syndical... Activité syndicale, je crois, de bon niveau: ainsi, nous organisons conjointement avec le SE-UNSA la visite, fin avril, et deux conférences, dans l'académie de La Réunion, du sociologue Pierre Merle (pour faire bref: page 68 du n° 202 de *Direction*).

Une minute pour souligner la qualité de la nouvelle gouvernance académique, liée à l'arrivée d'un nouveau recteur dans notre académie: ainsi, non seulement nous n'avons plus à arracher la réunion de la commission Blanchet comme une dent de sagesse mais celle-ci est pleinement consultée sur

l'élaboration de la carte des formations professionnelles et technologiques et sur les divers points concernant la gestion des carrières (IF2R, évaluation) des personnels de direction.

La dernière minute sera celle de l'ombre au tableau brossé à grands traits ci-dessous: la bataille engagée par notre section académique en faveur d'un entretien professionnel de tous les personnels de direction – et pas seulement les chefs d'établissement – avec l'autorité hiérarchique académique est loin d'être gagnée et se heurte pour le moment à un refus de notre hiérarchie. Espérons qu'il s'agisse avant tout d'un obstacle « technique » quantitatif lié au retard pris par les précédents recteurs dans le travail d'évaluation: à obstacle technique, solutions techniques; nous saurons, si nécessaire, être patients. Espérons surtout que le positionnement déjà affirmé lors du CSN de novembre 2012, clarifiant notre lecture syndicale de l'article 2 de l'arrêté du 7 août 2012, sera approfondi au cours du présent CSN et renforcera notre section académique dans cette bataille.





Lille,
Hubert FERARE

Dans l'académie de Lille, le changement tant espéré prend la forme du renouvellement successif des cadres, DASEN en septembre, recteur en octobre et secrétaire général en mars. Il se ressent également dans la nature même des relations que nous avons avec notre hiérarchie. Nous pouvons dire que nous sommes passés du monologue social à l'échange, à l'écoute et aux avancées constructives. D'une rectrice, sûre de son fait et toujours prompte à déclencher la foudre, nous sommes passés à un recteur plutôt apaisant, qui se révèle, petit à petit, être un fin stratège qui assume son rôle de paratonnerre, avec ce qu'il faut de diplomatie, non dénuée d'humour. Les qualités de chef d'orchestre de notre recteur ont fait que sa partition est suivie sans fausse note par l'ensemble des services rectoraux. La nature de nos relations qui, durant deux ans et demi, suivait le rythme de la Chevauchée des Walkyries, adopte désormais celui plus apaisé et plus apprécié de la Symphonie Pastorale. Aujourd'hui, l'horizon semble dégagé mais

nous demeurons lucides car, même si de nombreuses difficultés sont toujours présentes, nous pouvons toutefois les aborder dans une relation qui a évolué d'une grande défiance à plus de confiance. Il faut souligner que notre recteur s'attache également à renouveler de vrais contacts avec les collectivités territoriales, se comportant en habile Casque bleu sur un terrain miné par l'ancienne gouvernance. Il met également un point d'honneur à renforcer les liens avec les personnels et sa présence, notamment lors de deux réunions départementales destinées aux principaux de collèges, a été unanimement appréciée.

Du point de vue des moyens, si le changement existe, il se fait *mezzo voce* alors que nous l'espérions *allegro forte*, à la mesure de la casse continue depuis 2002 et amplifiée depuis 2007, qu'a subie notre région. Si des créations de postes ont bien eu lieu dans l'académie, elles sont inférieures de beaucoup au nombre de stagiaires attendus. Si certains établissements en bénéficient, nombre de collègues sont encore contraints à devoir supprimer des postes tandis que la proportion

d'HSA augmente toujours, notamment dans les établissements de grandes tailles. Ces suppressions, même si elles nous sont présentées comme « positives » puisqu'elles visent à accueillir un plus grand nombre de stagiaires, n'en sont pas moins amères.

Dans le rapport avec les collectivités territoriales, nous déplorons l'interventionnisme budgétaire et parfois pédagogique des conseils généraux et, plus encore, la volonté du conseil général du Nord de mettre en place, à marche forcée, un projet éducatif global sans concertation. Pour ce qui est du conseil régional, nous regrettons que cette institution privilégiée de plus en plus souvent le prestige de l'instant à l'efficacité du quotidien.

D'un point de vue général, le SNPDEN de Lille condamne vigoureusement les attaques stériles contre les chefs d'établissement, dont une organisation syndicale d'enseignants fait aujourd'hui ses choux gras, et qui ne sont que le triste reflet des positions immobilistes des responsables de cette organisation syndicale, se complaisant dans le « C'était mieux avant » et trouvant chez les chefs d'établissement les responsables expiatoires de leurs difficultés dans une société dont ils refusent de voir l'évolution.

Tout comme au national, le SNPDEN de Lille veille à demeurer une force de proposition qui cherche à faire converger notre conception du métier, nos intérêts propres et l'intérêt général de notre académie.



Limoges,
Catherine SAULE

Je m'exprime à cette tribune pour la première fois en tant que secrétaire académique du SNPDEN. J'en profite pour remercier mon prédécesseur, Daniel Marchand, pour sa présence, son énergie mise au service des collègues du syndicat et à la réussite de tous les élèves dans les meilleures conditions. Je le remercie personnellement d'être resté à mes côtés durant cette année de prise de fonction de secrétaire académique démarrant également en tant que proviseur à la tête d'un LP sans adjoint. Ce tuilage m'a permis de relever ce défi.

L'académie de Limoges regroupe trois départements : la Corrèze, la Creuse et la Haute-Vienne. Nous scolarisons 128.257 élèves, apprentis et étudiants dans 140 EPLE. Le SNPDEN syndique plus de 70 % des collègues actifs et 33 pensionnés.

En novembre, nous avons accueilli un nouveau recteur, Luc Johann, qui s'est entouré de nouveaux collaborateurs, un chef de cabinet fin décembre, une se-





crétaire générale en janvier et une nouvelle DASEN en Creuse. Nous bénéficions d'une réelle écoute de leur part comme de la part des deux DASEN déjà en place, même si cela ne veut pas toujours dire « solutions » ou « réponses » aux questions posées. Le nouveau recteur souhaite mettre en place un conseil pédagogique académique et un nouveau mode de dialogue de gestion qui permettraient d'anticiper les échanges afin de faciliter les communications et analyses des dossiers de propositions de modification de structures par exemple.

Du côté des collectivités territoriales, le conseil régional du Limousin a lui aussi modifié son organigramme du pôle Formation. Changement de repères donc. À la suite d'une audience avec le président de région, un groupe d'expression et d'échange a été mis en place avec les politiques de la collectivité et les responsables de pôles et services pour préparer l'organisation des groupes thématiques (sur la convention, les manuels scolaires, les cités scolaires et les emplois d'avenir dans un premier temps). Globalement, les

échanges avec les collectivités ont été plutôt tendus avec les conseils généraux.

Sur la question du GIP-FCIP, nous avons eu un mal fou à parvenir à faire en sorte que le projet de convention constitutive ne soit pas présenté au vote du CA de début avril. Il a fallu monter au créneau très fort deux jours avant via le cabinet du recteur pour y parvenir. Nous avons passé de longues heures et ce n'est pas fini sur la création des ESPE. Les travaux progressent de façon constructive.

Nous sommes très vigilants sur les conditions de préparation de la rentrée avec tous les cas de figure possibles à accueillir dans les EPLE : étudiants, fonctionnaires stagiaires ayant des obligations de services diverses et variées, EAP, étudiants en pré-professionnalisation... La reconnaissance des « praticiens » du secondaire comme intervenants est acquise, ce qui est positif. Trois représentants des personnels de direction seront présents au comité d'orientation de l'ESPE.

En conclusion, Philippe Tournier nous avait prévenus que la ligne de front syndicale se déplacerait en académie avec la déconcentration combinée à la décentralisation ; les collègues de Limoges le confirment : c'est une réalité quotidienne qui modifie grandement nos conditions d'exercice.



Lyon,
Isabelle GOULERET

Le fonctionnement académique de cette année scolaire s'est traduit par des modifications importantes liées à l'attente locale et à la mise en place de la nouvelle gouvernance académique. Nous avons obtenu que notre académie commence à gagner en efficacité grâce à des réunions préparatoires anticipées, des consultations systématisées de nos représentants, des décisions prises plus rapidement, des circulaires données plus en amont et surtout l'objectif de simplifier l'organisation au service de l'EPLE par des calendriers cohérents. Mais notre effort réformiste est perçu maintenant avec une relative et bien dommageable retenue par la nouvelle équipe rectorale.

Concernant l'actualité, même s'il semble qu'une pause dans les restrictions budgétaires de l'Éducation nationale s'annonce par le recrutement de nouveaux professeurs, nos collègues manifestent un enthousiasme modéré car la refondation ne peut pas se faire avec un ministère qui ignore encore le rôle des personnels de direc-

tion ; car la refondation ne se fera pas sans le courage politique de toucher au statut des enseignants ; car la refondation ne se fera pas dans la démotivation d'une IF2R méprisante et sujette au chantage aux lettres de mission. Notre temps et notre énergie sont aussi précieux à l'évolution de notre institution que sont nécessaires un tant soit peu de reconnaissance et l'amélioration de nos conditions de travail. Nous avons déjà pallié par un investissement accru l'effort de préparation de la rentrée 2012 ; malheureusement, la rentrée 2013 s'annonce encore plus catastrophique.

Qu'en sera-t-il de notre temps de travail et surtout de repos, particulièrement pour les adjoints, qui voient leurs vacances se raccourcir d'autant qu'augmente la complexité des emplois du temps soumis à une modification trop tardive des supports protéiformes ? Il en va de la qualité du service public. Les dysfonctionnements occasionnés chaque année la desservent. Commencer l'année avec des changements de supports et d'emploi du temps de dernière minute ne nous permet pas de tenir



la comparaison avec le privé. À propos de gestion du temps, nous rappelons que la circulaire du 1^{er} août 2011 sur les procédures disciplinaires est inapplicable, en raison de ses incohérences réglementaires et de son application chronophage. Le SNPDEN-UNSA doit faire évoluer ces textes vers plus de pragmatisme. La complexification des examens est inquiétante, coûteuse, et elle aussi chronophage.

Nous sommes aussi inquiets du respect de l'autonomie de l'EPLE qui ne doit pas être contrainte par une incohérente bureaucratie scolaire de l'État, des différences de traitement entre public et privé et surtout une inégalité territoriale entre des collectivités locales. Nous ne devons pas rester silencieux.

Enfin les problématiques de communication internes au syndicat entre la démocratie directe et le transfert de la ligne de front sur le plan académique doivent être prises à bras le corps par nos instances, sans oublier l'évolution de notre règlement intérieur sur la place des femmes et des adjoints.



*Martinique,
Monique BIRON*

Le SNPDEN-Martinique a, depuis le congrès de Lille, souhaité se préparer à affronter non pas seulement le présent mais l'avenir. Le présent nous enlise et notre académie se singularise par un jeu d'ombres et de lumières. Le quotidien de l'académie est, nous l'avons déjà dit, bouillonnant.

La nouvelle gouvernance, bien que basée sur une véritable recherche de clarification, de simplification et de travail avec les établissements, a généré des effets inattendus: chaque charge de mission académique se traduit par une surcharge de travail pour les personnels de direction; la consultation des personnels de direction est réelle, tant directement que par le biais du groupe Blanchet, du conseil pédagogique académique et autre groupe de travail, mais co-existe le sentiment que les décisions sont prises parfois selon des paramètres qui nous échappent. La refondation de l'école ne change pas encore la donne. Les affaires académiques exposent trop les personnels de

direction. Nous réclamons un traitement juste et humain évacuant le sentiment de condamnation par monsieur « tout le monde » avant que les enquêtes préliminaires ne soient effectuées. Dès lors, nous plaçons pour une transparence la plus poussée possible dans tous les actes de gestion et d'évaluation et pour une vraie gestion des ressources humaines accompagnant les collègues en amont. C'est ainsi que nous demandons que les modalités d'attribution de l'IF2R et notamment de la part variable soient connues de tous et justes pour tous.

Préparer l'avenir, c'est ce qui nous a amenés à participer à la formation des commissaires paritaires en Guadeloupe en octobre 2012, à la formation sur l'animation de la vie syndicale à Talence; préparer l'avenir, c'est ce que nous avons fait lors du séminaire organisé sur l'acte III de la décentralisation, les 15 et 16 mars en Martinique, associant nos collègues de la section SNPDEN de Guadeloupe; préparer l'avenir sera notre souci à travers les diverses formations que nous mettrons en place dans les semaines à venir.

Nous comptons sur l'aide du bureau national pour nous accompagner dans cette dynamique et saluons le travail réalisé par Philippe Tournier et son équipe.





Mayotte,
Jacques GORISSE
(SA adjoint)

Mayotte est département français depuis le 31 mars 2011, bien que l'île soit française depuis 1841. Mayotte a une superficie égale à 1/4 de celle de la Corse pour le même nombre d'habitants. C'est une île magnifique dotée d'un des plus beaux lagons du monde mais où les problématiques locales sont complexes et diverses et font de l'exercice du métier de personnel de direction un vrai challenge au quotidien.

Le niveau des élèves est très faible. Une majorité d'élèves de 6^e ont un niveau de CE2, voire ne savent pas lire. Le français est encore langue seconde dans la vie courante et dans certaines écoles primaires. L'accentuation de la scolarisation des élèves dès 3 ans portera ses fruits dans quelques années. A la rentrée 2013, le nouveau vice-recteur souhaite mettre en place un nouveau rythme scolaire journalier plus proche du système métropolitain. En effet, la plupart des élèves ont cours actuellement le matin ou l'après-midi pendant 5 heures d'af-

filée. On est loin des rythmes scolaires adaptés au rythme biologique des enfants. Le niveau des élèves en 6^e et en seconde est lui aussi globalement très faible. L'enseignement professionnel est plébiscité mais les structures sont insuffisantes pour absorber la demande et cela aboutit à inscrire les élèves en grande difficulté dans les classes de seconde générale. La taille des établissements, presque toujours supérieure à 1.000 élèves, voire à 1.500 élèves, ne facilite pas les prises de fonction; l'île est connue pour posséder la plus grosse maternité de France mais elle possède également le plus gros collège et la plus grosse école primaire.

Les personnels de surveillance ou administratifs ont des statuts très divers et des formations parfois minimales. Les contrats des personnels enseignants sont de deux ans ou de deux fois deux ans et n'aident pas à pérenniser les projets. Ils devraient être revus dès la rentrée 2014.

La parentalité est un sujet complexe du fait de différents facteurs: beaucoup de familles sont en situation irrégulière et la polygamie existe toujours malgré l'interdiction de la loi. Un nombre non négligeable d'élèves sont isolés. Des faits de violence envers les élèves étrangers ont eu lieu dans le sud de l'île: des parents d'élèves ont sorti les élèves étrangers des classes le mois dernier.

La violence latente dans et surtout aux abords de certains établissements peine à trouver des solutions et le climat social est souvent au bord de l'explosion.

Globalement, nous avons une réelle écoute du vice-recteur et arrivons à solutionner différentes problématiques collectives ou individuelles. Cependant, le sous-effectif des services administratifs du vice-rectorat et des établissements ainsi que les difficultés de gestion des ressources humaines augmentent singulièrement notre charge de travail sur des tâches qui ne relèvent pas de nos missions premières.

Nous tenons à remercier les commissaires paritaires pour le regard attentif porté aux affectations des collègues quittant l'île ainsi que le vice-recteur de Mayotte

qui a assuré un suivi personnalisé du dossier des sortants. Nous pouvons simplement regretter quelques affectations hors vœux sans contact préalable des collègues par le ministère et/ou le syndicat.

L'année 2014 marquera une étape importante dans le processus de départementalisation effective. La population a tout à y gagner mais ne mesure pas encore l'étendue de la contribution aux efforts de l'État dont elle fait maintenant partie.

Les enjeux pour l'Éducation nationale sont très forts à l'heure où ce territoire doit passer d'une culture oralisée à une société basée sur les lois républicaines, l'intérêt collectif et le droit commun. Notre mission est d'y contribuer. Nous y puisons nos satisfactions.





Montpellier,
Benoît GRELLET

Dans l'académie de Montpellier, nos collègues font face, comme partout ailleurs, aux défis nombreux qui sont devant nous. Ils nous alertent régulièrement pour déplorer un quotidien fait de tensions et de pressions multiples. Dans ce contexte de crise secoué par des attentes de changements qui tardent à venir, ces réactions fréquentes dans notre profession peuvent s'apparenter à deux types de postures: l'une, à une volonté de ne plus se laisser envahir par des doutes récurrents, l'autre, à une façon peut-être aussi d'afficher son attachement aux valeurs et principes qui guident notre quotidien pour combler le vide ou l'isolement.

Cette refondation, nous la voulons, nous y adhérons, nous en rêvons parfois même... mais une impression d'éloignement plane, une impression d'échec prématuré guette. Cette refondation, elle se fera ensemble ou ne se fera pas. Elle doit s'accompagner de vrais changements dans les us et coutumes de notre maison,

dans les représentations et dans les modalités d'actions. Regardons les dossiers potentiellement fondateurs de ce changement, des dossiers, chers collègues, qui peuvent devenir ou qui sont déjà sources de divisions: la création des ESPE, la décentralisation, l'évolution des protocoles d'évaluation dans les EPLE, la formation continue, le dualisme Public-Privé.

Dans l'académie de Montpellier, nous disons tout haut, certains diront pas assez fort, que si le changement, c'est maintenant, il doit s'opérer de façon résolument concertée dans un contexte de mobilisation générale et à tous les étages. Dès lors, nous affirmons, afin peut-être de conjurer le sort, que la mobilisation dans nos établissements pour la refondation reste trop l'apanage de quelques-uns et pas suffisamment l'apanage de la communauté éducative au sens large. Nous affirmons, afin peut-être d'anticiper notre sort, que la rentrée techniquement non réussie doit être acceptée à tous les niveaux (autorité institutionnelle, universitaire, EPLE) pour mieux contenir

les tensions, les malentendus dont, trop souvent, seuls les personnels de direction ont à rendre compte le jour J. Nous affirmons, afin peut-être d'espérer un meilleur sort, que le mouvement de décentralisation peut diluer la responsabilité de l'EPLE, comme elle peut la réaffirmer. Le conventionnement à trois peut laisser place à un duo institutionnel terne et plutôt condescendant vis-à-vis d'un maillon faible ou, au contraire, ce conventionnement peut laisser place à un trio vigoureux et structurant au service de la refondation. Nous affirmons, afin peut-être d'étoffer notre sort, que l'enjeu de la formation continue au sein de l'EPLE est un enjeu emblématique pour nos missions de service public, un enjeu emblématique des responsabilités que chaque EPLE peut se voir confier. Nous affirmons enfin, peut-être pour sceller notre sort, que si l'Éducation nationale œuvre toujours pour l'intérêt général, tout établissement privé sous contrat est l'égal d'un établissement public local d'enseignement à condition d'être dans l'obligation de rendre compte de son efficacité pour combattre l'échec

scolaire. Si nos EPLE ont du cœur, ils ne doivent plus avoir le monopole exclusif de l'ambition pour les plus défavorisés.

Enfin, à Montpellier comme ailleurs, face à ces défis considérables, nous nous engageons et nous hésitons à la fois. Mais à Montpellier, comme assurément ailleurs, nous voulons compter sur la force unitaire de notre syndicat pour pouvoir affirmer ensemble où nous souhaitons aller, avec qui, vers quoi et pourquoi.

Les conclusions qui sortiront de notre CSN doivent, selon nous, pouvoir répondre à ce besoin professionnel, celui d'être rassurés quant à la bonne direction que nous sommes en train de prendre. Mais soyons convaincus qu'une fois rassurés, nous aurons, à nos côtés et dans la durée, des collègues déterminés.





Nancy-Metz,
Damien PETITJEAN

Nous sommes toujours dans l'attente de l'épilogue législatif et de l'ouverture des hostilités dans la mise en œuvre de cette refondation (n'oublions pas que le diable se cache dans les détails!). C'est à ce moment qu'il faudra que l'on nous entende, nous personnels de direction militant pour une école de la République, école de progrès!

En attendant, il est impérieux que l'on cesse de complexifier notre tâche avec des examens (que, soit dit en passant, notre ministère a l'impression de simplifier!) de plus en plus chronophages, réduisant la vie pédagogique des établissements (contrôle en cours d'année; contrôle en cour de formation...), accroissant notre responsabilité (aménagements d'épreuves en constante et forte augmentation) alors que diminue mécaniquement notre reconnaissance financière.

Que l'on cesse de complexifier notre tâche avec des jonctions d'utilisation d'applications informatiques qui ne simplifient pas notre travail mais ajoutent et complexifient.

SIECLE-SDO ne simplifie rien car la procédure papier perdure. SIECLE-SDO ajoute car il impose au secrétariat et à nous-mêmes une saisie supplémentaire. SIECLE-SDO complexifie car, au 3^e trimestre, il demanderait des informations superflues (les enseignements d'exploration).

Que l'on cesse de complexifier notre tâche avec des contrats de droit privé, pour nobles et légitimes que soient leurs desseins, qui engagent la responsabilité des chefs d'établissement signataires et sont trop vagues sur les missions attachées, donc sources de contentieux!

Que l'on cesse de complexifier notre tâche avec des préparations de rentrée de plus en plus complexes où l'accueil de stagiaires protéiformes met en péril les conditions d'accueil des élèves et va fragiliser le travail des personnels de direction, notamment dans la réalisation des emplois du temps!

Que l'on cesse de complexifier nos missions avec des absences de projets clairs pour la formation continue. Il faut redonner une place

de choix à l'EPL dans un groupement d'établissements comme outil de formation et au chef d'établissement en tant que pilote!

Que l'on cesse de méconnaître notre corps unique avec des tentatives persistantes de vouloir faire évaluer les chefs d'établissement-adjoints par les chefs d'établissement! Alors tout cela ne pourra se faire du jour au lendemain. En conséquence, nous œuvrons au quotidien dans notre académie pour la garantie de bonnes conditions d'exercice de notre métier.

Nous connaissons des avancées notables. Nous sommes systématiquement associés aux différents groupes de travail initiés par la rectrice depuis son arrivée. Soucieuse d'un dialogue social constructif et faisant suite à notre demande récurrente, elle nous a associés à la rédaction d'une charte académique des pratiques de pilotage. Elle devient la colonne vertébrale des relations avec les services et les différentes inspections pédagogiques. Mais elle ne prendra toute sa valeur que si elle est suivie d'évolution effective (comme

la fin de toutes actions isolées de tel ou tel service à destination des établissements) qui améliore les conditions d'exercice de notre métier.

Entendus et écoutés (une commission « Blanchet » par mois!), nous le sommes également en CAPA où nos commissaires paritaires portent nos mandats et valeurs sur la gestion des carrières (IF2R: 2.000 euros pour tous à l'exception de deux!). Nous sommes souvent surpris que la qualité de notre travail préparatoire dépasse celui des services dont la maîtrise des dossiers nous semble demeurer encore insuffisante. Au SNPDEN, nous sommes les seuls, doit-on le rappeler, à intervenir dans l'intérêt de tous pour garantir l'essentiel de la qualité du service public! Je vous remercie de votre attention et nous souhaite un CSN constructif.





Nantes,
Jérôme GAGNAIRE

Nouveau recteur, nouvelles habitudes, nouvelle vision de la politique à mener dans l'académie. Comme à chaque fois, le SNPDEN a pris ses marques avec le recteur Marois, arrivé début janvier. Après des débuts difficiles dus à une incompréhension sur le dualisme scolaire dans l'académie et à une nécessaire réécriture, de notre point de vue, d'une circulaire Public/Privé sur l'orientation et l'affectation des élèves, nous avons eu le sentiment d'avoir été entendus. Les conditions d'un dialogue social constructif entre SNPDEN et recteur sont à nouveau réunies et le dernier groupe de liaison qui s'est tenu le 3 avril dernier en a été l'illustration. Nous restons vigilants sur bien des points encore en suspens dans notre académie.

Modalités d'ajustement des moyens d'enseignement: nous avons rappelé la nécessité d'anticiper sur les opérations d'affectation, particulièrement en lycée professionnel. Les ajustements réalisés dans l'urgence l'année dernière à l'issue des

pré-affectations doivent être mieux régulés et la question de l'ouverture éventuelle de premières professionnelles a été de nouveau évoquée. C'est un sujet sur lequel le SNPDEN est particulièrement mobilisé, la possibilité pour les élèves de 2^{nde} générale et technologique mais aussi des élèves de CAP souhaitant poursuivre des études devant être ouverte largement, au-delà des quelques places proposées dans SAFRAN.

Organisation de l'accueil des différents statuts de professeurs stagiaires: le SNPDEN a fait part de ses inquiétudes quant aux modalités d'implantation et de nomination des différents stagiaires dans les EPLE pour la rentrée 2013: stagiaires 15/18^e (concours 2013-1), stagiaires 18 heures (concours réservés), stagiaires 6 heures (concours 2013-2). Pour les stagiaires 6 heures, des « berceaux » dans les villes universitaires (Nantes, le Mans et Angers) sont d'ores et déjà réservés. En fonction des résultats aux concours, les établissements seront informés au plus tard fin juin.

Emplois d'avenir professeurs: le SNPDEN a rappelé

sa prudence quant aux recrutements d'EAP (dates de contrats, temps de travail...) afin d'éviter des recours contentieux qui ne manqueraient pas de se produire si toutes les procédures n'étaient pas respectées. Le SNPDEN a demandé que soit envisagée la possibilité d'un recrutement global par les services du rectorat (GIP-FCIP?). Le recteur a répondu que, pour le moment, cette solution n'était pas possible (refus du ministère). Le SNPDEN a rappelé qu'il avait recommandé aux personnels de direction de ne signer que des contrats dont la date de départ est le 1^{er} avril ou postérieurement en raison des contraintes de paye. Le SNPDEN a demandé que l'information des étudiants et des établissements soit complétée par le rectorat.

Mise en place des ESPE: le SNPDEN précise qu'il participe activement aux groupes de travail chargés de préparer la mise en place et le cahier des charges des ESPE dans l'académie. Les EPLE en tant qu'établissements de formation joueront un rôle majeur dans la formation des futurs enseignants. La nécessité de convention-

ner avec l'université et le rectorat dans ce cadre s'en trouve de fait renforcée. Le SNPDEN a demandé que les établissements soient informés des nouveaux enjeux et des modifications envisagées concernant leur rôle auprès des futurs enseignants avec la mise en place des ESPE, lors des réunions de préparation de rentrée.

GRETA: le SNPDEN a participé au groupe de travail chargé de proposer des amendements à la convention constitutive du GIP-FCIP. Malgré les consignes ministérielles qui parfois sont venues plomber le travail effectué dans l'académie, les réponses qui nous ont été données sur la représentation du réseau et les concertations préalables, ainsi que la gestion académique, sont globalement satisfaisantes, même s'il conviendra de rester vigilants sur la gestion au quotidien du réseau.

Bilan du mouvement: avec 64 mutations cette année (contre 68 l'an dernier) et un équilibre meilleur entre entrées et sorties de l'académie, le SNPDEN considère que le mouvement a été globalement satisfaisant,





Nice,
Alain DANI

au-delà de situations particulières toujours difficiles à vivre et parfois douloureuses pour certains collègues. Les commissaires paritaires du SNPDEN et l'ensemble du bureau académique accompagnent les personnels de direction par l'information, l'explication et le conseil. Nous nous sommes tous mobilisés dès vendredi en début d'après-midi pour apporter une information la plus rapide possible aux très nombreux adhérents dès la fin de la CAPN, une fois les résultats vérifiés.

Comme d'habitude, le SNP-DEN a été la seule organisation de personnels de direction à intervenir et proposer un ordre du jour pour le groupe de liaison et, surtout, à intervenir au quotidien pour la défense des dossiers professionnels et l'accompagnement personnel de l'ensemble des collègues. Notre action ne se limite pas à des opérations ponctuelles mais reste inscrite dans la durée, au quotidien. L'efficacité de notre action et la reconnaissance des personnels de direction à l'occasion des multiples élections professionnelles en sont la meilleure preuve.

Le SNPDEN de l'académie de Nice se porte bien; les adhésions sont en progression régulière.

Les relations avec les autorités académiques et départementales sont basées sur un dialogue constructif, ce qui nous permet de travailler dans une relative sérénité, si tant est que l'on puisse parler de sérénité pour notre profession.

Nous faisons le constat au quotidien que le système éducatif est arrivé au bout du bout d'une logique éducative et administrative dépassée. Les personnels de direction de l'académie de Nice en ont assez: assez de voir que le système éducatif se délite de jour en jour, assez de constater que le mille-feuille administratif s'alourdit d'année en année, assez de constater le gâchis de certains dispositifs qui ne sont jamais évalués, assez d'avoir le sentiment d'être les seuls à gérer toutes les défaillances humaines et pédagogiques sur le terrain.

Nous le savons tous: ici, tout bouge autour de nous et rien ne bouge à cause des corpo-

ratismes et des égoïsmes des uns et des autres. Le débat de fond sur la refondation de l'école a été occulté par celui des vacances d'été et des rythmes scolaires. Mais aucun débat de fond ne peut se concevoir sans aborder les missions et les obligations statutaires et horaires des enseignants. Nous le savons tous.

En période de crise financière et morale, les personnels de direction de l'académie de Nice ne veulent plus, ne peuvent plus être complices d'un système qui ne sait plus évaluer ses personnels et ses élèves, qui ne sait pas encourager et ne sait pas aider (je n'ai pas dit « sanctionner ») les personnels défaillants, nous laissant seuls pour gérer au mieux les attentes et les exaspérations des parents. Les personnels de direction de l'académie de Nice ne veulent plus être les complices d'un système qui ne sait pas et ne veut pas faire le choix entre examen final et contrôle en cours de formation.

Nous ne voulons plus être les complices d'un système qui ne sait pas optimiser les moyens mis à sa disposition

par la Nation. *Quid* du rapport de la Cour des comptes sur l'UNSS et ses 4.800 ETP et 300 millions d'euros de budget? Nous savons tous que l'AS ne fonctionne que dans un établissement sur deux. *Quid* des périodes de formation en milieu professionnel qui, pendant de longues semaines, laissent les enseignants sans élèves et en même temps des élèves sans enseignants? Ne rien dire, ne rien faire de la part du SNPDEN, c'est être complice d'un système qui va dans le mur.

Notre silence, c'est notre Médiateur. Nous devons maintenant demander au ministre de faire ses choix et ses propositions. Il est urgent d'agir. L'avenir de l'école ne doit pas être lié à des considérations de calendrier électoral. Une absence de perspectives et de décisions fortes serait fatale à l'école du XXI^e siècle juste et moderne que nous appelons de nos vœux.

L'AGA de Nice demande donc au CSN de réfléchir à des modalités d'action pour faire connaître nos positions et pour obliger le ministre à agir. Faudra-t-il mettre en place des conférences de



presse au niveau national et local? Faudra-t-il donner comme consigne de noter les enseignants au maximum de leur échelon pour faire évoluer ce dossier? Faudra-t-il écrire aux élus et aux journalistes? Faudra-t-il que nous fassions une étude sur le coût réel de l'organisation des examens? Faudra-t-il que nous évaluions au niveau national le nombre d'heures non assurées en AS, pendant les PFMP et à cause de l'organisation actuelle des examens? Autant de questions qui ne peuvent plus rester sans réponses. L'école est réformable. Elle le sera d'abord et avant tout avec les personnels de direction.



Orléans-Tours,
Chantal GARRAUD

C'est mon premier CSN long et ma 1^{re} intervention au nom des collègues d'Orléans-Tours. Première femme SA de l'académie, la parité n'est pas encore atteinte au sein du SA mais nous y travaillons...

Concernant la vie de l'académie, riche de 6 départements et de près de 400 adhérents, la rentrée fut un moment lourd pour les personnels de direction car calamiteuse. Nous avons eu l'impression qu'il manquait un pilote au rectorat et nous avons sollicité, dès la fin du mois de septembre, une audience auprès de la rectrice qui nous a reçus afin de lui présenter un bilan de rentrée, vu des établissements, et lui dire: « plus jamais ça! » Nos demandes semblent être écoutées et la rectrice s'engage à y répondre. Les discussions et les échanges sont courts sauf qu'en janvier, lors de la réunion de rentrée de la rectrice, cette dernière a dérapé, en répondant à un collègue en difficulté dans le relationnel avec une enseignante, en disant entre autres que « les cadres devaient

savoir avaler des couleuvres et qu'on savait bien que les syndicats pouvaient avoir le verbe haut, nous en savions quelque chose au SNPDEN ». Plus la rectrice parlait et plus l'ensemble des personnels de direction s'est senti « lâché » par notre hiérarchie... Nous ne pouvions que lui écrire notre effroi suite à ses propos et c'est elle qui a demandé à nous recevoir avant un groupe Blanchet. Elle nous a assurés, et confirmé par un courrier à tous les personnels de direction, de son soutien en cas de problème...

Au total, 4 groupes Blanchet se sont tenus et nous avons obtenu un GT avec la DOS et les services pour être associés à la préparation de rentrée, très complexe à mettre en œuvre en matière de RH et de calendrier, et qui risque d'être pire que la précédente... Y sont abordées les problématiques que nous rencontrons au quotidien, notre responsabilité toujours plus grande, les enseignants manquants, non remplacés, les conseils de discipline (trop nombreux dans notre académie, selon notre hiérarchie), les personnels de direction en difficulté, le climat scolaire, la carte des formations,

l'IF2R, etc. Nous essayons de faire avancer les dossiers, de faire entendre notre voix et celle de nos collègues. Une bonne chose pour nous: la directrice de cabinet, partie pour devenir sous-préfète, a été remplacée par notre collègue trésorière académique qui était membre du CSN.

Les échanges avec le CR sont bons et réguliers (3 GT par an). Il est vrai que le président du CR est un collègue, syndiqué au SNPDEN!

De ce CSN, nos collègues attendent beaucoup des discussions, des échanges, des propositions pour avancer toujours et encore travailler à améliorer la vie des EPLE. Les décisions qui y sont prises sont toujours de nature à mieux travailler avec nos collègues syndiqués, et de vrais supports pour discuter avec notre hiérarchie. Notre force est là, dans nos échanges, pour permettre que notre analyse sur le terrain des dossiers soit prise en compte dans l'évolution de notre métier mais aussi de la pédagogie. La route est longue mais nous y arriverons! Merci au BN pour l'excellent travail de préparation et l'écoute apportée au terrain!





Paris,
Jean-Claude DEVAUX

Très heureux de vous retrouver, je vous souhaite tout d'abord la bienvenue dans notre capitale. Ah Paris! Vous connaissez le vieil adage populaire: « Avec des « si », on mettrait Paris en bouteille »...

Si... Pardon à Pierre Dac mais si LILIE en avait, des réussites et du bon fonctionnement, on l'appellerait « espace numérique de travail ». Notre ami SA de Créteil, Bruno Bobkiewicz, a créé une enquête à ce sujet sur toute l'Île-de-France. Il vous en parlera mieux que moi mais les résultats sont édifiants. À Paris par exemple, 75 % des collègues ont répondu, adhérents ou non, et, au total, sur la région, 92 % sont peu ou pas satisfaits... Nous avons prévenu le président de région et les trois recteurs ainsi que nos collègues des améliorations indispensables à apporter (abandon de l'annuaire fédérateur, intégration des outils existants, souplesse d'utilisation et modularité...). Ah, si la région avait écouté notre délégué régional Jean-Claude Lafay bien en amont...

Si... Si les femmes étaient enfin à parité avec les hommes... A Paris, c'est fait et nous y tenons... Rappelez-vous, au congrès de Lille, notre délégation l'était et, si je me souviens bien, celle de Lyon (bravo!). Merci à la commission « vie syndicale » d'y penser. Il nous faut avancer là-dessus.

Si... Si les adjoints bénéficiaient de la même considération que les chefs... A Paris, nous avons réussi à obtenir l'évaluation des adjointes et adjoints par le DASEN dans le cadre de l'IF2R. Nous demandons à la commission « carrière » de leur faire la place qu'elles et ils méritent.

Si... Si Affelnet était adaptée à toutes les académies et à la nôtre par exemple... Cinq ans de travail avec l'académie pour l'adapter aux particularités parisiennes (proximité, promiscuité presque et image des établissements etc.). Certes, nous sommes venus à bout du « mercato » affreux des caves du rectorat et nous avons également progressé sur le plan de la mixité sociale... mais des progrès restent à faire,

notamment sur la mixité scolaire. Nous y tenons. Il semblerait qu'une fenêtre de tir soit en train de s'ouvrir du côté de la Centrale. Nous demandons au BN de bien vouloir passer la tête par cette fenêtre et voir s'il est possible d'avancer. Et cela ne concerne pas que Paris mais, si j'ai bien compris, certaines autres grandes villes également.

Si... Si on arrêta de malmenager la laïcité... Attention avec les petits aménagements avec la laïcité au quotidien... en histoire, en SVT, en EPS, aux examens, à la demi-pension... Soyons vigilants avec les déclarations ici et là... Par exemple, le porte-parole de la conférence des évêques qui dit qu'un établissement catholique est un établissement d'enseignement et une institution de l'église. S'il est sous contrat, c'est non, non et non; un établissement privé sous contrat ne peut pas être une institution de l'église ou de n'importe quel autre organisme! Un établissement privé sous contrat se doit de respecter les règles définies par l'Éducation nationale: contenu et neutralité, services des enseignants, procédures notamment disciplinaires! Et ça, je ne sais pas chez vous mais à Paris... on en est loin! Il est temps de réaffirmer nos positions là-dessus!

Si... Si le personnel de direction pouvait en avoir fini avec l'insécurité juridique. Il faut que nous demandions la gestion administrative de tous les contrats divers et variés par le rectorat qui possède le niveau de compétences

adapté. Si... Si j'arrivais à faire tenir mon intervention dans les 3 minutes concédées, là ce serait parfait.

Si... et enfin, si on mettait Paris en bouteille, ce serait un sacré bon cru... fort d'apports extérieurs... Vous avez peut-être vu cette année: 19 mouvements à Paris, 9 parisiens et 10 extérieurs... Bienvenue à nos amis des autres académies mais ce millésime (espérons qu'il vieillisse bien) restera exceptionnel... Voyez vous-même: un secrétaire général en fonction, un secrétaire général honoraire, une secrétaire générale adjointe honoraire, 3 membres du BN en fonction dont une secrétaire nationale, 1 commissaire paritaire national, un membre de la CNC et cinq anciens SA dont un d'une académie voisine à qui je souhaite la bienvenue chez nous... sans compter les anciens membres du BN... Alors merci d'avoir une pensée pour moi quand je me retrouve en AGA devant ce parterre de célébrités... Voilà mes amis pour Paris et bon CSN à toutes et à tous!





Poitiers,
Christian MACHETEAU

Ce conseil syndical national a lieu moins d'un an après notre congrès de Lille et je ne peux m'empêcher de repenser aux propos de notre secrétaire général, Philippe Tournier, tenus au lendemain de l'élection présidentielle : « On connaît les transformations à apporter à notre école, on sait tout ce qu'il faut faire et il faut bien se décider enfin à traverser le gué du changement ». Oui, mais que c'est difficile !

Et ce n'est pas la loi sur la refondation qui nous fera dire le contraire tant les résistances, au fur et à mesure que l'on entre dans les détails de son application se durcissent devant les obstacles à franchir. La réforme des rythmes scolaires en est un exemple édifiant. Est-ce pour cette raison qu'une récente enquête menée par la DEPP avec le soutien de la MGEN montre un certain pessimisme des chefs d'établissement sur l'avenir de l'école ? Dans cette enquête, beaucoup d'entre nous disent manquer de moyens et de marge d'initiative pour accompagner les changements. Elle révèle aus-

si que nous sommes plus que jamais confrontés au stress et que nous sommes insatisfaits en ce qui concerne notre charge de travail. Même les collègues qui ont peu d'ancienneté ont le sentiment de travailler plus qu'avant. Ce n'est donc pas un hasard si ces sujets de discussion reviennent systématiquement lors de nos réunions départementales et académiques.

Dans ce contexte, de nombreux collègues de l'académie de Poitiers s'interrogent, dans une des motions que nous avons fait remonter, sur la complexité de l'attribution de la part variable de l'IF2R et sur ses montants accordés qui feraient sourire bien des responsables œuvrant dans d'autres ministères. Ils réitérent une revalorisation globale, une révision de notre grille indiciaire, un recrutement dans une classe unique fondant la première et la deuxième classe et de réelles conditions d'avancement pour les débuts de carrière.

Au chapitre « motions », je retiendrai aussi celle que nous avons votée sur les logements de fonction. Nous demandons au bureau national d'affirmer que les

personnels de direction ne peuvent en aucun cas accepter une baisse de leur pouvoir d'achat lié au paiement des prestations de services afférentes aux logements de fonction. Nous réaffirmons le droit des personnels à l'indispensable compensation liée à la nécessité absolue de loger et aux obligations de service afférentes.

Chers collègues, quel que soit notre état d'esprit actuel sur l'état et l'avenir de l'école, les changements voulus par la refondation dans les premier et second degrés sont bien là. Et si la réforme est « un art d'application », à l'instar de ce que disait Claude Thélot, nous pouvons d'ores et déjà nous retrousser les manches et faire preuve d'esprit créatif car cette refondation est maintenant dans les mains des acteurs de terrain, dans nos mains, chers collègues. Elle ne peut se faire sans nous. Un grand merci au bureau national pour tout le travail accompli. Merci à tous, je vous souhaite un très bon CSN.



Reims,
Hervé BORD

J'ai l'honneur de poursuivre le travail entrepris par les précédents secrétaires académiques et je tiens à saluer et remercier Philippe Labiausse pour son passage de relais et ses conseils. Je souhaite commencer mes propos par une pensée émue et fraternelle envers Régine Lassalle, chef d'établissement, décédée accidentellement un matin de mars. Notre petite Régine ne pouvait rien face à un 38 tonnes... Régine était très investie dans notre syndicat, membre du bureau départemental ; elle a été également commissaire paritaire de nombreuses années. Dans notre académie, 5 dossiers concentrent actuellement l'essentiel de notre activité syndicale.

Les personnels de direction de l'académie sont particulièrement mécontents face au manque de considération et d'accompagnement institutionnel. Personne ne représentait l'institution aux obsèques de Régine. Je n'imagine pas un personnel de direction absent aux obsèques d'un de ses personnels. Les situations





délicates et complexes sont de plus en plus fréquentes. Plusieurs adjoints, parfois nouveaux dans la fonction, se retrouvent pour diverses raisons assurer l'intérim de chef. Des collègues, de plus en plus nombreux, ont des soucis de santé ou sont fatigués. Nous considérons que la GRH des personnels de direction doit être une priorité académique. Le groupe technique constitué par le recteur doit aborder l'ensemble des sujets concernant cette GRH, y compris le suivi de l'IF2R. Nous tenons à rappeler que la loi impose un suivi médical et les personnels de direction n'en sont pas exemptés. L'accompagnement des équipes de direction, l'analyse de situations complexes, le pilotage des EPLE, doivent être présents dans la politique académique de formation.

La politique académique affiche clairement la volonté de développer la mise en réseau et les fusions des EPLE. Nous avons rappelé au recteur la position du SNPDEN sur ce sujet. Le SNPDEN académique a validé la mise en place d'une évaluation, par nos soins, des fusions réalisées et des projets en cours afin de pouvoir vérifier que

les procédures de concertation, de mise en œuvre, ont été respectées mais aussi connaître précisément les effets sur les EPLE (structure, fonctionnement, personnels et élèves).

La formation initiale des personnels de direction dans notre académie, la préparation au concours ne sont pas satisfaisantes. Nous avons réuni récemment les stagiaires, détachés et faisant-fonction à ce sujet. La formation initiale des personnels de direction doit devenir une priorité académique, concernant stagiaires, détachés ou faisant-fonction. Les chefs d'établissement d'accueil et les référents doivent voir leur activité formative reconnue et rétribuée. Le SNPDEN de Reims souhaite que le SNPDEN-UNSA réaffirme ces exigences.

La nouvelle gouvernance académique, si elle ne change pas fondamentalement le dialogue de gestion pour les collèges, modifie le dialogue pour les lycées. À ce jour, les personnels de direction de l'académie ne peuvent être satisfaits de ce dernier. Les DASEN, s'ils ont établi un dialogue avec

les équipes de direction des lycées, celui-ci demeure restreint. Le pilotage est effectué par le recteur. Les services du rectorat continuent de gérer les moyens avec une approche budgétaire. Une nécessaire évolution est attendue, prenant en compte la spécificité des EPLE, en lien avec les contrats d'objectifs.

Dernier dossier : les relations avec les collectivités territoriales. Le SNPDEN a sollicité une audience auprès de chacun des 4 présidents de conseil général et du président du conseil régional. La phase III de la décentralisation doit nous permettre de faire évoluer les relations entre le SNPDEN et les collectivités. Nous avons été reçus au conseil régional pour préparer la prochaine rencontre avec le président. Nous sommes déjà d'accord pour deux réunions techniques par an avec le directeur général et les chefs de service, ceci en plus de notre présence à qualités dans des groupes de travail. Nous aurons également une réunion annuelle « politique » avec le président de région et la vice-présidente chargée des lycées ; la première aura lieu le 6 mai. Concernant les

conseils généraux, un conseil général a répondu à notre demande et nous serons reçus la semaine prochaine par son président. Nous avons relancé les trois autres pour obtenir une audience.

Permettez-moi, pour terminer, de saluer Catherine, Nathalie, Paulette, Véronique, Christophe, Thierry, Georges et Patrick qui, au sein du bureau académique, contribuent pleinement à notre activité syndicale. J'y associe tous les membres du CSA qui apportent leur expérience et expertise et bien évidemment nos adhérents. Je tiens également à remercier les collègues du siège du SNPDEN et de la cellule juridique, disponibles, rapides et efficaces.





Rennes,
Philippe DEBRAY

L'académie de Rennes a vécu une période quelque peu mouvementée et troublée durant la fin d'année civile 2012 avec le départ fin décembre de notre précédent recteur. Quatre de ses proches collaborateurs IA-IPR (directeur de cabinet, doyen, conseiller « pédagogie », responsable « vie scolaire ») ont démissionné afin de nous jouer le *remake* d'un des films cultes de Spielberg *Il faut sauver le soldat Recteur*. Même presentis à la distribution comme figurants ou, au mieux, seconds rôles, nous n'avons pas souhaité inscrire notre nom au générique d'une production qui, sans jamais verser dans les scènes « trash » et sanguinolentes d'une œuvre de Tarantino, a trop longtemps ressemblé à l'intrigue d'*Une étrange affaire* de Granier-Deferre. Au-delà de l'anecdote, nous avons pris, pendant un peu plus d'un an et demi, la pleine mesure des effets surprenants d'une gouvernance académique clivant artificiellement « le pédagogique » et « l'administratif » et articulée autour de « l'affectif ». Au clap de

fin, il reste que nos débats, lors des derniers CSN ou du congrès de Lille, sur la nécessaire professionnalisation d'un pilotage académique s'inscrivant dans une temporalité réaliste, sont plus que jamais d'actualité. Malgré l'arrivée de notre nouveau recteur, Michel Quéré, qui tente de retisser les liens distendus entre les différents acteurs, les interrogations et les inquiétudes exprimées par les collègues de notre académie lors de nos dernières AGD et AGA restent très fortes.

Interrogations tout d'abord concernant le rôle attendu des personnels de direction dans une refondation de l'école qui, au final, répond assez peu à notre volonté de voir le système éducatif réellement se transformer et se démocratiser. Ces derniers temps, nous avons la curieuse sensation qu'il va nous falloir redevenir de simples opérateurs fonctionnant à l'injonction et au contrôle. Nous attendions pourtant beaucoup de cette loi pour enfin pouvoir combattre efficacement l'ennui que connaissent trop souvent nos élèves lorsqu'ils sont entrés dans les salles de classe mais la transformation

en profondeur des pratiques pédagogiques ne semblent malheureusement pas ou plus être à l'ordre du jour.

Interrogations ensuite sur la remarquable complexification, cette année, de la réglementation des examens alors que nous revendiquons depuis bien longtemps une simplification de toutes les certifications. Que dire de la vraie bonne idée d'évaluer la pratique orale en langues vivantes de nos élèves de terminale transformée en une formidable « usine à gaz », faute d'avoir réellement bien mesuré la faisabilité de l'opération? Dans ce contexte, nous nous attendons déjà à avoir comme mission prochaine la reconquête d'un mois de mai qui risque d'être très fortement perturbé cette année dans tous les lycées de l'académie.

Interrogations également sur le rôle à venir des collectivités territoriales au sein desquelles nous observons de plus en plus d'élus bretons favorables au transfert des gestionnaires dans leur giron et où se pose à nouveau la sempiternelle question de la présidence de nos conseils d'administration. Le transfert

de compétences en matière « d'ambition numérique » nous semblait déjà bien suffisant pour nourrir la réflexion et permettre la construction d'un réel plan de maintenance du parc informatique de nos établissements.

Inquiétude pour finir sur les conditions dans lesquelles se prépare la rentrée scolaire prochaine avec la multiplication des supports postes (stagiaires) à laquelle nous allons être directement confrontés. Il n'est pas certain que nous ayons, le jour de la rentrée, un professeur devant chaque classe et nous avons suffisamment de recul et d'expertise pour imaginer les effets pervers que pourrait avoir « une rentrée techniquement ratée ».

Pour conclure, je voudrais apporter une note positive concernant l'académie de Rennes. Nous enregistrons, grâce au travail de fond mené par nos élus dans les départements, une hausse significative de la syndicalisation (+ 8 %), avec de très nombreux « jeunes collègues », dans la très grande majorité des adjoints, qui s'investissent et qui croient en l'action du SNPDEN.



Ces nouveaux syndiqués attendent que nous portions une attention particulière, lors de nos travaux en commissions, aux conditions de travail des personnels de direction dans les petites entités, très nombreuses en Bretagne, et à la nécessaire prise en compte de la position de l'adjoint dans un suivi de carrière valorisant (mutation, promotion).

Enfin, je voudrais remercier, pour son travail syndical remarquable depuis plusieurs années, Nathalie Dupain qui va lâchement abandonner ses fonctions de SD 35 au motif qu'elle a choisi, pour sa prochaine mutation, de quitter la côte d'émeraude pour la côte d'Opale, le bon climat ensoleillé breton pour les frimas du Grand Nord. Un grand merci également à Didier Le Guillouzer, SD 29, qui, pour répondre également à son désir de muter, va s'éloigner du pays bigouden pour rejoindre le Morbihan en septembre prochain.



Rouen,
Guy FRANCOIS

Le SNPDEN de l'académie de Rouen va bien; nos adhérents sont plus nombreux et davantage de nouveaux collègues nous rejoignent. Les efforts de communication et d'écoute, ainsi que la réactivité par rapport aux problèmes rencontrés par certains collègues ont été le ciment d'une confiance renouvelée. Des tentatives de déstabiliser notre syndicat et de mettre en selle le syndicat concurrent nous ont certes inquiétés. Elles ont fait douter certains mais elles n'ont pas empêché nos sympathisants à devenir adhérents. Le SNP-DEN-Rouen se porte bien même s'il est confronté à la section académique la plus active du syndicat concurrent. En effet, dans l'académie, ce syndicat a décidé de tout faire pour gagner du terrain: c'est ainsi que les résultats des mutations ont été diffusés téléphoniquement dès 14h30 à tous les personnels de direction mutés à l'interne de l'académie, y compris aux adhérents du SNP-DEN dont certains ont été choqués par cette intrusion, les appels ayant été passés sur la ligne des établissements.

Certains collègues se sont même entendus dire que leur mutation était « un cadeau » personnel d'un responsable national de ce syndicat. Les collègues quittant notre académie, eux, n'ont pas eu la chance d'être appelés; ce ne sont sûrement pas de futurs clients pour la section et ne sont donc pas intéressants. Ce même syndicat a écrit aux collègues mutés que ses commissaires paritaires avaient « suivi leur dossier et rappelé les raisons de leur demande de mutation », même à ceux qui ne leur ont rien demandé. Cette pratique commerciale bafoue toute déontologie. Avec une telle démarche, cadeaux en prime, nous pouvons craindre une logique de supermarché qui favorise les coups les plus bas. Le SNP-DEN de Rouen est indigné par ces nouvelles méthodes qui, ajoutées à la diffusion de certaines informations fantaisistes, traduisent bien une faiblesse certaine de ce syndicat.

Si le SNP-DEN à Rouen affiche sa proximité avec une grande majorité de nos collègues, c'est que la période passée a été très difficile pour les personnels de direction de l'académie. Nombre de décisions

académiques ont été prises sans aucune concertation: l'évolution de la carte des formations et les prévisions d'effectifs ont été communiquées aux collègues sans concertation aucune; le projet de révision de la convention constitutive du GIP-FCIP a été réalisé à marche forcée, en rupture avec les préconisations du protocole signé par le ministre, merci au bureau national pour son soutien; les représentants des personnels de direction n'ont été destinataires d'informations concernant l'application de l'IF2R que le 25 mars, veille de la CAPA; le SNP-DEN a appris la création d'un poste de principal-adjoint dans un EPLE par une information communiquée lors d'un groupe de travail des CPE.

Depuis une année déjà, il n'y a plus aucune concertation avec les représentants du SNP-DEN. Cette situation ne nous a pas empêchés de participer à la réflexion sur la refondation et d'apporter notre contribution. Notre nouvelle rectrice semble décidée à renouer avec la concertation et les premiers signes sont plutôt favorables; nous attendons la confirmation par les actes. Nos collègues attendent beaucoup et comptent sur nous pour être leur porte-parole.





Strasbourg,
Jacky SCHLIENGER

Avant toute chose et à la demande d'un grand nombre d'entre vous, je vous propose un petit retour sur le dimanche électoral alsacien. Le projet de fusion a été rejeté majoritairement par les Haut-Rhinois et par abstention (le oui n'ayant pas atteint les 25 % des inscrits) par les Bas-Rhinois. Projet mal ficelé sans doute, mal expliqué, argument servi à chaque réforme qui avorte, certainement. Au-delà de ces explications visiblement superficielles, comment peut-on expliquer ce ratage? La rupture entre le politique et la population est profonde. Le PS bas-rhinois a appelé à voter non; la ville de Strasbourg s'est prononcée majoritairement pour le oui, au contraire des socialistes haut-rhinois qui furent favorables au oui, comme l'UMP alsacienne, alors que les Haut-Rhinois qui se sont déplacés et qui ont majoritairement choisi le non. Les Fronts (national et de gauche) ont appelé à voter non en jouant, comme d'habitude, sur les peurs (centralisation excessive à Strasbourg, licenciement de 3.000 fonctionnaires territo-

riaux). En conclusion, ce dimanche électoral a signifié la fin de l'exception alsacienne (si jamais elle a pu exister); nous vivons aujourd'hui dans un savant dosage d'égoïsme catégoriel, de peurs séculaires, de personnel politique manœuvrier et dans le règlement de comptes, et d'une population partagée entre le dégoût et l'indifférence.

Si l'Alsace n'est pas et ne sera pas le laboratoire de la décentralisation, l'académie de Strasbourg est par contre celui de l'expérimentation.

Nous avons le sentiment qu'en réunion mensuelle des recteurs, chaque fois que le ministre de l'Éducation nationale cherche un volontaire, la rectrice de notre académie lève le doigt et cela depuis des années. La fonction dans cette « région » crée la vocation semble-t-il. Académisation des services, auto-évaluation et contractualisation, plan numérique (1^{re} académie de France en termes de connexions sur l'ENT), liste non exhaustive... On peut ajouter à cela un début de tentative d'imposer l'usine à gaz ministérielle qu'est SDO « dialogue avec les parents », rejeté avec force par la profession et une sous-

IF2R (une base à 1.800€) réservée aux adjoints contre l'esprit même de l'unicité de notre corps. A ce sujet, la position non discutable de la rectrice nous a amenés à quitter la commission Blanchet afin de protester solennellement contre cette mesure discriminatoire, contraire à l'équité...

En conclusion, pour en revenir à l'actualité nationale, après le débat sur la refondation de l'École, le journal *Le Monde* titrait: « Idées originales cherchent ministre courageux ». Pour l'instant, n'ayant pas vu grand-chose, je propose qu'un groupe joue ce rôle en étant inventif, courageux et responsable; cela pourrait être notre syndicat, le SNPDEN, après les travaux de ce CSN.



Toulouse,
Jean-Paul GINETET

À Toulouse, nous avons le sentiment que certaines interventions (responsables du système éducatif, responsables politiques, médias...), répétées en boucle, contribuent à construire une opinion générale critique à l'égard de l'école et de l'établissement scolaire. Nous serions ainsi rétifs à toute évolution, incapables de réduire les inégalités sociales, de développer des formations adaptées aux besoins de l'économie et seuls responsables d'un phénomène de décrochage scolaire inacceptable... Lorsqu'on évoque la responsabilité de l'École dans tel ou tel problème rencontré par une société ou par un pays, il convient de s'interroger au préalable sur sa propre part de responsabilité.

Comme les missionnaires au XIX^e siècle, les thuriféraires d'une nouvelle politique publique d'éducation ont commencé par instiller un peu de vocabulaire nouveau: « gouvernance », « efficience », « performance », « fluidité des parcours »... Nous avons ensuite assisté à l'apparition de nouveaux objets





de culte : indicateurs et classements de nature à « justifier » les critiques. Le moins que l'on puisse dire, c'est que le degré de fiabilité de certains indicateurs utilisés est pour le moins discutable (taux d'accès d'une génération au bac, décrochage, palmarès...). Critiques récurrentes, foison d'indicateurs et deux outils assez extraordinaires, le contrat d'objectifs et la lettre de mission. Les outils en eux-mêmes peuvent être pertinents et nous ne discutons pas de leur intérêt. C'est leur usage par notre hiérarchie qui est parfois contestable. Il s'apparente de plus en plus à un transfert unilatéral de responsabilité, à une « assignation pour les plus faibles ». On nous engage à personnaliser les parcours scolaires et, dans le même temps, à standardiser les projets d'établissement. En fait, un vocabulaire « démocratique », à visée consensuelle, cache habilement un transfert de responsabilité de l'échelon supérieur vers l'échelon immédiatement inférieur.

Le système éducatif tend à devenir une mosaïque de petites entreprises concurrentes. Depuis neuf mois, nous n'avons pas constaté

de changement notable dans ce registre. Une question : devons-nous nous sentir liés par une obligation de bienveillance à l'égard du ministre ? D'autant plus que les conditions de travail dans les établissements scolaires n'ont pas été améliorées : charges de gestion de personnels accrues (variété des statuts, variété des missions), dispositifs d'évaluation de plus en plus lourds... L'alourdissement des charges et la dégradation des conditions de travail dans les établissements ne sont certainement pas sans lien avec cette évolution. L'allongement des vacances de Toussaint s'est traduit par l'alourdissement de deux semaines de classe alors que nous pensions que la priorité des priorités ministérielles était de les alléger. La préparation de la prochaine rentrée ne laissera guère de loisir aux personnels de direction cet été. Dans les collèges et les lycées, la refondation a un drôle de visage. Après tout, ce n'est peut-être qu'une opinion, c'est-à-dire, selon Platon, un intermédiaire entre la connaissance et l'ignorance.



Versailles,
François TORRES

Une année bien riche sur bien des points. Mais les maîtres mots qui prévalent auprès des collègues sont : « attentes » et « inquiétudes » et sachant que l'attente, elle-même, est source d'inquiétude. Des élections aux réformes en attente et à venir et aussi un mouvement souvent important des cadres et jusqu'à la tête, même, de l'académie de Versailles.

Après un épisode étonnant long pour le précédent recteur, le nouveau s'est vite inscrit dans la tradition versaillaise en montrant très vite, lui aussi, une réelle qualité d'écoute ou du moins avec nous (groupes de travail, groupe Blanchet, audiences...). Nous avons été confrontés aux mêmes épisodes et avec les mêmes temps calendaires qu'à l'accoutumée mais avec des mots différents et une atmosphère nouvelle ; le ton avait changé.

Ainsi l'épisode DGH qui, dans ce contexte national, n'aurait pas dû faire apparaître ni crispation ni incompréhension, a-t-il provoqué

quelques lignes de fracture, du moins au début, surtout après l'affirmation rectorale que la dotation sera supérieure ou égale à celle de l'an dernier, à effectifs et structures identiques.

Le service inter-académique des examens a créé un fort mécontentement par manque de transparence et, si le dossier n'a pas encore abouti, les collègues restent remontés, voire meurtris, dans un contexte national différent.

Quant aux collectivités territoriales, quelques épisodes, encore en cours de traitement, ont illustré la nécessité de notre vigilance et de notre réactivité (PPI – LILIE – personnels...) afin que certains n'oublient pas que nous sommes incontournables.

Au-delà de ces épisodes habituels, notre section académique syndicale a travaillé sur plusieurs dossiers. D'abord, il a été mis en place un dispositif d'accompagnement des établissements en difficulté jusqu'à parution d'une circulaire rectorale, dont on n'est pas peu fier. Mais le mouvement brownien des cadres, leurs habitudes anciennes avec



un manque de pilotage académique amènent une application souvent délicate et aléatoire. Il nous reste à le faire vivre. Dernièrement, nous avons établi une charte de passation entre personnels de direction suite aux mouvements de mutation en insistant sur des principes de co-responsabilité et d'accompagnement. D'autres chantiers ont été ouverts sur la relation chef-adjoint, chef-intendance mais aussi avec des commissions sur la place des femmes et des adjoints dans nos instances. Néanmoins, les collègues veulent par l'explicitation de l'épisode IF2R nous indiquer leur état d'esprit.

L'académie de Versailles avait très mal commencé la résolution de l'IF2R en 2012, par seulement 60 bénéficiaires sur 1.200 personnels de direction. Un début chaotique et parcimonieux. Le dialogue social, un contexte national en cours d'évolution, et notre détermination locale ont permis de sérieuses avancées pour son application dès cette année, en rappelant notamment notre doctrine syndicale quant à l'équipe de direction et les adjoints et leur évaluation. Ce n'empêche, comment un effort financier, peut-être non négligeable, se transforme-t-il en mécontentement de tous ou presque? Comment d'autres syndicats utilisent-ils notre signature ou notre auto *satisfecit* pour nous désavouer auprès des collègues, notamment les adjoints? Car le texte a montré, dès l'origine, certaines ambiguïtés et son interprétation peut trop dépendre du contexte. Ainsi les collègues insistent-ils pour rouvrir le



dossier afin de mieux le réécrire tout en pesant en même temps sur le montant, même si la conjoncture n'est pas du tout favorable, sur l'écart, à l'instar de la déclaration de notre ministre de la Fonction publique, sur l'ambiguïté du texte qui pourrait ressurgir et nous piéger un jour.

À part tout cela, il faut rajouter sur les inquiétudes d'autres dossiers: les CPGE, leur réforme et le rapprochement avec les universités, le GRETA et le GIP et tous les soubresauts et enfin la laïcité car bien des collègues sont face à des coups de bouton

de certains ou de beaucoup afin de remettre en cause, dans notre quotidien, nos principes, nos valeurs. Là aussi, restons vigilants et solidaires. Faisons en sorte de lever, lors de ce CSN, beaucoup de ces inquiétudes.





Éducation & pédagogie

Présidence de Jérôme Gagnaire, secrétaire académique de Nantes.
Membres de la commission « éducation & pédagogie » du bureau national :
Rodolphe Échard, Lysiane Gervais, Serge Guinot, Corinne Laurent, Sylvie Pénicaut, Véronique Titeux, Éric Krop et Isabelle Bourhis.

Les mandats du congrès de Lille nous ont permis de prendre toute notre place dans la réflexion relative aux projets de lois : loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'École de la République, loi sur l'Enseignement supérieur et la Recherche.

Lors des auditions du SNPDEN-UNSA par les représentants du ministère et les parlementaires, rapporteurs du projet de loi sur la refondation de l'École de la République, si nous avons salué les priorités données à l'école primaire et à la formation des enseignants, nous considérons que la priorité doit porter sur l'ensemble de la scolarité obligatoire.

L'architecture du collège nécessite d'être revisitée ; le texte d'orientation que nous avons élaboré lors du congrès de Lille a montré un très large consensus du SNPDEN-UNSA dans ce sens. Le travail réglementaire consécutif au vote de la loi d'orientation et de programmation et

la réflexion annoncée par le ministre sur le collège nécessitent que notre organisation soit en capacité de développer encore ses positions en termes de formation et d'orientation des élèves.

En réaffirmant la nécessité de former tous les élèves au socle commun de connaissances, de compétences et de culture, nous avons porté nos travaux sur la continuité des modalités d'apprentissages entre le premier degré et le collège, en termes de réflexion commune des équipes, de méthodes pédagogiques et d'évaluation des élèves. Toutes nos sections académiques ont donc travaillé sur la définition du cycle CM2/6^e, le développement d'une culture professionnelle commune et des projets pédagogiques à partager entre les degrés d'enseignement.

Dans le cadre de ses mandats, le SNPDEN-UNSA s'est prononcé pour une dissociation du processus de formation des élèves au socle commun de connaissances, de compétences et de culture, de sélection des élèves. L'articulation 3^e/2nde et la question de l'orientation des élèves, la place des familles et de l'élève dans ce processus ont alors été mises en débat dans nos instances. La place de la classe de seconde, générale, technologique ou professionnelle dans l'affirmation du projet personnel de l'élève mérite une réflexion précise





si l'on souhaite détendre la question de l'orientation pour permettre aux élèves et leurs familles un possible cheminement.

Le besoin d'augmenter le nombre de diplômés dans l'enseignement supérieur impose de mettre en œuvre des cursus adaptés aux bacheliers professionnels qui souhaitent poursuivre leurs études mais ne peut, en aucun cas, nous dédouaner d'une réflexion sur le besoin d'augmenter la proportion d'une génération d'élèves en filière générale et technologique dont nous n'observons, pour la voie générale, aucune véritable évolution depuis des décennies.

Le SNPDEN-UNSA a porté et obtenu, lors de la présentation de la loi sur l'Enseignement supérieur et la Recherche, une très large majorité de votes favorables en CNESER et en CSE, un amendement au texte précisant que les conventions à mettre en œuvre avec les universités devaient concerner l'ensemble des formations post-baccalauréat des lycées,

STS et CPGE; les textes ne soumettaient l'obligation de conventionnement qu'aux seules CPGE! Notre réflexion en académie, préparatoire au CSN, a très largement porté sur l'accueil de bacheliers professionnels en enseignement supérieur, dans des conditions qui leur permettent de véritablement réussir, en termes de capacité d'accueil, de référentiels des formations, d'organisation des parcours. Loin de concerner la totalité des bacheliers professionnels pour lesquels l'obtention du baccalauréat confère un niveau d'insertion professionnelle, il est aussi important de préserver les voies de réussite pour les bacheliers technologiques, et parfois généraux, en STS, si tel est leur projet. Le développement des poursuites d'études post-BTS, dans le cadre des conventions avec les universités telles qu'elles sont maintenant intégrées au projet de loi, doit être mis en place. La validation de compétences dans les premières années d'études supérieures s'impose.

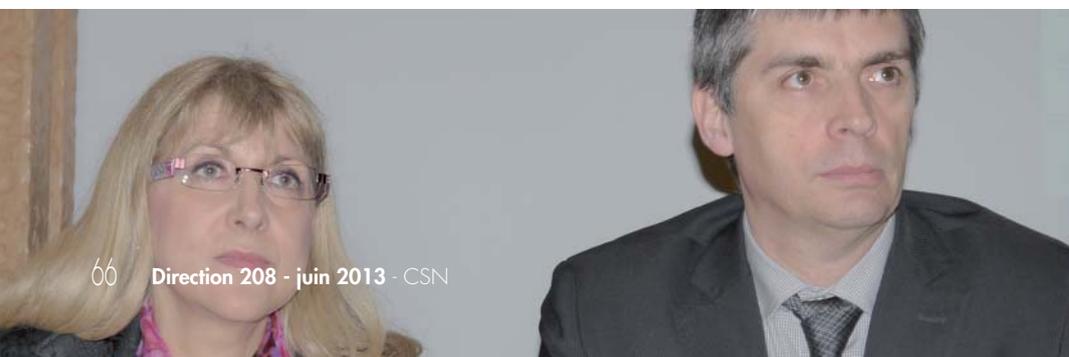
En matière de formation tout au long de la vie, le SNPDEN-UNSA a manifesté de fortes attentes quant au besoin d'évolution de son organisation et de son fonctionnement. Néanmoins, nous avons, au sein de notre fédération, l'UNSA-Education, marqué notre hostilité à la transformation des GRETA en GIP et obtenu son annulation. Cette évolution témoigne du travail syndical que nous avons porté.

Notre fédération, dont le SNPDEN-UNSA et A & I particulièrement, participe depuis l'été à des réunions régulières avec le cabinet ministériel et la DGESCO dans le cadre d'un protocole national. Le modèle GRETA étant désormais validé, les établissements s'organiseront en groupements d'établissements. L'alternative du GIP a été retenue pour assurer un pilotage académique et devenir en particulier l'interlocuteur de la région. Le GIP-FCIP doit être installé en conformité avec la loi Warsmann. Les établissements supports devront adhérer à ce GIP-FCIP. Le DAFCO et ses services auront un rôle stratégique, en particulier vis-à-vis des collectivités territoriales, le GIP-FCIP et les GRETA.

Un groupe de suivi s'est mis en place au niveau national et doit se décliner dans les académies. Le cadrage national, notamment de la convention constitutive, laisse aux académies de réelles marges de manœuvre. Notre travail, sur l'organisation, le fonctionnement et la gouvernance des GRETA se poursuit. Le dialogue social qu'il requiert au plan académique doit se mettre en place; le SNPDEN-UNSA y sera très vigilant.

Nous avons, dans un large consensus, travaillé lors du congrès de Lille, sur les missions des personnels de l'EPL. Aujourd'hui, nous demandons de la cohérence entre les changements induits par les réformes à mettre en œuvre au collège comme en lycée et les missions et le statut des enseignants.

Les réflexions et les motions de ce conseil syndical national, abondamment nourries par les travaux des sections académiques et enrichies encore en séance, ouvrent de réelles perspectives, novatrices, pour mener les évolutions nécessaires de notre système éducatif.



MOTION

Le projet de loi pour la refondation de l'École fixe pour objectifs d'élever le niveau de connaissances, de compétences et de culture de tous les enfants, de réduire les inégalités sociales et territoriales pour tenir la promesse républicaine de la réussite éducative pour tous et de réduire le nombre de sorties du système éducatif sans qualification. Pour atteindre ces objectifs de meilleurs résultats, de non reproduction des déterminismes sociaux et se montrer plus bienveillante, l'École doit effectivement connaître des évolutions importantes sur plusieurs aspects.

Il s'agit avant tout de sortir d'une logique de sélection et de dissocier la validation d'un socle commun de connaissances et de compétences et de culture de la question de l'orientation.

Dans le même esprit, la progressivité des apprentissages doit être intégrée comme un élément fondamental de la réussite scolaire selon des parcours fluides entre les cycles. De même, dans un souci d'égalité de traitement, le temps de travail de l'élève ne doit pas être externalisé. La question de l'évaluation doit enfin être clarifiée. La superposition de plusieurs modes d'évaluation et la coexistence du DNB et du socle commun ont introduit beaucoup de confusions, maintenu une évaluation stigmatisante et démobilisatrice pour certains élèves. Malheureusement, les conditions d'une évaluation formative, positive, qui prendrait en compte les acquisitions progressives des élèves n'ont pas pu réellement être mises en œuvre par le livret personnel de compétences, difficilement accessible et compréhensible des élèves, de leur famille, et qui n'a pas constitué un outil opérant pour les enseignants.

Le projet de loi pour la refondation de l'École s'inscrit dans un projet global, dont un grand nombre de dispositions, renvoyées à un cadre réglementaire, ne sont pas encore arrêtées et peuvent

encore connaître des évolutions.

C'est dans cette perspective que nous portons nos positions qui ont déjà été l'objet de réflexions lors de notre congrès de Lille.

Le cycle CM2/6^e

La place du collège doit être envisagée dans la continuité de l'école primaire selon un parcours progressif dont l'objectif est la validation du socle commun de connaissances, de compétences et de culture. Afin de faciliter le passage entre le premier et le second degré, le cycle CM2/6^e doit s'envisager dans le cadre du réseau de l'École du socle, regroupant les écoles primaires d'un secteur à un collège de référence. Un conseil pédagogique inter-degrés, piloté par le principal du collège et l'IEN de la circonscription en lien avec les directeurs d'école, permettra d'assurer une cohérence dans les actions conduites et un rapprochement des cultures professionnelles des enseignants. Il pourra prévoir des temps de concertation dédiés (autour d'actions communes et de suivi des élèves), des échanges de service ou des services partagés et un plan de formation commun. Les enseignements dans les classes de CM2 et 6^e devraient être rapprochés, notamment en prévoyant l'intervention de plusieurs professeurs en CM2 et la réduction du nombre de professeurs en 6^e.

Le cycle 5^e/4^e

La mise en place du cycle CM2/6^e et du cycle 3^e/2^{nde} crée, *de facto*, un cycle 5^e/4^e. Dans la logique d'une nouvelle architecture pour le collège, ce cycle ne peut plus être conçu, ni porter le nom de « cycle central ». Dans ce collège rénové, les conditions de validation du socle commun doivent être revues et allégées. Les programmes doivent être reconstruits dans la logique du socle, en distinguant ce qui est de l'ordre du disciplinaire et du transdisciplinaire, en intégrant de nouvelles modalités d'évaluation, et être porteurs de sens

pour les élèves. Ils devront être bâtis selon une logique de cycle plutôt que sur une logique annuelle, permettant de prendre en compte la progressivité des apprentissages. L'allègement évoqué précédemment permettra d'intégrer le travail personnel des élèves à leur temps de présence au collège ainsi que les remédiations éventuellement nécessaires, prises en charge par les enseignants dans le cadre de leur service. Ces dispositions présentent une alternative au redoublement qui n'aurait plus lieu d'être.

Dans ce cadre, la validation du palier 3 serait effectuée en fin de 4^e afin de dissocier la validation du socle du temps de l'orientation et de permettre aux élèves qui n'auraient pas validé le palier de bénéficier d'un accompagnement spécifique en 3^e pour atteindre cette certification. L'attestation du S3C se substitue au DNB, ainsi supprimé.

Une sensibilisation à l'orientation *via* le PDMF serait amorcée à partir de ce cycle.

Le cycle d'orientation 3^e/2^{nde} a un double objectif

En premier lieu, prolonger le travail de préparation à la poursuite d'études en approfondissant les savoirs et les compétences mais aussi permettre aux élèves pour lesquels cela n'a pas pu être le cas en fin de 4^e d'atteindre les objectifs du socle commun de connaissances, de compétences et de culture.

En second lieu, et de manière spécifique, accompagner les élèves dans la préparation de leur projet personnel.

Il est construit sur deux ans et quatre semestres pour laisser aux élèves le temps de la réflexion et rendre possible une élaboration progressive de leur projet.

Il s'appuie sur un principe fondamental, le dialogue continu entre la famille, l'élève et le collège durant l'année de 3^e ou le lycée durant l'année de 2^{nde}, pour favoriser l'adéquation entre les aspirations et les aptitudes de l'élève. En fin de 3^e, au milieu du cycle, la famille





décide de la voie de poursuite d'études en seconde (2GT ou 2PRO) ou en première année de CAP.

Le découpage en semestres fixe des rendez-vous entre la famille et l'institution. À l'issue du premier semestre, l'établissement (le conseil de classe et le chef d'établissement) donne un avis sur les vœux des élèves et des familles. En cas de désaccord, le deuxième semestre est mis à profit pour, d'une part, mettre en place, s'il y a lieu, des moyens de remédiation et, d'autre part, initier le dialogue avec la famille afin de rapprocher aspirations et aptitudes.

À la fin du deuxième semestre, les élèves et les familles formulent des vœux définitifs de poursuite d'études en seconde.

L'affectation en seconde, dont les modalités doivent être précisées, repose sur les éléments suivants :

- la demande d'orientation de l'élève et de sa famille ;
- les résultats scolaires de l'élève ;
- l'avis de l'établissement d'origine.

Afin d'assurer à la fois une équité de traitement et la prise en compte des capacités d'accueil, une régulation de l'affectation est nécessaire. Elle est de la responsabilité de la direction académique des services de l'éducation nationale (DASEN) sur la base de critères nationaux (regroupement de fratrie...); elle vise à assurer une plus grande mixité à la fois sociale et scolaire (meilleur équilibre par établissement des niveaux scolaires des élèves accueillis sur le bassin, proportion de boursiers et de

PCS défavorisés...) et à ne laisser aucun élève sans solution.

Il semble nécessaire que :

- les capacités d'accueil soient progressivement définies et conformes aux politiques publiques d'orientation avec une véritable adaptation pour les formations prioritaires ;
- l'affectation soit organisée par secteur ;
- les familles soient amenées à formuler des vœux plus nombreux.

À la fin du troisième semestre, à mi-parcours de la seconde GT ou PRO, le lycée d'accueil se prononce sur les vœux d'orientation des élèves et des familles. Peut alors être mise en œuvre une remise à niveau pour permettre à l'élève d'accroître ses chances d'accéder à l'orientation de son choix ou une passerelle pour permettre à un élève de seconde GT de poursuivre l'année dans une seconde professionnelle, et l'inverse. La généralisation des secondes professionnelles par large champs professionnels, telle qu'elle a été définie dans le cadre de la rénovation de la voie professionnelle, doit nécessairement être mise en œuvre sur tous les territoires si l'on veut favoriser ces échanges.

L'assouplissement de l'orientation sur plusieurs semestres, dans un dialogue continu avec les familles, signe d'une volonté d'un rapport différent entre l'école, l'élève et ses parents, doit permettre des changements de voie sans qu'il soit nécessaire d'accomplir une année complète de scolarité au risque de découragement, d'un manque d'es-

time de soi, voire de décrochage scolaire, ou bien de perte de motivation.

En fin de 2nde, le principe d'une distinction entre la décision d'orientation et l'affectation de l'élève demeure. La décision d'orientation appartient aux familles après avis du conseil de classe, et entretien avec le chef d'établissement, le cas échéant. Ce travail s'inscrit dans le processus engagé sur l'ensemble du cycle 3^e/2nde. L'affectation relève d'une gestion par l'institution.

Si des modalités opératoires restent à préciser, le SNPDEN-UNSA considère que, dans le cadre d'un dialogue réellement modernisé avec les élèves et leurs familles, organiser la scolarité en donnant aux élèves la possibilité de mûrir leurs choix d'orientation s'inscrit dans un double objectif de plus grande réussite des études, sur le plan scolaire et sur celui de l'épanouissement personnel, et d'une anticipation du risque de décrochage scolaire.

La progression du nombre de diplômés dans l'enseignement supérieur doit être favorisée par une évolution des poursuites d'études des bacheliers professionnels; elle ne peut néanmoins faire l'économie d'une progression du nombre des bacheliers généraux et technologiques dont le cursus nécessite une poursuite d'études post-baccalauréat. Par conséquent, l'appréciation des capacités d'accueil devra être étudiée en fonction d'un accroissement recherché de ces formations.

Vote du CSN

186 pour, 0 contre, 7 abstentions

Motion adoptée



ARTICULATION AVEC LES UNIVERSITÉS

MOTION

Le projet de loi sur l'Enseignement supérieur et la Recherche, présenté en CNE-SER et en CSE, pourrait marquer une avancée décisive dans la construction d'un « bac - 3/bac + 3 ». L'amendement porté par le SNPDEN-UNSA, très favorablement soutenu en CNESER et en CSE, a été retenu par le gouvernement et intégré dans le projet de loi. Il vise à élargir la portée législative des conventions lycées-universités à l'ensemble des formations post-bac : STS et CPGE.

L'objectif de 50 % d'une génération diplômée de l'enseignement supérieur est atteint et dépassé dans plusieurs pays de même niveau de développement que le nôtre. En France, seulement 39 % d'une génération obtient un diplôme d'enseignement supérieur. Ce chiffre montre qu'il est indispensable de faire progresser l'accès des bacheliers professionnels à l'enseignement supérieur et de renforcer les voies d'accès aux baccalauréats général et technologique.

Le conseil syndical national du SNP-DEN-UNSA :

- rappelle que la poursuite d'études des bacheliers professionnels dans l'enseignement supérieur est inscrite dans la rénovation de la voie professionnelle, sans remettre en cause le baccalauréat professionnel comme diplôme d'insertion dans la vie professionnelle,
- souligne que, dans l'enseignement supérieur, aucune des formations (BTS et DUT compris) n'a été conçue pour l'accueil et la réussite des bacheliers professionnels,
- regrette que les rénovations conduites récemment en STS rendent ces voies de plus en plus inaccessibles à ces élèves,
- réaffirme son attachement à une orientation en enseignement supérieur respectueuse des projets d'études des bacheliers, quelle que soit leur voie d'origine, notamment en STS et IUT.

L'accueil des bacheliers professionnels nécessite :

- une meilleure utilisation, dès à présent, des possibilités existantes avec, le cas échéant, des dispositifs d'adaptation tenant compte de leurs acquis et de leurs besoins spécifiques,
- une évolution rapide de l'architecture générale des formations et des référentiels pour rendre ces formations accessibles à leurs publics.

Des moyens d'action doivent être envisagés :

- procéder à un aménagement d'APB : un accès favorisé aux STS passe par l'inscription de capacités d'accueil réellement identifiées, en concertation avec les lycées. Il pourra s'appuyer sur les critères suivants : baccalauréat professionnel obtenu, nombre de candidatures, spécialité de BTS la plus proche, compatibilité des référentiels existants ;
- aménager des formations : l'accueil de bacheliers professionnels suppose des adaptations d'horaires, de programmes et de référentiels, voire la création de nouveaux parcours de formation et de nouveaux diplômes de BTS et de DUT ;
- faire évoluer la carte des formations : l'accueil des bacheliers professionnels dans les spécialités favorables doit s'appuyer sur des capacités adaptées et, si nécessaire, augmentées.
- veiller à maintenir en STS et IUT, sans réduction de capacité, les possibilités d'accueil existantes de bacheliers technologiques ;
- rechercher, pour les réorientations au cours des premières années de l'enseignement supérieur, des dispositifs permettant la validation des acquis et des passerelles ;
- développer les poursuites d'études post-BTS, dans le cadre des conventions lycée/université.

Vote du CSN
Unanimité
Motion adoptée



LES MISSIONS DES ENSEIGNANTS

MOTION

Face aux attentes de la Nation à l'égard de son École, une évolution réelle et profonde du système éducatif devra passer nécessairement par la reconnaissance des nouvelles missions des personnels. Les missions des enseignants, induites par les réformes successives, ne sont plus en adéquation avec leur statut actuel. Sans changement, aucune réforme réelle ne pourra être mise en œuvre. Un dialogue entre le ministère et les organisations syndicales représentatives de ces personnels doit être engagé. Leur formation et leurs conditions matérielles de travail devront être également adaptées.

Vote du CSN
191 pour, 0 contre, 2 abstentions
Motion adoptée



MOTION

Au moment où est menée une réflexion sur l'éducation prioritaire dans le contexte de la loi sur la refondation de l'école, le SNPDEN-UNSA tient à réaffirmer les conditions indispensables qui pourraient permettre de réduire efficacement les écarts de réussite entre les territoires. La mixité sociale et scolaire des EPLE, facteur de cohésion et de réussite scolaire, doit être partout et constamment recherchée. Elle doit passer par une convergence des politiques publiques.

Face aux empilements successifs de dispositifs qui ont perdu leur sens et leur cohérence, il est nécessaire que soit redéfini un cadrage national clair et ambitieux, reposant sur une action inter-ministérielle. Le pilotage national doit permettre une mise en œuvre locale au niveau académique qui prévoit une dotation pluri-annuelle permettant aux équipes un engagement compatible avec le temps éducatif et pédagogique.

La logique de territoire doit être privilégiée et les critères qui président à la définition de sa cartographie doivent être clairs et connus.

Les conditions de pilotage partagé doivent être établies à partir d'un réseau de l'école du socle dans le respect de l'autonomie des établissements. La formation professionnelle des personnels engagés doit être adaptée et leurs parcours valorisés.

Les conditions d'entrée et de sortie de l'éducation prioritaire doivent être anticipées et accompagnées dans le cadre d'une concertation avec les EPLE.

C'est à ces conditions que la réforme de l'Éducation prioritaire, prévue dans la loi, pourra répondre à son objectif de réduire les inégalités sociales et territoriales pour tenir la promesse républicaine de la réussite éducative pour tous.

Vote du CSN
Unanimité
Motion adoptée



Isabelle BOURHIS
Secrétaire nationale
isabelle.bourhis77@gmail.com



Éric KROP
Secrétaire national
krop.eric@gmail.com





Métier et questions juridiques

Présidence de Jérôme Gagnaire, secrétaire académique de Nantes.
Membres de la commission « métier et questions juridiques » du bureau national :
Jean Faller, Dominique Faure, Joël Lamoise, Alain Ouvrard, Marc Perrier et Pascal Bolloré.

La commission « métier » du CSN a mené ses travaux mardi 9 après-midi et mercredi 10 matin, sous la présidence de Jean-Jacques Laisné, secrétaire académique de Bordeaux. Elle a réuni 55 participants mardi 9 avril et 59 participants mercredi 10, représentant 29 académies.

Pascal Bolloré, secrétaire national, rapporteur de la commission, a introduit les débats organisés autour des thèmes ci-après, qui avaient été proposés à la réflexion des AGA lors du CSN court; ceux-ci ont été complétés par d'autres liés à l'actualité :

- gestion des ressources humaines (dans le prolongement des motions votées à Lille et après l'émergence de nouveaux emplois : emplois d'avenir professeurs, APS...),
- logements de fonction (sous l'angle d'un état des lieux d'éventuelles « interprétations » du décret du 9 mai 2012, par les collectivités territoriales),
- numérique (maintenance, environnement numérique, applications; der-

niers développements pour abonder l'important cahier des charges que nous avons élaboré à Lille),

- décentralisation (quel contenu pour un conventionnement tripartite?),
- associations sportives (après la motion adoptée par le CSN de novembre 2012, quelle évolution du fonctionnement et de la présidence de l'association?),
- les multi-sites (dans le prolongement du congrès de Lille),
- le baccalauréat 2013, la complexité de l'organisation des épreuves de langues (question d'actualité posée par une académie et qui concerne tout le pays).

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Recruter et gérer

L'examen des motions académiques et l'actualité nationale ont fait apparaître deux problématiques à ce thème : une première concerne les questions liées au recrutement et à la gestion et une autre l'impact sur la préparation de rentrée.

Lors du congrès de Lille, la motion 5 de la commission « métier » a affirmé nos positions sur la nécessité de rechercher d'autres voies que le recrutement et la gestion des contrats de droit privé par les EPLE.



Le SNPDEN-UNSA réclame un protocole national, décliné dans chaque académie, de sécurisation des situations contentieuses des établissements et de leurs personnels de direction.

Plusieurs académies ont aujourd'hui mis en place un protocole de sécurisation.

Depuis – voire durant le même temps – sont apparus de nouveaux personnels et statuts, dont certains, de droit privé, nous renvoient à la question du contentieux que nous avons abordée précédemment avec notamment les CUI. Il s'agit en particulier et notamment des « emplois d'avenir professeurs » mais aussi des APS.

Le débat s'est ouvert à partir des contributions de 15 académies et, pour la première motion, de 5 interventions représentant de 4 académies qui ont conduit à la rédaction suivante

RECRUTER ET GÉRER

MOTION

Depuis la création de l'EPLÉ, la facilité a souvent consisté à confier aux EPLÉ des tâches ne relevant pas directement de ces derniers. Il en est notamment ainsi dans le domaine de la gestion des ressources humaines, des contrats « précaires », qu'il s'agisse de contrats de droit public (AED) mais surtout de droit privé, aujourd'hui « contrats uniques d'insertion » (CUI) et « emploi d'avenir professeur » (EAP). Cette situation est juridiquement insatisfaisante pour chaque EPLÉ et plus encore pour ceux qui en assurent la « mutualisation ».

Dans le prolongement de sa motion du congrès de Lille, sur cette question, le SNPDEN-UNSA note avec satisfaction que sa demande de sécurisation juridique du recrutement et de la gestion des contrats de droit privé est désormais prise en compte dans certaines académies. Il regrette cependant que cela ne soit pas encore le cas sur l'ensemble du territoire.

Cette sécurisation ne peut toutefois qu'être une situation transitoire puisqu'il convient de rappeler la demande – plus encore, face à ces nouveaux personnels recrutés sous statut de droit privé – qu'une solution stable, pérenne et efficace soit enfin trouvée.

Le SNPDEN-UNSA exige :

- la création, en tant que de besoin, d'une entité spécifique, distincte de l'EPLÉ, susceptible de gérer dans les meilleures conditions juridiques et comptables ces multiples contrats de droit privé ;
- l'évolution du dispositif des EAP vers un statut de droit public à l'instar de celui des assistants pédagogiques déjà implantés dans les établissements et réseaux d'éducation prioritaire.

Vote du CSN
Unanimité
Motion adoptée

Préparer la rentrée

La multiplication des statuts, des modalités de décharge, de stage pour la rentrée 2013 rend difficile sa préparation humaine et potentiellement aléatoire sa réalisation, du moins en termes d'emploi du temps dans certains établissements.

Une première alerte a consisté dans l'envoi d'une *Lettre de Direction* ; il nous semble important de donner un avertissement supplémentaire par l'adoption d'une motion.

Pour la seconde motion : 23 interventions représentaient 15 académies qui ont conduit à la rédaction de la motion suivante.

PRÉPARER LA RENTRÉE

MOTION

Des efforts conséquents ont été consentis pour augmenter les recrutements dans l'Éducation nationale ; cependant la rentrée scolaire risque de se réaliser dans des conditions préoccupantes pour de nombreux établissements.

C'est la conséquence de l'augmentation inquiétante des incertitudes liées aux horaires de service de certains professeurs :

- titulaires nommés après mutation dont on ne connaît le volume horaire qu'après coup (variation liée au statut, temps partiels) ;
- stagiaires du concours externe pour 12 ou 15 heures (mais on le saura au dernier moment, sans possibilité d'HSA) ;
- stagiaires du concours interne qui devraient bénéficier – pour certains d'entre eux (concours externe et interne) – d'une décharge d'un niveau inconnu ;
- stagiaires du concours réservé mais sans décharge ;
- admissibles au concours (entrée en fonction comme stagiaires en septembre 2014) qui pourront exercer « sur la base du volontariat » 6 heures entre septembre 2013 et juillet 2014. Leur affectation ne serait connue que fin juillet... voire au mois d'août 2013 et dont l'emploi du temps lié à leur condition d'étudiant est incertain. Ceux qui changeraient d'avis (sic !) seraient remplacés par des BMP... de 9 heures (puisque ils sont payés 9 heures pour 6 heures de cours).

Cette variabilité extrême se conjugue à une information tardive qui ne permet pas dans ces conditions de garantir une rentrée scolaire avec un emploi du temps opérationnel.

Les équipes de direction des EPLÉ ne sauraient en aucun cas être tenues pour responsables des conséquences d'une situation dont elles n'ont pas la maîtrise.

Le SNPDEN-UNSA exige que les moyens effectifs d'assurer la rentrée et les contraintes qui s'y rattachent soient stabilisés et communiqués avant le 14 juillet.

Vote du CSN
173 pour, 0 contre, 2 abstentions
Motion adoptée



LOGEMENTS DE FONCTION

Entre les deux tours de l'élection, le gouvernement a adopté un décret (n° 2012-752 du 9 mai 2012) portant réforme du régime des concessions de logement (JORF n° 0109 du 10 mai 2012). Il s'adresse aux agents de l'État logés dans des logements appartenant à l'État ou à des établissements publics de l'État. Dès le début de l'année scolaire avait été saluée, dans *Direction*, l'initiative judiciaire du conseil général de la Gironde qui avait déclaré, dans une note aux personnels de l'État (et de sa propre collectivité) logés dans les logements des EPLE, que ce texte ne les concernait pas. Au moment du CSN court, il semblait que certaines collectivités – cependant peu nombreuses – aient eu quelques velléités d'interprétation extensive de ce texte. L'action locale a, dans ces quelques cas, été essentielle. Ainsi, les collègues de l'Ariège ont pu finalement, dans une action commune avec nos amis d'A&I-UNSA, parvenir à un dialogue constructif avec l'exécutif territorial. Il avait été proposé, lors du CSN court de fin d'année 2012, qu'un état des lieux de ces « interprétations » soit fait lors du CSN long. Il y a eu peu de contributions académiques sur cette question. Il semble donc que, passées ces premières tentatives ou tentations, les choses soient de fait rentrées dans l'ordre.

Notre ministère (cabinet, DGRH...) a d'ailleurs rappelé que la lecture que nous faisons de l'application de ce texte était la bonne. Par ailleurs, s'agissant des personnels de l'État concernés, la ministre de la Fonction publique a, en fin d'année 2012, en réponse à un parlementaire, annoncé le report de l'application de ce texte les concernant de deux ans et en a demandé une évaluation des conséquences. Le *Code de l'éducation* n'a pas été modifié. Les articles relatifs aux logements de fonction (issus du décret de 1986) sont inchangés. Le débat s'est ouvert à partir des contributions de 5 académies et de 6 interventions représentant de 6 académies. Il a conduit à la rédaction de la motion suivante.

LOGEMENTS DE FONCTION

MOTION

Le SNPDEN rappelle que la seule réglementation applicable aux logements de fonction des personnels de direction des EPLE est celle du *Code de l'éducation*. En conséquence, il condamne toutes les interprétations qui ont pu être faites – ou qui viendraient à l'être – par certaines collectivités et qui ont conduit à tenter d'appliquer, à la place de ces dispositions non modifiées du *Code de l'éducation*, celles du décret n° 2012-752 du 9 mai 2012.

Vote du CSN
Unanimité
Motion adoptée

LES SYSTÈMES D'INFORMATION

Nous nous étions saisis (lors du CSN court et pour celui d'avril 2013) du transfert aux collectivités, annoncé dans la loi, de la maintenance informatique. Le report annoncé de la loi relative à la décentralisation nous laisse dans l'expectative.

En ce qui concerne les besoins des établissements, notamment en termes d'outils de travail, nous avons élaboré et adopté lors du congrès de Lille un cahier des charges de ceux-ci. Il ne s'agit pas de le ré-écrire mais de le compléter en fonction, en particulier, des évolutions nationales. Nous avons, ces 6 dernières années, adopté une motion par an sur ces questions. Nous avons souligné lors du CSN court les dangers de SDO, application qui, si elle est totalement déployée, est un outil de contrôle total qui atteint les limites de l'éthique... Pour cette raison, nous avons maintenu notre mot d'ordre de non utilisation.

La commission a souhaité présenter au CSN deux motions pour, d'une part, rappeler solennellement le caractère indispensable aujourd'hui de l'informatique et du numérique dans le fonctionnement des EPLE et pour, d'autre part, dans le cadre à venir d'un transfert aux collectivités, rappeler la nécessité de définir un cahier des charges des besoins. Le débat s'est ouvert à partir des contributions de 8 académies et de 16 interventions représentant de 12 académies. Il a conduit à la rédaction de deux motions.



SYSTÈMES D'INFORMATION 1

MOTION

Dans le cadre de la 3^e phase de décentralisation et l'élaboration d'une convention tripartite, le SNP-DEN-UNSA :

- rappelle que la question de la sécurité et de la fiabilité des flux d'information relève aujourd'hui de la continuité du service public ;
- demande l'élaboration d'un cahier des charges sur les environnements numériques et la maintenance informatique négocié avec les collectivités territoriales dans l'intérêt des EPLE et de ses usagers.

Vote du CSN
Unanimité
Motion adoptée





SYSTÈMES D'INFORMATION 2

MOTION

En complément du cahier des charges des bonnes pratiques informatiques adopté au congrès de Lille, une remise à plat des procédures informatiques d'affectation post 3^e pour tous les élèves de l'enseignement privé sous contrat est aujourd'hui impérative.

Le SNPDEN-UNSA exige qu'une réflexion soit engagée avec le ministère de l'Éducation nationale pour que l'enseignement privé sous contrat s'inscrive obligatoirement dans les procédures attachées à l'application AFFELNET et ne s'affranchisse pas de toutes les contraintes liées à l'affectation.

**Vote du CSN
Unanimité
Motion adoptée**

DÉCENTRALISATION

Un « acte III » de décentralisation avait été annoncé par l'exécutif au lendemain de l'élection présidentielle sans que le contenu en soit défini. Dans cette perspective, la commission « métier » avait proposé au congrès de Lille une motion sur l'autonomie de l'EPL. Nous avons rappelé « que cette nouvelle étape ne peut être la conséquence d'un abandon du terrain et d'un émiettement des responsabilités de la part de l'État ». Nous craignons alors la montée d'une gourmandise de nos collectivités locales. À juste raison puisque, dans le domaine scolaire, c'est le président de l'ADF (Association des départements de France), Claudy Lebreton, qui s'était manifesté le premier: « Les départements demandent le transfert des gestionnaires de collège ».

L'ARF ne partageait et ne partage pas l'analyse de l'ADF sur la décentralisation du gestionnaire, évoquant « une fausse évidence » et mettant en avant la proposition de « conventions tripartites » portée par notre organisation. Lors du CSN de décembre 2012, nous avons cependant adopté une motion d'actualité rappelant – à l'instar d'A&I-UNSA - notre opposition au transfert des gestionnaires.

Le premier ministre a annoncé le 2 avril que le projet de loi relatif à la décentralisation serait scindé en 3 textes qui seront présentés en conseil des ministres le 10 avril. Le premier texte consacré aux métropoles serait présenté au sénat fin mai. Le projet initial, considéré comme trop long (200 pages) et complexe, pourrait être la première victime du « choc de simplification » voulu par le Chef de l'État.

Où en sommes-nous aujourd'hui des points qui semblent faire plutôt consensus? Le conventionnement tripartite est à construire. C'est bien la reprise de nos positions. Les AGA ont contribué à en définir le champ. Le débat s'est ouvert à partir des contributions de 9 académies et de 10 interventions représentant de 8 académies. Il a conduit à la rédaction de la motion suivante.

DÉCENTRALISATION ET CONVENTIONNEMENT

MOTION

Bien que le projet de loi de décentralisation fasse l'objet d'un report indéterminé et d'un fractionnement en 3 textes, il est néanmoins probable qu'en ce qui concerne l'Éducation, il consacrerait un rôle accru des collectivités dans le fonctionnement des établissements. Il est aujourd'hui acté, notamment, que les conventions qui lieront les EPLE, l'État et les collectivités seront tripartites.

De ce fait, le SNPDEN, conformément à ses mandats et notamment ceux du congrès de Lille :

- rappelle :
 - que la nouvelle gouvernance académique doit être basée sur un réel tripartisme, dans le cadre d'une structure décisionnelle associant les rectorats, les collectivités et les communautés scolaires ;
 - que l'objet de la convention tripartite qui doit devenir un « contrat tripartite, triennal, d'objectifs et de moyens » est de sécuriser pour trois ans les diverses dotations des établissements afin que ces derniers puissent mener une politique pédagogique et éducative autonome à moyen terme ;
 - que l'autonomie et donc l'efficacité de l'établissement doivent être reconnues et confortées, notamment dans les futures conventions, par des dispositions qui doivent être de réels marqueurs de l'autonomie de l'EPL, par exemple les marges d'autofinancement.
- demande qu'à partir d'une trame nationale, la collectivité, conjointement avec l'État, garant de l'équité sur le territoire national, élaborent une convention-cadre qui s'impose, de par la réglementation, à tous les EPLE du ressort de la collectivité. Chaque établissement, dans le cadre d'un dialogue de gestion, tripartite, élabore la déclinaison locale de cette convention-cadre qui comporte obligatoirement le socle minimum de moyens humains, matériels et financiers fixés pour trois ans à l'EPL. Chaque année, un dialogue de gestion intermédiaire ajuste les moyens.

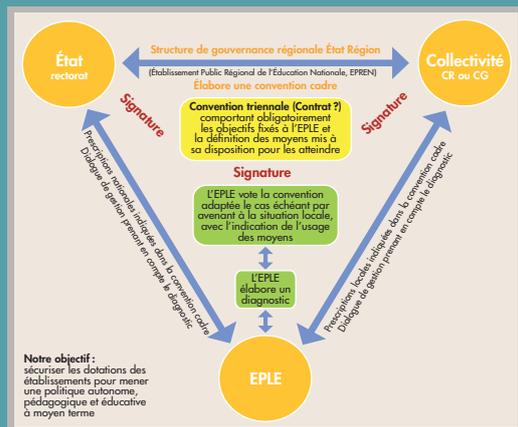
- propose, pour une future convention-cadre, le plan suivant :

I Les références des textes de base.



- II Un préambule rappelant les compétences de l'État, les compétences de la collectivité, les prérogatives de l'EPLE.
- III Le diagnostic partagé par les trois parties : situation de l'EPLE dans son environnement, structure pédagogique, carte des formations et des options.
- IV Les objectifs pédagogiques, matériels et financiers, fixés pour trois ans par et pour l'EPLE à l'issue du dialogue de gestion mené conjointement entre les trois parties.
- V L'énoncé précis du socle minimum de moyens humains, horaires, financiers mis à la disposition de l'EPLE pour trois ans.
- VI Les modalités d'évaluation retenues en vue du dialogue de gestion triennal.
- VII Chaque année, un avenant à la convention retrace les conclusions du dialogue de gestion intermédiaire qui ajuste les moyens.

Ces nouvelles dispositions ne doivent pas donner lieu à une sédimentation textuelle nouvelle. Ainsi le nouveau « contrat tripartite, triennal, d'objectifs et de moyens » pourrait avoir vocation à remplacer les dispositions actuelles du contrat d'objectifs, voire du projet d'établissement. Dans ce cadre, le rapport annuel subsisterait sous la forme d'un avenant annuel du contrat tripartite.



Vote du CSN
183 pour, 0 contre, 10 abstentions
Motion adoptée



ASSOCIATIONS SPORTIVES

Dans un référé du 10 septembre 2012 concernant « les activités sportives volontaires dans l'enseignement du second degré », la Cour des comptes a souligné la gestion « peu rigoureuse » de l'UNSS et ses « modestes résultats » et a dit « la nécessité d'une réflexion sur une rénovation de l'organisation du « sport scolaire » ». Elle s'est interrogée sur le « maintien d'un système fédéral reposant sur un réseau associatif et s'adressant uniquement à des élèves volontaires jusqu'à une intégration directe de l'organisation des compétitions scolaires au sein même de l'Éducation nationale, éventuellement dans le cadre de l'enseignement obligatoire ». Rien de bien neuf puisque ce sont à peu près les mêmes conclusions que celles du rapport de l'IGEN Michel Leblanc en 2001. Rien n'a changé et pourtant les risques demeurent car nous vivons dangereusement, comme le maire, président d'une association, ce qui, durant des

décennies, n'a pas posé de problème, jusqu'à ce que la justice s'en mêle et que, même en l'absence de faute, de détournement ou d'enrichissement personnel, des condamnations soient prononcées. Le risque de mise en cause pour gestion de fait ou de prise illégale d'intérêt existe bien. Il est d'ailleurs paradoxalement encouragé par une circulaire ministérielle du 25 avril 2002 qui précise que le conseil d'administration peut voter une subvention à l'association sportive ! L'autre danger, bien plus sérieux, est celui de la responsabilité pénale du président de l'association quant au risque d'accident sur des installations dont il ne se serait pas assuré de la conformité à la norme. Il nous avait été objecté en 2001 que l'on ne connaissait pas de mise en cause de chef d'établissement. En connaissait-on avant la chute du panneau de basket du lycée Éluard ? Faudrait-il attendre l'engagement de la responsabilité d'un collègue pour enfin clarifier les choses ?



Il faut, au contraire, le faire à l'occasion de la parution du rapport de la Cour des comptes. Comme celle-ci, le SNPDEN demande donc une mise à plat de l'organisation et du fonctionnement des associations sportives implantées dans les EPLE, notamment sur la question de la présidence de droit – plus exactement « obligée » – de l'association. Il faut noter que l'inquiétude des enseignants d'EPS quant à leur statut est en voie d'être levée par l'intégration du « forfait 3 heures » dans leur statut.

Le CSN de novembre avait renvoyé à celui d'avril les mesures à prendre : « CSN novembre 2012 : Dans son récent rapport, la Cour des comptes souligne la précarité de l'organisation du sport scolaire reprenant, dix ans plus tard, bien des éléments sur lesquels le rapport Leblanc avait attiré l'attention en 2001 sans qu'aucune décision n'ait été prise, ni alors, ni depuis. La situation actuelle qui consiste pour un EPLE à faire assurer une mission de service public par une association sans convention n'est plus acceptable. Le SNPDEN demande une rapide clarification du statut du sport scolaire et de son fonctionnement. C'est la condition indispensable pour assurer sa pérennité. Le SNPDEN n'acceptera pas que perdure le *statu quo* d'un régime ambigu et dérogatoire aux règles du droit. Si tel devait être le cas, le CSN de mai 2013 serait amené à se prononcer sur cette situation et les actions à engager ». Les contributions des académies font apparaître cette demande que les chefs d'établissement ne soient plus présidents de fait de l'association sportive qui doit fonctionner selon le régime normal des associations de type loi 1901. Le débat s'est ouvert à partir des contributions de 8 académies et de 6 interventions représentant de 5 académies. Il a conduit à la rédaction de la motion suivante.



PRÉSIDENTE DES ASSOCIATIONS SPORTIVES

MOTION

Avec l'objectif d'assurer la pérennité du sport scolaire et dans le prolongement de sa motion du CSN de novembre 2012, le SNPDEN-UNSA exige la clarification de la situation du sport scolaire dans les EPLE. Dans le cas d'un *statu quo*, il invitera les chefs d'établissement – lors des assemblées générales des associations sportives de début d'année scolaire – à démissionner de la présidence.

Vote du CSN
168 pour, 11 contre, 14 abstentions
Motion adoptée

MULTI-SITES, CITÉS SCOLAIRES

Cette question figure régulièrement dans les thèmes abordés au sein de notre organisation depuis au moins 10 ans : de nombreux écrits et une enquête nationale pour parvenir à un état des lieux menée par Dominique Faure. Au sein de nos instances, nous nous sommes, à ce propos, prononcés à 8 reprises ces dix dernières années.

Dans la motion n° 2 du congrès de Lille, nous avons rappelé que « tout projet de multi-sites ou d'autres formes de structures ou d'organisation doit s'appuyer sur un diagnostic précis et partagé et avoir pour objectif l'amélioration de la qualité du service public afin que soient maintenus et renforcés une offre de formation et des parcours scolaires visant la réussite de chaque élève ». « Ces nouvelles structures – ou modalités d'organisation – doivent contribuer à une meilleure gouvernance des EPLE, à créer des conditions d'une dynamique pédagogique plus favorable, à réduire la concurrence entre établissements, dans le respect de la charte des pratiques de pilotage. Ces projets, réfléchis localement, doivent notamment s'inscrire dans une logique de cohérence territoriale, avec le souci de renforcer une mixité sociale et scolaire, et





ÉTABLISSEMENTS MULTI-SITES

MOTION

En complément de la motion du congrès de Lille concernant les multi-sites, le SNPDEN constate que, dans les faits, des regroupements divers d'ÉPLE s'organisent dans les académies.

Si ces établissements « multiples » sont dirigés par un seul chef d'établissement ayant en charge plusieurs entités, en revanche perdure la multiplication des instances, des tâches, des interlocuteurs territoriaux, sans aucune reconnaissance institutionnelle et fonctionnelle.

Le SNPDEN-UNSA demande que ces regroupements soient bien identifiés comme une seule entité et soient reclassés comme tels.

Vote du CSN
175 pour, 1 contre, 17 abstentions
Motion adoptée

ne pas aboutir à des structures de taille excessive ». Le congrès avait renvoyé aux académies une réflexion sur l'opportunité de la fusion des établissements dans le cadre des « multi-sites » ou autres formes de structure ou d'organisation des établissements. Le mot « fusion » est très peu repris dans les quelques contributions académiques qui n'abordent pas de manière nouvelle ou différente ce qui a déjà été voté. Le débat s'est ouvert à partir des contributions de 3 académies et de 8 interventions représentant de 8 académies. Il a conduit à la rédaction de la motion suivante.

EXAMENS

Au moment où le chef de l'État souhaite engager le pays dans un « choc de simplification » administrative, les modifications introduites dans l'organisation des examens, et particulièrement du baccalauréat, nous engagent dans une démarche inverse. C'est ce que nous avons tenu à rappeler dans la *Lettre de Direction* du 1^{er} avril 2013 : « Alerte sanitaire de 1^{er} avril : des mille-feuilles étouffants ! Et une couche de plus à l'indigeste baccalauréat : les épreuves de langue. Une fois encore, au lieu d'engager une réflexion de fond sur la tenue des épreuves, on rajoute une couche sans toucher aux précédentes. Et une couche pour le DNB : des « performances » (sic) en EPS contraires à l'esprit du programme et de toute façon inatteignables... Le bac comme le DNB deviennent ingérables pour les établissements contraints de mettre leurs élèves dehors pour cause d'examen. Ce n'est plus la reconquête du mois de juin mais l'envahissement du mois de mai et de l'année scolaire tout entière. Dans un mille-feuille bourratif de mauvaise qualité, seule la première couche est mangeable... » Le débat s'est ouvert à partir des contributions d'une académie et de 8 interventions représentant de 7 académies. Il a conduit à la rédaction de la motion suivante.

CONSÉQUENCES DES NOUVELLES ÉPREUVES D'EXAMEN

MOTION

Le CSN mandate le BN pour qu'il exige du ministère que soit conduit un état des lieux de l'organisation et du coût des examens, notamment suite à la mise en place de nouvelles modalités d'évaluation qui désorganisent considérablement le fonctionnement des établissements, au détriment des enseignements dus aux élèves.

Vote du CSN
190 pour, 0 contre, 3 abstentions
Motion adoptée



Pascal BOLLORE
Secrétaire national
pascal.bollore@free.fr





Vie syndicale

Présidence de Jérôme Gagnaire, secrétaire académique de Nantes.
Membres de la commission « vie syndicale » :
Lydia Advenier, Julie Bouvry, Patrick Cambier, Maryanick Debuire, Florence Delannoy, Isabelle Gonzales, Gwénaél Surel et Pascal Charpentier.

La commission « vie syndicale », après examen des remontées des académies et du groupe de travail « statut et règlement intérieur », a dégagé plusieurs thèmes de réflexion.

Les positions prises à l'issue du CSN ont eu pour vocation de donner des orientations au groupe de travail « statut et règlement intérieur » en vue d'une proposition d'un premier texte statutaire qui sera soumis aux CSN puis au congrès.

Les grandes orientations soumises au CSN de novembre sont rappelées ci-dessous :

- Repenser la place des retraités et des lauréats.
- Prévoir les évolutions financières.
- Revoir les articles R2 (place des adjoints) et R3 (place des femmes) pour une application plus forte.
- Gérer la nouvelle gouvernance en repensant les liens entre le niveau national et le niveau académique.

- Renforcer la notion de « syndicalisme de service ».
- Intégrer de susceptibles évolutions telles que celle d'un syndicat de l'Encadrement.
- Prévoir éventuellement l'existence d'un centre de ressources et de formation.

La commission « vie syndicale » a rassemblé 48 collègues le premier jour sous la présidence de Marc Aubert, SA de l'académie de Dijon, puis 43 le second sous la présidence de Hervé Bord, SA de l'académie de Reims. 25 académies étaient représentées, avec 30 % de femmes. Sur les différents thèmes abordés, 15 académies ont proposé des contributions : statuts et RI (11 académies ont contribué par des motions), laïcité (4 académies ont contribué par des motions). Le groupe de travail qui a été installé lors du CSN de novembre a commencé à travailler.

L'objectif de ce CSN est de fixer les grandes orientations qui vont guider la réflexion du groupe, en vue des modifications statutaires et réglementaires qui seront présentées au vote du congrès d'Avignon en 2015 :

- Cadre général (2 interventions).
- Parité et représentativité (12 interventions).
- Calendrier du CSN et rôle du BNE (12 interventions).



- Encadrement et formation, entre valeurs et service (pas d'intervention).
- Adhésion à des associations (11 interventions).
- Fédéralisme et cotisations syndicales (5 interventions).
- Communication (pas d'intervention).

L'ensemble des motions, notamment sur le dualisme scolaire, s'inscrivaient dans les textes déjà votés au congrès de Lille et ont été reprises de façon plus générale dans le projet de lettre au Premier ministre, puis l'attention s'est portée sur la motion d'actualité liée à l'arrêt de la cour de cassation au sujet de la crèche Baby Loup.

La commission a travaillé sur ces deux thèmes ainsi que sur un texte commun avec la commission « éducation & pédagogie » pour préparer les débats en académie sur la morale laïque.

PROPOSITIONS DE LA COMMISSION

MOTIONS

Mettre en valeur l'importance des statuts en rendant leurs règles de modification plus contraignantes et, en regard, laisser plus de souplesse pour la modification du RI.

Vote du CSN
186 pour, 0 contre, 7 abstentions
Motion adoptée

Inscrire dans les statuts le rôle accru d'alerte de la CNC et de la CVC.

Vote du CSN
189 pour, 0 contre, 4 abstentions
Motion adoptée

PARITÉ ET REPRÉSENTATIVITÉ... ENTRE COERCITION ET INCITATION

Comment mieux prendre en compte dans nos textes la parité? Entre coercition et incitation, quelle voie choisir afin d'assurer une parité de genre et de fonctions? Comment cela peut-il se traduire en mots dans les textes? Quelles règles faut-il adopter pour le respect des textes?

Il apparaît nécessaire de mieux prendre en compte la parité dans nos textes. Au-delà du rappel du respect de ce principe, il s'agit de définir clairement le type de parité choisi et surtout de fixer les règles à adopter pour faire respecter les textes.

PROPOSITIONS DE LA COMMISSION

MOTIONS

Inscription de l'égalité de représentativité homme/femme dans les statuts de notre organisation.

Vote du CSN
186 pour, 1 contre, 6 abstentions
Motion adoptée

Quel choix d'égalité de représentativité homme/femme est à retenir: 50-50 ou proportionnelle (au vivier)?

Vote du CSN
50-50: 47 pour
Proportionnelle:
109 pour, 12 abstentions
Motion adoptée: proportionnelle

L'application de cette représentativité doit-elle intégrer des contraintes?

Vote du CSN
108 pour, 25 contre, 27 abstentions
Motion adoptée

EXÉCUTIF ET DÉLIBÉRATIF: ENTRE RATIONALISATION ET EFFICACITÉ

Entre deux congrès, comment faire vivre au mieux le syndicat? Faut-il obligatoirement maintenir deux CSN alors que notre corpus syndical ne nécessite pas de telles modifications? Faut-il privilégier « l'exécutif » BN, BN-SA, BN-SD au « législatif » (CSN)? Comment organiser entre les différents échelons l'information, les échanges et l'action? Quelle fréquence donner à travers nos instances à l'information de tous et à l'expression syndicale démocratique? Quels textes du règlement intérieur permettraient d'articuler au mieux nos actions territoriales avec celles du national? Il nous faut parvenir, entre deux congrès, à faire vivre la réflexion, les échanges, l'action syndicale. L'architecture des CSN courts, longs et BNE (bureaux nationaux élargis) pourrait être repensée. Dans le même temps, le nombre et le rôle des BNE peuvent être revus.





PROPOSITIONS DE LA COMMISSION

MOTIONS

Proposition de trois CSN « longs » au moins sur une mandature.

Vote du CSN
186 pour, 0 contre, 7 abstentions
Motion adoptée

Êtes-vous favorable à l'évolution de la place statutaire du BN élargi aux SA?

Vote du CSN
185 pour, 0 contre, 8 abstentions
Motion adoptée

Les propositions des thématiques suivantes ont été votées en commission « vie syndicale » mais n'ont pas fait l'objet d'un vote en CSN. Celui-ci aura lieu au CSN de novembre. Il est donc demandé aux académies de s'emparer de ces questionnements.

ENCADREMENT ET FORMATION, ENTRE VALEUR ET SERVICE

Comment traduire dans les textes la notion de « syndicat de service et d'encadrement »? Comment peut-on y inscrire les susceptibles évolutions à venir? Comment construire une formation qui réponde aux besoins des nouveaux et du plus grand nombre?

D'une part, notre métier évolue et les missions du syndicat également. Il nous appartient donc de traduire dans les statuts et le règlement intérieur ces changements. Nos statuts doivent refléter nos choix quant à notre place au sein de l'Encadrement dans l'Éducation nationale.

D'autre part, le SNPDEN doit assurer la formation syndicale de ses adhérents et futurs cadres syndicaux. Il doit mettre ses compétences et savoirs au service des personnels de direction. Le SNPDEN se doit également d'être acteur de formations au sein des ESPE. Pour cela, nous avons voté, lors du CSN de mai 2010, la création d'un centre de formation; il nous faut maintenant décider de transposer ou non dans

les statuts et le RI cette nouvelle offre professionnelle.

Propositions de la commission

- Faut-il ajouter dans les statuts notre appartenance à l'Encadrement de l'Éducation nationale? Reporté au vote du CSN de novembre 2013.
- Faut-il ajouter dans les statuts une mission de conseil, d'assistance, de service? Reporté au vote du CSN de novembre 2013.
- Faut-il ajouter dans les statuts une compétence de formation? Reporté au vote du CSN de novembre 2013.
- Faut-il ajouter dans le règlement intérieur la création du centre de formation sur la base du vote du CSN de mai 2010? Reporté au vote du CSN de novembre 2013.
- Faut-il ajouter dans les statuts le suivi particulier des « perdus » stagiaires et des pensionnés? Reporté au vote du CSN de novembre 2013.

ADHÉSIONS À DES ASSOCIATIONS

Les statuts prévoient l'adhésion possible du SNPDEN à des organisations syndicales.

Il peut apparaître opportun que nous réfléchissions à cette possibilité pour des associations tout en mettant en place des règles de contrôle et en évaluant régulièrement l'intérêt et l'opportunité de notre adhésion.

Proposition de la commission

La référence de l'adhésion à la FGR-FP peut-elle être transférée vers le RI, les statuts ne faisant apparaître que le principe général de l'adhésion du SNPDEN à une organisation de retraités? Reporté au vote du CSN de novembre 2013.

Questions mises en débat dans les académies

Inscrire dans les statuts l'adhésion possible du SNPDEN à des organisations syndicales internationales et aussi à des associations.

Inscrire dans le RI les modalités de notre adhésion ou de notre éventuel retrait.



Quelles modalités d'adhésion et de retrait?

Le SNPDEN doit-il se donner le droit d'adhérer à des associations?

FÉDÉRALISME ET COTISATION SYNDICALE

Nous ne pouvons faire l'économie d'un débat sur le montant des cotisations syndicales. Au-delà de l'autonomie financière de notre syndicat, et sans nier l'évolution du coût de la vie, des choix politiques doivent être faits. La place du SNPDEN au sein de l'UNSA, et plus particulièrement de l'UNSA-Éducation, implique un prélèvement sur les cotisations des adhérents dont la part augmente chaque année. Si le RI fixe le montant exact de la cotisation, le principe général énoncé dans les statuts ne fait pour l'instant référence qu'à une base de calcul indiciaire.

Propositions de la commission

- Faire apparaître dans les statuts qu'une part de la cotisation est fixée par référence à la cotisation due au titre fédéral. Reporté au vote du CSN de novembre 2013.
- Faire apparaître dans les statuts la nécessité d'un double vote sur le rapport financier et le rapport d'activité fédéraux. Reporté au vote du CSN de novembre 2013.

Questions mises en débat dans les académies

Doit-on envisager des modulations de cotisations, notamment pour les retraités? Quelles modalités de mise en œuvre pour le vote par les adhérents du rapport financier et d'activité de la fédération?

COMMUNICATION

La communication est aujourd'hui partie prenante de la vie syndicale. Son rôle est éminemment politique mais nécessite aussi des compétences techniques. Si, au sein des académies, les SA et SD ont en responsabilité ce sujet et ont donc toute liberté pour la déléguer, l'or-



ganiser, il nous faut transcrire dans les statuts l'importance tant au niveau national qu'au niveau académique de la communication.

Propositions de la commission

Doit-on inscrire dans les statuts la place importante de la communication? Reporté au vote du CSN de novembre 2013.

MORALE LAÏQUE

(travail en commun avec la commission « éducation & pédagogie » : voir p. 82)



Pascal CHARPENTIER
Secrétaire national
Pascal.charpentier@ac-lyon.fr





Commission mixte « vie syndicale » et

L'enseignement de la morale laïque

MOTION VOTÉE PAR LE CONGRÈS DE LILLE

« Le SNPDEN-UNSA rappelle que l'action éducative est, par essence, laïque. C'est pourquoi il estime qu'il est nécessaire de mettre en œuvre, au niveau national, une pédagogie de la laïcité dans le cadre des missions pédagogiques et éducatives de l'école.

Les personnels de l'Éducation nationale doivent être préparés, dès leur formation initiale, à exercer leurs missions pour atteindre cet objectif. Le SNPDEN-UNSA demande que ces actions constituent une priorité du système éducatif ».

La proposition du ministre de l'Éducation nationale de l'instauration d'un enseignement de la morale laïque mérite donc une attention particulière de la part de notre organisation syndicale, compte tenu de cette position.

Le rôle moteur du SNPDEN pour obtenir la promulgation de la loi du 15 mars 2004 interdisant le port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse dans les écoles, collèges et lycées publics, son engagement pour faire prévaloir les principes de la laïcité dans le système éducatif, nous conduisent à prendre une place de première importance dans le débat qui s'engage sur les conditions de mise en œuvre des annonces du ministre.

C'est pourquoi le CSN du SNPDEN appelle les académies à se saisir de ce débat et à formuler leurs propositions pour le prochain CSN.

La réflexion pourrait être conduite à partir d'un questionnaire articulé autour des axes suivants :

- La morale laïque :
- Quelle définition ?
 - Quelles modalités ?
 - Quel contenu ?
 - Quelle pédagogie ?
 - Quelle évaluation ?
 - Quelle formation ?



« éducation & pédagogie »

Les commissions « vie syndicale » et « éducation & pédagogie » ont commencé à explorer différentes pistes qu'ils soumettent à la réflexion du CSN puis des académies.

En ce qui concerne le contexte général, la mise en œuvre des principes de la laïcité nécessite que des solutions soient apportées à des situations qui sont en totale contradiction avec cette démarche :

- La sectorisation, dans sa forme actuelle, constitue un facteur d'inégalité et contribue même à la ghettoïsation de certains établissements, favorisant par là, dans certains cas, des stratégies communautaristes.
- Le système éducatif français, selon les études de l'OCDE, ne contribue pas à compenser les inégalités mais au contraire à les aggraver.
- Tous les établissements qui reçoivent des fonds publics doivent être soumis aux mêmes obligations, EPLE comme établissements privés sous contrat.
- La laïcité étant un levier essentiel pour concilier l'aspiration des citoyens à la liberté individuelle et les règles d'un vivre-ensemble harmonieux, la transmission des valeurs qu'elle porte constitue un enjeu éducatif à part entière.

Au concept de « morale laïque », le groupe de travail préfère, toutefois, ce-



lui de « pédagogie de la laïcité », tel que défini par le congrès de Lille. Il a l'avantage de prendre en compte la dimension globale, pédagogique et éducative, dans une approche transversale et pluridisciplinaire. Il se démarque également d'une connotation passéiste.

QUELLES MODALITÉS ?

Une fois acté le constat d'une impossibilité

de mettre en place un enseignement à part qui viendrait alourdir le « mille-feuille », le groupe de travail a estimé nécessaire d'étudier les hypothèses suivantes :

- Comment s'appuyer sur l'existant (TPE, heures de vie de classe, ECJS, CESC, socle commun) pour dégager de nouvelles cohérences ?
- Faut-il imaginer de nouveaux dispositifs ?
- Quelles relations avec la vie scolaire ?





PROPOSITION DE TEXTE À PROPOS DE LA CRÈCHE BABY LOUP

MOTION

Dans le prolongement des textes adoptés dans ses différents congrès depuis 2002 et de la loi du 15 mars 2004, le SNPDEN-UNSA rappelle son profond attachement à ce que représente la laïcité qui, refusant le communautarisme et le différentialisme, constitue un facteur essentiel de rassemblement et de cohésion.

Il s'inquiète très fortement de la situation prévalant après la décision de la cour de cassation au sujet de la crèche Baby Loup. Cet arrêt est un coup très sévère porté à la laïcité désormais évincée des entreprises, même associatives et y compris en charge d'enfants.

Dans notre pays, la laïcité serait ainsi confinée au seul service public. Le SNPDEN-UNSA estime, comme le défenseur des droits, que les incertitudes sur la loi relative à la laïcité nourrissent des malentendus et des conflits préjudiciables à la cohésion républicaine.

Le respect des principes de la laïcité inscrits dans la Constitution relève de la responsabilité des élus de la République.

En conséquence, le SNPDEN-UNSA demande au législateur d'étendre le champ d'application des lois sur la laïcité à partir d'une large concertation préalable.

L'obligation générale et absolue de neutralité d'apparence doit en particulier s'imposer aux intervenants extérieurs, aux membres siégeant dans les différentes commissions ou conseils des EPLE. De même, la loi du 15 mars 2004 doit s'appliquer aux apprenants de tout statut fréquentant les EPLE et notamment ceux de la formation continue dispensée par les GRETA.

Le SNPDEN-UNSA en appelle aussi à sa fédération pour porter ses positions.

Vote du CSN

169 pour, 0 contre, 4 abstentions
Motion adoptée

- Faut-il mettre en œuvre des projets transversaux associant les différentes disciplines au collège et au lycée?

QUEL CONTENU ?

Il faut rappeler avec force ce que représente la laïcité pour nous :

- la liberté de conscience,
- l'égalité des personnes indépendamment de toute considération de croyance, de genre ou d'origine,
- la fraternité et l'appartenance à une société et à un avenir commun.
- La laïcité constitue un des piliers de l'éthique républicaine et trouve naturellement sa place dans le corpus des savoirs, savoir-faire et savoir-être transmis par l'École de la République.

QUELLE PÉDAGOGIE ?

Cette formation ne peut pas passer par une pédagogie traditionnelle.

Quels enseignements peut-on tirer de la pratique du débat argumenté en ECJS, de l'utilisation d'exposés et de dossiers comme en TPE, de la conduite de projets comme dans les CESC ?

QUELLE ÉVALUATION ?

La légitimité de cet enseignement doit-elle être liée à son évaluation ?

Quels moyens imaginer pour apprécier la participation et les formes d'engagement des élèves sans alourdissement du processus d'évaluation ?

QUELLE FORMATION ?

La formation initiale et continue de tous les personnels enseignants, d'éducation et de direction est indispensable pour assurer une réalisation cohérente de ce projet.

Sur quels thèmes? formation aux pédagogies actives? connaissance des grands principes du droit? connaissance de l'histoire et des principes de la laïcité?

Comment en tenir compte dans les concours de recrutement?

Quels formateurs? Les personnels de direction doivent-ils y jouer un rôle particulier?

Cette première contribution ne peut, en aucun cas, être considérée comme exhaustive et pourra avantageusement être complétée et enrichie par le débat conduit dans les académies.

PROPOSITIONS DES COMMISSIONS

Validation du texte ci-dessus pour réflexion dans les académies: 81 pour; 1 contre; 7 abstentions.





LETTRE D'ADRESSE AU PREMIER MINISTRE ET AUX ÉLUS DE LA NATION

MOTION

La laïcité est la clef de voûte de la République et de ses valeurs universelles. Indissolublement liée à notre histoire, elle structure notre société. La laïcité fonde notre République comme notre école; elle est au cœur du débat public.

Le SNPDEN-UNSA réaffirme avec vigueur que la laïcité constitue le meilleur garant de l'indivisibilité de la République qui exprime le projet d'une vision collective de l'avenir de notre nation en la fédérant. Elle n'a aucune vocation à constituer un facteur de clivage et de division. Il estime absolument indispensable, pour en faire le creuset du vivre-ensemble, de la promouvoir comme valeur de rassemblement structurée autour de trois axes :

1. la liberté de conscience,
2. l'égalité des personnes indépendamment de toute considération de croyance, de genre ou d'origine,
3. la fraternité dans l'appartenance à une société et à un avenir commun dans le respect des différences et des valeurs de la République.

Le SNPDEN-UNSA souhaite donc vous faire part de ses propositions pour faire vivre la laïcité dans le système éducatif :

- en conduisant une politique forte de

soutien au service public d'éducation ;

- en instituant, comme une priorité de l'Éducation, la mise en œuvre, dans le cadre des missions pédagogiques et éducatives de l'école, d'une pédagogie de la laïcité ;

- en assurant immédiatement un contrôle des établissements privés sous contrat par la puissance publique sur l'exécution des obligations liées à leur contrat ;

- en soumettant les établissements privés sous contrat aux mêmes règles et obligations que celles définies par le *Code de l'éducation* et en imposant notamment la délivrance du nouvel enseignement de la morale laïque décidé par le ministre de l'Éducation nationale à laquelle ils ne sauraient objecter leur caractère propre ;
- en élargissant le champ d'application de la loi du 15 mars 2004 aux intervenants extérieurs, aux membres siégeant dans les différentes commissions ou conseils des EPLE et aux apprenants de tout statut fréquentant les EPLE et notamment ceux de la formation continue dispensée par les GRETA ;

- en abrogeant le décret « Vatican-Kouchner » institué en violation de la loi du 18 mars 1880 donnant à l'État le monopole de la collation des grades et des titres universitaires.

Vote du CSN
Unanimité
Motion adoptée



Pascal CHARPENTIER
Secrétaire national
pascal.charpentier@ac-lyon.fr



Isabelle BOURHIS
Secrétaire nationale
isabelle.bourhis77@gmail.com



Éric KROP
Secrétaire national
krop.eric@gmail.com





Carrière, retraite et protection sociale

Présidence de Jérôme Gagnaire, secrétaire académique de Nantes.
Membres de la commission « Carrière, retraite et protection sociale » du bureau national :
Christel Boury, Laurence Colin, Fabien Decq, Philippe Girardy, Jean-Marc Philippe et Philippe Vincent.

La commission « carrière, retraite et protection sociale » a travaillé les mardi 9 et mercredi 10 avril sur deux demi-journées. 60 membres représentant 27 académies ont participé à ces travaux dont la synthèse a été présentée en plénière par Philippe Vincent, secrétaire national, pour validation par nos instances collégiales statutaires.

Sur la base des contributions qui avaient été élaborées et transmises par les sections académiques, le programme de travail comprenait les points suivants :

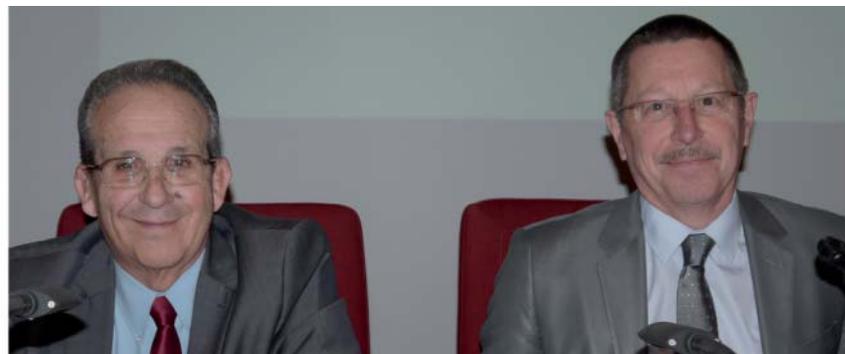
- Actualités de la commission
- Retraites et protection sociale
- Formation continue des personnels de direction
- Mise en œuvre des modalités d'évaluation des personnels de direction
- Opérations de mobilité
- Rémunérations
- Cotation des emplois
- Questions diverses.

ACTUALITÉS DE LA COMMISSION

En préambule aux travaux de la commission puis en plénière, le secrétaire national est revenu sur différents points d'actualité relatifs à la gestion de nos carrières.

Un premier bilan de la mise en place de la partie « R » de l'IF2R a été présenté comme prévu en CAPN le 30 mars dernier par la chef du service de l'Encadrement. Ce bilan oral fait apparaître que l'ensemble des académies ont respecté (à 98 %) les consignes données par la DGRH en matière de coefficient et d'encadrement de ces coefficients. Il apparaît toutefois que la logique qui aurait voulu qu'un tiers des personnels de direction soit concerné sur l'exercice 2012 n'est pas respecté au global, ce qui interroge sur la capacité à venir de prendre en compte 100 % des personnels éligibles en trois exercices annuels.

Nous restons dans l'attente des éléments chiffrés qui devraient nous être communiqués le 16 avril à l'occasion d'une réunion de dialogue social : c'est sur ces bases que nous ferons à nouveau connaître nos mandats sur cette question (cf. motion ci-après). Pour ce qui concerne le dialogue social 2013, un rappel a été fait des éléments parus dans un article de *Direction* d'avril (cf. *Direction* n° 206,



pages 23-24). À cette occasion, le secrétaire national a souligné combien nous étions attachés à cette procédure d'échange social, à partir d'un ordre du jour conforme à nos attentes. Il a également rappelé de quelle manière nos instances auraient à se prononcer sur les conclusions de ces échanges.

Un point a été fait sur les nouvelles modalités de titularisation des personnels de direction stagiaires (cf. note de service 2013-041 du 21 mars 2013 parue au BO n° 14 du 4 avril 2013) du fait de la récente déconcentration de ces opérations au niveau des recteurs. Les rôles respectifs des CAPA et CAPN ont été soulignés sur ce point particulier et l'attention des sections académiques alertée en vue de la tenue de CAPA en mai sur cet ordre du jour spécifique, en insistant sur les nécessaires obligations d'anticipation, de communication, de motivation et de respect du principe du contradictoire. C'est la CAPN du 10 juillet qui statuera, elle, au final, sur le renouvellement (ou pas) de stage en cas de non-titularisation.

Le secrétaire national a enfin indiqué que la proposition de bilan social académique des personnels de direction, à l'instar du bilan social annuel nous concernant, réalisé par les services de la DGRH, lui semblait devoir être une idée à retenir.

RETRAITES ET PROTECTION SOCIALE

C'est ensuite Philippe Girardy qui a présenté à l'assemblée le résultat des travaux de la commission sur les questions relatives aux retraites et droits sociaux.

Pouvoir d'achat des pensions et défense de notre système de retraite

Dans un article « optimiste » paru dans le n° 206 de *Direction*, le responsable des retraites de la commission « carrière » avait anticipé une revalorisation des pensions de 1,8 % au 1^{er} avril. Entre-temps, la prévision d'inflation pour 2013 a été ramenée de 1,75 % à 1,2 %. L'augmentation des pensions a donc été réduite à 1,3 %: 0,1 % au titre du rattrapage 2012 + 1,2 % en « avoir » sur l'inflation 2013.

En fait, la progression réelle des pensions ne sera que de 1 % puisque la « contribution de solidarité pour l'autonomie » (CSA) de 0,3 % sera prélevée sur les pensions de retraite à la même date du 1^{er} avril.

Le SNPDEN-UNSA s'est déjà élevé à maintes reprises contre le mode de calcul actuel de l'inflation qui ne prend pas réellement en compte la hausse des dépenses « contraintes » (logement, alimentation, électricité, gaz, carburants etc.): il ne peut que renouveler cette exigence tout en refusant que les pensions de retraite deviennent une variable d'ajustement du redressement des comptes publics.

Quelques temps auparavant, la question de la pérennité de notre système de retraite a été de nouveau soulevée. Dans ses deux rapports de décembre 2012 et janvier 2013, le COR (conseil d'orientation des retraites) a tiré le signal d'alarme: dans les conditions actuelles, les systèmes de retraite (il y en a encore 35 en France) seraient déficitaires de plus de 20 milliards par an à l'horizon 2020, même dans l'hypothèse la plus optimiste (dite « C' »): hausse de la productivité de + 1 % par an et chômage à 7 %.

Dans ces conditions, le Président de la République a annoncé une nouvelle réforme des retraites pour 2013 et, le

27 février, le Premier ministre a installé un « comité » de « 10 experts » chargé « d'identifier les pistes de réforme permettant d'assurer l'équilibre des régimes à court, moyen et long termes ». Il remettra ses propositions en juin afin qu'un projet de loi puisse être débattu au Parlement à la fin 2013.

Outre ces rapports du COR, pourquoi cette nouvelle « réforme » envisagée, la 4^e en 20 ans ?

Parce que :

- la « réforme » Woerth-Fillon-Sarkozy de 2010 n'était pas réellement financée, comme nous n'avons cessé de le dire,
- la crise économique (pourtant « derrière nous » disait l'ancien Président) s'est considérablement aggravée, entraînant une hausse du chômage donc une baisse des cotisations, en particulier dans la Fonction publique où des dizaines de milliers de postes ont été supprimés ces dernières années,
- à l'allongement de l'espérance de vie (donc du temps de retraite) s'ajoute l'arrivée des « baby-boomers » à la fin de leur activité professionnelle, ramenant le nombre de cotisants à 1 pour 1,4 retraité dans 20 ans (1 pour 0,97 en 2011).

Même si des changements de politique économique pouvaient atténuer ces difficultés et ces risques, le SNPDEN-UNSA ne peut accepter une baisse du pouvoir d'achat des retraités (de plus en plus souvent amenés à venir en aide à leurs enfants, petits-enfants, voire à leurs parents) et se doit de rappeler les « points forts » du système de retraite de la Fonction publique, sur lesquels il refusera de transiger.

C'est dans ces conditions que le CSN d'avril 2013 a voté les deux motions suivantes, à l'unanimité.





PENSIONS ET POUVOIR D'ACHAT

MOTION

Le SNPDEN-UNSA prend acte de la revalorisation des pensions de 1,3 % intervenue le 1^{er} avril dernier, conformément à la loi.

Cette année encore, cette augmentation est loin de refléter la hausse réelle du coût de la vie et des dépenses « contraintes ».

C'est pourquoi le SNP-DEN-UNSA réclame à nouveau un mode de calcul plus conforme à la réalité de l'inflation.

Le SNPDEN-UNSA considère que la baisse des revenus des salariés et des retraités ne peut servir de politique de redressement des comptes publics puisqu'elle entraîne une baisse de la consommation, une hausse du chômage et, au final, une nouvelle augmentation de la dette.

C'est pourquoi le SNP-DEN-UNSA s'opposera vigoureusement à toute remise en cause de l'indexation des pensions sur l'inflation.

Vote du CSN
Unanimité
Motion adoptée

SAUVER NOTRE SYSTÈME DE RETRAITE

MOTION

Attentif aux débats en cours, le SNPDEN-UNSA exige que les mesures nécessaires pour préserver notre système de retraite soient justes, équitables et proportionnelles aux revenus. Elles devront permettre de corriger les défauts des réformes précédentes, en particulier par la prise en compte des carrières courtes et morcelées.

Il s'opposera avec la plus grande détermination à toute tentative de remise en cause :

- de notre système par répartition,
- du calcul du taux de pension sur le traitement indiciaire brut des 6 derniers mois d'activité,
- de l'attribution de la pension de réversion, sans condition d'âge ni de ressources,
- de l'indexation des pensions sur l'inflation,
- d'un taux de remplacement satisfaisant.

Il exigera que soient recherchées d'autres sources de financement qui ne portent pas sur les seuls salariés.

Ces conditions sont un préalable pour que le SNPDEN-UNSA accepte de débattre d'autres mesures visant à « assurer l'équilibre à court, moyen et long termes » de notre système de retraite.

Vote du CSN
Unanimité
Motion adoptée

Perte d'autonomie

Enfin, un projet de loi pour assurer le financement de la « perte d'autonomie » devrait être présenté au Parlement au début 2014 ! C'est ce qu'a annoncé le Président de la République, réparant ainsi les promesses non tenues de son prédécesseur. Cette annonce répond à une demande forte et répétée des organisations syndicales et des associations de retraités. Mais pourquoi une loi de financement de la perte d'autonomie ? Parce que :

- la France compte aujourd'hui plus de personnes âgées que de mineurs ; 1/3 de nos concitoyens auront plus de 60 ans en 2035 et 1,7 million sera dépendant, soit 50 % de plus qu'en 2010 ;
- les dépenses liées à ce problème atteignent déjà 34 milliards par an et sont en constante augmentation ;
- le coût d'une place en maison de retraite équivaut à 2 fois le montant moyen actuel de la pension d'une femme (tous systèmes de retraite confondus) ;
- 4,3 millions de Français (18 % des salariés de plus de 40 ans) sont des « aidants » qui s'occupent d'un proche dépendant.

Il y a donc une réelle urgence à assurer le financement de la perte d'autonomie afin que nos concitoyens ne se trouvent pas confrontés à des problèmes financiers insurmontables si l'un de leurs proches venait à être frappé par cette « maladie » qui doit être prise en charge comme toutes les autres, équitablement et collectivement. C'est ce que le CSN d'avril a tenu à réaffirmer en votant la motion suivante, à l'unanimité.

FINANCER LA PERTE D'AUTONOMIE

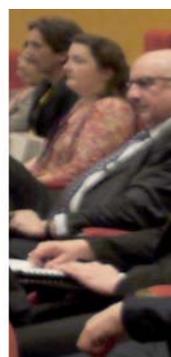
MOTION

Le SNPDEN-UNSA se félicite que le Président de la République ait annoncé le dépôt d'un projet de loi sur la perte d'autonomie, à la fin 2013 ou au début 2014.

Cette loi devra répondre aux attentes maintes fois exprimées par l'ensemble des organisations syndicales d'actifs et de retraités.

Fidèle à son exigence de solidarité intra et inter-générationnelle, le SNPDEN-UNSA prendra toute sa place dans une démarche collective, assurant un financement équitable et pérenne de la perte d'autonomie, dans un cadre public faisant appel à l'ensemble des revenus et des patrimoines.

Vote du CSN
Unanimité
Motion adoptée



FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS DE DIRECTION

Plusieurs contributions académiques mettaient en avant la faiblesse, voire parfois la quasi-inexistence, d'actions de formation continue à destination des personnels de direction. Au moment où notre profession est confrontée à une complexification accrue de son exercice professionnel, la nécessité d'une formation continue adaptée à nos besoins et diverse dans ses thèmes s'impose. Il en résulte l'adoption de la motion suivante.

FORMATION DES PERSONNELS DE DIRECTION

MOTION

Compte tenu de la complexité et du nombre des situations rencontrées par les personnels, le SNPDEN demande que soit fait un bilan national des actions académiques de formation continue des personnels de direction, comprenant :

- le nombre de personnels de direction concernés,
- le type de formation et leurs modalités,
- le coût de ces formations et leur prise en charge.

Par ailleurs, le SNPDEN demande que soit faite une présentation du bilan annuel des demandes et des acceptations devant les commissions paritaires académiques.

**Vote du CSN
Unanimité
Motion adoptée**

MISE EN ŒUVRE DES MODALITÉS D'ÉVALUATION DES PERSONNELS DE DIRECTION

De nombreuses académies soulèvent des questionnements des syndiqués sur la cohérence à rechercher en matière d'évaluation. Il apparaît de plus en plus que l'articulation entre l'évaluation « sommative », résultant, après un entretien professionnel, de la mesure des atteintes des objectifs de la lettre de mission, et l'évaluation « prospective », en vue des opérations de mobilité, est complexe et source de divergences, voire d'incompréhension.

L'usage de documents similaires dans leur contenu et dont les pavés sont construits essentiellement comme utiles en terme de bilan pose problème. Ces pavés et les items correspondants semblent globalement peu à même de traduire le positionnement d'un personnel de direction en vue d'un nouvel emploi sur un nouveau poste.

Toutefois, à ce stade de notre réflexion, la commission n'a pas été en mesure, eu égard à la complexité de la question, de s'accorder sur une proposition susceptible de faire consensus : cet axe de travail sera donc à mettre à l'ordre du jour du CSN d'automne.

OPÉRATIONS DE MOBILITÉ

Dans l'attente d'évolutions attendues sur le point précédent et compte tenu des premiers bilans post-CAPN « mutations » présentés par Laurence Colin, coordonnatrice nationale, il apparaît que, cette année encore, de fortes disparités perdurent entre les académies quant à la gestion du pourcentage d'items « excellent », ce qui pose d'évidentes questions sur le plan de l'équité de traitement entre les candidats à mobilité dans le cadre d'un mouvement national. Il est donc proposé la motion suivante.

ÉQUITÉ ET MOBILITÉ

MOTION

Dans le cadre du mouvement national harmonisé, le SNPDEN demande au MEN de se donner les moyens, par une action forte en direction des

autorités académiques, de faire respecter les contingentements d'items qu'il a lui-même définis.

**Vote du CSN
Unanimité
Motion adoptée**

RÉMUNÉRATIONS

Le congrès de Lille a permis de fixer de nombreux et forts mandats en termes de volonté de faire positivement évoluer nos conditions matérielles : projet statutaire, corps d'encadrement supérieur de l'EN, classement des EPLE, ratios de promotion, ISA, reconnaissance des faisant-fonction, IF2R, reconnaissance des CEA.

Le SNPDEN n'est pas non plus ignorant des difficultés économiques actuelles que connaît notre pays et des nécessités qui en découlent au plan des efforts budgétaires : de ce point de vue, le gel du point d'indice au sein de la Fonction publique est, entre autres choix, un signal clairement reçu.

Cependant, et eu égard au rôle majeur que jouent les personnels de direction au sein de notre système éducatif, notre organisation ne peut se résoudre à une attente contemplative sur ces questions !

Le CSN considère qu'il faut viser à accroître l'attractivité pour nos fonctions en réalisant un effort pour améliorer le différentiel de rémunérations à l'entrée dans le métier. L'atteinte de cet objectif ne pourra passer, à notre sens, que par une véritable revalorisation des débuts de carrière, au moins dans un premier temps, et sans que ce choix prioritaire n'obère nos autres revendications à plus long terme. La motion suivante est donc adoptée.

REVALORISATION SALARIALE

MOTION

Dans le cadre de ses mandats « carrière » issus des travaux du congrès de Lille, le SNPDEN recherchera toutes les possibilités d'obtenir des mesures de revalorisation salariale pour les personnels de direction en privilégiant des pro-

grès indiciaires à effet « retraite », progrès qui devront en priorité viser à renforcer l'attractivité de nos fonctions. Un effort particulier portera sur les débuts de carrière.

**Vote du CSN
Unanimité
Motion adoptée**



Les premiers bilans présentés sur l'attribution de la part variable « R » de l'IF2R (et sous réserve d'une étude plus approfondie des données chiffrées au plan national comme dans le détail des retours académiques) permettent de penser que nos objectifs de généralisation maximum de l'usage du coefficient 1 et de respect du « bornage » de la variabilité ont été atteints.

Il n'en reste pas moins que des disparités importantes existent ici ou là et que nous nous interrogeons fortement sur la capacité de notre institution à conduire l'opération à son terme, dans un délai de 3 ans, au travers d'un traitement équitable de l'ensemble des personnels de direction concernés. Il a donc paru important au CSN de se positionner à nouveau sur des points de référence communs, traçant en cela une ligne directrice à notre action sur cette question d'actualité.

IF2R

MOTION

Dans le cadre réglementaire actuel, le SNPDEN sera attentif à la mise en place progressive de la partie « R » de l'IF2R en se donnant comme règles :

- l'attribution de cette partie « R » à l'ensemble des personnels de direction d'ici la fin de l'année civile 2014 ;
- un traitement strictement équitable des chefs et des adjoints, sur la base d'un entretien professionnel et d'une évaluation globale assurés pour tous par les autorités académiques ;
- l'emploi du coefficient 1 au minimum pour tous, sauf manquement professionnel avéré ;
- le respect des bornes de coefficient allant de 1 à 1,5 au maximum.

Vote du CSN
Unanimité
Motion adoptée

COTATION DES EMPLOIS

Cette motion du congrès de Lille donnait pour mandat à la commission « carrière » du BN de lancer une réflexion sur la question générale d'une cotation des emplois de direction en vue du congrès de 2015 en prévoyant que le travail serait mené dans les sections académiques de manière à nourrir les travaux durant les CSN longs.

Pour tenir ce cap, un article dans *Direction* puis un document préparatoire de cadrage ont été proposés à cet effet. La commission n'avait pas souhaité aller plus loin dans ses propositions, craignant de trop influencer les travaux avec une esquisse plus détaillée. Il ressort des échanges que les académies ont besoin d'une trame plus élaborée pour amorcer un travail de fond.

Ce document sera transmis par le canal SA/SD afin que le débat se fasse à la base et qu'une première synthèse soit faite au CSN d'avril 2014 : c'est à partir de ce point d'étape qu'une orientation sera prise pour soumettre au congrès d'Avignon la capacité à opter pour ou contre le choix préférentiel de la cotation en remplacement de l'actuel système de classement des EPLE.

QUESTIONS DIVERSES

En conclusion des travaux, le secrétaire national a évoqué deux dossiers relevant du suivi de la commission « carrière » :

- Certains directeurs d'EREA, actuellement professeurs des écoles, vont opter pour l'intégration dans la 2^{ème} classe du corps des personnels de direction au moyen d'une liste d'aptitude spécifique dans un délai de 4 ans. Ce faisant, ils vont obligatoirement perdre des indemnités spécifiques 1^{er} degré qu'ils percevaient comme PE. L'attention des commissaires paritaires académiques sera attirée sur le besoin de faire en sorte, dès lors qu'ils rempliront les conditions statutaires, que ces collègues puissent être inscrits de manière prioritaire sur les listes de promotion à la 1^{ère} classe afin qu'une promotion puisse

compenser sur le moyen terme (et à plus long terme par effet « retraite ») le manque à gagner ponctuel lié à un choix contraint.

- Deux académies ont fait parvenir des réflexions sur la question particulière de la situation des personnels de direction affectés par des soucis de santé pouvant conduire à des incapacités plus ou moins longues d'exercer leur activité professionnelle avant même l'obtention d'un CLM ou d'un CLD.

Outre les problèmes liés au remplacement de nos collègues (certains rectorats ou certaines directions académiques ont mis en place à cet effet des dispositifs dont l'usage généralisé pourrait être mis à l'étude), des questions sur un suivi administratif réactif et adapté mais aussi sur la mise en place d'outils de prévention en matière de santé (ainsi que le prévoit la législation) pourront conduire à l'élaboration de propositions via les travaux à venir de la commission « carrière » lors de nos prochaines instances.



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



L'EPLÉ et la décentralisation : « État des lieux et enjeux »

Lors du CSN, une table ronde a été organisée le mercredi 10 avril après-midi. Au tour du sujet évoqué (L'EPLÉ et la décentralisation : état des lieux et enjeux) étaient réunis Jean-Charles Ringard (IGAENR), François Bonneau (président de la région Centre et vice-président de l'ARF), Jean-Marc Bœuf (A&I-UNSA), Joël Lamoise (membre du bureau national et SD du 88), Marie-Alix Leherpeur (SD du 92). Le débat était animé par Marie-Caroline Missir (journaliste) et par les nombreuses questions des collègues présents. Nous vous proposons ici le discours introductif à la table ronde de Michel Richard, secrétaire général adjoint du SNPDEN.

Madame, Monsieur, cher(e) Collègue, cher(e) Camarade,
Nous vous proposons pour cet après-midi de la deuxième journée de notre conseil syndical national d'assister à une table ronde.

Cette démarche s'inscrit dans la poursuite de ce que nous avons initié au congrès de Biarritz en 2009 avec un débat portant sur « Autonomie et Égalité » en présence de Nathalie Mons et de Denis Meuret, puis un colloque en novembre 2010 consacré aux 25 ans de l'EPLÉ, une intervention de Jean-Paul Delahaye et d'Agnès Van Zanten sur la gouvernance de l'EPLÉ en mai 2011, un colloque en novembre 2012 avec de nombreux secrétaires généraux des syndicats de l'Encadrement des Fonctions publiques sur le thème « Avec moins peut-on encore faire bien » et, enfin, un débat, lors du congrès de Lille en mai 2012, sur le thème de la gestion des ressources humaines à l'Éducation nationale avec Dominique Antoine et Nicolas Mottis.

La table ronde qui va se tenir cet après-midi devant vous s'inscrit dans le cadre de l'action syndicale que le SNPDEN a souhaité initier à l'occasion du projet de loi sur la décentralisation et de réforme de l'action publique, pré-

senté ce jour mercredi 10 avril 2013 au Conseil des ministres.

Ce projet de loi devrait être scindé en trois textes distincts :

- un premier texte relatif à la métropole et au fait métropolitain débattu au Sénat dans les prochaines semaines ;
- la partie du projet de loi concernant les compétences transférées aux régions et plus particulièrement la formation professionnelle, l'apprentissage et le service public de l'orientation tout au long de la vie, sera examinée en octobre 2013 ;
- le troisième texte portera sur la clarification des compétences et les solidarités territoriales et serait étudié en fin d'année 2013.

La promulgation de la loi qui marquera l'acte III de la décentralisation est envisagée au début de l'année 2014.

Ainsi, aujourd'hui, il est légitime pour les syndicats de l'Encadrement de l'UNSA-Éducation de s'interroger sur la problématique actuelle concernant l'EPLÉ et la décentralisation avec un regard centré sur l'existant après les lois de 1983, 1985 et 2004 et les enjeux à venir.

Nous voulons rappeler que nous proposons depuis plusieurs années la mise en place d'un réel tripartisme dans le cadre d'une structure décisionnelle associant l'EPLÉ avec le rectorat et sa collectivité territoriale de rattachement.

Cette proposition du SNPDEN est désormais contenue dans le projet de loi sur la refondation de l'école et nous souhaiterions que cette future convention tripartite soit triennale mais surtout soit une convention d'objectifs et de moyens afin que soit affirmée l'autonomie de l'EPLÉ.

C'est autour de cette problématique que les intervenants présents à la table ronde vont tenter de nous renseigner mais également de porter témoignage des conséquences concrètes de la future phase 3.

Nous avons eu la volonté de réunir des intervenants représentatifs de l'échiquier politique national. Malheureusement, Éric Ciotti, président du conseil général des Alpes-Maritimes, Charles Buttner, président du conseil général du Haut-Rhin, et Philippe Richert, président du conseil régional d'Alsace, sollicités par nous, ne sont pas en mesure d'être présents parmi nous cet après-midi et nous ont présenté leurs excuses et leurs regrets.

Avant d'entendre les participants, je voudrais, au nom du SNPDEN, dès maintenant présenter nos sincères remerciements à chacune et chacun d'entre eux et les assurer de notre profonde gratitude pour leur participation à cette table ronde.

Place désormais au débat et je cède la parole à Marie-Caroline Missir, journaliste à *L'Express* que nous remercions profondément d'avoir accepté le rôle délicat d'animatrice des débats.



Michel RICHARD
Secrétaire général adjoint
mrichard.snpden@gmail.com



Discours de clôture

Un secrétaire académique a employé, lors de son intervention d'avant-hier, les termes de « ligne de front » pour décrire le travail de section académique à laquelle j'ai envie d'ajouter, pour reprendre une intervention faite ce matin, cent lignes de front dans les départements... En effet, ce qui ressort des interventions des secrétaires académiques, et c'est là tout l'intérêt, est ce qui est identique, ce qui est différent sur le territoire mais aussi le décalage qui s'instaure durablement dans la vie de notre ministère entre son « haut » et son « bas » qui ne sont ni au même rythme, ni, il faut le dire, parfois dans le même monde.

DEUX CONVERGENCES

Ce qui apparaît comme étant une ligne de force régulièrement évoquée dans les interventions est tout ce qui tourne autour de la « gouvernance » avec ce sentiment un peu contradictoire et paradoxal que l'on était plus ouvert avec nous mais également plus facilement injonctif. Le faible intérêt que porte l'actuel ministère aux questions de gouvernance, et donc la résistance croissante du réel aux changements à laquelle cela va conduire, peut effectivement le tenter d'utiliser une sorte « d'injonctif sucré » vis-à-vis des personnels de direction. Sur la question de la gouvernance locale, on peut insister sur l'enjeu du

bon fonctionnement des commissions « Blanchet », ce qui ne se limite pas à un recteur aimable mais exige une mise en œuvre, ce qui était convenu. Nous pouvons ainsi obtenir un certain nombre d'améliorations concrètes des conditions d'exercice pour nos collègues mais, au-delà, cette problématique de la conduite du changement et de la gouvernance est sans doute appelée à devenir une vraie problématique si la refondation reste réellement à l'ordre du jour.

Le deuxième point de convergence des interventions porte sur les questions liées au système lui-même et les conséquences d'impact sur les personnels de direction de son mauvais fonctionnement persistant. Ce sera bientôt le 10^e anniversaire du *Livre blanc* conduit par Michel Richard, à l'époque secrétaire national de la commission « métier », et il est prévu, dix ans après, de renouveler ce travail. Ce qui est intéressant et qui mérite réflexion, c'est que nous parlons des difficultés du métier avec exactement les mêmes termes utilisés il y a vingt ou cinquante ans par nos collègues d'alors (il suffit de lire les pages « rétro » de la revue *Direction*). À la fois, nous disons à juste titre que cela a changé mais nous décrivons ce changement toujours de la même manière, comme si nous avions peine à identifier sa spécificité. Ce qui est sûr est que cela passe par la case « choc de la simplification » pour reprendre les termes



Philippe TOURNIER
Secrétaire général
philippe.tournier@snpden.net

du Président de la République car, finalement, ce dont on se plaint, c'est surtout de la « complication inutile » qui ronge une grande partie de notre énergie. Ces questions de fonctionnement permettent d'évoquer une question régulièrement abordée : celle du temps de travail. Nous avons obtenu, grâce à notre seule action, et pas facilement, un texte sur le temps de travail : nous sommes une des très rares catégories professionnelles à en avoir ainsi obtenu un depuis



2002. Ce texte sur le temps de travail le décrit « en creux » par un nombre invariable de jours de congés: quelle que soit l'évolution de l'organisation de l'année, elle est normalement sans incidence sur notre temps. Or, un malheur plane malgré tout, depuis le début, sur ce texte; nous devons nous l'appliquer à nous-mêmes. Autant nous appliquons scrupuleusement ceux des autres, autant nous avons du mal à respecter le nôtre par une sorte de pudeur dont nous devrions nous libérer. Pour commencer, tous ceux d'entre nous qui sont chefs d'établissement peuvent déjà imposer aux chefs d'établissement-adjoints de prendre les jours de congés auxquels ils ont droit, et sur temps scolaire s'il le faut, pour respecter l'application du texte du fait des conditions de préparation de la rentrée.

TROIS QUESTIONS

Trois questions fortes ont été abordées au cours de ce CSN. Tout d'abord, la laïcité, et heureusement que nous le faisons car qui d'autre dans l'enseignement laïc inhibé d'aujourd'hui qui ne passe toujours pas le cap de 1959? D'autant que l'enseignement privé sous contrat aujourd'hui a parfaitement compris la « menace » que représentait pour lui le fait de dire qu'il devait contribuer à la question de la mixité sociale et scolaire. C'est sans doute le motif d'un



repositionnement précipité sur la question de l'évangélisation, ce qui lui permettrait d'éviter les conséquences de celle de l'équité. Certes mais le contrat des établissements privés confessionnels avec l'État a-t-il pour objet d'évangéliser? Non!

La seconde question est celle du cahier des charges de la convention tripartite. Nous avons intérêt à nous en occuper car si la convention tripartite peut trouver un écho favorable chez les collectivités territoriales, elle rencontrera de très fortes résistances au sein de notre institution dont trop de responsables sont obstinément arc-boutés dans des conceptions décalées de leurs rapports avec toute autorité locale (démocratiquement élue, elle, rappelons-le!).

Le troisième point est celui de nos positions pédagogiques et, en particulier,

les textes très forts et très marquants autour du collège.

C'est la force de notre syndicat que d'être capable à la fois d'anticiper, de penser et parfois même de nourrir ce qui pourrait être le futur et simultanément de prendre en charge le présent. Cette tension entre la trivialité du présent et les projections dans l'avenir est quelque chose qui nous stimule et nous nourrit syndicalement. Après avoir débattu de l'avenir et élaboré de nombreux textes, nous allons retourner dans nos établissements retrouver notre quotidien. Faire le lien entre les deux, c'est aussi cela qui fait la richesse de notre métier et de notre travail de syndicaliste.

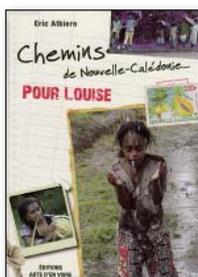
Bon retour à tous. □



Derniers ouvrages reçus

CHEMINS DE NOUVELLE-CALÉDONIE... POUR LOUISE

Éric Albiero, éditions Arts d'en vivre, février 2013.



Notre collègue a écrit cet ouvrage, témoignage de son passage en Nouvelle-Calédonie. Son souhait est de laisser une trace aussi humble soit-elle de son passage sur ce territoire et d'envoyer un petit signe ému à celles et à ceux qui l'ont accompagné pendant ces quatre années et lui ont fait découvrir un autre visage de l'humanité.

MEDIASIG.

L'ESSENTIEL DE LA PRESSE ET DE LA COMMUNICATION

Édition La documentation française, 39^e édition, février 2013.



Depuis 39 ans, le Médiasig est une référence dans le monde de la presse et de la communication, reconnu pour son sérieux et la fiabilité de ses informations. Il réunit plus de 8.000 noms et coordonnées issus des médias nationaux et de la presse étrangère en France. Ce répertoire contient aussi l'essentiel des services de presse et de communication du gouvernement et des services publics.

Lisible et pratique, l'ouvrage facilite vos relations avec le monde des médias et vous donne accès à l'information institutionnelle et administrative.

TRANSFORMER LA FONCTION RH.

ÉVALUER ET PILOTER LE MANAGEMENT DES RH AVEC LA MÉTHODE AUDITOR'H

Yves Réale, collection « Fonctions de l'entreprise », série « ressources humaines », édition Dunod, mars 2013, 176 pages.



Dans le contexte économique actuel, les entreprises sont amenées à transformer leur fonction « ressources humaines » afin de l'impliquer dans leur stratégie globale. Elles doivent alors en diagnostiquer le fonctionnement, en modifier l'organisation, mettre en place une gouvernance des RH et des « business partners », repenser les compétences et faire évoluer les mentalités.

Ce livre, destiné aux dirigeants d'entreprise, DRH, managers et consultants fournit les outils indispensables à la fonction de RH pour contribuer aux changements stratégiques de l'entreprise. Il est également destiné aux étudiants en ressources humaines qui souhaitent acquérir une démarche structurée d'analyse et de diagnostic.

MANUEL DE SURVIE POUR PARENTS D'ADOS QUI PÈTENT LES PLOMBS

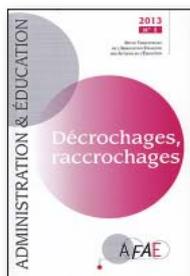
Édition Yapaka, mars 2013, 80 pages.



Être adolescent est une énigme aussi pénible pour soi... que contagieuse pour l'entourage. Le jeune est tendu... et ses parents explosent, comme par ricochet. Faut-il laisser faire? Doit-on baisser les bras et attendre que cela se passe? Ce livre, écrit par d'éminents spécialistes de l'adolescence, vous remet dans toutes les situations que vous vivez avec vos ados et vous donne de nombreux conseils pour y répondre de manière idoine.

DÉCROCHAGES, RACCROCHAGES

Collection « Administration & éducation », édition AFAE, n° 1/n° 137, mars 2013, 160 pages.



Le problème du décrochage scolaire est aujourd'hui largement à l'agenda de l'action publique en France. En réalité, cette question prolonge une préoccupation plus ancienne concernant l'insertion professionnelle des jeunes les moins qualifiés. Mais en adoptant le terme de « décrochage », le débat se déplace vers le système éducatif et sa responsabilité dans les ruptures de scolarité. Dès lors, peut-on attendre une réorientation profonde de la politique éducative en France ?

LAÏCITÉ MODE D'EMPLOI. CADRE LÉGAL ET SOLUTIONS PRATIQUES : 42 ÉTUDES DE CAS

Dounia Bouzar, édition Eyrolles/éditions d'organisation, octobre 2010, 176 pages.



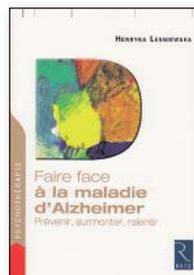
Comment gérer la diversité religieuse au quotidien ? Le DRH, le manager, le maire, le professeur, l'éducateur, le médecin... se trouvent souvent désarmés face à des problématiques complexes qui font intervenir principe de laïcité, souci d'efficacité ou nécessaire cohésion du groupe.

Au travers de 42 études de cas, l'ouvrage fait le point sur la loi française et les différentes jurisprudences. surtout, il donne des solutions concrètes pour aider à s'orienter : sur quels critères objectifs se baser pour répondre à une demande ? Comment communiquer sur ce sujet ? Comment concilier libertés individuelles et vivre-ensemble ?

FAIRE FACE À LA MALADIE D'ALZHEIMER.

PRÉVENIR, SURMONTER, RALENTIR

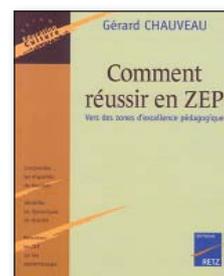
Henryka Lesniewska, collection « Psychothérapie », édition Retz, mars 2013, 192 pages.



Ce livre, résolument optimiste et plein d'espoir, est le premier guide qui s'adresse directement aux patients, potentiels ou avérés. Il répond à toutes les questions que l'on peut se poser. Il propose également de nombreux conseils concrets pour retarder l'évolution de la maladie.

COMMENT RÉUSSIR EN ZEP. VERS DES ZONES D'EXCELLENCE PÉDAGOGIQUE

Gérard Chauveau, collection « forum éducation culture », éditions Retz, avril 2002, 208 pages.



L'ouvrage s'attache à mettre au jour les conditions de la réussite pour tous dans les zones d'éducation prioritaire et à décrire la construction de l'école de la réussite en milieu populaire. Les principaux obstacles à la construction de cette école populaire de la réussite se trouvent à l'intérieur de l'institution scolaire. Le rapport école/milieu populaire ainsi que la qualité des personnels enseignants et des prestations pédagogiques apparaissent comme les deux questions centrales de la politique ZEP. □