

Rentrée 2013 : en attendant l'école numérique...

Sommaire



22 IF2R: LE POINT SUR LA 1^{re} CAMPAGNE

Philippe Vincent, secrétaire national, fait le point sur la part modulable de l'IF2R, son montant et sa répartition dans les académies. Une nouvelle indemnité demandée et obtenue par le SNPDEN pour les personnels de direction !



44 ENSEIGNANTS : LE « TRAVAIL INVISIBLE »

Sylvie Pénicaud du bureau national nous plonge dans le rapport des IGEN et IGAENR sur le métier d'enseignant des 1^{er} et 2nd degrés : des vérités, des constats mais aussi des découvertes... Le statut de 1950 en question.



50 LA FORMATION DE NOS ADHÉRENTS : UN AXE ESSENTIEL DE NOTRE ACTIVITÉ SYNDICALE

Joël Olive, secrétaire général adjoint, propose un nouveau plan de formation à destination des adhérents : réussir une négociation, déléguer, conduire des projets, une réunion, mettre en place un plan médias, communiquer avec les médias, connaître l'histoire du SNPDEN, les lois laïques, les responsabilités juridiques du chef d'établissement... Tout est mis en œuvre pour que le SNPDEN soit un vrai syndicat de service et... de formation !

- 6 ÉDITO
- 10 ACTUALITÉS
- 20 CARRIÈRE
- 36 MÉTIER
- 42 ÉDUCATION & PÉDAGOGIE
- 50 VIE SYNDICALE
- 61 TRIBUNE LIBRE
- 63 CHRONIQUE JURIDIQUE
- 70 RÉTRO
- 71 NOS PEINES
- 72 ADHÉSION



Philippe TOURNIER
Secrétaire général
philippe.tournier@snpden.net

La conduite
du changement [...] ne
peut se limiter à un
« allez-y donc »

Ce qu'il faut,
c'est bien
une maintenance
immédiatement
opérationnelle

Encore l'école numérique...

Cette fois-ci, c'est la bonne! Juré, promis: l'école française va basculer dans l'ère numérique. Enfin! En effet, notre pays semblait farouchement attaché à défendre sa place de quasi-dernier de l'Union européenne (25^e position) pour les usages pédagogiques numériques. Pourtant, on n'arrive qu'avec bien du mal à se défaire complètement d'un « je-ne-sais-quoi » de scepticisme... Tous les prédécesseurs de Vincent Peillon ont annoncé en leur temps ce grand changement. Mais, comme sur beaucoup d'autres sujets, ce n'est ni l'ambition, ni sans doute la volonté qui ont manqué. On retrouve la vacuité de la conduite du changement qui, là comme ailleurs, ne peut se limiter à un « allez-y donc ».

L'OBSTACLE INCONTOURNABLE DE LA MAINTENANCE

Le premier élément de nature à alimenter un chouïa de scepticisme est la question centrale de la maintenance à peine effleurée (et, de toute façon, pas résolue à ce jour). Certes, le ministère de l'Éducation nationale a trouvé la solution miraculeuse déjà habituelle: transférer cette charge aux collectivités toujours enthousiastes de remplir le rôle exaltant de « porte-chéquier ». On peut d'ailleurs s'étonner qu'il estimait jusqu'alors que ce n'était

pas à sa charge alors que cette compétence n'avait été transférée ni en 1983, ni en 2004. Or, assurer la maintenance ordinaire est incontournable. Ce que craint un professeur « normal », c'est de devoir passer dix minutes devant une classe un peu grognarde, puis de plus en plus agitée, à vérifier les branchements, appuyer sur les « on » et les « off » pour se résoudre à tout relancer (avant de s'apercevoir qu'il n'a pas le bon mot de passe): cette perspective convainc d'avance la « majorité silencieuse » qu'au moins on peut toujours écrire avec une craie, même cassée. Ces réalités triviales sont des blocages majeurs comme nous n'avons cessé de le dire. Ce qu'il faut, c'est bien une maintenance immédiatement opérationnelle. Depuis le temps qu'on en parle, il aurait été parfaitement possible de la dégager progressivement, d'autant que les compétences demandées ne sont pas d'un niveau technique très élevé. Mais rien de tel n'a été fait ni n'est encore fait: par exemple, sur les dizaines de milliers de postes créés, pas un seul pour surmonter ce blocage depuis longtemps identifié. Étrange façon de concrétiser une priorité. De plus, rien n'assure que les collectivités auront les ressources (et, éventuellement, la volonté) de faire tout à coup ce qui n'a pas été fait depuis un quart de siècle (et quel quart de siècle pour le numérique!). On peut quand

même s'étonner de ce désintérêt tenace de l'État central pour le « monde réel » : à quoi servira-t-il de former les enseignants dans les ESPE si, arrivés sur le poste, ça ne marche pas, qu'il n'y a personne pour s'assurer que ça marche et que la « plateforme » du contrat de la collectivité prévoit une réparation dans huit jours ? Ou alors compte-t-on que la grande œuvre numérique ne se bâtira cahin-caha qu'avec quelques dévouées bonnes volontés bidouillant de-ci de-là pour rendre service puisque telle est la réalité de la maintenance dans la quasi totalité de nos établissements ? C'est à craindre et ce qui est encore plus à craindre, c'est qu'on ne veuille pas l'admettre tant l'écart entre les desseins grandioses pour l'avenir et les bouts-de-ficelles pour y parvenir est pour le moins gênant...

CULTURE DE LA DÉFIANCE ET LOGIQUE OPPRESSIVE

Le deuxième élément est le rapport un peu pathologique de notre institution à la culture numérique. Il ne s'agit pas là des usages pédagogiques mais de son fonctionnement ordinaire. Alors que le principe même d'Internet est de mettre en réseau des unités dans un univers sans haut, ni bas, ni centre (le rôle de ce dernier étant jouté par des procédures de « régulations » souvent d'initiatives horizontales), le numérique de notre maison s'est construit comme la survivance de l'organisation bureaucratique traditionnelle qui, privée de ses dactylographes, de ses pelures verdâtres et de ses Gestetner, a trouvé là l'occasion inattendue de se survivre. La preuve en est que les systèmes d'information sont le transfert pur et simple du papier sur le numérique : l'administration ne continue-t-elle pas d'appeler ce qui ne devrait être qu'une prise d'informations légitime « l'enquête lourde », pourtant disparue depuis plus de vingt ans ? Lourde, en effet : on ne peut chicaner ce qualificatif. Malgré un relookage apprécié, SIECLE reste ce qu'il est : un système clos et méfiant, considérant

toujours l'établissement comme indigne de confiance, toujours suspecté de fainéantise et/ou de truandage. Ce sympathique état d'esprit imbibe nos systèmes d'information et, pour outrée qu'elle fût, la rébellion contre la base « élèves » dans le premier degré peut aussi se comprendre. En effet, on ne peut se départir du sentiment que les systèmes d'information sont déployés dans une inlassable logique oppressive qui annule au fur et à mesure les effets positifs des efforts faits (car il y en a aussi). Par exemple, qui peut expliquer pourquoi l'affectation des élèves étant académique et non nationale, les autorités locales sont contraintes d'utiliser un produit national standard, AFFELNET, peu souple et qui, par nature, ne répond que bien difficilement aux besoins locaux (ni même nationaux puisqu'il est un obstacle à toute politique fine de mixité sociale et scolaire) ? Mystère ! Quel utilisateur des deux produits AFFELNET et Admission post-bac ne peut voir l'écart non seulement technique mais aussi idéologique qui sépare ces deux produits ? Qui a pu déceler à quoi sert exactement un système obèse et envahissant qui ne donne pas aux décideurs les informations stratégiques dont ils ont besoin ? Qui ne peut songer par moments qu'il y a un siècle, le ministère de l'Instruction publique n'ambitionnait pas de fabriquer lui-même de l'encre qui vire, des cahiers agrafés à l'envers et des crayons qui n'écrivent pas ? Certes, il y a, derrière, des professionnels soucieux de bien faire, mais c'est bien le drame : c'est d'abord une affaire de système et, pour employer les mots momentanément disgraciés, de « management » et de « gouvernance ».

Un ministre de l'Éducation nationale qui veut vraiment faire basculer l'École dans l'ère numérique doit d'abord reprendre le contrôle politique de ses systèmes d'information : c'est à ce prix qu'il convaincra son encadrement de sa volonté de faire franchir au monde éducatif ce pas nécessaire. □

Compte-t-on que la grande œuvre numérique ne se bâtira [...] qu'avec quelques dévouées bonnes volontés bidouillant de-ci de-là [...] puisque telle est la réalité de la maintenance dans [...] nos établissements ?

L'organisation bureaucratique [...], privée de ses dactylographes, de ses pelures verdâtres et de ses Gestetner, a trouvé là l'occasion inattendue de se survivre

Le ministère de l'Instruction publique n'ambitionnait pas de fabriquer lui-même de l'encre qui vire, des cahiers agrafés à l'envers et des crayons qui n'écrivent pas



Le SNPDEN dans les Les comptes fantastiques

1

Coût du bac

Le 10 juin

- Dépêche AEF et AFP consacrées au communiqué du SNPDEN sur le coût du bac et article dans la *Lettre de l'Éducation* du 10 juin ;
- citation des éléments du communiqué et/ou expression de Philippe Tournier, secrétaire général, dans *le Monde*, *Libération*, *L'Express*, *Le Point*, *Les Echos*, *20 minutes*, *La Tribune*, *Le Parisien*, *La Provence.com*, *La Dépêche* ;
- interview de Philippe Tournier par *France 2*, *LCI*, *BFM TV*, *RTL*, *I>Télé*, *France Info*, et participation à l'émission *BFM Soir* en direct ;
- citations sur les sites *Touteduc.com*, *Zinfos974.com*, *France TVinfo.fr*, *L'Orientle-jour.com*, *Challenge.fr*, *Boursier.com*, *MadMoizelle.com*, *Keek.fr*, *l'Internaute.com*, *Neoprofs.org*, *Provenceducation.com* ;
- interviews de Catherine Petitot, secrétaire générale adjointe, par *BFM TV*, *France Inter*, *Europe 1* et *Libération.fr*, de Philippe Vincent, secrétaire national de la commission « carrière », par *Sud-Radio* et *France 2*, et de Pascal Charpentier, secrétaire national de la commission « vie syndicale », par *TF1*, *I>Télé*, *Canal + Lyon* et *Europe 1* ;
- intervention de Christel Boury, membre du bureau national, sur *RMC*, de Rodolphe Echard, bureau national, sur *Top Music Alsace* et de Gilles Bayard, secrétaire académique d'Amiens, sur *Aisne Radio*.

Le 11 juin

- Article consacré au SNPDEN, avec reprise des éléments du communiqué, dans *20 Minutes* ;
- citations du communiqué dans *l'Humanité*, *Les Echos* et dans une dépêche AEF ;
- citation de Philippe Tournier sur *D8* dans l'émission « *Touche pas à mon poste* » ;
- interview de Philippe Debray, SA de Rennes, sur *France Bleu Armorique* ;
- citations du SNPDEN et interview d'Emmanuel Masson, secrétaire départemental 21, par *France Bleu*, *VOO TV* et dans le *Bien Public* ;
- expressions de Marc Aubert, SA de Dijon, dans le *Journal de Saône et Loire* et de Philippe Vincent, dans *Ouest France* ;
- citation du SNPDEN, de Philippe Tournier et expression de Christian Senizergues, adhérent SNPDEN, dans l'Édition du *Journal de L'Île* (Réunion) ;
- citations dans le journal de La Réunion *Témoignages* et sur les sites *www.mediae-tudiant.fr* et *www.loractu.fr*.

médias

des examens

- Le 12 juin**
- Reprise des éléments du communiqué dans une dépêche AEF, dans *l'Express*, *le Courrier Picard*, sur *la Dépêche.fr* et dans un article du site *Vousnousils* ;
 - citation du SNPDEN et expression de Philippe Tournier dans *20Minutes* ;
 - interview de Jean-Paul Ginestet, SA Toulouse, par *Totem Radio*.

- Le 13 juin**
- Nouvelles citations dans *Le Point*, *Le Monde*, *La Nouvelle République*, sur le site *Educpros.fr* et *Europe 1.fr* ;
 - passage de Philippe Tournier sur *LCI*, de Bruno Bobkiewicz, SA de Créteil, sur *RTL* et de Damien Petitjean, SA de Nancy-Metz, sur *France Bleu Sud Lorraine*.

- Du 14 au 17 juin**
- Le 14 juin, citation du SNPDEN dans une dépêche AEF et expression de Joël Marchandot, SA de Besançon, dans *l'Est Républicain* et d'Arnaud Sylvand, SD 39, dans *le Progrès* ;
 - le 16 juin, expression de Philippe Tournier dans *le Figaro* et citations du SNPDEN dans *Libération* et *La Croix* ;
 - le 17 juin, citations dans *les Echos* et *La Lettre de l'Éducation* et intervention de Florence Delannoy, bureau national, sur le plateau de *France 3* ainsi que sur *France Bleu Nord*.

2

Fraudes au baccalauréat

- Citation de Philippe Tournier dans *Le Monde* du 24 mai au sujet des sanctions prises contre les élèves fraudeurs, passage au journal télévisé de 20h sur *TF1* le 6 juin, expression dans *Le Monde* du 16 juin et dans *l'Express* du 20 juin ;
- citation de Michel Richard, secrétaire général adjoint, dans le journal *La Croix*

du 6 juin, interview par *l'AFP* le 11 juin, par la plateforme Web du *Nouvel observateur* le 14 juin et dans un article du *Nouvel Observateur* le 17 juin ;

- expression de Pascal Charpentier dans un article du site *Vousnousils* le 14 juin ;
- expression de Gilles Bayard sur les détecteurs de portables dans le *Courrier Picard* du 17 juin.

3

Utilité du diplôme et organisation de l'examen

- Citation de Philippe Tournier dans *Libération* du 17 mai concernant les épreuves de langues ;
- passage de Maurice Cunin, SA de Clermont-Ferrand, le 18 juin sur *France Bleu Auvergne* sur l'utilité du diplôme.

Questions d'intérêt général

RECRUTEMENT DES AED	• Citation du SNPDEN dans <i>le Républicain Lorrain</i> du 1^{er} juin ; • expressions dans une dépêche AEF du 6 juin de Hubert Féararé, SA de Lille, de Thierry Fauconnier, SD 78, et de Claude Carpentier, SA de la Réunion, concernant la répartition académique et les suppressions des postes AED ; • citation du SNPDEN Aix-Marseille et de Gilles Auteroche, SA, sur le site www.provenceeducation.com le 22 juin ; • le 26 juin, passage de Philippe Tournier sur <i>France Info</i> et citation sur <i>Le Parisien, Aujourd'hui en France</i>.
ORIENTATION	• Interview de Catherine Petitot le 6 juin par <i>le Nouvel Observateur</i> sur les quotas de bacheliers professionnels en STS et IUT et passage sur <i>France Info</i> le 19 juin ; • citation de Philippe Guittet, ancien secrétaire général du SNPDEN, sur la mixité sociale et les affectations Affelnet dans <i>Libération</i> du 21 mai.
FOURNITURES SCOLAIRES	Interview de Michel Richard le 30 mai par <i>France 2</i> sur la circulaire relative aux fournitures scolaires parue au BO du jour.
CLASSES PRÉPARATOIRES	Passage de Bruno Bobkiewicz sur <i>France 2</i> le 27 mai.
ENSEIGNANTS	Citation du SNPDEN dans <i>le Figaro</i> du 22 mai.
LAÏCITÉ	Interview de Philippe Tournier par <i>l'AEF</i> le 4 juin sur l'utilité de la charte de la laïcité affichée à la rentrée scolaire dans les établissements.
SPORT ET FORFAIT UNSS	Citation du SNPDEN dans une dépêche AEF du 17 juin et interview de Michel Richard par la <i>Lettre de l'Éducation</i> le 19 juin.
REDOUBLEMENT	Interview de Maria Aristizabal, SD 47, dans le journal <i>Sud-Ouest</i> du 24 juin.
PASSÉ SCOLAIRE DES ÉLÈVES	Passage de Philippe Tournier le 25 juin sur <i>Europe 1</i> sur la communication des informations sur le passé des élèves arrivant dans un établissement après exclusion par conseil de discipline.
DIPLOME NATIONAL DU BREVET	Interview de Michel Richard le 26 juin par <i>Radio Classique, France 2</i> et <i>France Télévision</i> .
DIRECTIONS UNIQUES DES ÉTABLISSEMENTS	Citation de Bruno Bobkiewicz sur <i>Rue 89</i> le 26 juin. □

Valérie FAURE
Documentation
valerie.faure@snpden.net

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

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

Commission pédagogie :
ISABELLE BOURHIS
ÉRIC KROP

Commission vie syndicale :
PASCAL CHARPENTIER

Commission métier :
PASCAL BOLLORÉ

Commission carrière :
PHILIPPE VINCENT

Sous-commission retraités :
PHILIPPE GIRARDY

Conception/Réalisation
JOHANNES MÜLLER

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 210
MIS SOUS PRESSE
LE 15 JUILLET 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	7
GMF	9
BODET	13
SILC	15
MAIF	17
INCB	76

PORTAGE

CARAPAX

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

Actualités

ADOPTION DÉFINITIVE DU PROJET DE LOI DE REFONDATION DE L'ÉCOLE

1 Le 25 juin, les sénateurs ont adopté définitivement en seconde lecture, par 176 voix pour et 171 contre, la loi de refondation de l'École de la République.

Le texte voté étant conforme à celui issu de l'Assemblée nationale, la loi est donc définitivement adoptée par le Parlement¹.

ÉCHÉANCIER DES PRINCIPALES MESURES DE LA REFONDATION DE L'ÉCOLE²

À la publication de la loi (prévue été 2013):

- suppression des « dispositifs d'apprentissage junior et d'initiation aux métiers en alternance pour les jeunes âgés de moins de quinze ans » ;
- pour les EPLE: les contrats d'objectifs deviennent tripartites en associant, si elle le souhaite, la collectivité territoriale de rattachement et le CA comprend un second représentant de la collectivité territoriale de rattachement.

Après le vote de la loi et à la publication des décrets d'application: création d'un Conseil supérieur des programmes et d'un Conseil national d'évaluation du système éducatif.

Rentrée 2013:

- Ouverture des écoles supérieures du professorat et de l'éducation ;
- Création du conseil école-collège (enseignements et projets pédagogiques communs) ;
- Formation initiale et continue des en-

seignants à la prévention de toutes les formes de discrimination, à la promotion de la mixité sociale et à l'égalité entre les femmes et les hommes.

À partir de la rentrée 2013:

- Augmentation de l'accueil des enfants de moins de 3 ans à l'école maternelle et mise en œuvre du dispositif « plus de maîtres que de classes » ;
- Organisation d'un « service public du numérique éducatif et de l'enseignement à distance ».

Entre la rentrée 2013 et la rentrée 2014: mise en œuvre de la semaine de quatre jours et demi dans le primaire ; institution des projets éducatifs territoriaux.

De janvier 2013 à la rentrée 2015: montée en charge progressive du dispositif des emplois d'avenir professeurs, de 6.000 à 18.000 postes.

Rentrée 2014:

- Début du rééquilibrage des séries du lycée, diversification accrue de ses parcours et meilleure articulation des filières avec l'enseignement supérieur ;
- Pérennisation du dispositif de forma-

tion professionnelle initiale pour tous les lauréats des concours ;

- Redéfinition des missions de l'école maternelle et création d'un cycle unique y correspondant.

Rentrée 2015:

- Mise en place d'un nouveau cycle concernant les CM1-CM2 et la 6^e ;
- Parcours individuel d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel ;
- Nouveaux contenus d'enseignement pour la scolarité obligatoire dont l'enseignement moral et civique et l'instauration d'un enseignement en langue vivante dès le CP.

Sur le quinquennat:

- Création de 60.000 emplois dans l'enseignement dont 54.000 à l'Éducation nationale ;
- Mise en place d'un parcours d'éducation culturelle et artistique personnalisé tout au long de la scolarité ;
- Évolution des modalités d'évaluation et de notation des élèves ;
- Évolution des missions des RASED, des directeurs d'école et des chefs d'établissement ;
- Refondation de l'éducation prioritaire et retour à la sectorisation de la carte scolaire ;
- Amélioration des conditions de travail des enseignants ;
- Reconstitution de réseaux de maîtres-formateurs et diversification des carrières des enseignants.



¹ Elle a été publiée au JO du 9 juillet (loi 2013-595 du 8 juillet 2013).

² Cet échéancier est extrait du rapport sur la loi d'orientation et de programmation du député Yves Durand enregistré le 28 février. Lien : www.assemblee-nationale.fr/14/pdf/rapports/r0767-ll.pdf

MAINTIEN DU GEL DU POINT D'INDICE EN 2014

2 La ministre de la Réforme de l'État, de la Décentralisation et de la Fonction publique a fermé la porte à tout espoir d'une revalorisation générale des salaires de la Fonction publique en annonçant, le 18 juin, par communiqué, le maintien du gel du point d'indice pour 2014, et ce pour la 4^e année consécutive. Un gel justifié par un « déficit public extrêmement important ».

Le communiqué rappelle en outre que le gouvernement « s'est engagé à revaloriser dès le 1^{er} janvier 2014 la carrière des agents de catégorie C dans les trois versants de la Fonction publique et a prévu une clause de rendez-vous 2014 avec les partenaires sociaux sur les mesures générales salariales, dont le point d'indice, dans un contexte marqué par le nécessaire rétablissement des comptes publics ».



RAPPORT 2012 DE LA MÉDIATRICE DE L'ÉDUCATION NATIONALE

3 Rendu public le 30 mai dernier, le rapport de Monique Sassier, médiatrice, témoigne d'une hausse du nombre de réclamations de 12 % par rapport à l'an passé, soit 10.327 réclamations dont deux tiers émanant des usagers et un tiers des personnels.

Le rapport se concentre autour de 3 thèmes.

Tout d'abord la question de l'enseignement privé hors contrat qui fait l'objet de nombreuses réclamations, surtout sur les formations post-bac. Cela concerne notamment la qualité des formations, la valeur des diplômes, des litiges financiers... mais aussi des informations erronées. La médiatrice estime que l'État n'exerce pas suffisamment les contrôles et la surveillance prévus par les textes et juge nécessaire de clarifier les relations avec l'enseignement privé en effectuant notamment des contrôles renforcés.

La deuxième partie du rapport est consacrée au remplacement

des enseignants absents qui, s'il est jugé efficace à 96 % pour les absences dites « longues », semble être plus problématique et diversement appréhendé par les familles pour les remplacements de courte durée. Monique Sassier préconise de « privilégier une logique globale de continuité pédagogique » en raisonnant « en termes d'enseignements remplacés sur l'année au lieu de raisonner selon une logique comptable d'heures à remplacer ». Elle suggère en outre plus de souplesse dans les affectations et la gestion des différentes catégories de personnels, une meilleure prise en compte des



aléas géographiques et une meilleure gestion des rémunérations et indemnités dues aux remplaçants. En clair, Monique Sassier revendique une réelle « gestion humaine des ressources ».

La troisième partie du rapport aborde la médiation et la question des sanctions disciplinaires qui, malgré la refonte récente du système, font toujours l'objet de contestations. Concernant spécifiquement le conseil de discipline, la médiatrice « recommande qu'une réflexion soit lancée sur l'intérêt de confier sa présidence à un autre chef d'établissement que celui concerné par l'affaire, ce dernier y participant déjà en tant que membre de cette instance », ce qui éviterait ainsi qu'il se retrouve « juge et partie ». Elle propose en outre de « réunir le conseil de discipline à distance de l'établissement ».

L'intégralité du rapport est consultable sur le site du ministère dans la rubrique « Rapports » (www.education.gouv.fr).

ASSOULISSEMENT DU DROIT SYNDICAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

4 Un décret* paru au *Journal officiel* du 2 juin modifie le décret 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la Fonction publique. Le texte permet de ne plus limiter le droit à autorisation spéciale d'absence (ASA) pour participer à certaines instances statutaires aux seuls syndicats de niveau international ou national, et autorise désormais les membres élus ou désignés conformément aux statuts



de leur organisation à solliciter une autorisation d'absence pour participer aux congrès ainsi qu'aux réunions de l'organisme directeur de leur syndicat, dans les limites du nombre de jours fixées par le décret, quel que soit le niveau (international, national ou local) du syndicat concerné.

Le texte assouplit par ailleurs le dispositif des facilités en temps octroyées aux organisations syndicales dans la Fonction publique de l'État. Il supprime la condition de détention d'un mandat au sein d'une instance de concertation pour bénéficier d'une autorisation non contingentée afin de siéger au sein d'un groupe de travail sur convocation de l'administration ou participer à une négociation. Il prévoit également, en faveur des organisations syndicales, une possibilité de regrouper les crédits de temps syndical qui leur sont octroyés au titre d'un département ministériel avec les crédits de temps syndical dont elles bénéficient, le cas échéant, au titre d'établissement public administratif relevant du périmètre de ce même département ministériel.

* Décret n° 2013-451 du 31 mai 2013 (www.legifrance.gouv.fr).

LES ENFANTS HANDICAPÉS PARMI LES PLUS MARGINALISÉS DU MONDE

5 La nouvelle édition du rapport phare de l'UNICEF, *La situation des enfants dans le monde*, est consacrée cette année au handicap. Ils seraient environ 93 millions d'enfants à souffrir d'une forme de handicap, une estimation probablement très en deçà de la vérité car peu de données fiables existent sur le nombre d'enfants handicapés, leur type de handicap et les conséquences sur leur vie.

Le rapport de l'UNICEF met ainsi en avant la plus grande vulnérabilité des enfants handicapés, qui sont ceux qui « risquent le plus d'être privés d'accès à la santé et à l'école », et parmi « les plus vulnérables face à la violence, à la maltraitance, à l'exploitation et au manque de soins ». Nombre d'entre eux sont soustraits aux regards ou placés en institution du fait du rejet social dont ils sont l'objet ou des coûts que nécessite leur prise en charge. Et, pour certains, l'exclusion sociale commence même dès

les premiers jours de leur vie, quand leur naissance n'est pas inscrite sur les registres de l'état civil.

À travers son rapport, l'UNICEF exhorte les gouvernements à tenir l'engagement qu'ils ont pris de garantir l'égalité des droits de tous leurs citoyens et leur demande instamment de ratifier et de faire appliquer la convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) et la convention internationale des droits de l'enfant (CIDE). Il est également demandé que « des mesures soient prises pour combattre les comportements discriminatoires de la population, des décideurs et des agents des services essentiels dans l'enseignement et la santé. Le rapport rappelle également qu'il est dans l'intérêt général d'assurer l'accessibilité des lieux de vie dès leur conception pour qu'ils puissent être utilisés par tous sans qu'il y ait besoin d'adaptations.

La sortie de ce rapport est l'occasion pour l'UNICEF-France de rappeler que la situation de très nombreux enfants porteurs de handicaps est

aussi critique dans notre pays. Ainsi, sur plus de dix millions de personnes handicapées, 20.000 enfants handicapés ne seraient pas scolarisés. Il est donc essentiel que la France rende elle aussi effectives sur son territoire les conventions qu'elle a ratifiées. Lien : www.unicef.org/french/sowc2013/index.html



UN PLAN D'URGENCE EUROPÉEN CIBLÉ SUR LA JEUNESSE

6 Les pays membres de l'OCDE ont décidé d'adopter un plan d'action pour lutter contre le chômage des jeunes qui a atteint des proportions inquiétantes dans la zone OCDE puisque près de 22 millions de jeunes sont aujourd'hui sans emploi, sans éducation ou formation.

À travers ce plan, annoncé à l'occasion de la réunion annuelle du conseil de l'OCDE qui s'est tenue le 30 mai dernier à Paris au niveau des ministres, les 34 pays de l'organisation les plus industrialisés de la planète se sont engagés à accélérer les efforts déployés pour s'attaquer au chômage élevé des jeunes et renforcer leur système éducatif afin que les jeunes soient mieux préparés au monde du travail. Les ministres ont insisté sur la nécessité de s'occuper en priorité des jeunes les plus défavorisés, notamment les peu qualifiés et les immigrés, qui sont les plus exposés au

risque de chômage de longue durée et d'exclusion sociale.

À court terme, l'organisation recommande aux gouvernements de ses pays membres « non seulement de relancer la croissance et la création d'emplois mais aussi d'offrir une garantie de ressources aux jeunes chômeurs ». Et pour améliorer les perspectives d'emploi à long terme des jeunes, il est essentiel de réformer les systèmes d'enseignement et de formation avec, notamment, des mesures pour « réduire le taux d'abandon scolaire, éviter les redoublements et donner une seconde chance aux jeunes ». Il faut également améliorer la qualité et la pertinence des programmes de formation professionnelle afin que les jeunes soient mieux préparés aux emplois d'aujourd'hui et de demain.

L'OCDE devrait apporter son concours aux pays concernés dans la mise en œuvre du plan d'action et rendra compte des progrès accomplis à la réunion du conseil au niveau des ministres de 2014. (Lien : www.oecd.org/fr/presse/Plan-action-jeunes.pdf)



DE NOUVEAUX SERVICES NUMÉRIQUES À LA RENTRÉE

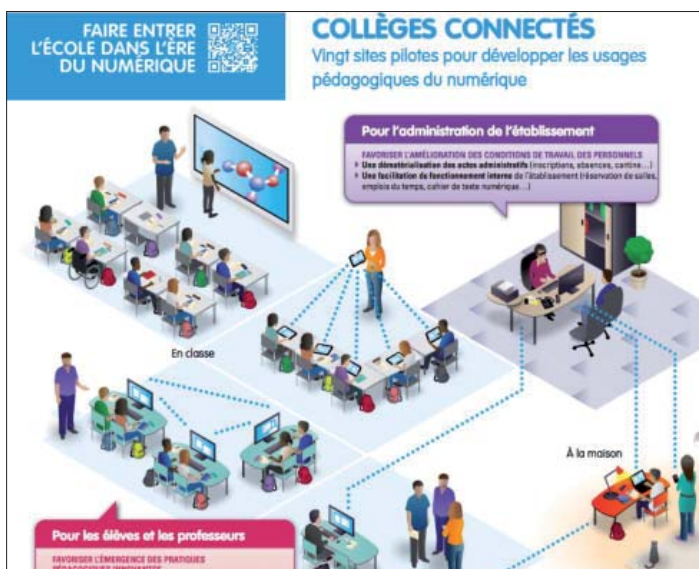
7 Onze nouveaux services numériques scolaires seront opérationnels dès la rentrée 2013. C'est ce qu'a annoncé le 10 juin le ministère de l'Éducation nationale à l'occasion du « premier point d'étape de l'entrée de l'école dans l'ère du numérique ».

Parmi ces nouveaux services, cinq concernent les élèves de collège et lycée. À savoir, *Prép'exam*, un accès en ligne aux sujets du brevet et du bac des trois dernières années, avec des éléments de corrigé; *D'Col*, service d'accompagnement interactif personnalisé pour 30.000 élèves de 6^e de l'éducation prioritaire; d'autres services d'orientation destinés à accompagner les élèves (*Mon stage en ligne*, *Mon industrie* etc.); un

service de géolocalisation des structures de formation destiné aux jeunes en situation de décrochage *masecondechance.onisep.fr* et *Total Accès*, site mobile et application fournissant des informations sur l'orientation et l'insertion professionnelle aux personnes en situation de handicap visuel. Un des services en direction des parents devrait permettre d'effectuer l'inscription au lycée directement sur Internet. Vincent Peillon a également annoncé la mise en place pour les lycéens d'un

brevet « certifiant la maîtrise des outils, des compétences et des connaissances relevant d'un usage responsable d'Internet », en complément des actuels « brevets informatique et Internet (B2i) » des écoles et collèges. Le ministre a en outre promis l'organisation de « réunions de prévention et d'information dans chaque établissement dès la rentrée », notamment pour « faire face aux situations problématiques où le climat scolaire est troublé par les nouveaux médias » et la mise à disposition des chefs d'établissement et des équipes pédagogiques d'un guide pratique pour les aider à faire face à ces situations problématiques. À également été présentée une liste de vingt collèges sélectionnés afin de bénéficier d'un accompagnement pédagogique et d'investissements spécifiques pour leur permettre d'aller plus loin dans l'intégration du numérique dans les enseignements et la vie scolaire. Ces établissements feront l'objet d'une labellisation « collège connecté ».

Pour en savoir plus, consulter le dossier de presse sur le site du ministère : www.education.gouv.fr



PREMIER BAROMÈTRE UNSA DES MÉTIERS DE L'ÉDUCATION

8 Mieux comprendre tous les personnels de l'éducation pour mieux les représenter, c'est l'objectif de l'enquête « mon métier, mon avis ! » conduite par la Fédération UNSA-Éducation de la mi-mai à la mi-juin. Elle a ainsi recueilli 16.333 réponses qui renseignent sur l'état d'esprit et les priorités des personnels dans la diversité de leurs métiers et de leurs lieux d'exercice.

Qu'ils exercent à l'Éducation nationale, dans l'Enseignement supérieur et la Recherche, à l'Agriculture, dans le champ « Jeunesse, Sport et Éducation populaire », dans le public ou dans le secteur associatif, tous ou presque aiment leur métier (94 %), sont heureux de l'exercer (84 %), trouvent que les missions qui leur sont confiées ont du sens (82 %).

Ils sont en revanche davantage partagés sur la reconnaissance et le respect de leur profession (54 % non et plutôt non ; et 44 % oui et plutôt oui) et sur leurs conditions de travail (57 % non

satisfaisantes et 43 % satisfaisantes). Le pouvoir d'achat (cité par 59 %), les perspectives de carrière (44 %) et la charge de travail (43 %) figurent incontestablement parmi les priorités des personnels. Ces données sont confirmées par les réponses sur la rémunération (pas à la hauteur de leur qualification pour 83 %) et sur les perspectives de carrière (pas satisfaisantes pour 80 %). À l'inverse, le temps de travail, l'aménagement du lieu de travail et la santé au travail arrivent en dernières positions dans la liste des 11 priorités proposées.

Si les personnels interrogés accueillent favorablement le changement de cap éducatif et notamment la refondation de l'École (très fréquemment citée dans les questions ouvertes), ils expriment par ailleurs plutôt un désaccord sur les choix politiques faits dans leur secteur d'activité (64 % contre 26 %).

Après une analyse détaillée des résultats, l'UNSA-Éducation fera une présentation complète de ce baromètre lors de sa conférence de presse de rentrée le 9 septembre prochain.

http://extranet.unsa-education.com/Docs/Total/Dossier_enquete_LE.pdf

EN BREF

TEXTES RÉGLEMENTAIRES

- ❑ **Parents d'élèves :** parution au BO n° 26 du 27 juin de la note de service (2013-095 du 26 juin) relative à l'organisation des élections des représentants des parents d'élèves aux conseils des écoles et aux CA des EPLE pour l'année scolaire 2013/2014.
- ❑ **Relations école/entreprises :** parution au JO du 27 juin du décret portant création, pour 5 ans, du conseil national « éducation-économie » (décret 2013-539 du 25 juin 2013).

DIVERS

- ❑ **Contrats aidés :** en plus des 60.000 postes déjà prévus dans la loi sur l'école, Vincent Peillon a annoncé le 26 juin que 10.000 recrutements supplémentaires, sous forme de contrats aidés (de 10 mois à 2 ans, renouvelables), seraient attribués « spécifiquement pour le secondaire » et destinés à apporter « plus de sérénité, de sécurité, d'adultes » dans les établissements.
- ❑ **Médecine scolaire :** dans un avis daté du 27 février et rendu public fin juin, le Haut conseil de la santé publique (HCSP) « appelle à une redéfinition des missions de la médecine scolaire » qui doit passer par « un recentrage des examens de santé des élèves », « une clarification du rôle de ses personnels », une réorganisation de sa gouvernance et le développement d'une culture en santé publique commune aux personnels scolaires fondée notamment sur un dispositif de formations initiale et continue. Pour en savoir plus : www.hcsp.fr.

Valérie FAURE

Documentation

valerie.faure@snpden.net

Enquête
"Métiers
de l'Éducation"

*mon métier,
mon avis !*

La fédération UNSA
des métiers de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture

UNSA
éducation
Plus forts ensemble !

Dialogue social 20

Les cinq réunions de dialogue social organisées par le service de l'Encadrement de la DGRH avec les organisations syndicales représentatives des personnels de direction, et donc principalement le SNPDEN-UNSA du fait de sa représentativité majoritaire, ont successivement permis de dégager des pistes de travail qui correspondent à nos mandats « carrière » sur plusieurs thèmes. Cette fin d'année scolaire est donc le moment de faire un premier bilan et ce à mi-parcours du processus 2013.

CARRIÈRE ET CORPS D'ENCADREMENT

Dans un temps 1, notre direction souhaitait, sur la base des dispositifs réglementaires actuels de mobilité entre les différents corps d'encadrement, rechercher les moyens de faciliter cette perméabilité en identifiant les blocages de gestion liés aux pratiques actuelles. À partir de ce repérage, un deuxième temps serait susceptible de faire naître des propositions de nouveaux dispositifs plus favorables à une porosité inter-corps.

Après avoir mis en évidence l'asymétrie structurelle (classes et grilles indiciaires) entre les corps d'encadrement (personnels de direction, IA-IPR et IEN), nous avons proposé une démarche plus ambitieuse visant à réfléchir à un nouveau périmètre de l'encadrement « pédagogique » de l'Éducation nationale et dit notre souhait d'avancer sur la question d'un corps d'encadrement unique. De notre point de vue, limiter la discussion à de possibles aménagements de dispositifs n'était pas une réponse assez ambitieuse aux demandes de nos collègues.



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

Sur cette base, une seconde rencontre le 5 juin, en présence de nos camarades du SIEN-UNSA et du SNIA-IPR-UNSA, a permis de faire avancer le débat. Notre direction a pu mesurer l'unité de vue existant sur ce thème entre les différents syndicats d'encadrement de notre fédération présents autour de la table ce jour-là. La DGRH nous proposant le choix entre une amélioration des parcours et une réflexion approfondie sur des pistes bien plus ambitieuses, nous avons redit notre large préférence pour la deuxième option.

13 : premières orientations

Nous avons alors proposé un cadre de discussions portant sur les missions d'un corps unique d'encadrement « pédagogique », sur un référentiel d'ensemble comportant un tronc commun et des spécificités « métier », sur les parcours professionnels envisageables dans le cadre d'une mobilité inter-fonctionnelle et sur le cadre catégoriel, tout en affirmant être ouverts dans le même temps à des propositions de court terme sur des éléments immédiats de simplification qui pourraient nous être soumis.

Sous réserve de l'accord à solliciter du cabinet du ministre, M^{me} Brouillonnet nous a indiqué que ce cadre, associé à des éléments complémentaires (bornes, étapes, calendriers, dispositifs de validation), pourrait devenir la feuille de route des échanges à venir dans un bloc spécifique du dialogue social.

Ainsi, pour la première fois, la question du corps unique sort du domaine du tabou et apparaît sur le devant de la scène : on pourra faire confiance au SNPDEN pour faire en sorte que le rideau ne retombe pas !

CLASSEMENT DES EPLE ET/OU COTATION DES EMPLOIS

Le 11 juin, une réunion de dialogue social a été consacrée à ces points particuliers. En préambule, le SNPDEN a souhaité que soit fixé le périmètre de cette discussion en indiquant qu'au regard de la somme des contraintes pesant sur cette thématique, il ne pouvait être envisagé de son point de vue qu'un travail en deux temps :

- une approche « fonctionnaliste » en vue du classement 2016 pour laquelle nos priorités porteraient sur une mise en extinction de la 1^{re} catégorie, sur la création d'une catégorie de 4^{ex} pour les collègues et LP très importants, sur un meilleur traitement des cités scolaires et en particulier des personnels de direction-adjoints y exerçant et une application de dispositifs de lissage visant à éviter des écrêtements par effets de seuil trop brutaux ;
- une approche « alternative » visant à concevoir et proposer un nouveau système (sous réserve qu'il apporte des plus-values évidentes pour les personnels de direction) qui soit susceptible (à l'horizon 2019) de remplacer l'actuel système de classement des EPLE.

En réponse à nos demandes, M. Bal a validé l'idée d'un premier rendez-vous en septembre pour un groupe de travail devant s'emparer des questions posées dans le cadre existant et tenter ainsi d'élaborer des propositions consensuelles d'améliorations sensibles en vue du classement 2016. Dans cette hypothèse, le travail devrait être validé au plus tard pour le printemps 2015.

Pour alimenter un travail de fond sur la cotation des emplois ou des postes (la terminologie pourra avoir du sens !), nous avons suggéré que soit lancée une approche la plus large possible de manière à, le temps le permettant dans un objectif 2019, brasser des concepts novateurs en sortant du carcan actuel. Des objectifs de lisibilité des situations relatives des EPLE, d'adaptabilité aux

évolutions du contexte, de prise en compte de la grande diversité des situations des établissements, de stabilité minimale des rémunérations, de parcours promotionnels, d'ouverture de choix de carrière devront, de notre point de vue, être utilisés pour fonder une réflexion prospective en la matière.

DES OUVERTURES PROMETTEUSES

On le voit, sur des sujets majeurs portant sur la gestion collective et personnelle des personnels de direction, des ouvertures que l'on peut raisonnablement qualifier de prometteuses sont apparues en réponse à des demandes émanant de notre organisation. Ce contexte, qui s'est ouvert de manière bien plus ambitieuse qu'envisagée au préalable, valide donc dans le même tempo deux grandes orientations pérennes du SNPDEN : d'une part, notre décision collective de nous engager résolument dans des processus réguliers de dialogue social, forme moderne et régulée d'échanges à l'initiative d'une organisation syndicale et, d'autre part, une stratégie « carrière » cohérente reposant sur les deux piliers que sont les « petits pas » du moment et une approche ambitieuse faite de propositions novatrices. Gageons que les résultats à venir de ces échanges seront de nature à valider cette stratégie syndicale mise au service de l'amélioration continue de la carrière des personnels de direction. □

IF2R : des risques circonscrits pour

Conformément aux engagements contenus dans la note de service ad hoc, le service de l'encadrement de la DGRH a présenté aux organisations syndicales représentatives des personnels de direction un premier bilan de la mise en œuvre de la part modulable de l'IF2R au titre de 2012.

Ces éléments communiqués en CAPN fin mars puis en groupes de travail du dialogue social en mai et juin permettent de mettre en évidence les marqueurs les plus significatifs de cette première campagne.

Ils sont le résultat d'une enquête lancée par la centrale en direction des rectorats ou vice-rectorats. Notons qu'à la date du 28 mars, ni la Nouvelle-Calédonie, ni la Polynésie française n'avaient répondu.

LE PANEL

Concernant la partie du corps dont la lettre de mission arrivait à échéance en 2012, le versement de la part modulable, consécutif à un entretien professionnel mené par les autorités académiques, a touché 2.365 collègues dont 69 % de chefs et 31 % d'adjoints.

Point positif (et contrairement à ce qu'annonçaient certains en matière d'exclusion complète et totale des adjoints!) : la répartition entre chefs et adjoints pour ce qui concerne la part modulable est assez conforme à la répartition des emplois dans le corps, même si les chefs sont toutefois en situation de sur-représentation relative dans ce premier exercice.

Deux points négatifs à souligner cependant :

- le refus de la DGRH de nous faire part du détail des situations académiques. Cette absence de commu-

nication (dont on peut saisir qu'elle vise à nous empêcher de montrer tel ou tel du doigt) n'est pas vraiment la marque d'une grande volonté de transparence. Si elle avait pour but d'éviter de mettre dans la lumière des écarts rectoraux assez peu compréhensibles (soit en volume global, soit en répartition entre les personnels), elle se révèle assez peu productive car les éléments que nous avons recueillis de manière exhaustive, académie par académie, via nos réseaux locaux, nous ont d'ores et déjà permis de mettre la pression là où il le fallait pour arriver à de premières résorptions significatives !

- les choix faits par certains rectorats de laisser de côté des personnels dont la situation aurait dû faire qu'ils soient concernés dès cette année et ce parfois en contradiction complète avec les orientations nationales données ou sans que



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



une première campagne !

les raisons invoquées soient compréhensibles, voire même audibles. Alertés, nous avons mis en œuvre les moyens de faire réviser des situations ponctuelles avec souvent des succès évidents !

Le même bilan national acte pour les campagnes à venir en 2013 et 2014 que 7.632 agents devraient être concernés dont 57 % de chefs et 43 % d'adjoints, ce qui laisse à penser que le déficit initial des adjoints fera l'objet d'une mise à niveau : on peut donc

en conclure aussi qu'au terme des trois ans, tous les chefs d'établissement-adjoints auront eu lettre de mission, entretien professionnel et évaluation ! Effet collatéral positif qui ne pourra qu'être souligné avec satisfaction.

Toutefois, dans la mesure où 13.614 personnels de direction exercent en métropole, dans les DOM ou les COM, il nous semble que le delta entre les 9.997 personnels prévus et ce chiffre laisse une marge trop importante qu'il va être nécessaire de combler d'ici 2014. Un des arguments avancé étant que des agents (surtout des adjoints) ne disposaient pas encore de lettre de mission, il revient à notre administration de se donner les moyens d'effacer au plus vite cette lacune si elle veut se mettre à l'abri d'éventuels recours, faute d'avoir respecté cet aspect statutaire essentiel.

APPLICATION DE LA MODULATION

Cet aspect qui, du point de vue syndical, pouvait présenter le plus de risques potentiels, a finalement donné lieu à très peu d'écarts.

Ainsi, le coefficient 1 a été appliqué à 81,2 % des chefs évalués et à 85,4 % des adjoints et 98 % des agents ont été coefficientés entre 0,75 et 1,25, ce qui est conforme à notre mandat de Lille qui revendiquait l'application d'un bornage allant de 1 à 1,5. Au final, seuls 5 agents (3 chefs et 2 adjoints) se seront vus appliquer un coefficient 0 tandis que le coefficient maximum était de 2 pour 3 chefs et de 1,5 pour 5 adjoints.

Dans les faits, et mises à part quelques situations atypiques, notre action menée depuis maintenant deux ans, tant au ni-

veau du MEN que des rectorats, aura donc permis de neutraliser quasi-complètement ce dispositif et l'on est donc fort loin à l'arrivée des dérives individualistes qui pouvaient être craintes à l'origine.

Dans l'attente de la campagne à venir, notre engagement devra donc maintenant porter dans trois principales directions :

- Obtenir pour fin 2013 un bilan national, détaillé, académie par académie, de façon à nous donner les moyens de faire qu'à N-1 nous ayons la certitude que 100 % des personnels concernés auront bien touché cette part modulable dans le cadre d'un dispositif triennal.
- Faire en sorte que l'ensemble des personnels de direction soient bien assujettis au dispositif statutaire commun LDM/EP/EVA de manière à garantir une équité de traitement pour tous dans un corps unique.
- Poursuivre notre campagne en faveur de l'application du coefficient 1 pour tous (sauf manquement professionnel validé par une instance paritaire) car, au regard des sommes moyennes engagées et des choix faits par le gouvernement sur le blocage de l'indice de rémunération des fonctionnaires d'État, le choix de toute autre coefficient que 1 serait ressenti comme une inutile mesure vexatoire.

Dans tous les cas et à tous les niveaux, nous serons particulièrement attentifs aux évolutions à venir de ce dispositif, pour autant qu'il soit amené à perdurer au-delà de 2014. □



Comment devenir « perdre » ?

Comment devenir personnel de direction ? Nous vous proposons une analyse détaillée des données concernant chaque voie d'accès : nombre de postulants, corps d'origine, nombre d'admis etc. Ce document vous apportera une meilleure connaissance des voies d'accès, des chances d'intégrer la profession, de connaître les corps d'origine des collègues qui se destinent à ce métier.

Pour devenir personnel de direction, il existe plusieurs voies :

- le concours externe C1/C2 (650 postes offerts cette année aux C2, 2^e classe, c'est-à-dire certifiés et assimilés, et 50 aux C1 de première classe, c'est-à-dire agrégés et assimilés) ;
- la liste d'aptitude (60 places pour les 2^{es} classes) ;
- le détachement (60 à 80 places environ pour des 1^{re} et 2^e classes).

Attention ! Être faisant fonction n'implique pas un changement de corps : c'est être positionné sur un support de personnel de direction tout en restant dans son corps d'origine.

DÉTACHEMENT ET LISTE D'APTITUDE : GÉNÉRALITÉS

Les postulants à la voie du détachement et à la liste d'aptitude déposent un dossier remis à leur recteur qui les reçoit en entretien, lui ou son représentant, pour émettre ensuite un avis, favorable ou défavorable, sur leur candidature.

Pour 2013, à la CAPN (commission administrative paritaire nationale) des 30 et 31 mai, la liste finale, nationale, recensait 684 candidatures ayant reçu un avis favorable pour le détachement. Seuls 60 à 80 candidats ont été retenus. Ils ont été avertis fin juin-début juillet et ont débuté sur un poste de personnel de



Raymond SCIEUX
Personnel de direction honoraire
Académie de Créteil
rscieux@hotmail.com

direction en septembre. Idem pour la liste d'aptitude à la différence qu'à la CAPN de mai, c'est une liste définitive des admis qui est établie. Les collègues retenus ont été informés de leur affectation fin juin.

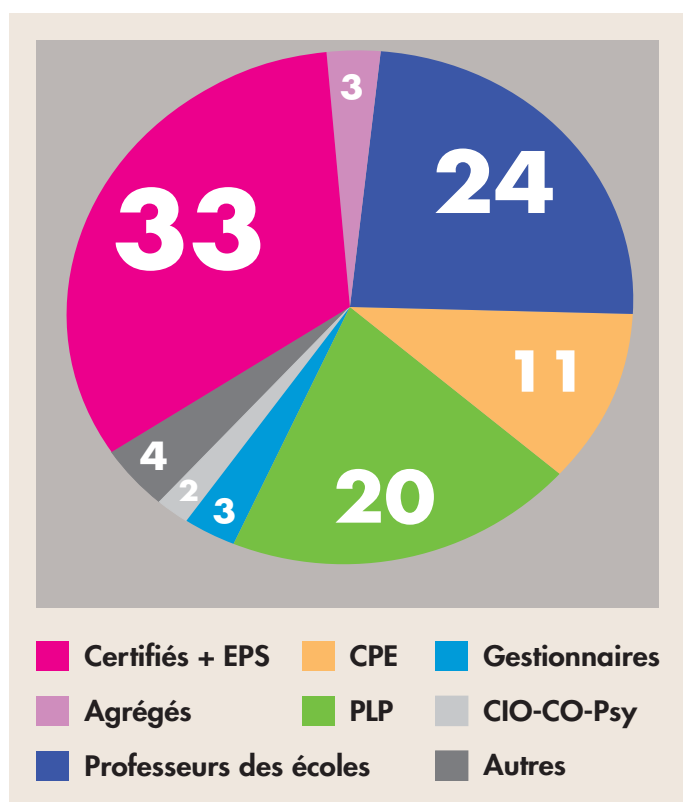
LES DIFFÉRENTES VOIES POUR DEVENIR PERSONNEL DE DIRECTION

FAISANT FONCTION	CONCOURS	LISTE D'APTITUDE	DÉTACHEMENT
On reste dans son corps d'origine	On intègre le corps des personnels de direction au 1 ^{er} septembre, dès sa nomination sur un poste de personnel de direction (reclassement)		
Durée renouvelable et variable (remplacements de courte, moyenne et longue durée)	Stagiaire 1 an puis titularisation		Détachement pendant 3 ans (possibilité de 2 années supplémentaires) puis intégration
	Retour possible dans le corps d'origine pendant l'année de stage ou à la fin de l'année de stage		Retour dans le corps d'origine possible à la fin du détachement

LE DÉTACHEMENT 2013 EN DÉTAIL

684 avis favorables ont été donnés (avis transmis à la CAPN des personnels de direction de fin mai).

AVIS FAVORABLES AU DÉTACHEMENT SELON LE CORPS D'ORIGINE [%]

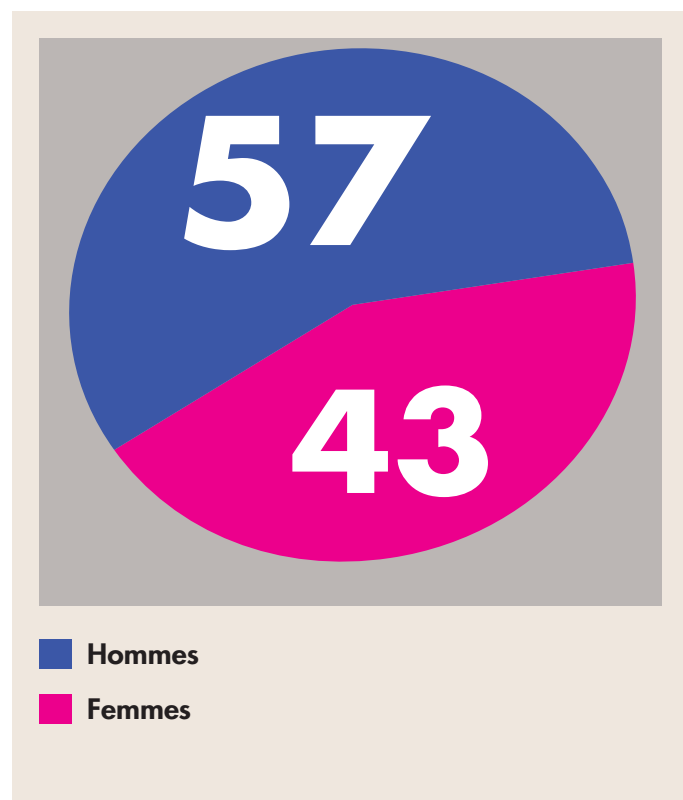


63 % ont plus de 15 ans d'ancienneté, 28 % de ceux-là ont même plus de 20 ans d'ancienneté. Par ailleurs, 5 % des postulants sont retenus aussi sur la liste d'aptitude et 13 % ont obtenu le concours de personnel de direction (car on peut se présenter aux trois voies d'accès en même temps). En détaillant les avis émis par les recteurs, on constate que les académies

proposant le plus d'avis favorables sont Créteil (81), Lille (72), Nancy-Metz (54), Versailles et Aix-Marseille (38) ainsi qu'Orléans-Tours (35). Versailles, l'académie la plus importante, n'en retient que 38 quand Amiens, petite académie, en retient 30. Mais on constate qu'en général, les académies déficitaires ont tendance à grossir la liste des détachés.

Ces quelques chiffres apportent un éclairage plus précis sur le profil de nos futurs collègues, toujours plus nombreux à postuler (605 avis favorables en 2012 et 684 en 2013).

AVIS FAVORABLES AU DÉTACHEMENT, RÉPARTITION HOMMES/FEMMES [%]



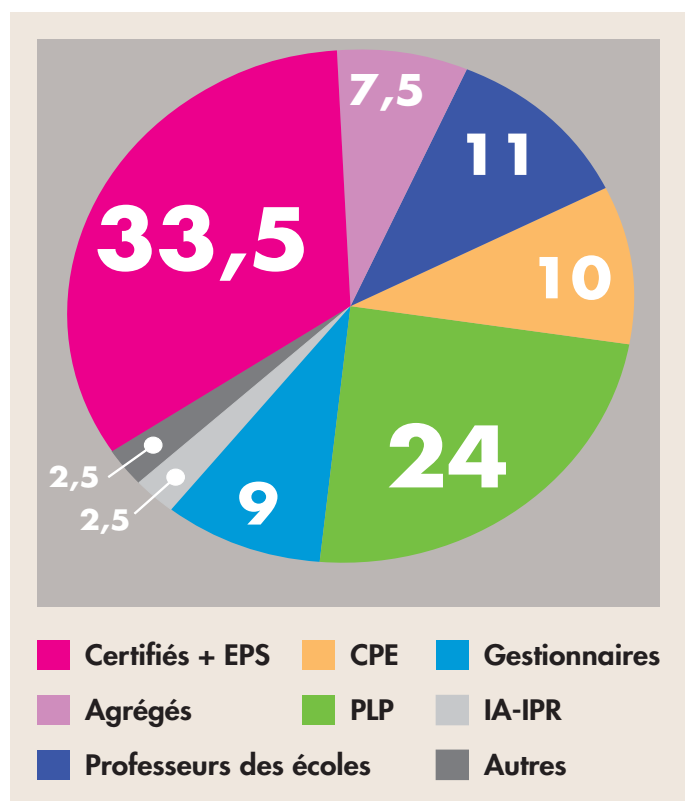
Nous constatons un nombre moindre de femmes postulant au détachement.



DÉTACHEMENT : ORIGINES DES CANDIDATS PAR CORPS

Il faut rappeler que 60 à 80 collègues sont définitivement retenus chaque année. En 2012, 80 personnes ont été affectées sur un poste.

PERSONNELS DÉTACHÉS EN 2012, SELON LEUR CORPS D'ORIGINE [%]

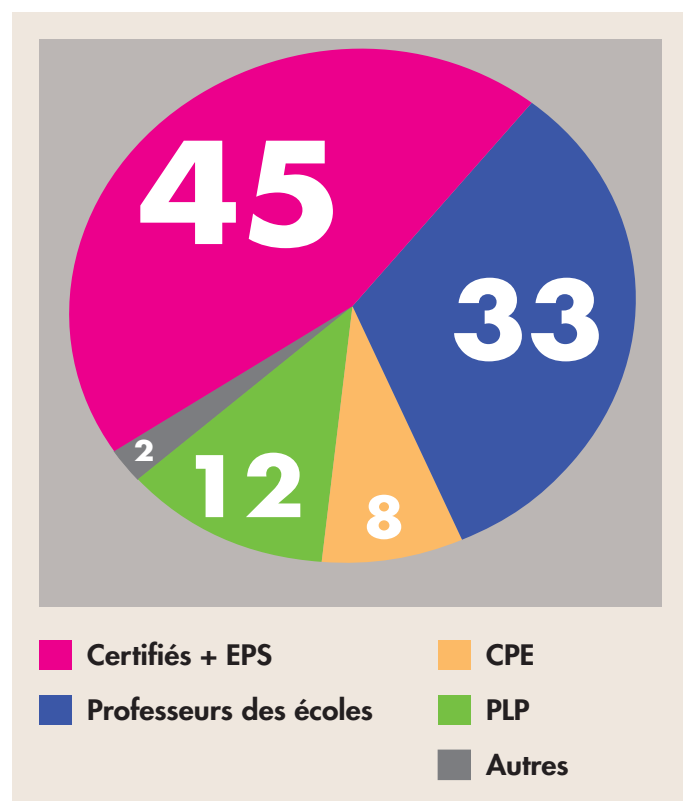


Les agrégés doublent leur pourcentage (par rapport aux avis favorables au détachement) et les PLP sont majoritairement retenus.

ANALYSE DES POSTULANTS ET DES PROMUS SUR LA LISTE D'APTITUDE

217 collègues ont reçu un avis favorable cette année et 60 ont été définitivement retenus.

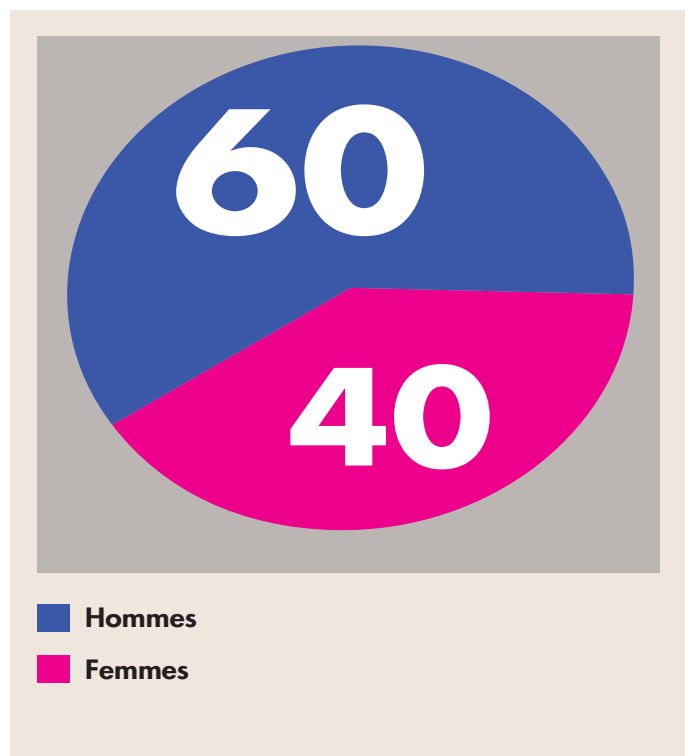
AVIS FAVORABLES POUR LA LISTE D'APTITUDE SELON LE CORPS D'ORIGINE [%] (217 avis favorables)



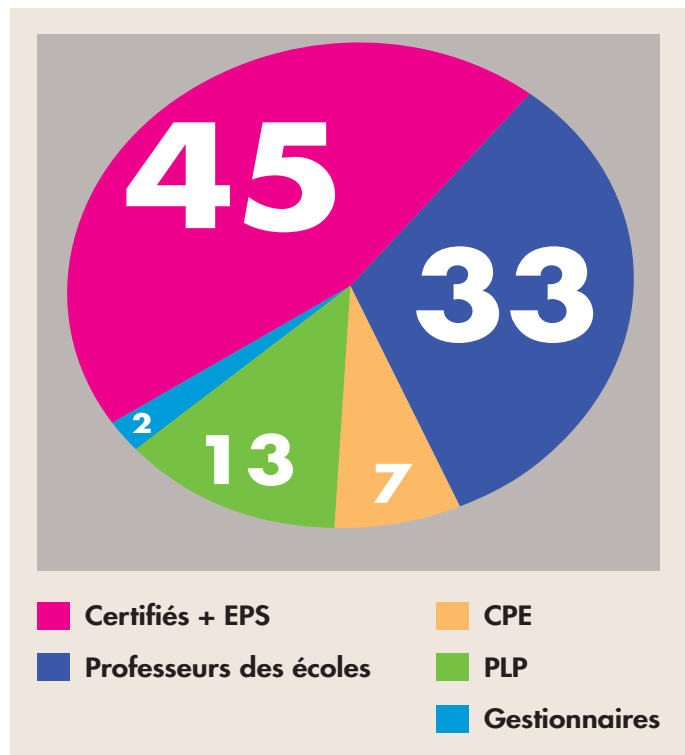
Le nombre des certifiés, des professeurs d'EPS et des professeurs des écoles y est beaucoup plus important que pour le détachement et le concours.

LISTE D'APTITUDE 2013, RÉPARTITION HOMMES/FEMMES [%]

Quant à la répartition hommes/femmes, elle marque à nouveau l'écart de recrutement hommes/femmes.



LISTE D'APTITUDE 2013 SELON LE CORPS D'ORIGINE [%] (60 candidats retenus)

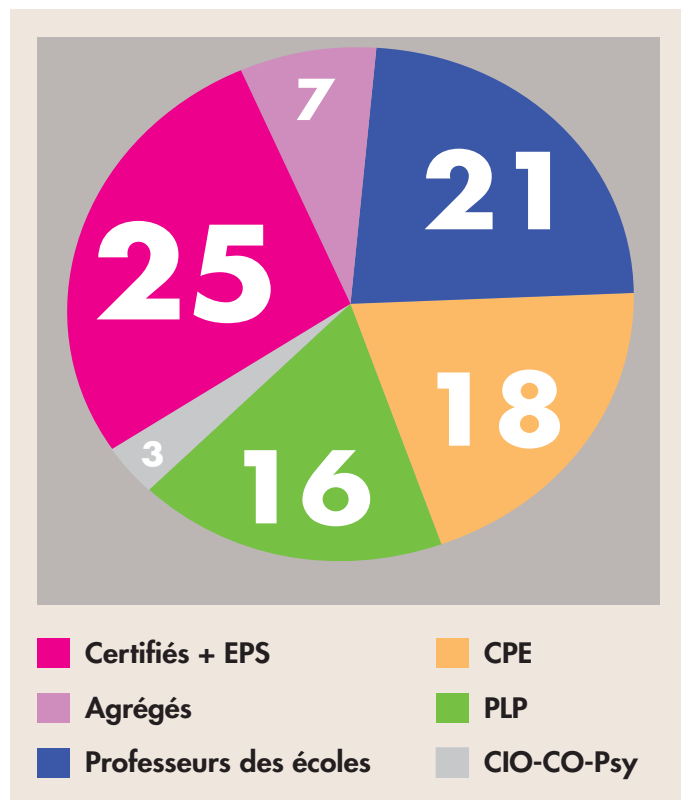


Les candidatures des IA-IPR, des IEN et celles émanant d'autres ministères restent finalement très marginales. Professeurs des écoles et certifiés en revanche sont très largement représentés.

ANALYSE DES CANDIDATS REÇUS AU CONCOURS EXTERNE

Ils ont été 700 (650 C2 et 50 C1) à avoir été reçus en 2013.

ADMIS AU CONCOURS 2013 SELON LEUR CORPS D'ORIGINE [%]



Le concours externe n'apporte pas de grands bouleversements quant à l'analyse de la provenance des différents corps. CPE et CO-Psy-CIO sont davantage représentés au concours que dans les deux autres voies d'accès.

BILAN

La « machine à recruter » apparaît assez complexe : entretiens, listes, avis, postes bloqués etc. Ne serait-il pas plus judicieux d'ouvrir davantage de postes au concours ?

D'autre part, il est à souligner la présence de plus en plus importante des candidatures et des reçus originaires du corps des professeurs des écoles. Ceux-ci, n'ayant pas de promotions à attendre dans leur corps d'origine tout au long de leur carrière, se tournent vers les concours d'IEN et de personnel de direction qui leur offrent de nouvelles perspectives.

Enfin, l'origine très diverse des lauréats n'impliquerait-elle pas une prise en compte plus différenciée de la formation en introduisant des modules spécifiques dans le cadre du plan de formation ? □

Tout le monde en a entendu

Mais qui l'a entièrement « lu » ? Quoi ? Le fameux rapport de la Commission pour l'avenir des retraites dit « Rapport Moreau », remis au Premier ministre le 14 juin.

Beaucoup de nos concitoyens n'en connaissent que ce que les médias ont bien voulu en dire puisqu'ils se sont focalisés sur ce qu'il y avait de plus « vendeur » (démagogique ?) : la « convergence » public-privé et les « 6 derniers mois ».

Or ce rapport propose bien d'autres mesures et, en décidant de publier ce rapport, *Direction* a pensé que cela permettrait à chacun de se faire sa propre opinion dans l'optique des choix gouvernementaux à venir et des débats qui ne manqueront pas de suivre.

Auparavant, il semble utile de rappeler les conditions dans lesquelles ce rapport a été établi :

- C'est une « commande » du Premier ministre dans le cadre du « rendez-vous » de 2013, prévu explicitement par la loi de novembre 2010.
- Il a pris pour base les constats effectués par le COR (Conseil d'orientation des retraites) dans ses 2 derniers rapports :
- Augmentation du nombre des retraités issus du « baby-boom » d'après-guerre ;
- Allongement de l'espérance de vie (donc de la durée de perception de la retraite) ;
- Profonde crise économique depuis 2008 entraînant une augmentation considérable du chômage et une baisse corrélative des cotisations ;
- Donc un besoin de financement des systèmes de retraite de 7 milliards

dans l'immédiat et de 20 milliards à l'horizon 2020 (1 % du PIB).

Précisons que le « Rapport Moreau » ne fait que des propositions : contrairement à ce que beaucoup de médias ont laissé entendre, rien n'est décidé : c'est le Gouvernement qui fera connaître ses décisions à la rentrée. Il s'inspirera sans doute de ce rapport mais rien ne dit qu'il n'ajoutera pas des mesures qui n'y figurent pas...

Vous noterez que *Direction* ne commente pas les propositions contenues dans ce rapport : il laisse chacun se faire sa propre opinion mais le SNPDEN (avec l'UNSA-Fonction publique) a déjà exprimé un certain nombre d'exigences (cf. motion n° 2 de la commission « carrière » au CSN d'avril et les 6 fiches « Retraite » de l'UNSA-Fonction publique publiées en juin) et réagira à nouveau lorsque les choix définitifs auront été effectués.

LES PROPOSITIONS DU RAPPORT

Rétablir l'équilibre financier à l'horizon 2020 en mobilisant de nouvelles recettes :

- alignement du taux maximal de CSG applicable aux pensions (6,6 %) sur celui des revenus d'activité (7,5 %) ;
- révision de certains « avantages » fiscaux propres aux retraités : fiscalisation de la majoration de pension



Philippe GIRARDY
Bureau national
phildan.girardy@free.fr

pour 3 enfants et plus, diminution de l'abattement de 10 % sur les pensions (de moins de 3.600 €/mensuels) ;

- hausse des cotisations d'assurance-vieillesse de 0,1 point par an pendant 4 ans ;
- sous-indexation des pensions à titre transitoire, modulée selon leur niveau ;
- modification de l'indexation des salaires portés en compte (ex : 10 mois pour 12 mois) ;
- accélération du calendrier d'allongement de la durée d'assurance, déjà décidé : 43 ans (génération 1962) puis 44 ans (génération 1966) ;
- ou augmentation d'un trimestre toutes les 2 générations (42,25 ans pour les générations 1961 et 1962) ;
- report des bornes d'âge de 62 et 67 ans à 63 et 68 ans ;
- globalement, répartir l'effort financier à hauteur de 2/3 pour les actifs et 1/3 pour les retraités.

Créer un « comité de pilotage des retraites » :

- gérer de façon anticipée et réactive les aléas de la croissance et de la dé-

parler

mographie afin d'éviter que les réformes ne se fassent dans l'urgence et dans un contexte de crise ;

- rendre les taux de remplacement moins dépendants des hypothèses de croissance ;
- réindexer les salaires portés en compte sur l'évolution des salaires ;
- introduire un facteur démographique.

Remédier à l'inégalité dans l'acquisition des droits :

- clarification des règles d'acquisition des trimestres par l'activité : actuellement, elle repose sur un montant minimal soumis à cotisation (200 fois le SMIC horaire) et non sur la quotité de travail, ce qui défavorise les salariés faiblement rémunérés (même à plein temps) et les apprentis par ex. ;
- amélioration des droits à pension pour les apprentis et les stagiaires en entreprise ou en formation par la suppression de l'exonération de co-

tisation des « gratifications » versées et la validation des trimestres des chômeurs en formation professionnelle (alors qu'ils s'ouvrent des droits s'ils restent au chômage) :

- harmonisation du décompte des périodes ouvrant droit à validation gratuite, quelle qu'en soit l'origine : actuellement, 60 jours pour la maladie, 50 jours pour le chômage, 90 jours pour l'invalidité.

Harmoniser les avantages familiaux :

- remplacer les bonifications de durée d'assurance des femmes par une compensation financière des interruptions de carrière liées aux jeunes enfants et l'impact de leur éducation sur les rémunérations ;
- mettre en place une majoration forfaitaire de pension liée à l'accouchement/adoption/congé parental ;
- plafonner ou forfaitiser la majoration pour 3 enfants et plus (ce qui induirait une redistribution des pensions les plus élevées vers les plus modestes).

Faire converger les règles du public et du privé :

- le calcul de la pension sur une période de référence plus longue qu'actuellement (6 derniers mois d'activité) : 1 an puis 3 jusqu'à 10 ans, pour le rapprocher du privé (25 meilleures années) mais cela implique la prise en compte des primes pour le public alors que leur niveau est très variable selon les emplois et que cela favoriserait les hauts revenus et nécessiterait « un très ample aménagement de la politique salariale sur une longue durée » ;

- d'ailleurs, les réformes de 2003 et de 2010 ont déjà rapproché les règles du public et du privé : durée d'assurance, taux de cotisation, âge légal de départ, attribution du minimum garanti, suppression du départ anticipé pour 3 enfants ;
- les taux de remplacement actuels sont très proches (privé : 74,5 % ; public : 75,2 %) ;
- « cette modification n'a ni pour objet ni pour effet un gain budgétaire : elle limiterait les incompréhensions existantes ».

Simplifier les démarches administratives :

- mise en place d'un « accès unique » pour les assurés : compte individuel en ligne, tous régimes confondus ;
- demande unique de retraite, pré-remplie, à compléter en ligne par l'assuré.

Augmenter l'emploi des seniors et mieux prendre en compte la pénibilité :

- un nouveau plan d'action concerté pour l'emploi des seniors, visant à mieux faire connaître les possibilités existantes pour prolonger l'activité : formation, cumul emploi-retraite, retraite progressive etc. ;
- la création d'un « compte individuel de pénibilité » permettant aux actifs exposés aux facteurs de pénibilité d'acquiescer des droits supplémentaires. Par ex., le travail de nuit et l'exposition aux produits cancérogènes donneraient des majorations de trimestre pour la retraite.

ET MAINTENANT ?

Au moment où ces lignes sont écrites (fin juin), il est trop tôt pour connaître la teneur et l'issue des concertations qui vont s'ouvrir entre les organisations syndicales et le Gouvernement (4 et 5 juillet) qui devrait faire connaître ses choix et ses décisions au début du mois de septembre.

Bien entendu, nous vous tiendrons informés en temps réel de l'évolution de ce dossier mais chacun doit se tenir prêt à réagir si les décisions qui seront prises s'éloignent trop de nos positions.

Par contre, il nous faut garder à l'esprit que notre choix du dialogue et du réformisme implique de tenir compte de la réalité, que les incantations populistes ne font pas une politique et que notre objectif principal est la pérennisation de notre système de retraite par répartition. □



L'AEFE nous écoute mais va-t-elle n

L'annonce d'une nouvelle politique de l'AEFE sur les logements de fonction dans le réseau des établissements en gestion directe étonne, c'est le moins que l'on puisse dire, les personnels de direction...

Lors du CA du 26 mars 2013, l'AEFE a annoncé qu'une réforme des modalités d'attribution et de gestion des concessions de logements était en cours d'analyse et d'ores et déjà très avancée.

Dans sa présentation du dossier, l'AEFE a fondé son intention sur les rapports de la Cour des comptes, le SPSI et la nécessité d'une amélioration de l'équité entre les personnels.

L'UNSA (SNPDEN et A & I) est alors intervenue pour s'étonner d'une telle annonce, souligner la sensibilité du sujet et demander une concertation sur ce point avant toute nouvelle communication ou décision au CA.

Lors de discussions ultérieures par visio-conférences, l'AEFE a explicité sa volonté de :

- réduire les disparités entre les personnels (établissements sans logement, différence de traitement de personnels sur des fonctions identiques au sein du même établissement car certains bénéficient de logements et d'autres n'en bénéficient pas...);
- valoriser le patrimoine des logements pour permettre d'en améliorer l'entretien, voire d'en développer le nombre dans les établissements non pourvus et/ou les futurs projets immobiliers.

Compte tenu de ces souhaits et de l'évolution de la réglementation, les disposi-

tions prévues par l'AEFE ont alors été détaillées :

- Attribution de convention par nécessité absolue de service (NAS) uniquement pour les EGD avec internats (Meknès, La Marsa et Tananarive) : gratuité du loyer + paiement des charges.
- Nouvelle notion de « convention d'occupation précaire avec astreinte (!) » pour les chefs d'établissement et les DAF : paiement de la moitié de la valeur locative + charges.
- Nouvelle notion de « convention d'occupation précaire sans astreinte » pour tous les autres personnels : paiement de la totalité de la valeur locative + charges.
- Mise en place au fur et à mesure des remplacements de personnels, pas de remise en cause des situations actuelles, y compris pour les renouvellements des 4^e et 5^e années.

LA RÉACTION DU SNPDEN-UNSA

Nous avons donc dû exprimer notre profonde inquiétude devant les choix annoncés par l'AEFE. Certes, les personnels de direction gérés par l'AEFE sont soumis à des contrats spécifiques dans le cadre d'un détachement, et



Pierre MONDOLONI
Secrétaire académique
Étranger
piermondo@yahoo.fr



ous entendre ?

nous reconnaissons bien sûr la pleine souveraineté de l'Agence en la matière. Cependant, nous ne pouvons manquer de dénoncer ces intentions complètement à contre-courant de l'esprit et de la lettre de notre statut dans le cadre national. Cela reviendrait à la suppression, de fait, mais pas dans les obligations qu'elle occasionne, de la notion de « NAS » pour les proviseurs et DAF, alors que l'ensemble des collectivités confirme ces choix régulièrement, que de plus en plus d'autorités locales en France refusent les dérogations d'occupation de logement au titre de l'importance des fonctions de chef d'établissement et DAF. Et, cela même alors que

les lettres de mission reçues par les nouveaux nommés par l'AEFE nous invitent à aller plus loin encore dans l'ouverture des établissements vers l'extérieur.

L'obligation de loger par NAS figurant dans le statut de 2001 est liée à l'exercice des responsabilités des personnels de direction et est justifiée par la mobilité obligatoire et non pas en raison d'un quelconque « gardiennage des locaux ». Cette obligation de loger implique exclusivement des contraintes de responsabilités et nous ne pouvons être soumis à une quelconque astreinte, notion qui peut exister pour d'autres catégories de personnels logés.

Le SNPDEN-UNSA a dû rappeler que cette orientation ne manquerait pas de toucher les personnels quant à l'idée qu'ils se font de la conception que l'AEFE a de leur rôle, rompant ainsi avec le discours qui a toujours été tenu jusqu'alors.

QUELLE CONCEPTION DE L'ÉQUITÉ ?

Par ailleurs, nous ne pouvons que nous étonner très fortement de cette conception de l'équité où, pour améliorer la situation de tous, on préfère « enlever à ceux qui ont plutôt que réfléchir à la situation de ceux qui n'ont pas »... sans que cela ne se traduise, en aucune manière, de façon positive pour ces derniers.

En réalité, s'il s'agit d'équilibrer la situation au profit des personnels qui ne sont pas actuellement logés, ce que nous déplorons bien sûr : pourquoi ne pas lan-

cer un programme de constructions de logements en leur direction ?

De plus, une rapide enquête auprès de certains de nos adhérents a bien entendu confirmé que même ceux qui ne sont pas logés aujourd'hui sont très attachés au système actuel, d'une part parce qu'ils en demandent son extension à leur bénéfice avec la construction de nouveaux logements mais aussi parce que, quoi qu'il en soit, ils espèrent, à tel ou tel moment de leur carrière, eux aussi bénéficier de l'un des logements de fonction existants.

QUELLES BASES DE CALCUL DES VALEURS LOCATIVES ?

Après avoir émis de profondes et catégoriques réserves sur les intentions d'une telle réforme, nous avons alors posé la question des bases de calcul des valeurs locatives, essentielle puisque, dans le meilleur des cas, les personnels devront en payer 50 % et, dans la plupart des situations, ils devront en acquitter la totalité.

En effet, l'AEFE a alors évoqué les valeurs locatives telles que déterminées par les postes diplomatiques mais la situation des personnels MAE serait différente puisque que ces derniers seraient placés sous le principe du 15 ou 10 % du traitement précompté au titre du logement, alors que, sauf dans 4 établissements avec internat, tous les personnels AEFE seraient, eux, sous le régime 50 % ou 100 %...

QUELS REPÈRES POUR LES FUTURS CANDIDATS ?

De toute évidence se pose aussi, dès lors que l'on évoque « la valeur locative », la question de ce que peuvent être les « repères » clairs sur lesquels les « perdus » et les DAF pourraient fonder leur information au moment de candidater pour accomplir une mission AEFE ? En effet, nous parlons bien, au-delà de l'aspect très choquant qu'il y aurait à perdre la NAS, d'un éventuel loyer qui pourrait se chiffrer à plusieurs milliers d'euros dans certains cas et fluctuer d'une année sur l'autre.

De plus, y aurait-il une différence de valorisation d'un tel loyer entre les per-





sonnels en début ou en fin de carrière? Quid des personnels ayant des configurations familiales différentes? Quid des personnels qui, devant le niveau des valeurs locatives, préféreraient trouver un autre logement extérieur à loyer plus avantageux (ne serait-ce que pour des raisons de nombre de personnes composant la famille)? A ces questions, pourtant essentielles, aucune réponse...

DISTORSION

De plus, le SNPDEN demande à l'AEFE de bien vouloir réfléchir au fait que les « nouvelles conditions » évoquées, qui seraient très régressives par rapport à la situation actuelle et imposées à certains, non seulement ne se traduiraient pas par des effets compensateurs pour les autres, mais qu'il faudrait aussi ne pas perdre de vue que, dans les établissements conventionnés ou partenaires, lorsqu'il y a des logements mis à disposition des personnels avec participation, les conditions de ces mises à dispositions sont toujours moins lourdes pour les personnels que celles que l'Agence

compte imposer à ses propres agents, dans son propre parc immobilier de ses propres EGD.

QUEL AVENIR?

Au final, on peut se demander quelle est la volonté de l'Agence? Que cherche-t-elle à faire? L'UNSA attire l'attention de l'Agence sur la difficile compréhension d'une telle mesure, sur l'impact négatif qu'elle aurait en raison de la non-amélioration effective et visible à court terme de la situation des personnels qui n'ont aujourd'hui pas de logement de fonction, sur la dégradation effective des conditions faites à ceux qui en bénéficient et, bien sûr, sur le recrutement à venir des agents...

Toutes considérations qui peuvent avoir de bien nombreuses conséquences négatives qu'il convient aussi d'avoir à l'esprit avant de prendre telle ou telle décision.

À noter, lors de la deuxième rencontre que nous avons eue avec l'AEFE, l'ab-

sence de représentant du secrétariat général, ce qui a fait de celle-ci une rencontre essentiellement technique, au grand regret de l'UNSA qui estime que cette réforme est avant tout « politique » et nécessiterait plus d'engagement en ce sens.

INQUIÉTUDE LÉGITIME

À ce stade, aucune modification des intentions avancées par l'AEFE, ni des modalités envisagées pour la mise en place de cette réforme, ne nous a été proposée.

Par ailleurs, et parce que nous ne sommes toujours pas convaincus que ce projet de réforme vient bien d'une demande explicite de la Cour des comptes, nous continuons à demander à ce que nous soient communiquées les remarques de celle-ci, spécifiques à la gestion du parc de logements. En effet, les précédentes remarques de la Cour des comptes ne demandaient qu'une application des textes et ne remettaient rien en cause sur le fond. L'UNSA souhaiterait donc comprendre comment serait indiqué ce revirement d'approche.

En revanche, alors que cette question devait être présentée et votée lors du conseil d'administration de l'AEFE du 27 juin, seule une brève présentation sans vote en a été faite par le service « Immobilier », malheureusement sans aucune explicitation par l'administration de notre position et de nos réserves... ce qui nous a conduit à devoir les exprimer nous-mêmes dans une déclaration dont la partie centrale est celle-ci :

« Nous espérons maintenant qu'après avoir été écoutés, nous pouvons le dire, avec soin et attention, sur les réserves fortes que nous émettons d'ores et déjà sur cette réforme, ses fondements juridiques et ses modalités, nous soyons effectivement entendus par l'AEFE sur ce sujet qui, comme indiqué par nous, revêt une importance très significative pour les personnels concernés ».

Nous restons donc sur une position d'extrême vigilance car, en réalité et à ce stade, rien ne nous permet de penser que nous avons été entendus par une administration qui ne semble pas comprendre qu'elle a plus à perdre qu'à gagner par une telle réforme. □

Travailler à l'étranger

Samantha CAZEBONNE
Proviseure
Lycée français Jean Charcot
El Jadida, Maroc



L'ÉTRANGER, COMMENT Y ARRIVE-T-ON ?

Originaire de La Rochelle, l'appel du large et le goût des destinations lointaines me sont venus depuis déjà de nombreuses années. Entrée dans la fonction de chef d'établissement en 2007, il fut donc pour moi une évidence qu'une fois mes trois années réglementaires réalisées dans mon académie, je postulerais pour l'étranger ou l'outre-mer.

Après avoir fait mes demandes de mutations en ce sens, j'ai été convoquée à deux entretiens, l'un au ministère pour un TOM, l'autre auprès de la Mission laïque française pour l'Étranger.

Celui de la MLF s'est déroulé au siège, en présence du directeur général et du directeur général adjoint. J'ai dû présenter mon parcours professionnel ainsi que mes motivations pour une direction à l'étranger. Les échanges ont porté sur le sens de l'adaptation nécessaire à l'étranger, l'autonomie, la



disponibilité, la gestion des ressources humaines. Les valeurs défendues par la MLF ont également été abordées durant l'entretien.

Au final, on ne sait jamais précisément pourquoi notre candidature plus qu'une autre est retenue mais je pense que l'appréciation de notre hiérarchie compte beaucoup.

Je crois aussi que le fait de préparer le master 2 M@DOS (Management des organisations scolaires) a été un atout supplémentaire. Mais ce ne sont que des hypothèses !

Pour conclure sur la phase du recrutement, et de l'entretien auquel nous

sommes finalement peu rompus dans notre carrière de fonctionnaire, je dirais qu'il faut s'y préparer sans y mettre trop d'enjeu, ni de stress (enfin si possible !). Connaître l'organisme pour lequel on postule est un préalable ; après ce sont les qualités professionnelles ou humaines liées au profil de poste qui entreront ou non en adéquation.

L'entretien pour les TOM fut moins long mais j'ai bien compris également que là encore l'avis hiérarchique et une certaine démonstration au long de sa carrière du sens de l'adaptation compaient beaucoup. Ayant eu la chance de pouvoir choisir, j'ai répondu favorablement à la MLF et renoncé au poste qui m'était proposé dans les TOM.

DESTINATION : LE MAROC

Après donc l'appel concluant et l'effervescence qu'il déclenche, il faut organiser le départ. Une installation à l'étranger induit un changement radical de vie, une culture à connaître, des habitudes qui doivent évoluer. Sans oublier une certaine appréhension ! Même si le Maroc n'est qu'à deux heures d'avion de la France, il n'en demeure pas moins que le déménagement et l'installation restent des moments assez contraignants.

La visite de terrain et l'invitation au séminaire annuel de la MLF m'ont permis heureusement de prendre quelques marques. Mais les réelles surprises, ce n'est qu'en septembre qu'on les découvre.

Si le Maroc est un pays qui a tissé des liens forts avec la France, les différences culturelles sont bien là et il faut donc rapidement s'en imprégner. Ici aussi, comme pour toute nouvelle affectation dans un établissement, il faut observer, gagner la confiance mais, à l'étranger, il faut aussi convaincre rapidement que l'on n'est pas là par simple opportunisme.

Lorsque j'étais en France, certains collègues et peut-être moi aussi parlions de la solitude du chef d'établissement, de la disponibilité sans fin, de l'étendue de nos missions... Là, je tiens à informer tous ceux qui voudraient postuler pour l'étranger : réfléchissez bien avant de le faire ; si vous choisissez l'étranger avec pour idée que le rythme est moins soutenu, que les conditions sont plus simples... vous feriez une erreur.

En effet, ici, l'étendue du travail et la disponibilité nécessaire sont, pour mon cas personnel, supérieures à ce que j'ai pu connaître en France (mais il est vrai aussi que je n'avais jamais dirigé de lycée).

Si votre conjoint ou vos enfants hésitent à partir, soyez également prudents car ils seront les seuls sur lesquels vous pourrez réellement vous appuyer en cas de difficulté. Ils doivent être votre soutien et non une difficulté supplémentaire à gérer.

À l'étranger, bien souvent, la famille et les amis peuvent vous manquer, ne serait-ce que pour échanger. Bien sûr, Skype fonctionne mais il est difficile de s'épancher ou de parler « boulot » lorsque l'on est loin. Les autres attendent

des nouvelles réjouissantes et pas vos états d'âmes ! En plus, ils vous disent à peu près tous : « tu as de la chance, tu es sous le soleil et les palmiers ».

Bien sûr qu'on a de la chance et je la mesure tous les jours, même si certains moments peuvent être difficiles. Gérer un groupe scolaire de la maternelle à la terminale, qui m'aurait permis une telle expérience en France trois années après le concours ?

En cela, je ne remercierai jamais assez la MLF car j'ai appris beaucoup mais je travaille aussi beaucoup, beaucoup plus que je ne l'aurais imaginé.

À l'étranger et plus particulièrement dans mon établissement (et je pense que je ne suis pas la seule à penser ainsi), le chef doit être omniprésent. On a besoin de le voir pour « toutes les choses du quotidien ».

DES CHAMPS D'ACTION QUELQUE PEU DIFFÉRENTS

Au Maroc, le regard du chef est très important ; les collègues et parents aiment que ce soit le chef qui réponde, qui donne son avis et qui donne les ordres. Bien sûr, j'ai autour de moi des personnels compétents, tant sur un plan administratif que pédagogique mais il n'en demeure pas moins que vous devez être présents partout pour que tout

votre « petit monde » travaille de manière coordonnée et collégiale. Certains penseront que ce n'est pas différent de la France, mais il y a tout de même à mes yeux des différences.

Les champs d'action sont plus étendus car viennent s'ajouter à toutes les missions d'un chef d'établissement celles qui relèvent d'un contexte local hors territoire français :

- La collectivité de tutelle n'existe pas comme en France : il faut s'appuyer sur nos propres ressources lorsqu'il faut lancer des rénovations, créer de nouveaux bâtiments par exemple et donc faire des demandes ou des recherches de subventions, suivre les travaux, assister aux réunions de chantier, se renseigner sur le droit local au plan administratif, cadastral, commissions sécurité... tout cela avec une rigueur qui ne puisse laisser planer aucun doute sur votre intégrité et celle de votre établissement. Donc, pour résumer, ça prend beaucoup de temps !
- Une DHG à l'étranger suit les mêmes contraintes réglementaires que les programmes français mais viennent s'ajouter à ces contraintes des considérations financières propres aux différents statuts des enseignants (détaché, contrat local, vacataire, contractuel...) et des contraintes liées aux accords établis avec les autorités du pays d'accueil.



- La formation continue ne se gère pas comme en France puisqu'elle est à déduire de notre budget (il m'a d'ailleurs été très formateur de connaître le coût de la formation continue d'un établissement scolaire; jamais en France je n'aurais fait ce calcul, ni même imaginé le montant) et que vous suivez tout son cheminement (de la création des stages en passant par les inscriptions et le suivi financier).
- Il faut gérer les ressources humaines avec des cultures, des statuts professionnels et pratiques pédagogiques parfois très différents.
- La représentation permanente va de pair avec un poste auquel sont attachées des missions de diplomatie (chef d'îlot et représentante de la France sur un territoire comme une province locale par exemple...).
- Il faut gérer l'interventionnisme très fréquent des parents d'élèves qui se considèrent davantage comme des clients que des usagers.

La liste n'est pas exhaustive et de nombreuses adaptations pourraient encore être citées.

Si, comme je viens de l'évoquer, certains champs d'action sont des découvertes et ne correspondent pas à ceux des missions habituelles en France, ils



permettent de se créer des expériences professionnelles hors du commun.

Autre avantage dont j'aimerais parler, car c'est un point qui n'est pas négligeable, c'est celui de la discipline. En ces temps où l'autorité est fréquemment contestée, ici il est plus exceptionnel qu'elle le soit. Les familles qui payent les frais de scolarité de leurs enfants sont pour la grande majorité en attente d'une représentation autoritaire affirmée; ils la demandent et l'encouragent; par conséquent, les problèmes de discipline existent mais ils sont mineurs.

Les parents souhaitent que l'école joue un rôle fort en termes de transmission de valeurs et d'autorité. Ils soutiennent donc en majorité le corps enseignant et la direction. L'aspect « vie scolaire » d'un établissement à l'étranger est, grâce à cela, plus apaisé qu'en France et même si je n'exerçais pas dans un établissement difficile avant mon arrivée au Maroc, je peux témoigner que mes interventions pour régler des conflits entre élèves ou élèves et enseignants étaient bien plus fréquentes qu'ici.

EN CONCLUSION

Je dirais que travailler à l'étranger est une chance et une expérience très enrichissante; j'ai beaucoup appris sur moi et sur les autres et j'apprends encore tous les jours.

Je crois qu'avant de partir, on idéalise les choses, on fantasme aussi et bien vite la réalité vous rattrape. Il ne faut pas partir pour partir; il faut partir avec des idées claires car l'étranger peut vite devenir l'enfer si on n'est pas fait pour ça. Je conseillerais donc à tous ceux qui, un jour, souhaitent partir de rencontrer, ou d'appeler, des collègues qui ont vécu ces expériences professionnelles (rares sont ceux qui ne prendront pas le temps de répondre à vos questions) car, une fois en poste, il n'y a plus de place pour le doute. Vous y êtes et une équipe d'hommes et de femmes compte sur vous et il est peu concevable de faire chemin arrière. C'est aussi ce doute que cherchent à déceler, je pense, les dirigeants qui recrutent des chefs d'établissement pour l'étranger. Bonne chance à tous ceux qui postuleront! □



L'EREA : un EPLE en

Il existe quatre-vingts établissements régionaux d'enseignement adapté (EREA) en France, régis par les mêmes textes, accueillant des publics ciblés (grandes difficultés scolaires, handicap), dont on peut penser qu'ils fonctionnent sur un mode établi. Parfaitement méconnus du plus grand nombre, ils regroupent des structures très différentes au fonctionnement atypique. Cette grande diversité rend difficile leur « lisibilité administrative », ce qui génère des différences de traitement en fonction des académies. Le propos, aujourd'hui, est de faire un état des lieux dont l'unique objectif est de clarifier une situation quelque peu complexe.

Un peu d'histoire

- La loi du 15 avril 1909 établit le principe d'un enseignement spécial avec la mise en place de deux nouvelles structures : les classes de perfectionnement et les écoles autonomes. Ces dernières présentent les éléments constitutifs de nos actuels établissements régionaux d'enseignement adapté.
- La loi 51-1487 du 31 décembre 1951 crée les écoles nationales de perfectionnement (ENP), gérées par le ministère de l'Éducation nationale, en lieu et place des écoles autonomes.
- Le décret 54-46 du 4 janvier 1954 définit les règles d'administration de ces établissements qui sont des établissements d'enseignement primaire publics auquel sont adjoints des fonctionnaires de l'enseignement technique.
- La loi du 22 juillet 1983, dite « loi de décentralisation », établit l'existence d'établissements d'éducation spéciale.
- Le décret 85-924 du 30 août 1985 relatif aux EPLE fixe le régime administratif et financier des établissements. Les ENP, concernées par ce décret, deviennent des EPLE, gérés par les rectorats et les régions et, de fait, changent de dénomination : désormais, ce sont des établissements régionaux d'enseignement adapté (EREA).
- La circulaire 95-127 du 17 mai 1995 indique que les EREA sont des EPLE qui sont amenés à devenir progressivement des lycées d'enseignement adapté (LEA). Cette disposition impose la modification du décret 85-924 du 30 août 1985 ; le décret n'a pas été modifié. Les LEA n'ont pas vu le jour.

mutation



Edmond PEIROTÉS
Proviseur
EREA Alexandre Dumas, Paris

KUI SONT LES ÉLÈVES D'EREA ?

Les mutations importantes au fil des années ont modifié le fonctionnement des EREA sans modifier leur raison d'être. Aujourd'hui, deux catégories d'élèves sont prises en charge par ces structures : les élèves en grande difficulté scolaire et les élèves porteurs de handicap. Pour certains, les difficultés scolaires sont liées au handicap. Ces dernières années, le taux d'élèves relevant de la MDPH est en nette augmentation dans tous les EREA, ce qui impacte leur fonctionnement.

DES EREA SPÉCIFIQUES

Sept établissements accueillent un public porteur de handicap, visuel ou moteur. Ils se démarquent très nettement par le parcours scolaire proposé aux élèves (école primaire, collège, SEGPA, LP et éventuellement BTS). Ils proposent une prise en charge éducative en internat comme la majorité des autres établissements et, contrairement

aux autres EREA, des parcours scolaires dits « ordinaires ».

Viennent ensuite les trois établissements parisiens. Proposant exclusivement, à partir de la rentrée prochaine, des formations professionnelles de niveau V, ces établissements pourraient être apparentés à des lycées d'enseignement adapté par leur structure. Chacun de ces établissements a son public ciblé (grande difficulté scolaire, élèves relevant de la MDP) et propose des champs professionnels différents. Ils ne proposent pas d'accueil en internat, ce qui est exceptionnel. Ils sont, par contre, volontairement inscrits dans des stratégies d'aide pour tous les publics en grande difficulté (3^e prépa pro, CLA, classes-relais...).

Restent les autres, les « classiques » mais néanmoins majoritaires. Ils proposent un accueil en cycle collège (SEGPA) avec poursuite possible en formation professionnelle de niveau V et un accueil en internat dit « éducatif ». Cette dernière spécificité est l'élément essentiel de ces structures.

UNE EXPERTISE DANS LA CONDUITE DE PROJETS ET DANS LE SUIVI DES PARCOURS INDIVIDUALISÉS

À ce stade, quelques précisions s'imposent. L'accueil en internat s'organise

selon une démarche centrée sur la prise en charge éducative, propre à chaque projet d'établissement. La spécificité de ces prises en charge réside dans les personnels à qui sont confiées ces missions éducatives : les professeurs des écoles. Ils assurent toutes les missions d'un surveillant d'internat en apportant une dimension éducative supplémentaire qui se traduit par l'organisation d'un environnement cadrant, d'une aide au travail scolaire et d'un suivi des parcours individualisés de formation. Certains établissements ont subi un transfert de ces missions éducatives vers des assistants d'éducation (AED). La dimension éducative est alors à redéfinir.

Du fait de la diversité des profils d'élèves accueillis, les établissements ont acquis une expertise dans la conduite de projets et dans la mise en œuvre des suivis de parcours individualisés. Si les projets sont ambitieux, leur mise en œuvre rencontre parfois des difficultés d'ordre législatif. L'absence de cadrage institutionnel au niveau des temps de service, des missions et des obligations amène une situation de pratiques très disparates liées à des adaptations locales des établissements ou imposées par les DASEN (essentiellement en ce qui concerne les personnels du premier degré).



PRATIQUES PÉDAGOGIQUES SPÉCIFIQUES ET INNOVANTES

Les EREA sont reconnus pour leurs pratiques pédagogiques spécifiques, pour ne pas dire innovantes (rapport d'audit 2002). Si l'institution a longtemps été bienveillante (en ce qui concerne les moyens essentiellement), elle a un regard différent ces dernières années où l'on constate (malheureusement comme partout) une baisse singulière des moyens attribués malgré une recrudescence du public en grande difficulté.

L'émergence de plusieurs cultures professionnelles (PLP enseignement général, PLP enseignement professionnel, PLC, PE enseignement général et PE missions éducatives), depuis le décret de 1985, est à l'origine d'une situation atypique. La confrontation de ces cultures, pour bénéfique qu'elle peut être pour la réflexion pédagogique, n'est pas sans poser problème en termes de gestion des personnels. Certains établissements vivent des situations complexes, voire bloquées.

Dans ce contexte particulier, les établissements ont évolué au gré des besoins et des aspirations propres à chaque situation. Ils ont acquis une expertise réelle dans la prise en charge d'un public que l'on pourrait situer « à la marge » et peuvent se prévaloir d'un savoir-faire dans la conduite de projets et d'expérimentation pédagogique. Reste à pouvoir partager ces compétences au travers, peut-être, de la formation initiale et/ou continue des personnels.

LE STATUT DES DIRECTEURS

Le statut des directeurs est également en mutation. Le principe d'un personnel de direction à la tête de chaque EPLE commence à s'appliquer concrètement aux EREA. A ce jour, seulement un tiers des directeurs d'EREA appartient au corps des personnels de direction et une CCPN spécifique gère les opérations de mutation. A l'aune de 2016, tous les directeurs seront intégrés dans le corps et le mouvement sera unique. C'est une évolution importante en termes de culture professionnelle. Si elle peut paraître évidente, elle ne doit pas cacher une normalisation qui viendrait éteindre la spécificité qui justifie à elle seule l'existence de ces structures.

C'est dans un contexte académique de dispositif particulier que les EREA trouvent une place comme partenaire privilégié des établissements ordinaires en ce qui concerne la prise en charge spécifique de la grande difficulté scolaire. □

Le CLEMI à l'heure numérique

À l'heure où l'on parle de plus en plus de la place du numérique à l'école et dans la société, la directrice du CLEMI, France Renucci, a accepté de répondre aux questions de Joël Lamoise. Nous l'en remercions.



France Renucci, beaucoup connaissent le CLEMI à travers deux de ses actions phares : « La semaine de la presse et des médias dans l'école » et « le prix Varenne, concours national de médias scolaires et lycéens ». Pourriez-vous, en quelques mots, nous présenter l'organisation que vous dirigez ?

Depuis 1983, le CLEMI (Centre de liaison de l'enseignement et des médias d'information) est chargé de l'éducation aux médias dans l'ensemble du système éducatif français avec pour mission d'apprendre aux élèves une pratique citoyenne des médias. Cet objectif s'appuie sur des partenariats dynamiques entre enseignants et professionnels de l'information. Tous les enseignants, quels que soient leur niveau et leur discipline, peuvent avoir recours au CLEMI, tant au plan national que régional, pour se former, obtenir des conseils ou des ressources.

Le CLEMI accompagne également les élèves qui créent des médias scolaires. En s'initiant aux complexités de la production d'informations, ils développent autonomie et esprit d'initiative. Afin de ne jamais se priver de cette parole originale, le CLEMI, chargé du dépôt pédagogique, conserve la mémoire des médias scolaires et lycéens.

À l'ère du numérique, on peut s'interroger sur la place de l'informatique dans l'information. En particulier, le travail de l'enseignant ne risque-t-il pas de se limiter au décryptage de l'information alors qu'un travail critique sur les médias est plus que jamais nécessaire ? Dans ce cadre et avec la contrainte des programmes scolaires, comment le CLEMI se positionne-t-il ?

Nous sommes sans doute bien placés au CLEMI pour répondre à cette question : l'éducation aux médias se pratique au rythme des transformations de la presse et des médias. À partir du moment où la presse numérique prend le pas sur la presse papier, où l'écriture d'un article est réinventée par les supports dématérialisés, notre pédagogie se renouvelle. Il s'agit toujours de donner aux élèves la capacité d'identifier une source d'information mais la notion de « source » est elle-même tributaire du journalisme amateur qui peut envoyer des images captées par tous.



Joël LAMOISE
Bureau national
joel.lamoise@ac-nancy-metz.fr

Il s'agit toujours de permettre aux élèves de connaître les techniques et le langage des médias pour pouvoir décrypter l'information mais, comme les médias eux-mêmes, nous devons considérer des mutations virales qui apparaissent à une vitesse extraordinaire.

Qui eut dit l'année dernière que les téléspectateurs pourraient « twitter » pendant une émission politique telle que « Mots croisés » ? Le travail critique sur les médias est d'abord, nous semble-t-il, un travail de connaissance des conditions de production de l'information, une approche des contraintes professionnelles.

Qu'est-ce qu'informer en 2013 ? Les médias, les métiers, la législation, les modèles économiques se réajustent chaque jour au gré des mutations. Fondamentalement, les droits et les devoirs des journalistes, les valeurs qui les animent ne changent guère. En revanche, nous sommes des récepteurs d'informations très actifs et très exigeants et le journalisme sait qu'il doit être au rendez-vous de notre exigence.

Pour les possibilités qu'offrent les programmes de mettre en œuvre une éducation aux médias dans les classes, les documentalistes du centre de ressources du CLEMI passent au peigne fin l'ensemble des programmes afin d'indiquer aux enseignants dans quel cadre ils peuvent faire converger connaissances, compétences et attitudes à acquérir. Nous distribuons depuis six ans aux professeurs stagiaires une brochure *Éduquer aux médias, ça*

s'apprend ! (disponible en téléchargement sur le site du CLEMI) dans laquelle toutes les occurrences sont signalées.

Pourriez-vous nous indiquer comment la culture numérique des jeunes ainsi que les pratiques médiatiques des adolescents, présumées en avance sur celle des adultes, sont prises en compte dans les thèmes de formation du CLEMI ?

C'est surtout du côté de la production médiatique en milieu scolaire que nous nous rapprochons des usages et des pratiques. En même temps, je vais peut-être vous surprendre mais les retours que nous avons tendent à montrer que les collégiens et lycéens qui produisent écrits et dessins dans les titres scolaires restent très attachés à la publication papier. Comme si seul le support physique se portait garant de la visibilité. Cela dit, les élèves constatent, quel que soit le support, qu'il faut d'abord s'informer (de façon pluraliste), enquêter, puis trier, choisir, pour écrire un reportage, une enquête ou une interview.

Une part du travail des formateurs du CLEMI est d'éduquer à l'Internet responsable et de former à la production et à la diffusion de documents numériques. Quelle part cela représente-t-il dans les activités du CLEMI ?

En éducation aux médias, les élèves sont plus que jamais des interlocuteurs ; ils deviennent co-producteurs d'informations. Nous guidons leurs activités dans l'idée de voir se développer sens critique, réflexion et autonomie intellectuelle. La réflexivité face aux pratiques médiatiques demeure un enjeu majeur.

Une tendance émergente, tant au plan national (impulsion, accompagnement) qu'académique (Versailles, Dijon, Bordeaux...), se dessine avec les thèmes de formation du type : « Pratiques médiatiques/numériques des jeunes », « Produire et diffuser à l'ère du numérique », « De l'identité numérique aux usages d'Internet responsable ».

Sur le site du CLEMI (www.clemi.org), vous présentez un nouveau média scolaire, la web-radio. Quel accompagnement proposez-vous aux établissements scolaires dans la réalisation et la diffusion d'activités radiophoniques ?

Un réseau de 80 enseignants spécialisés dans les pratiques de web-radio organise des formations. Une carte interactive re-

cense les radios et web-radios en milieu scolaire. Un système de *streaming* gratuit et libre mis en place sur les serveurs académiques permet à n'importe quel établissement scolaire de produire en direct sur Internet. 7 académies sont pilotes du projet (Bordeaux, Caen, Créteil, Versailles, Orléans-Tours, Reims, Paris). Des émissions diffusées et enregistrées en public, produites par des lycéens, durant les grandes manifestations (Rencontres de l'Orme, Rendez-vous de l'histoire, Prix Bayeux des correspondants de guerre, Intertice...) sont organisées par nos équipes académiques.

Des outils de communication en ligne pour rester informé : un fil *Twitter* dédié à la radio et à la web-radio en milieu scolaire (<https://twitter.com/colavecchioG>) et un bulletin mensuel radiophonique (inscription : g.colavecchio@clemi.org).

Le CLEMI fête ses 30 ans le 15 novembre 2013. Pourriez-vous nous dévoiler comment sera célébré cet anniversaire ?

Nous vous donnons rendez-vous pour un colloque international « Citoyenneté, mutations médiatiques : quelle vision pour l'éducation aux médias ? », à la cité internationale universitaire de Paris le 15 novembre. En parallèle, des élèves réaliseront « La journée du direct » sur web-radio, Web-TV, journaux en ligne et live « twitter ». Des personnalités témoigneront de leur passé de journaliste lycéen et participeront à une réflexion sur le devenir de l'éducation aux médias en France et dans le monde.

Je me permets de reprendre, en guise de conclusion, le souhait que vous formulez dans l'un de vos éditoriaux : « Que prospèrent des médias pluralistes de qualité pour le public exigeant de demain, formé aux pratiques journalistiques, à une actualité transformée par les pratiques numériques dans un esprit de citoyenneté actif et participatif ! ». Nous ne pouvons que partager cette perspective de formation d'un citoyen responsable. Je vous remercie d'avoir accepté de jouer le jeu de nos questions-réponses. □

* France Renucci est maîtresse de conférence à Paris 4-Sorbonne depuis 1994 où elle y enseigne les techniques et langage des médias. En 2004, elle est nommée au ministère de l'Éducation nationale directrice du CLEMI.

ToutEducatif

Direction interviewe le directeur de ToutEducatif, un site d'informations pour les professionnels de l'éducation au service des acteurs du secteur éducatif.

Direction : Pascal Bouchard, pourquoi avoir créé ToutEducatif ?



(© Pascal Dolémiéux)

Quand j'ai quitté l'agence de presse spécialisée dans l'éducation et la formation dont j'avais créé et dirigé la rédaction pendant 10 ans, j'ai voulu un autre rapport à l'actualité. Même si j'ai été prof (agrégé de lettres) et si je suis aussi écrivain, essentiellement essayiste et spécialiste des querelles idéologiques qui parcourent le monde scolaire*, je suis d'abord journaliste. Je suis un observateur neutre et respectueux de tous les acteurs, ce qui ne signifie pas que je sois toujours d'accord avec tous... Et je suis convaincu que l'information spécialisée aide à constituer des communautés de travail. Pour qu'elle ne soit pas un instrument de pouvoir réservé à quelques privilégiés, j'ai choisi des prix d'abonnement très accessibles.

J'ai, de plus, la conviction que l'éducation dépasse de beaucoup les murs de l'école. Un enseignant ou un personnel de direction doit avoir une fenêtre ouverte sur les associations complémen-

taires, sur la protection de l'enfance, sur les missions locales...

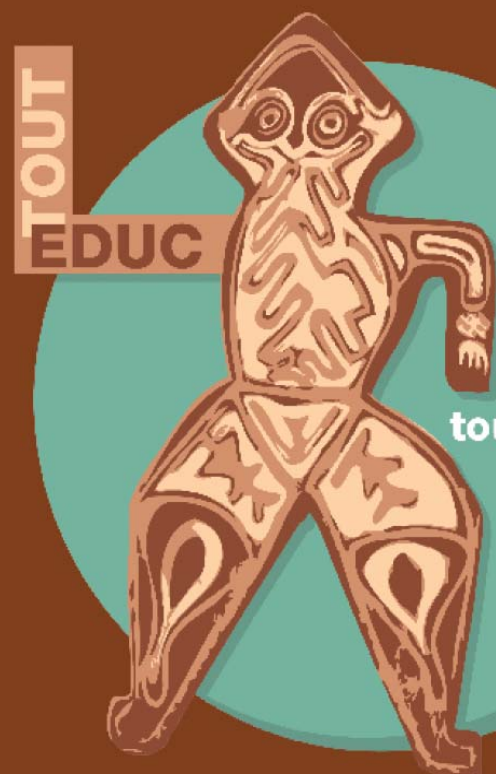
Enfin, sans rendre compte de tous les ouvrages publiés, de toutes les thèses soutenues, je dois lui donner un aperçu des travaux de la recherche en éducation et des problématiques nouvelles...

Quels sont les objectifs de ToutEducatif ?

D'abord rendre compte de l'actualité quotidienne, des conférences de presse des ministres, des prises de position des syndicats... Le lecteur ne doit rien ignorer de ce qui a un impact sur son activité professionnelle. Il faut toutefois trouver le juste milieu. Pour ce qui est de son cœur de métier, *Direction* sera toujours plus pointue et donnera aux personnels de direction le détail d'une nouvelle réglementation ou les résultats des commissions paritaires. Nous ne devons pas non plus surcharger la barque et publier une dépêche dès qu'un acteur publie un communiqué, bouge un petit doigt. Nous devons donner l'information utile à la compréhension du contexte professionnel.

Nous devons aussi dénicher l'information que personne d'autre n'ira chercher. Qui a vu que la cour administrative d'appel de Bordeaux a tranché la question de la taxe sur les salaires des personnels des GRETA ? Je suis assez fier que nous ayons été les premiers à donner l'alerte. Après, aux instances de voir ce qu'elles en font !

L'information professionnelle de l'Éducation





Le site d'information des professionnels de l'éducation

n des
ls de

outeduc.fr

Je propose aussi chaque semaine une mise en perspective de quelques faits d'actualité...

Quel est l'intérêt de ToutEduC pour les personnels de direction ?

Outre les informations que ne lui donnent ni le BO, ni la presse syndicale, ni la presse généraliste, nous lui proposons un outil d'animation de son équipe, un objet commun qui crée un sentiment d'appartenance entre tous ceux pour qui l'éducation est au cœur de la société.

Comment recevoir ToutEduC ?

Il faut d'abord aller sur le site www.touteduc.fr prendre un abonnement d'essai gratuit d'un mois puis souscrire un abonnement de 180 € HT (215,28 TTC) par carte bleue ou virement, avec facture. *ToutEduC* n'est pas une entreprise militante ; ses journalistes sont des professionnels qui méritent salaire et, sur un média spécialisé, les revenus de la publicité sont beaucoup trop faibles pour assurer son équilibre économique. Tous les mercredis, l'abonné reçoit dans sa boîte mail la « Lettre », avec tous les titres de la semaine, 40 à 50 en général, mais il peut aussi activer les alertes et recevoir tout ou partie des dépêches au fur et à mesure de leur publication, « en temps réel ». Muni d'un identifiant et d'un mot de passe, il lit ce qui l'intéresse, en fonction du titre.

Comment utiliser cet abonnement dans un établissement scolaire ?

Normalement, les abonnements sont strictement personnels et le « forwardage » interdit. Mais nous faisons une exception pour les établissements scolaires. Le mieux est qu'une personne, par exemple le/la documentaliste soit l'abonné(e) et renvoie ensuite, par mail ou par photocopie, par affichage dans la salle

des profs... les dépêches ou les analyses qui lui paraissent les plus pertinentes, sachant que le chef d'établissement, le CPE, les délégués syndicaux, les personnels ATOSS, infirmiers... n'ont pas forcément les mêmes besoins.

ToutEduC s'adresse aussi bien au ministre et à son cabinet qu'à l'enseignant ou au permanent d'un mouvement d'éducation populaire, avec l'ambition de créer entre eux un lien nouveau, indépendamment des divergences de points de vue. □

Je hais les pédagogues

Peut-on éviter une nouvelle guerre de religions ?

Pascal Bouchard



éditions **FABERT**

* Je publie d'ailleurs en cette rentrée un essai au titre provocateur, *Je hais les pédagogues* (édition Fabert, 2013) dans lequel j'interpelle vigoureusement tous ceux qui croient détenir une vérité.



Bacheliers professionnels « briser le plafond de verre »

Lors d'un point presse sur le dispositif Admission post-bac (APB) la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Geneviève Fioraso, a annoncé que « 83 % des bacheliers professionnels ont demandé une place en STS, quand 43 % d'entre eux, l'année dernière, ont été acceptés ». On peut donc noter le décalage significatif entre l'offre et la demande... Nous serons donc particulièrement attentifs à voir combien ils seront à la rentrée 2013 à débiter la préparation d'un BTS.

Nous ne pouvons que nous féliciter de la volonté affichée par la ministre qui annonce que « l'objectif est aussi d'aider les bacheliers technologiques et professionnels à pousser le plafond de verre ». En 2013, les candidats au baccalauréat professionnel ont diminué de 18,24 %, conséquence du passage du bac pro de 4 ans à 3 ans qui avait gonflé la promotion 2012. Ils ont donc été moins nombreux à demander des sections de technicien supérieur en premier, mais stables en proportion.

Espérons donc que la volonté politique, conjuguée à un nombre moins important de candidats venant de bac pro, fera augmenter la proportion d'élèves satisfaits qui, ainsi, ne seront pas renvoyés sur les bancs de la faculté où ils échouent car, si leur taux de réussite à l'examen d'un BTS est de 54,5 %, il n'est que de 4,6 % pour obtenir la licence en 3 ou 4 ans alors qu'il est de 39,5 % pour l'ensemble des candidats.

MOTION AU CSN

Le SNPDEN s'est toujours prononcé favorablement pour un aménagement d'APB afin de favoriser l'accès des bacheliers profes-

sionnels en STS et en IUT avec des capacités d'accueil identifiées en concertation avec les établissements. C'est dans ce sens que nous avons voté une motion au CSN en avril 2013 (voir *Direction 208*, p. 69). Les critères pour identifier ces places pourraient être les suivants : « baccalauréat professionnel obtenu, nombre de candidatures, spécialité de BTS la plus proche, compatibilité des référentiels existants ».



nnels : e verre »



Catherine PETITOT
Secrétaire générale adjointe
cpetitot@ac-nice.fr

LA LIAISON BAC -3/BAC +3

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 de l'enseignement supérieur. Ce chiffre montre qu'il est indispensable de faire vivre dans l'ensemble des trois voies du baccalauréat (général, technologique et professionnel) la liaison bac -3/bac +3. Ces trois voies doivent travailler en complémentarité avec une plus grande fluidité des parcours et la mise en place de passerelles pour permettre aux élèves non seulement l'accès au diplôme mais la possibilité d'une poursuite d'études avec des chances raisonnables de succès.

REPENSER LE SYSTÈME

Pour cela, l'accueil des élèves de bac professionnel doit être pensé en terme d'accompagnement, avec des adaptations d'horaires, de référentiels et de programmes, voire la création de nouveaux parcours de formation et de nouveaux diplômes de BTS et de DUT. Ces propositions ne vont pas de soi ; les dispositions prévues dans le projet de loi sur la refondation ne suffiront pas si, dans chaque académie, une réflexion n'est pas menée entre les établissements concernés, les services académiques et d'orientation. La gestion des places vacantes doit être anticipée et gérée, les réorientations au cours des premières années de l'enseignement supérieur facilitées, des dispositifs de validation des acquis créés. Une évolution rapide de l'architecture générale des formations post-bac doit être pensée.

UNE MOBILISATION TOTALE

En amont, le projet personnel de l'élève doit rester au cœur de nos préoccupa-

tions. Nous devons défendre plus que jamais l'idée d'un cycle 3^e/2^{de} pour la question de l'orientation et permettre aux élèves et à leur famille de prendre toute leur place dans ce processus qui doit intégrer une nécessaire souplesse notamment en terme de passerelles.

Si la poursuite d'études des bacheliers professionnels dans l'enseignement supérieur est inscrite dans la rénovation de la voie professionnelle, nous devons néanmoins, dans chaque établissement, mobiliser les conseils pédagogiques et les équipes sur cette question pour déceler les talents et encourager par des actions concrètes les poursuites d'études d'élèves qui ont trop souvent perdu confiance en eux et en leurs capacités.

Il faut également combattre la frilosité à l'implantation de STS en lycée professionnel ; si on parle d'égale dignité des voies de formation, alors montrons-le et soyons ambitieux pour nos élèves de lycée professionnel.

Les possibilités d'accès d'élèves de bac pro en STS et IUT ne doivent pas pour autant remettre en cause le baccalauréat professionnel comme diplôme d'insertion ni empêcher l'accès des bacheliers généraux et technologiques à ces voies.

S'agissant donc des quotas prévus par le projet de loi, la ministre ajoute à propos de cette mesure : « il faut la voir comme un accompagnement par lequel les recteurs s'assurent que les meilleurs ont pu saisir leur chance pour faire des études supérieures. C'est en totale cohérence avec le reste de l'article 18 du projet de loi ».

Nous attendons avec impatience les chiffres de la rentrée 2013 pour mesurer l'impact de ces premières dispositions et nous demandons sur ce sujet des chiffres académie par académie.

Le SNPDEN poursuivra sa mobilisation pour que chacun de nos élèves puisse réussir son parcours scolaire et celui de l'épanouissement personnel. □



Enseignants : le « travail invisible »

Le rapport n° 2012-070 de juillet 2012 conduit par l'IGEN et l'IGAENR a été réalisé à partir d'entretiens conduits entre novembre 2011 et avril 2012 dans huit académies et a concerné une vingtaine d'écoles, de collèges et de lycées. Il se subdivise en trois parties : historique et cadre du métier ; données actuelles sur les composantes de l'activité professionnelle des enseignants et préconisations.

HISTORIQUE ET CŒUR DU MÉTIER

Pour tous les enseignants, le cœur du métier demeure l'instruction des élèves dans un face à face pédagogique.

Dans le 1^{er} degré, ce sont des invariants depuis le XIX^e siècle, notamment en ce qui concerne la polyvalence disciplinaire. Aujourd'hui, 96 % sont professeurs des écoles. C'est un métier qui se féminise et où les temps partiels se sont accrus.

Dans le second degré, les enseignants forment un groupe complexe ; ils n'appartiennent pas tous au même corps, n'enseignent pas dans le même type d'établissement et enseignent une discipline.

Les obligations de services des enseignants du 1^{er} degré ont évolué : plus de 30 heures hebdomadaires avant 1969, 24 heures depuis 2008 auxquelles il faut ajouter 3 heures hebdomadaires consacrées aux activités hors enseignement ; par contre, les services des enseignants du secondaire n'ont pas évolué depuis les décrets de 1950. Depuis 40 ans, de nombreuses études ont été menées sur les activités des enseignants. Les données recueillies dans ce rapport font ressortir un temps de

travail dans le 1^{er} degré identique à la dernière étude qui remonte à 10 ans, à savoir 42h18min consacrées par semaine à leur métier par les professeurs des écoles.

Les enseignants du secondaire à temps complet ont été rémunérés en moyenne 18,5 heures de cours et ont consacré 21 heures à des tâches professionnelles autres que leurs heures de cours, soit 39,5 heures de travail hebdomadaire en moyenne. La préparation des cours occupent 43 % des heures consacrées au métier en dehors des heures de cours. Sur les 21 heures, 15 heures sont effectuées au domicile, soit les trois quarts du temps total consacré aux tâches hors enseignement en classe. Les enseignants du second degré sont présents en moyenne 4 jours dans leur établissement. Mais un tiers des enseignants ne revient jamais dans son établissement lorsqu'il n'a pas cours. La majorité des enseignants interrogés pense que la charge de travail est beaucoup plus lourde qu'il y a quelques années. Elle l'attribue essentiellement à l'hétérogénéité des élèves.

Des propositions convergentes

Depuis 1972, de nombreux rapports se sont succédé, faisant des analyses et des propositions convergentes concernant la



Sylvie PÉNICAUT
Bureau national
Sylvie-Mar.Penicaut@ac-nice.fr

fonction enseignante. Cinq points émergent de façon récurrente dans le diagnostic :

- « Une crise du rapport pédagogique » que François Dubet résume comme « une distance entre les idéaux et la réalité » ;
- Le cloisonnement excessif des disciplines avec une critique de l'encyclopédisme ;
- La séparation des fonctions est regrettée entre instruction et éducation ;
- Le travail en équipe est jugé insuffisant ;
- Dans les années quatre-vingt sont apparus en plus les thèmes de l'accumulation des tâches et de la dégradation de l'image de l'école et des enseignants dans la société.

Des préconisations convergentes

De même, des préconisations convergentes apparaissent depuis 40 ans :

sible »

- Importance de la formation et de la professionnalisation des professeurs ;
- Redéfinition du cœur du métier autour de la fonction éducative : « former les esprits » ;
- Travail en commun réel des professeurs ; il est également question à plusieurs reprises de « polyvalence » des professeurs de collège ;
- Pour le travail en équipe, il serait nécessaire de mettre en place dans les établissements un cadre « facilitant », y compris en confiant l'animation pédagogique du collège à une équipe autour du chef d'établissement ;
- Il faudrait revoir les heures réglementaires de service ; la commission Joxe (1972) préconisait que les services des enseignants soient définis par un nombre d'heures annuelles.

Le rapport Pochard

La dernière réflexion sur la condition enseignante dans sa globalité date du rapport Pochard publié en janvier 2008. Une des conclusions était d'allonger le temps de présence dans les établissements contre un accroissement de la rémunération. Cela impliquait un effort financier des collectivités territoriales pour aménager les locaux.

Ce qui ressort de cette 1^{re} partie, c'est la dissymétrie des situations respectives des enseignants des 1^{er} et 2nd degrés. La situation des enseignants du 1^{er} degré a évolué depuis le début des années soixante-dix, contrairement à celle des enseignants du 2nd degré où rien n'a bougé du point de vue statutaire alors que, dans le même temps, des évolutions pédagogiques ont eu lieu (accompagnement personnalisé, travaux interdisciplinaires...).



LES COMPOSANTES DES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES DES ENSEIGNANTS

Dans le 1^{er} degré

Environ 330 enseignants ont été interrogés. 24 heures d'enseignement sont données à tous les élèves, une formule qui masque les réalités.

Le temps réel d'enseignement est de 22 heures en élémentaire et de 20 heures en maternelle, auquel il faut ajouter la surveillance, les 60 heures annuelles pour l'aide personnalisée et, en moyenne, 6 heures consacrées à la coordination.

L'efficacité de l'accompagnement personnalisé est discutée par les enseignants qui estiment qu'il bénéficie essentiellement aux élèves qui ont des difficultés ponctuelles. Les élèves les plus faibles sont souvent exclus de cette aide. Les plages horaires en début de matinée ou fin de journée peuvent aussi expliquer le peu d'efficacité de l'aide.

Par contre, le temps hebdomadaire consacré au travail en dehors de la classe est plus difficile à évaluer ; il varie de 6 heures à 20 heures. De nombreux enseignants assimilent le temps consac-

cré à remplir les formulaires, type PPS, PAI ou PPRE, à du travail administratif. La majorité des enseignants interrogés estime que le livret scolaire est complexe et long à remplir. Les réunions qui permettent un travail en équipe pédagogique (conseils des maîtres et conseils des maîtres de cycle) ne sont pas perçues comme fructueuses.

Les enseignants sont très disponibles pour rencontrer les parents et ils estiment ne pas avoir besoin de formation dans ce domaine, contrairement aux interlocuteurs syndicaux. La formation continue apparaît comme insatisfaisante et rare. La plupart des stages se fait pour un public désigné. Beaucoup d'enseignants se forment eux-mêmes par le biais de stages pendant les vacances ou l'abonnement à des revues pédagogiques. Les ressources du CRDP sont peu utilisées. La participation aux stages de remise à niveau pendant les vacances est très inégale selon les départements. Les enseignants s'investissent peu dans les activités périscolaires par manque de temps.

La fonction de directeur d'école (un métier dans le métier) n'a pas de statut particulier et montre une grande diversité dans les conditions d'exercice, selon le nombre d'élèves, le nombre



d'adultes dans l'école, la configuration des locaux scolaires, l'environnement de l'école... Trois grands pôles d'activités structurent le référentiel d'emploi des directeurs d'école : l'organisation du bon fonctionnement de l'école, la coordination et l'animation au sein de l'équipe pédagogique, la fonction d'interface avec l'environnement et les partenaires divers. Les directeurs d'école, même lorsqu'ils ont une décharge complète, insistent sur le fait « qu'ils se vivent plus comme enseignant que comme personnel de direction ».

Dans l'enquête, le métier d'enseignant apparaît comme un métier prenant qui déborde sur la vie privée : durant les périodes scolaires, le temps moyen hebdomadaire consacré à l'exercice du métier d'enseignant dans le 1^{er} degré serait de 40 à 45 heures en élémentaire, de 35 à 40 heures en maternelle.

Pour les directeurs d'école, notamment ceux qui n'ont aucune décharge, la semaine de travail peut atteindre 60 heures. Tous disent que, même lors de leurs congés, ils pensent à leur classe.

Les inspecteurs relèvent par contre que de nombreux jeunes enseignants n'envisagent pas de faire ce métier toute leur vie. Toutefois, quelques enseignants de

l'enquête ont exprimé le sentiment de faire un métier « merveilleux » pour lequel ils ressentent encore la vocation.

Dans le second degré

228 professeurs ont été auditionnés, 73 personnels de direction (répartis dans tous les types d'établissement) et 59 IA-IPR et IEN-ET-EG.

Les activités professionnelles des professeurs se répartissent entre la préparation des cours (1 heure à 8 heures pour préparer une heure de cours) et la correction des copies jugée souvent laborieuse. Le 2^e cercle de l'activité enseignante se compose de la validation des acquis, l'organisation et le suivi des stages, les dispositifs de personnalisation et la participation aux examens. La validation du LPC est perçue comme une surcharge de travail car cela revient à faire une double évaluation. Dans les lycées professionnels, le CCF (contrôle en cours de formation) est très chronophage ainsi que l'organisation et le suivi des périodes de formation en milieu professionnel.

Tous les professeurs principaux jugent que la tâche s'est alourdie, notamment avec les heures de vie de classe, l'AP, les avis pour la certification du socle, la préparation des conseils de classe, la gestion des

PPS, PAI et surtout PDMF (parcours de découverte des métiers et des formations), les relations avec les parents.

D'autres activités se rajoutent comme les projets pédagogiques, la participation aux différentes instances de l'établissement, les activités au niveau académique, l'accueil d'étudiants candidats aux concours enseignants et de professeurs stagiaires... Par contre, le temps de formation a baissé ces dernières années.

Tous constatent l'alourdissement des tâches. La présence des professeurs au sein des établissements augmente sans possibilité matérielle de travailler pendant les « trous ». Il y a des réticences pour participer au dispositif « école ouverte » ou aux stages pendant les vacances dans les lycées. L'informatisation des tâches administratives est globalement perçue comme négative et prenant de plus en plus de temps à la maison.

Les réunions « institutionnelles » ne sont globalement pas perçues comme pesantes, ni en augmentation. Par contre, le temps de concertation pédagogique et du travail en équipe est considéré en augmentation alors que les projets communs ne sont mis en place que lorsque la direction réussit à dégager un temps de concertation régulier.

Les inspecteurs et personnels de direction éprouvent aussi le sentiment d'un alourdissement substantiel des obligations professionnelles des professeurs, lié aux réformes pédagogiques, à l'évolution des élèves et aux évolutions technologiques. Cet alourdissement est réel quoique parfois surévalué par l'usure d'une partie des enseignants, l'augmentation des temps partiels ou au contraire des professeurs qui demandent beaucoup d'HSA. Les organisations syndicales soulignent aussi l'alourdissement des tâches enseignantes, mais également l'usure, voire la souffrance, d'une partie des professeurs.

La moyenne du temps de travail comptabilisé est de 40 à 45 heures par semaine (hors vacances scolaires). Les professeurs qui s'investissent sont de plus en plus sollicités aussi bien dans leur établissement qu'au niveau académique. La reconnaissance financière est inégale selon les établissements qui subissent tous la baisse du nombre d'HSE.

La pratique qui consiste à rétribuer certaines activités en HSE réparties en fin d'année scolaire a des conséquences non neutres. Les enseignants demandent désormais également une rétribution pour des tâches qui relèvent de leurs missions comme les heures de vie de classe.

Les professeurs sont majoritairement hostiles à une remise en cause du cadre actuel. Ils craignent que, si le décret de 1950 est modifié, ce sera pour leur imposer de nouvelles tâches non rémunérées. Quelques-uns évoquent 15 ou 16 heures de cours et 2 à 3 heures pour les autres tâches pour les certifiés. Les enseignants souhaitent surtout que leur travail soit régulé et reconnu aussi bien par l'institution que par la société. Ils voudraient que soient incluses dans le service hebdomadaire des heures de concertation.

Les équipes de direction souhaitent majoritairement une augmentation du temps de présence des professeurs dans les établissements. Ils ont également la volonté, avec les inspecteurs, de mieux reconnaître les enseignants engagés.

En conclusion de cette 2^e partie, il ressort que, pour les enseignants des 1^{er} et 2nd degrés, le cœur du métier est de faire classe ou cours, de préparer cette activité et de corriger les travaux des élèves.

L'hétérogénéité des classes est mal vécue par tous. Les griefs qui les rapprochent tous : la faiblesse de la formation continue, l'accroissement des procédures formelles dans le suivi des élèves et des projets personnalisés. Le dernier point commun est le rapport au temps : dans le 1^{er} degré, la densité de la journée a augmenté ; dans le 2nd degré, c'est l'alourdissement général qui est souligné.

PRÉCONISATIONS

Elles s'inscrivent majoritairement dans la continuité du rapport Pochard (2008).

Des perspectives communes à tous les enseignants (1^{er} et 2^e degrés) : il faut un cadre réglementaire actualisé et un référentiel métier partagé. Il est nécessaire de proposer une définition du métier d'enseignant pour y faire apparaître le travail « invisible », de créer un obser-

vatoire des pratiques enseignantes.

Pour les réformes, il faut mieux informer, mieux accompagner les enseignants en prenant le temps de la réflexion et de la mutualisation. La formation continue doit être développée en lien avec l'université. Il manque une formation de base dans le travail collectif.

Il faudrait des carrières d'enseignant moins uniformes : des services horaires différents, selon la période de la carrière, avec des perspectives de mobilité interne ou externe au système éducatif.

Dans le 1^{er} degré se pose la question de l'utilisation des 108 heures annuelles de service en dehors de la présence des élèves, notamment pour les titulaires remplaçants, ainsi que le poids de la tâche des directeurs d'école qui est très différent selon le contexte. Dans les grosses écoles, la fonction de « coordonnateur de cycle » devrait être créée.

Pour le 2nd degré, il faudrait mettre en place des maxima de services hebdomadaires pour les heures d'enseignement et un cadrage national chiffré sur les autres tâches qui pourrait être annualisé : de 72 à 108 heures, soit 2 à 3 heures hebdomadaires en moyenne, dédiées à la coordination et à la concertation au sens large, ceci soit en prélevant sur les heures hebdomadaires actuelles, ce qui implique de recruter, soit en augmentant la rémunération. Plus de temps de présence dans les établissements impliquerait la création d'espaces de travail.

Se pose également le problème de la coexistence des certifiés et des agrégés : la mission propose que les agrégés soient affectés uniquement en lycée, dans les cycles terminaux, et contribuent à la formation continue.

La mission est favorable à une rémunération en HSE (en étant revalorisée) qui donne plus de souplesse que les HSA.



Il faudrait également une rémunération plus conséquente pour les professeurs principaux, pour l'encadrement des jeunes collègues et la fonction de coordonnateur disciplinaire.

Les chefs d'établissement doivent avoir les moyens de reconnaître les professeurs qui s'investissent le plus. Il faudrait instaurer des fonctions de coordination des « cadres intermédiaires ».

EN CONCLUSION

La mission au cours de son enquête a rencontré des professeurs majoritairement investis. Alors qu'on déplore généralement la résistance au changement et « l'immobilisme » pédagogique, il a été constaté que les professeurs tentent de s'adapter. Mais il existe un malaise diffus des enseignants : beaucoup s'interrogent sur le sens de leur métier et sur le cadre dans lequel ils l'exercent. Des signes inquiétants existent quant aux acquis des élèves et au désintérêt des étudiants pour les carrières de l'enseignement.

Des évolutions sont indispensables : l'amélioration de la formation professionnelle continue et la nécessité de créer un référentiel sur les composantes de l'activité professionnelle des enseignants. □

La vie d'ADELL

Exercice de style pour un dispositif d'aide aux devoirs en ligne

Laurent WAJNBERG
Principal
Collège Georges Rouault - Paris



DESCRIPTIF

Le dispositif d'aide aux devoirs et leçons en ligne (ADELL) permet aux élèves de discuter avec un professeur par le biais d'une plate-forme gratuite accessible sur Internet, à un créneau horaire donné. Des professeurs de plusieurs disciplines sont alors connectés et prêts à répondre aux requêtes des élèves. Le planning et la liste des disciplines ainsi représentées sont diffusés aux élèves, en même temps que leurs identifiants, en début d'année. La plate-forme permet d'écrire, de dessiner, de partager des documents de tous formats. L'élève peut demander des explications sur un cours, envoyer un exercice pour avoir l'avis du professeur immédiatement. Une relation d'aide individualisée est ainsi possible, pendant une heure (généralement 18 h 30-

19 h 30) et permet à l'élève timide en classe ou soucieux de progresser d'aller plus loin que ce qui se fait en cours.

ENTHOUSIASTE

Ce dispositif innovant permet à l'École d'entrer dans le troisième millénaire la tête haute. C'est une révolution pour la relation pédagogique. Oubliées, les critiques d'un autre âge contre un Temple du savoir coupé des nouvelles technologies ! Cette fois, elle se place résolument aux avant-postes de l'innovation et préfigure ce que sera l'enseignement de demain, connecté, ouvert, dynamique et créatif. Quelle stimulation pour l'intelligence en devenir des élèves ! Quelle satisfaction pour l'enseignant d'aller au cœur de la transmission, délivré des questions de discipline ! Oui, ADELL réinvente l'école !

ANTI-

Le ver est dans le fruit et Troie va bientôt tomber ! Refusons de nous laisser asservir par une technologie aux mains de sociétés capitalistes dont le seul objectif est de faire du profit sur notre dos ! 18 heures de cours par semaine, et pas une heure de plus ! ADELL ne figure pas dans le statut de 1950 ! Pour faire réussir les élèves, la seule solution est d'avoir plus d'adultes pour les encadrer

et moins d'élèves par classe ! Non à la casse du système public, non à l'invasion de l'ordinateur ! Etc.

ÉLÈVE DE 3^e EN ÉDUCATION PRIORITAIRE

« Wesh ché pas c'est quoi leur truc ADEL c'est plutôt ALED au s'cours ouais mort de rire c'est pour les suceurs y veulent trop s'afficher genre ouais chuis un bon élève et tout et tout genre j'fais avec le prof genre j'm'intéresse pour a'rès qu'y z'ont des notes trop frais mon frère mais moi j'm'en bats les c... d'ADELL sa race et pi d't'manière à c't'heure là chuis au foot alors bon voilà quoi sinon l'école ça va normal d't'façon j'vais tous les niquer au brevet du truc là chais même pas c'est quand la date c'était quoi déjà la question ? »

ÉLÈVE DE 6^e EN ÉDUCATION PRIORITAIRE

« C'est trop bien ADELL, on pose plein de question et le prof y répond, mais des fois y répons pas et ça marche pas, ou alors des fois hier il répond et puis après il faut attendre lontans parce que y'a d'autres élèves qui sont aussi connectés, alors c'est bien mais des fois auçi c'est pas bien. Moi j'aime bien ADELL parce que je peut poser des questions à M. ***, alors que en

courre je pose pas de question passce-que sinon les autres y se moquent de moi, et F*** elle m'a dit que si je posez encore des questions elle m'enverré un mauvais sort alors j'ai pas envie d'avoir un mauvais sort, mais j'ai pas envie non plus d'avoir des mauvaises notes, alors ADELL ça m'aide. Et puis c'est pas grave si je fais des fautes d'orthographe quand j'écri, et j'aime bien parce que l'orthographe j'aime pas trot ».

GEEK

ADELL est un logiciel où on peut « chatter », télécharger, voire « skyper » si on décide d'autoriser ce module. C'est l'aide en ligne 2.0. Un onglet par élève connecté et le prof passe d'onglet en onglet pour répondre à chacun des élèves en ligne pendant l'heure où il est devant son écran. Avec son ordinateur portable, il peut se connecter à ADELL d'où il veut. Pas de réseau intranet, pas de bug de la salle informatique. Avec ADELL, la classe devient le « cloud » ; on passe du réel terne et lourd au virtuel dynamique et souple. L'élève construit son savoir avec le professeur, il avance, il questionne : il clique et c'est le dé clic. Et bien sûr il peut ensuite épater ses amis sur les réseaux sociaux grâce à son savoir consolidé. PS : ADELL n'existe pas encore pour les Smartphones ni pour les tablettes.

TWITTER (140 SIGNES)

ADELL plate-forme d'aide avec dialogue prof-élève, individualisée et sur mesure. Gratuit, souple, innovant. L'école se ré-invente ici. #ADELL

ADMINISTRATIF

Le professeur en charge de la maintenance de l'outil, en liaison avec le maître d'œuvre du dispositif (société CLASSIP) procède en début d'année à la création des identifiants, distribués ensuite aux élèves avec le planning des professeurs disponibles. La connexion se fait à heure fixe. Le dialogue professeur-élève s'inscrit dans le cadre d'une activité organisée par le collège. L'enseignant est donc considéré comme étant en service, même s'il n'est pas physiquement présent au collège. Il est rémunéré sur l'enveloppe de l'accompagnement éducatif puisque c'est une forme

d'aide aux devoirs. Le respect du règlement intérieur s'impose pendant l'interaction entre le professeur et l'élève. En revanche, aucune disposition n'est prévue pour le moment par rapport au port de signes religieux à caractère ostentatoire lorsque l'élève est en dialogue avec le professeur par écran interposé.

JOURNALISTIQUE

C'est la rentrée. Comme chaque année, un million d'élèves reprend le chemin de l'école. Mais dans ce collège défavorisé où ADELL a pris ses quartiers depuis trois ans déjà, finies les grimaces à l'heure des devoirs ! L'École a enfin trouvé le moyen d'apprendre en s'amusant. Avec ADELL, il suffit de quelques clics pour que l'élève, comme par magie, se retrouve face à son professeur. Loin des moqueries de ses camarades et du harcèlement, nouveau mal du siècle, il peut poser ses questions en toute tranquillité. De l'autre côté de l'écran, de chez lui, le professeur lui répond et l'accompagne dans ses progrès. L'impact est fulgurant : « Avant, j'avais des mauvaises notes parce que je n'osais pas poser de questions, explique David (le prénom a été changé). Mais depuis que j'utilise ADELL, j'ai des bonnes notes et du coup je dors mieux ». Le mammoth va-t-il se convertir au numérique ? En tout cas, les élèves en redemandent.

PESSIMISTE

Bien sûr, ADELL est un dispositif intéressant parce que l'aide aux devoirs est plus efficace quand elle est faite par le professeur lui-même que par d'autres. Mais l'élève qui n'a pas envie de se connecter restera à l'écart, sans que l'on puisse le forcer à bénéficier de cette aide. Bien sûr, ADELL est rémunérée en accompagnement éducatif. Mais si le dispositif prend trop d'ampleur, il ne peut plus être financé. Environ 6 créneaux par semaine, voilà ce que l'on peut garantir quand l'enveloppe le permet : ce n'est pas assez pour toucher véritablement l'ensemble des élèves. Bien sûr, ADELL permet à des élèves de prendre confiance et de s'impliquer davantage en cours lorsqu'ils savent qu'ils peuvent retrouver leur professeur sur l'écran. Mais l'impact reste difficile à mesurer de façon globale. Bien sûr, ADELL attire beaucoup les élèves de 6^e. Mais, en grandissant, ils

s'en éloignent. Et même les élèves de 3^e qui ont découvert le dispositif à sa création quand ils étaient eux-mêmes en 6^e ne s'y connectent plus alors qu'ils en auraient un besoin urgent. Cette prise de distance limite la portée et l'efficacité du dispositif.

PILOTAGE

Pour garantir la réussite de ce dispositif innovant, lancez ADELL de façon progressive. Un lancement en fanfare risque au contraire de heurter des esprits inquiets et de crispier les positions. Vous constituerez le premier noyau de l'équipe-pilote avec quelques professeurs motivés et surtout volontaires. Contentez-vous d'y impliquer une ou deux classes dans un premier temps. Proposez une réunion aux parents et aux élèves, avec une démonstration à l'appui. Au préalable, le professeur chargé de la maintenance aura procédé aux tests et à la formation des collègues impliqués.

Engagez-vous devant la communauté éducative pour montrer que vous croyez à ce dispositif.

Vérifiez la cohérence du calendrier de lancement (par exemple évitez les veilles de vacances ou la période des conseils de classe, où les professeurs risquent de ne pas pouvoir assurer leur présence devant l'écran).

Vous réunirez chaque semaine l'équipe-pilote pour analyser les premières séances, les questions techniques et pédagogiques qui se posent. Au bout d'un trimestre, vous présenterez un bilan au conseil d'administration, qui avait été associé au démarrage de l'expérimentation. Si le climat interne s'y prête, vous pourrez inscrire ADELL à l'ordre du jour du conseil pédagogique. Avant de le généraliser, assurez-vous que, dans les équipes pédagogiques de chaque classe, au moins un professeur pourra en assurer la diffusion et la promotion. Et ne manquez pas d'inviter le recteur à une présentation du dispositif... □

Poète

*À l'heure où les écrans supplantent les tableaux,
Des élèves et des profs ravissent Innovalo
Et l'aide enfin chemine et vers la réussite
Les élèves progressent avec ADELL plus vite,
L'école se prolonge à l'heure de l'apéro !*



La formation de nos un axe essentiel de

DES ENJEUX D'UNE IMPORTANCE ACCRUE

L'importance du rôle pédagogique des personnels de direction constitue un des marqueurs de notre doctrine syndicale. C'est donc tout à fait naturellement que la formation de nos adhérents a toujours constitué une composante importante de notre activité.

Forts de la richesse de cette expérience et en prenant en compte de nouvelles exigences liées à la fois aux évolutions de la société et au rôle singulier du SNPDEN dans le système éducatif, il est devenu nécessaire de renouveler en profondeur notre dispositif de formation, dans sa forme et dans ses contenus.

L'accélération du rythme de la vie politique, les sollicitations multiples des médias à tous les niveaux, la responsabilité accrue des personnels de direction, dans le cadre de l'autonomie des établissements, exigent de nos adhérents une bonne capacité de réactivité et d'analyse tant au niveau syndical que professionnel.

Nos formations se doivent donc :

- d'apporter à nos syndiqués des outils de réflexion et d'analyse pour leur activité professionnelle, conformément à notre vocation de syndicat de service ;
- de doter nos militants des outils nécessaires pour exercer leur activité syndicale.



Joël OLIVE
Secrétaire général adjoint
j-olive@voila.fr

UNE REFONTE IMPORTANTE, SUR LE FOND COMME SUR LA FORME

Il convient donc de revoir le dispositif de formation en profondeur tant sur le fond que sur la forme.

En premier lieu en diversifiant les situations de formation.

Compte tenu de la position particulière des personnels de direction, de leur expertise et de leurs compétences, leur formation ne saurait être réduite à la seule situation pédagogique du stage dans la forme traditionnelle d'une relation maître/apprenant.

Les moments de formation doivent intégrer le vécu et l'expérience des participants en favorisant des situations d'échanges d'expérience dans une démarche plus interactive.

Cela implique une prise en compte plus importante des besoins liés à l'activité de terrain, exprimés par les adhérents et les académies.

La définition des contenus doit s'appuyer sur une analyse croisée des propositions élaborées

adhérents : notre activité syndicale

rées par les formateurs et des attentes formulées par les adhérents et les académies dont la capacité à préciser leurs demandes sera décisive.

Au-delà de cette diversification des stratégies pédagogiques pendant les formations, il convient d'imaginer d'autres modalités d'appropriation des savoirs.

Plusieurs pistes sont actuellement étudiées par le groupe de travail « prospective et formation » :

- des séminaires sur des thèmes déterminés, en fonction des besoins identifiés par le BN et les académies ;
- des supports utilisant les TICE, notamment le site du syndicat ;
- des fiches thématiques.

L'OFFRE DE FORMATION EST STRUCTURÉE AUTOUR DE QUATRE MODULES

- Responsabilités juridiques du personnel de direction, sous la responsabilité de Bernard Vieilledent
- Communication et vie syndicale, sous la responsabilité de Jean-Claude Durand
- Histoire du syndicat et construction du métier et du statut de personnel de direction, sous la responsabilité de Jean-Jacques Romero
- La laïcité, sous la responsabilité de Marie-Ange Henry.

Bien évidemment, il ne s'agit pas d'un cadre figé, gravé dans le marbre, mais au contraire d'un dispositif évolutif qui s'enrichira avec le déploiement des for-

mations et la prise en compte des besoins exprimés dans ce mouvement.

En particulier, des perspectives de développement autour de l'histoire du système éducatif et de ses évolutions institutionnelles ont déjà été envisagées.

Les contenus proposés par les responsables de modules doivent donc être progressivement complétés et enrichis en intégrant les propositions des adhérents et des sections académiques.

LES FORMATIONS SPÉCIFIQUES

À côté de ces modules, des formations spécifiques seront proposées dès la première année :

- Pour les commissaires paritaires
Il s'agit de la poursuite des actions de formation qui sont déjà mises en place, depuis plusieurs années, par l'équipe des commissaires paritaires nationaux et qui trouvent leur place de façon cohérente dans le plan de formation du syndicat.
- Pour les académies insulaires
Le pôle « prospective et formation » propose d'élargir l'accès aux formations pour les adhérents de ces académies en déplaçant les formateurs plutôt que les participants. Cela nécessite l'élaboration de contenus de stages très généralistes, en étroite liaison avec les sections académiques concernées.

- L'approfondissement de la réflexion autour des « questions vives »
Organisation dans les académies de journées de réflexion sur les questions vives du moment (IF2R, GRETA, UNSS...) avec des responsables des commissions

chargés de ces dossiers. Cela devrait permettre d'améliorer l'appropriation par l'ensemble des adhérents des positions définies par les CSN et le congrès et dont la maîtrise est indispensable dans l'activité syndicale.

- L'accompagnement des nouveaux personnels de direction dans la fonction, en liaison étroite avec les académies

Cet axe sera placé sous la responsabilité de Catherine Petitot. Il nécessite une forte implication des sections académiques et la constitution d'un réseau de collègues « ressources » susceptibles de faire profiter de leur expérience les nouveaux personnels de direction.

- La formation des relais « assistants » dans les académies

Mise en place, dans des départements et académies volontaires, de groupes d'échanges sur des situations professionnelles. Certains départements se sont déjà engagés dans cette voie. Cela peut permettre de désamorcer des situations difficiles sur le terrain et pour lesquelles la confrontation des points de vue et le recul de collègues non impliqués directement peuvent aider à leur règlement. Le témoignage (p. 56) de notre collègue Guy Féret de l'académie de Créteil constitue une piste intéressante de ce point de vue. Les départements et académies volontaires sont appelés à se manifester.

Les correspondants académiques du pôle « Assistance, conseils et développement » seront les chevilles ouvrières de cette action et se verront proposer une formation spécifique pour aider à sa mise en œuvre.



- Formations répondant à des besoins particuliers exprimés par les sections académiques

Les initiatives de quelques académies, comme celles de Besançon, de la Réunion ou de Toulouse, ayant organisé des séminaires pour enrichir la réflexion collective, gagneraient à être généralisées. Le bureau national leur apportera son soutien.

DES FORMATIONS AU PLUS PRÈS DE LA VIE DES ACADÉMIES

Pour assurer un maillage le plus serré possible du territoire, les formations seront organisées dans les académies. Toutefois, pour enrichir les échanges, elles seront ouvertes à des regroupements d'académies.

Les lieux seront déterminés au début du mois d'octobre, après dépouillement des candidatures, en fonction du nombre d'inscrits.

LA DÉMULTIPLICATION DES LIEUX DE FORMATION NÉCESSITE UN VIVIER IMPORTANT DE FORMATEURS

Les formations qui reposaient jusqu'ici sur un vivier limité de formateurs, membres du bureau national et quelques

spécialistes reconnus, doivent pouvoir s'appuyer sur un nombre beaucoup plus important de collègues.

Au-delà des limites de la disponibilité du vivier actuel, cela permettra aussi de valoriser les compétences, l'expertise et l'expérience actuellement inexploitées de nombreux collègues. Les impliquer dans les actions de formation, c'est leur permettre de contribuer à l'animation de la vie du syndicat.

CELA IMPLIQUE LA MISE EN PLACE D'UNE FORMATION DE FORMATEURS

Les collègues qui ont une expérience et une expertise dans un domaine particulier sont appelés à se faire connaître auprès de leur SA. Dans un premier temps, ils participeront aux stages proposés, dans le plan de formation 2013-2014, les plus proches de leur académie. Dans un second temps seront organisés des stages de formation de formateurs.

LE CALENDRIER ET LES MODALITÉS D'INSCRIPTION

Vous trouverez ci-après le plan de formation. Les inscriptions seront ouvertes sur le site peu après la rentrée.

Cas spécifiques

- Les collègues souhaitant s'inscrire à une formation dans la perspective de devenir formateur dans le domaine concerné le font comme les autres mais informent le secrétaire académique de leur candidature ultérieure à une formation de formateurs.
- Formation des commissaires paritaires: les actions de formation étant déjà prévues pour 2013-2014, aucune modalité d'inscription particulière ne sera prévue pour cette année.
- Pour les académies insulaires, les échanges entre les SA et le BN permettront d'établir un programme définitif et de déclencher ensuite le processus d'inscription des adhérents intéressés.
- Pour l'organisation de débats dans les académies autour des « questions vives », les académies volontaires voudront bien se faire connaître dans le courant du mois de septembre.
- Pour la mise en place de groupes d'échanges sur les pratiques professionnelles également.

En octobre, le dépouillement des candidatures permettra de définir les lieux de stage, de constituer les équipes de formateurs et de lancer les convocations.

Les formations seront organisées à partir du début du mois de novembre.

C'est donc un dispositif ambitieux que nous nous proposons de mettre en œuvre.

Indispensable pour permettre au syndicat de répondre aux exigences militantes du moment, son déploiement dépend de la mobilisation de l'ensemble du syndicat, à tous les échelons, en particulier des sections académiques qui auront un rôle décisif.

Sa réussite est à ce prix.

Module

« Communication et vie syndicale »

Jean-Claude DURAND
Secrétaire académique de Paris
de 2009 à 2011



Les personnels de direction sont sensibilisés et formés aux différentes techniques de communication et une très grande majorité d'entre eux les utilisent avec une grande efficacité.

Mais ces techniques sont-elles, en l'état, transférables à l'activité syndicale? Faut-il les utiliser en les adaptant et si oui comment?

Nous vous proposerons, lors de ces modules, en nous appuyant sur vos pratiques, d'analyser les spécificités de la communication syndicale et de construire des outils adaptés.

- **RÉUSSIR UNE NÉGOCIATION**

Objectifs: Identifier les différents types de négociation et en dégager les facteurs de réussite

Contenus: Conduite de négociation en utilisant des outils adaptés

Méthodes pédagogiques: Alternance de mises en situation et d'apports théoriques

Public ciblé: Personnels de direction syndiqués

Date: Novembre/décembre 2013 et mars/avril 2014

Lieu: Académie

- **LA DÉLÉGATION DE POUVOIR**

Objectif: Identifier les différentes formes de délégations et leurs caractéristiques

Contenus: Mise en place de plusieurs modèles de délégation en analysant les avantages-inconvénients

Méthodes pédagogiques: Alternance de mises en situation et d'apports théoriques

Public ciblé: Personnels de direction syndiqués

Date: Novembre/décembre 2013 et mars/avril 2014

Lieu: Académie

- **CONDUIRE UN PROJET ET ÉLABORER UN PLAN D'ACTIONS**

Objectif: Identifier les différentes phases de la méthode de résolution des problèmes

Contenus: Élaboration de plans d'actions et mise en évidence des outils permettant une conduite efficace des projets

Méthodes pédagogiques: Alternance de mises en situation et d'apports théoriques

Public ciblé: Personnels de direction syndiqués

Date: Novembre/décembre 2013 et mars/avril 2014

Lieu: Académie

- **CONDUIRE UNE RÉUNION SYNDICALE**

Objectif: Identifier les outils et méthodes permettant de conduire avec efficacité une réunion syndicale

Contenus: Analyse des pratiques de conduite de réunion et présentation des outils de pilotage

Méthodes pédagogiques: Alternance de mises en situation et d'apports théoriques

Public ciblé: Personnels de direction syndiqués

Date: Novembre/décembre 2013 et mars/avril 2014

Lieu: Académie

- **METTRE EN PLACE UN PLAN MÉDIAS DANS L'ACADÉMIE**

Objectif: Devenir capable d'élaborer un plan médias

Contenus: Identifier les acteurs essentiels et les modalités de construction (supports, calendriers, mesure d'impact etc.)

Méthodes pédagogiques: Alternance de mises en situation et d'apports théoriques

Public ciblé: Personnels de direction syndiqués

Dates: Novembre/décembre 2013 et mars/avril 2014

Lieu: Académie

Module

« Histoire du syndicat »

Jean-Jacques ROMERO
Secrétaire général du SNPDEN
de 1996 à 2002



L'HISTOIRE DU SNPDEN

Une création continue, s'inscrivant dans la lutte pour un statut unitaire, original et évolutif.

Un ancrage permanent sur une conception élevée du métier de personnel de direction.

Des luttes d'hier permettant celles d'aujourd'hui et de demain.

En cette période où le baccalauréat occupe beaucoup d'esprits (j'écris ces lignes le jour de l'épreuve de philosophie), et particulièrement ceux des personnels de direction mes frères, il me revient à la mémoire que le sujet sur lequel j'avais composé était ainsi rédigé: « Y a-t-il des leçons du passé? ». Hors de question de réitérer ma production de 1964 mais il est vrai que la question peut se poser lorsqu'on propose aux syndiqués et aux militants d'acquérir la connaissance, d'intégrer les mécanismes et les actions qui ont « fait » notre syndicat dans sa période – forcément ininterrompue – de construction.

Le syndicalisme des personnels de direction est ancré dans l'histoire du syndicalisme enseignant, lequel s'est lui-même développé dans le ou (selon les périodes) à côté du syndicalisme ouvrier.

Les soubresauts de cette histoire s'inscrivent dans l'histoire, parfois douloureuse, de notre pays et dans celle du mouvement social, de ses débats et de ses avancées, de ses reculs et de ses concurrences.

La façon d'aborder les questions actuelles, même les plus récentes, s'inscrit le plus souvent dans une histoire plus ou moins lointaine du syndicalisme enseignant. On pense évidemment aux débats institutionnels des années quatre-vingt-dix (FEN/FSU) mais aussi à des débats plus ou moins clivants : l'école du socle, le collège, le lycée, l'apprentissage, le baccalauréat, la formation continue etc. La connaissance de l'origine et de l'histoire des questions qui se posent aujourd'hui doivent permettre aux militants ou adhérents du syndicat de s'approprier le substrat du SNPDEN, sa marque de fabrique et ses fondamentaux, d'éviter le renouvellement des erreurs commises et de mieux comprendre les causes de telle ou telle position prise par le syndicat. C'est la condition *sine qua non* de la cohérence du syndicat.

Notre syndicat a une caractéristique très forte et unique dans le monde syndical : les personnels de direction sont massivement syndiqués au SNPDEN et apportent très nombreux leurs suffrages au syndicat lors de chacune des consultations électorales officielles. Cette reconnaissance massive est d'autant plus paradoxale que les personnels qu'étaient nos adhérents, avant de réussir le concours, étaient peu syndiqués.

Il est donc absolument indispensable que nos collègues, et notamment nos militants, reçoivent une formation du meilleur niveau possible sur cette histoire unique.

Le module de formation qui est proposé s'ancrera sur les événements qui ont marqué la période 1992 (création du SNPDEN)-2000 (ancrage du SNPDEN dans la FEN devenue UNSA-Éducation). Il développera dans un second volet l'évolution du statut des personnels de direction, évolution arrachée par la seule action du SNPDEN, ancrée dans la vision ambitieuse de la définition de notre métier et des conditions de son exercice. Il sera assuré dans un premier temps par des acteurs de cette période.

• HISTOIRE DU SNPDEN

(Mise en place du statut « octroyé » de 1988 – Évolution de ce statut jusqu'à la signature du protocole de 2000 et la parution du statut de 2001 – Les évolutions ultérieures – La définition d'un métier, celui de personnel de direction)

Objectifs : Comprendre ce qu'est la situation syndicale actuelle pour mieux agir sur cette réalité ; savoir d'où vient et comment s'est construit, à la seule initiative du SNPDEN, le statut ; intégrer comment le SNPDEN, seul, a su imposer une définition élevée du métier, fondée sur des valeurs exigeantes.

Contenus : Le syndicalisme des personnels de direction ; 1992-2000 : le SNPDEN dans la tourmente FEN/FSU ; parallèlement : l'évolution du statut et la construction du métier avec ses grandes étapes (1988-Monory, 1990-Jospin, 1993-Lang 1, 1995-Bayrou, 1996-98-Durafour, 2000-Lang 2, De Robien-2007).

Méthodes pédagogiques : Diaporamas (2) présentés et commentés par un ou des acteurs de la période

Public ciblé : Personnels de direction syndiqués

Dates : Novembre/décembre 2013 et mars/avril 2014

Lieu : Académie

Témoignage

Murielle Favre
Académie de Lyon



Lorsqu'il s'agit de témoigner d'une formation plusieurs mois après y avoir assisté, rien de tel que l'archivage automatique des mails envoyés. Celui-ci a été adressé le 29 novembre au siège du SNPDEN, le lendemain même de la formation « Histoire du SNPDEN : évolutions & perspectives » au lycée Turgot de Paris... « Je souhaitais juste dire à quel point ce stage a été bien mené et que son contenu, très copieux, était vraiment à la hauteur de mes attentes et les a même dépassées !

Merci à tous ceux et toutes celles qui ont permis inscription, organisation et réalisation du stage pour le travail et le temps consacré !

J'espère que d'autres profiteront de la mémoire et de la passion des intervenants, Joël Olive et Jean-Jacques Romero.

Ces échanges offrent des pistes de réflexion et des perspectives d'actions et en sont d'autant plus formateurs.

Merci également à Thérèse De-laubier, la proviseure, pour son accueil chaleureux et l'émotion sincère avec laquelle elle nous a présenté son lycée ! »

Rassurant immédiatement les stagiaires par l'existence de PowerPoint qui seront transmis à l'issue du stage, Joël Olive et Jean-Jacques Romero avancent à un rythme soutenu et nous offrent un rapide historique de l'évolution du mouvement syndical au XX^e siècle avant d'aborder l'histoire du SNPDEN dans la définition, la construction et l'amélioration d'un statut des

personnels de direction. Comment s'est constitué notre métier, et le corps unique des « perdus » ? Combats passés, actuels et à venir sont passés en revue. Sans tomber dans le piège de la réunion type « souvenirs d'anciens combattants », les intervenants réussissent en un temps record à raccrocher le tout aux enjeux actuels !

Joël Olive met en évidence la problématique d'une syndicalisation pour un corps qui représente moins d'1 % de l'Éducation nationale mais dont l'audience et l'influence vont bien au-delà du fait de sa légitimité.

Il nous précise la place du SNPDEN au sein de l'UNSA qui se réclame du réformisme quand notre syndicat privilégie le choix de propositions crédibles et applicables, se définissant par son réalisme et son pragmatisme sans posture idéologique de départ.

Et, à deux voix, nos formateurs s'interrogent sur les grands débats qui animeront probablement les futurs CSN autour de la restructuration de la Fonction publique qui laisse présager un corps de l'encadrement.

Riche en anecdotes, ce stage permet de se questionner sur son propre engagement syndical. Pour savoir où en est le SNPDEN-UNSA et où on souhaite aller avec notre syndicat, il n'est pas inutile de prendre le temps de comprendre d'où il vient. Au vu des PowerPoint reçus à l'issue du stage, il me reste tout de même une suggestion à faire. Messieurs, à quand un recueil historique ?



Module « Laïcité »

Marie-Ange HENRY
Secrétaire académique de Paris
de 1997 à 2008



La laïcité est un principe fondateur de notre République qui repose sur la loi de 1905.

La laïcité est aussi un combat: la loi de 2004 fut portée, élaborée, appliquée par le SNPDEN.

Par cette formation, il s'agit, pour notre syndicat, d'aider nos adhérents à appréhender la pédagogie de la laïcité à travers leurs pratiques quotidiennes.

• LES LOIS LAÏQUES DE 1905 À 2004

Objectif: Comment les mettre en pratique dans l'exercice de notre métier?

Contenus: Les textes; le rôle du SNPDEN dans l'élaboration et l'application de la loi de 2004. Quelle pédagogie de la laïcité?

Méthodes pédagogiques: Exposés, remontées de questions, confrontations d'expériences, pratiques quotidiennes.

Public ciblé: Prioritairement les cadres et tous les personnels de direction.

Module « Medias training »

Florence DELANNOY
Bureau national



Membres du bureau national, secrétaires académiques ou départementaux, nous sommes de plus en plus régulièrement sollicités par les médias. Même si nous sommes tous habitués à nous exprimer en public, il est important de connaître les spécificités des différents médias, presse écrite ou radio/TV afin de s'exprimer et de diffuser nos idées de la manière la plus efficace. La formation est animée par des collègues spécialistes de l'UNSA et adaptée aux personnels de direction.

• MEDIAS TRAINING

Objectif: Savoir faire passer son message sur le fond et avec la forme (sortir du discours et du vocabulaire « syndical ») aussi bien dans le cadre d'une rencontre que vous organisez avec la presse qu'au cours d'une interview imprévue.

Contenus: Théorie générale de la communication (rappel des points

essentiels); savoir en termes simples faire passer le message essentiel; les relations avec la presse; répondre à une interview; interview à plusieurs voix (type conférence de presse); travail sur la rédaction d'un communiqué de presse.

Méthodes pédagogiques: Apports théoriques, exercices vidéo

Date et public ciblé: mercredi 20 et jeudi 21 novembre 2013 pour 10 membres du BN dont un ou deux « observateurs » en formation de formateurs; mercredi et jeudi 5 et 6 février 2014, et 12 et 13 février 2014 pour deux fois 10 personnes (des secrétaires académiques ou chargés de communication notamment).

Lieu: Paris, locaux de l'UNSA-Éducation

Responsable de la formation: Florence Delannoy/Bernard Goudilière (UNSA)

Formateurs: Formateurs UNSA

Module « Formation juridique »

Bernard VIEILLEDENT
Coordonnateur
Cellule juridique



L'ensemble des activités des établissements scolaires est aujourd'hui concerné par le fait juridique. Le domaine du contentieux porte, notamment, sur les procédures disciplinaires, l'orientation, l'inscription aux examens, l'organisation des enseignements, les vols, les sorties et voyages, le recrutement de différents personnels, les relations avec les collectivités territoriales.

Le métier de personnel de direction, sur près de 20 années, en a été considérablement modifié en matière de responsabilité et d'application du droit. Dans un environnement juridique instable et face à la difficulté d'obtenir des réponses institutionnelles adaptées, les personnels de direction sollicitent fréquemment une demande d'assistance juridique. La formation juridique mise en place par le SNPDEN se situe sur cet enjeu.

- **RESPONSABILITÉS JURIDIQUES
DU CHEF D'ÉTABLISSEMENT**

(le droit, le contentieux, la mise en jeu de la responsabilité)

Objectif : Permettre à chaque personnel de direction de repérer les situations conflictuelles et de pouvoir situer son action dans un environnement complexe

Contenus : La responsabilité : définitions (administrative, loi du 5 avril 37, pénale) et analyse de cas ; déontologie : Éducation nationale / Fonction publique ; questions diverses (préoccupation des collègues : procédures disciplinaires, contrats aidés...)

Méthodes pédagogiques : 1. Contenus théoriques ; 2. Études de cas en petits groupes, restitution en plénière ; 3. Documents supports.

Public ciblé : Tout personnel de direction syndiqué.

Date : 2 jours (1^{er} : 9h-12h/13h-18h (ou plus) ; 2^e : 9h-13h repas)

Responsable de la formation : Bernard Vieilledent

L'analyse de situations professionnelles



Guy FÉRET
Formateur de personnels de direction
Académie de Créteil

Depuis quelques années, nous proposons dans le cadre de la formation initiale des personnels de direction de l'académie de Créteil un module d'ASP qui se décline en trois ou quatre demi-journées départementales. Les groupes de stagiaires étant autour d'une trentaine par département, nous les séparons en deux pour constituer des ateliers d'une quinzaine de personnes. La composition reste identique toute l'année de façon à assurer un suivi sur chaque cas étudié.

Le principe est basé sur ce qu'on appelle un GEASP (groupe d'entraînement à l'analyse de situations professionnelles) utilisé en entreprise ou dans des services publics, transmis et adapté pour l'Éducation nationale lors de plusieurs formations durant les années 2000.

Le but est d'utiliser un groupe de professionnels pour analyser, questionner, envisager les possibles après avoir entendu l'exposition par l'un d'entre eux d'une situation problématique. Celui qui présente le cas pose au groupe une question du type « comment... afin de... ? ».

Plusieurs objectifs sont visés :

- Le premier est l'entraînement au questionnement permettant une compréhension approfondie de la situation ; ensuite ce questionnement doit déboucher sur l'émergence de scénarii possibles en vue de la résolution du problème posé et de la mise en œuvre d'actions permettant d'avancer vers cette résolution.
- Le deuxième est de permettre à des stagiaires de parler de leur situation professionnelle personnelle à des collègues, d'échanger avec eux, de confronter leurs analyses, de repartir avec une éventuelle feuille de route.
- Le suivant est de placer chacun face à la multiplicité des points de vue ; il n'y a pas ou très rarement une unique réponse mais bien plusieurs manières d'appréhender le problème posé.
- Un autre objectif serait, sur certains sujets, un apport théorique de la part des animateurs (temps de formation) ou tout au moins des conseils prodigués par les collègues plus expérimentés (temps d'échange de pratique).

L'atelier est cadré par deux formateurs-animateurs, l'un faisant respecter un cadre strict avec les différentes séquences, distribuant la parole et notant sur un tableau la trace de ce que le groupe construit au fur et à mesure, l'autre étant observateur pour commenter à la fin le déroulement de la séance dans sa forme mais aussi accompagner le premier sur l'apport formatif évoqué plus haut.

Ces séances apportent beaucoup. Les stagiaires aiment à se retrouver lors de ces séances : la parole est libérée, la clause de confidentialité étant impérative. Le succès est tel que nous prolongeons l'année N + 1 en proposant ce module en formation continue.

Dernière remarque : il n'y a pas de sujet tabou mais, lors des premières séances, nous évitons les situations « trop psychologisantes, assez pauvres en matière de compétences professionnelles et qui font peu avancer les prises de conscience » (d'après Maurice Lamy – formateur en GEASP). □

Refondation des statuts : point d'étape

Fort des mandats du CSN d'avril 2013, le groupe de travail « statuts et RI » s'est réuni au siège le 11 juin 2013 pour la troisième fois. La ligne de conduite et le cahier des charges que s'était fixée la commission « vie syndicale » sont donc parfaitement respectés par l'alternance des travaux de ce groupe et la présentation en CSN.

STATUTS ET RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Pour rappel, composition du groupe
« statuts et règlement intérieur » :

- **Bouvry Julie**,
bureau national
- **Cambier Patrick**,
bureau national
- **Charpentier Pascal**,
secrétaire national
- **Debuire Marie-Annick**,
bureau national
- **Flécher Catherine**,
secrétaire départementale 44
- **Gouleret Isabelle**,
secrétaire académique Lyon
- **Guittet Philippe**,
ancien secrétaire général
- **Lasserre Jean-Marie**,
secrétaire académique Grenoble
- **Leherpeur Marie-Alix**,
secrétaire départementale 92
- **Olive Joël**,
secrétaire général adjoint
- **Pointereau Donatelle**,
commission nationale de contrôle
- **Romero Jean-Jacques**,
ancien secrétaire général

Les statuts ont été écrits sur la base des orientations présentées au CSN de novembre 2012 et amendés par les mandats du CSN d'avril 2013.

C'est ainsi que la proportionnalité contrainte pour la représentativité hommes/femmes se traduit par deux articles des statuts et prend corps avec les deux autres articles du règlement intérieur.

De même, le BNE (bureau national élargi) voit son existence affirmée alors que le nombre de CSN proposés à au moins trois entre chaque congrès donne à cette instance le statut de « mini congrès ».

Le rôle de la CNC se voit affirmé notamment dans l'application de contraintes propres à se donner collectivement l'objectif d'une représentation des genres et des catégories.

Si un certain nombre de points actés par le CSN ont été intégrés dans cette version amendable des statuts, il reste à notre organisation à se positionner sur d'autres qui doivent faire l'objet d'une réflexion dans les académies afin de permettre au groupe de travail d'intégrer dans sa proposition les évolutions arrêtées par le CSN. Il en est ainsi du volet d'adhésion à une association ou à une organisation syndicale de retraités. De même, le volet financier ne pourra être mis de côté trop longtemps sans risquer d'apparaître brutalement dans le



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

fonctionnement de notre organisation. Un gros travail d'évaluation des coûts et recettes est conduit actuellement et notre organisation devra, à l'occasion de la réécriture de ses statuts, s'en emparer de façon responsable et collective.

Enfin, dans un souci de transparence, de responsabilité et d'efficacité, le BN a souhaité porter à la connaissance de l'ensemble des académies la mouture provisoire des nouveaux statuts afin que les débats puissent se conduire au sein de celles-ci avant de livrer la session définitive pour un examen par le congrès. Ce sont donc les nouveaux statuts qui seront présentés et qui ont à la fois la sagesse des anciens sur lesquels ils s'appuient fortement et l'ambition d'une vision progressiste autour des valeurs fortes de notre organisation.

NOUVELLES THÉMATIQUES

Si les thématiques 1 et 2 (parité/représentativité et exécutif/délibératif) ont fait



l'objet de votes en CSN, les académies doivent désormais s'emparer des thématiques suivantes afin de nourrir les travaux du groupe.

THÉMATIQUE 3 : 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.

La commission « vie syndicale », lors du CSN d'avril 2013, s'est prononcée favorablement pour ajouter dans les statuts notre appartenance à l'encadrement

de l'Éducation nationale ainsi qu'un volet relatif à une mission de conseil, d'assistance, de service.

De même, elle s'est prononcée également favorablement pour ajouter, sur la base du vote du CSN de mai 2010, dans le règlement intérieur, la création d'un centre de formation.

Les académies ont par la voix des prochains CSN à se prononcer sur ces sujets.

THÉMATIQUE 4 : 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.

Là encore, la commission « vie syndicale » lors du CSN d'avril 2013 s'est prononcée favorablement afin de transférer la référence de l'adhésion à la FGR-FP vers le RI, les statuts ne faisant apparaître que le principe général de l'adhésion du SNPDEN à une organisation de retraités.

L'adhésion possible du SNPDEN à des organisations syndicales internationales mais aussi à des associations doit être débattue. Les modalités de notre adhésion, ou de notre éventuel retrait, doivent-elles être inscrites dans notre RI ou nos statuts ?

Les académies ont aussi, par la voix des prochains CSN, à se prononcer sur ces sujets.

THÉMATIQUE 5 : FÉDÉRALISME ET COTISATION SYNDICALE

Nous ne pourrons 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.

La commission « vie syndicale » lors du CSN d'avril 2013 s'est prononcée unanimement sur l'inscription dans nos statuts qu'une part de la cotisation soit fixée par référence à la cotisation due au titre fédéral.

De même, la nécessité d'un double vote sur le rapport financier et le rapport d'activité fédéral a été actée à l'unanimité. Il convient désormais de porter le débat dans les académies et de définir les modalités de mise en œuvre pour le vote par les adhérents du rapport financier et d'activité de sa fédération.

THÉMATIQUE 6 : COMMUNICATION

Enfin, 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'organiser, il nous faut transcrire dans les statuts l'importance tant au niveau national qu'au niveau académique de celle-ci.

La commission « vie syndicale » lors du CSN d'avril 2013 s'est prononcée unanimement pour réaffirmer la place importante de la communication dans nos statuts.

Les académies auront à faire des propositions sur cette thématique.

D'ici là, les CSN auront régulièrement à se prononcer sur ces sujets pour une présentation aboutie des textes au CSN de novembre 2014 et une diffusion dans les académies pour janvier 2015 en vue d'un vote au congrès d'Avignon. □

Le réseau « solidarité » est désormais en mode « écoute active »

À l'issue du congrès de Lille, le bureau national avait marqué sa détermination à construire un réseau de personnes-relais de façon à renforcer le lien entre les adhérents, rompre l'isolement qui est la marque de notre métier, pouvoir échanger dans un climat de confiance sur des situations qui nous mettent en difficulté et bénéficier d'une analyse éclairée, distanciée, une aide à la réflexion, à la décision...

Ce réseau, constitué de volontaires, est maintenant en « ordre de marche ». Il rassemble 35 collègues, répartis de manière quasi équitable entre retraités (19) et actifs (16) et issus de la quasi-totalité des académies.



Patrick CAMBIER
Bureau national
cambier.pa@wanadoo.fr

PÔLE « ASSISTANCE & CONSEILS » : RÉSEAU SOLIDARITÉ

	PERSONNES-RELAIS	FONCTIONS	MÈL
AIX	Hélène Sarrat Alain Vernet	retraités	h.sarrat@laposte.net avernet3@wanadoo.fr
AMIENS	Jean-Luc Salesse	proviseur du LP Jacobins, Beauvais	jean-luc.salesse@ac-amiens.fr
BESANÇON	Alain Mazoyer	retraité	alain.mazoyer5@orange.fr
BORDEAUX	Jean-Pierre Fernandez	retraité	fernandez.jp@orange.fr
CAEN	Robert Drieux	retraité	drieuxrobert@orange.fr
CLERMONT-FERRAND	Bertil Jayet (SD 15)	principal du collège J. de la Treilhe, Aurillac	bertil.jayet@ac-clermont.fr
CRÉTEIL/PARIS	Martine Druenne Raymond Scieux	retraités	kyoma@voila.fr rscieux@hotmail.com
DIJON/LYON	Gérard Péguet Robert Leboeuf	principal du collège les bruyères, La Clayette retraité	gerard.peguet@ac-dijon.fr leboeufrob@orange.fr
GUADELOUPE	Alain Morvany Jean-Yves Opheltes	proviseur du lycée Gerville Réache, Basse-Terre adjoint du LP Blachon, Lamentin	alain.morvany@ac-guadeloupe.fr jy.opheltes@gmail.com
GUYANE	Raphaël Robinson	retraité	josette.robinson@wanadoo.fr
LA RÉUNION	Christian Paquien	proviseur du lycée Stella, Piton St-Leu	christian.paquien@orange.fr
LILLE	Pierre Molleda	retraité	pierre.molleda@free.fr
LIMOGES	Catherine Saule (SA)	proviseure du LP le mas Jambost, Limoges	catherine.saule@ac-limoges.fr
MONTPELLIER	Alain Barthes Nicole Sandrin	retraités	alain.barthes2@gmail.com nicole.sandrin@gmail.com
NICE	Jean-Didier Boye	retraité	boyejd@gmail.com

ORLÉANS-TOURS	Marc Bassaget Georges Chabas	retraités	<i>bassaget.marc@orange.fr chabas.g@wanadoo.fr</i>
POITIERS	Christian Macheteau (SA)	principal du collège Albert Camus, La Rochelle	<i>christian.macheteau@laposte.net</i>
REIMS	Alain Moser Denis Varin	retraités	<i>moser.alain@orange.fr denis.varin@ac-reims.fr</i>
RENNES	Dominique Bertrand Dominique Boisramé François Jousselin Florence Le Tinnier Catherine Penvern	proviseur du lycée Joseph Loth, Pontivy proviseur de la cité scolaire Chateaubriand, Combourg proviseur du lycée Anita Conti, Bruz principale du collège Jules Simon, Vannes principale du collège Beg Er Vil, Quiberon	<i>dom.bertrand3@orange.fr dominique.boisrame@ac-rennes.fr francois.jousselin@free.fr florence.le-tinnier@ac-rennes.fr catherine.penvern@ac-rennes.fr</i>
ROUEN	Raouf Abidi Sophie Perrat	retraité principale du collège Val St-Denis, Pavilly	<i>rf.abidi@yahoo.fr sophie.perrat@ac-rouen.fr</i>
STRASBOURG	Yves Erhmann	retraité	<i>y.erhmann@evc.net</i>
TOULOUSE	Francine Salvan	principale du collège Francis Carco, Villefranche R.	<i>francine.salvan@ac-toulouse.fr</i>
VERSAILLES	Patrick Sorin	proviseur du lycée Michelet, Vanves	<i>patrick.sorin@ac-versailles.fr</i>

Ces 35 personnes-relais travailleront en lien étroit avec les collègues du national (Raymond Scieux et Philippe Marie) qui ont initié la démarche au siège depuis un peu plus de trois ans maintenant et qui ont fait émerger la nécessité d'étendre cette « cellule d'écoute parisienne » sur la base d'un maillage territorial. C'est

le succès de cette « expérience » qui a convaincu le BN de « mailler » au plus près du terrain ce réseau d'écoute active. Ces 35 collègues pourront s'appuyer sur l'expertise de Valérie Faure, chargée de documentation depuis plusieurs années au 21 rue Béranger et qui a construit, au fil des ans, une « mémoire » fidèle et

fiable des textes qui régissent l'exercice du métier. Ces 35 collègues pourront enfin s'appuyer sur les conclusions avisées de la cellule juridique pour toutes les questions qui relèvent de leurs prérogatives.

Une journée d'échanges sera programmée au cours du premier trimestre de l'année scolaire, pour conforter ces personnes-relais dans leur démarche. Elle aura pour objectif :

- d'identifier les différentes sources d'information (qu'elles soient de nature juridique, réglementaire...) pour répondre avec efficacité aux demandes « pointues » ;
- d'analyser les motifs d'appel qui reviennent le plus souvent ;
- d'établir des modalités de travail efficaces, au sein du SNPDEN, entre ses responsables nationaux et ses responsables académiques.

La force du SNPDEN, c'est son maillage territorial de secrétaires académiques et départementaux qui peuvent développer cette capacité de vigilance au quotidien. C'est ce levier que reprend le réseau « solidarité », au service de chaque adhérent, pour conjuguer les nécessaires orientations stratégiques et le vécu du quotidien qui suscite son lot de questionnement... □



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

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

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

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

Humeur et dégustation en PACA

Jean-Marc PHILIPPE
Bureau national



Les relations entre les collectivités territoriales de la région PACA et les EPLE sont assez compliquées depuis quelques temps. Les personnels de direction sont en attente du menu, dans une région qui s'attache à faire valoir les arts culinaires comme nous le verrons ci-après.

Chacun sait les difficultés politiques que le conseil général des Bouches-du-Rhône rencontre du fait des aléas judiciaires de son président. Force est de constater que cela a une incidence sur la vie des établissements. Après une époque, pas si lointaine, où les personnels de direction se sentaient écoutés et où les EPLE bénéficiaient sans conteste d'une vraie politique d'investissement, les collègues se plaignent aujourd'hui du manque de réactivité des services qui, visiblement, ne savent plus à quel saint se vouer. Si le chef n'a pas la tête à ce qu'il fait, les commis improvisent: en la matière, comme dans beaucoup d'autres, l'improvisation provoque la pagaille.

Au niveau régional

Il y a une nette détérioration des relations entre les personnels de direction et la collectivité; il va de soi que cela s'exprime par un refroidissement entre le SNPDEN et les instances régionales. En effet, nous n'en pouvons plus des plats réchauffés. Nous avons noté, y compris dans cette revue, les points positifs: par exemple, la mise en place des intervenants de la région pour la maintenance et le suivi des outils numériques (les STIL), les conventions qui soutenaient la vie lycéenne (CVLA), la rénovation des établissements, et j'en oublie certainement, mais, depuis quelques mois, tout cela disparaît dans le gruuu des décisions incohérentes en matière de gestion des ressources humaines.

En voici les principaux ingrédients

Le SNPDEN a participé à un groupe de travail sur la rédaction des conventions région-EPLE. Cette convention-type, qui représentait une avancée dans les relations avec la collectivité territoriale, a été négociée plusieurs mois puis reformulée à plusieurs reprises (la demande de permission à la région pour faire du GRETA, la question du nettoyage des parties communes qui semblait poser problème à certains et j'en passe...). Finalement, le document sur lequel nous étions arrivés à un consensus a été retoqué faute de l'accord, semble-t-il, d'autres instances qui n'ont pas participé au groupe de travail. Nous constatons au-

jourd'hui avec stupéfaction que le processus est bloqué et que ces conventions n'ont toujours pas vu le jour.

Autre salaison

Nous avons appris incidemment la diminution du temps de travail des agents régionaux des lycées (ARL) sans consultation ni information des personnels de direction. Même chose pour la mise en place des emplois d'avenir dont nous avons appris qu'ils seraient affectés sur les établissements: comment? par qui? pourquoi? Toutes sortes de détails qui évidemment ne concernent pas les chefs des dits établissements.

Face à ce que nous considérons comme des dysfonctionnements dans les relations avec la tutelle territoriale, nous avons demandé la création d'un groupe de travail région/« perdus » de type « Blanchet »; nous avons essuyé un refus sec. La concertation ne semble plus à l'ordre du jour.

Pour finir la dégustation

La dernière initiative du conseil régional en matière de DRH, en particulier sur la gestion des agents régionaux des lycées, nous a laissés pantois. À partir de maintenant, il faut savoir que les invitations que les agents pourraient recevoir pour participer à des raouts ou des manifestations de week-end à la gloire de nos produits régionaux (ou à la gloire de notre conseil régional...) feront l'objet d'une possible récupération sur leur temps de travail!

Du discours et de la réalité, rien n'a changé

En effet, quelle ne fut pas la surprise d'un proviseur d'apprendre qu'un agent ayant participé au 4^e trophée régional des vins (vous avez bien lu : vin, v.i.n...) pouvait prétendre à récupérer les heures effectuées, à savoir 9h30 avant le 31 août et ce, en fonction des nécessités de service quand même... Naturellement cette personne a participé à cette « manifestation » un samedi hors temps de travail, sans informer le chef d'établissement, ni de cette invitation ni de sa participation, puisque cela ne concernait pas l'établissement. À aucun moment, vous l'auriez deviné, on n'a prévenu le chef de cette possible récupération. Une lettre a été envoyée au président Vauzelle pour protester contre cette décision, et suggestion lui a été faite de rémunérer l'agent au titre du cumul des emplois, plutôt que de pénaliser le fonctionnement du service. Nous avons fait part syndicalement par ailleurs de notre mécontentement devant ce type d'initiative qui, après tant d'autres, montre le peu de cas que le conseil régional fait des personnels de direction.

Quand « la coupe est pleine »... □

Comme tous ses prédécesseurs, le ministre de l'Éducation nationale prend toujours bien soin de rappeler l'égalité des trois voies de formation (générale, technologique et professionnelle) qui structurent le service public d'éducation. Il s'est exprimé dans ce sens à plusieurs reprises depuis sa prise de fonction. L'enseignement technologique et l'enseignement professionnel représentent près de 50 % des bacheliers d'une génération. C'est dire s'ils occupent une place non négligeable dans la formation et la réussite des jeunes.

Au cours du mois d'avril 2013, le ministère de l'Éducation nationale a mis en place le Conseil national de l'innovation pour la réussite éducative, organisme défini par les missions suivantes :

- Impulser l'esprit d'innovation en matière de réussite scolaire et de réussite éducative.
- Proposer des orientations en matière de politique d'innovation dans le domaine de la réussite scolaire et éducative. Son champ de compétences s'étend à l'enseignement des premier et second degrés :
- Faire expertiser et évaluer les pratiques innovantes mises en place dans les territoires.
- Diffuser les pratiques les plus pertinentes.
- Organiser le débat sur l'innovation avec les acteurs de l'innovation (responsables du système éducatif, chercheurs, représentants des associations etc.).

- Animer en lien avec la direction générale de l'Enseignement scolaire qui le pilote le réseau des conseillers académiques « recherche et développement, innovation et expérimentation » (CARDIE).

Il suffit de consulter sa composition pour vérifier une fois de plus l'importance accordée par le ministre à l'enseignement technologique et à l'enseignement professionnel. Placé sous l'autorité de responsables de plusieurs ministères, le conseil accueille des partenaires de l'École, des chercheurs et des professionnels de l'enseignement : professeur des écoles, enseignants de collège et de lycée général, inspecteurs pédagogiques 1^{er} degré, inspecteurs pédagogiques collèges-lycées, directeurs d'école, principaux de collège, proviseurs de lycée.

Où est l'enseignement professionnel ?

On a beau chercher, on ne trouve aucun représentant de l'enseignement professionnel (inspecteur de l'enseignement technique, proviseur de LP, professeur de LP). Manifestement, les acteurs des LP ne seraient pas enclins à l'esprit d'innovation en matière de réussite scolaire et de réussite éducative, ne sauraient mettre en place des pratiques innovantes ni, *a fortiori*, proposer des orientations en matière de politique d'innovation dans le domaine de la réussite scolaire et éducative. Dont acte. Le constat est assez simple : plus d'un tiers des lycéens et des personnels n'est pas représenté dans ce « Conseil national ». Cela en dit plus que tous les discours sur la considération portée à l'enseignement professionnel au plus haut niveau de la représentation ministérielle. C'est triste. □

Contribution de l'académie de Toulouse



Chronique juridique

CONTRÔLE ET CONSEILS SUR LES ACTES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION : RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Un service inter-départemental du contrôle de légalité des actes adresse à un principal plusieurs observations. Rien d'étonnant à la remarque qui porte sur l'article 7 du règlement intérieur du collège lequel stipule: « l'usage des téléphones portables et appareils audio est interdit dans l'établissement ».

Le service du contrôle indique que « l'interdiction générale et absolue d'objets (par exemple téléphones portables, appareils photos...) dans l'établissement est à proscrire. Un règlement intérieur ne peut prévoir d'interdiction générale et absolue, hors certains cas limitativement fixés par la loi: port d'armes, usage du tabac...

Nous avons attiré l'attention des collègues sur ce point: l'usage des téléphones portables, baladeurs... ne peut qu'être réglementé; généralement, il est interdit dans les locaux scolaires, y compris les couloirs. Cette préconisation complique cependant la vigilance indispensable qui s'impose, particulièrement pendant les récréations au cours desquelles des élèves se livrent à des jeux qui ne respectent pas leurs camarades (photos...).

Plus surprenante est l'observation du service sur la responsabilité de l'établissement en cas de vol portée au règlement intérieur: « le collège ne pourra être tenu pour responsable de la dégradation, perte ou vol d'objets, d'argent ou de vêtements ».

Il convient, précise le service, de supprimer du règlement intérieur cette mention car, « selon l'article R.421-10 du Code de l'éducation, le chef d'établissement, en qualité de représentant de l'État au sein de l'établissement, [...] prend toutes dispositions, en liaison avec les autorités administratives compétentes, pour assurer la sécurité des personnes et des biens ».

Certes, le chef d'établissement prend toutes dispositions, pour autant qu'il le puisse: ainsi comment peut-il, par exemple, empêcher les vols entre élèves (trousse...)? Mais, ce que passe déjà sous silence le service du contrôle de légalité, c'est que la responsabilité des responsables légaux peut en premier lieu être recherchée si l'auteur du vol ou de la dégradation est identifié.

On conçoit avec inquiétude les conséquences d'une sorte de responsabilité permanente, en tous lieux... sauf à truffer l'établissement de surveillants, de caméras de surveillance et encore!

Le service inter-départemental semble commettre la même erreur d'appréciation que celle reprochée quant à l'interdiction générale de l'utilisation du portable.

Rappelons qu'en cas de vol d'effet personnel dans l'enceinte d'un EPLE ou dans les espaces utilisés pour une activité d'enseignement (gymnase, sortie scolaire...), le requérant doit prouver la faute de l'administration pour obtenir une indemnisation.

La responsabilité du service public de l'éducation en matière de vol n'est



Bernard VIEILLEDENT
Coordonnateur
Cellule juridique
bernard.vieilledent@ac-lyon.fr

Règlement Intérieur du Collège

Préambule

Ce Règlement Intérieur définit les règles de vie au collège, en faisant appel au sens des responsables des autres, en plaçant chacun d'eux face à ses droits et à ses devoirs.

Le présent règlement est conclu pour une durée maximale de cinq ans en l'état.

Il devra faire l'objet d'une mise en débat l'année précédant cette date limite.

Il devra avoir été soumis aux personnels, aux parents et aux élèves ainsi qu'à l'ensemble des membres. Dans ce cas, le Conseil d'Administration peut-être saisi d'une proposition de modification. Chacun doit adopter un comportement et une tenue vestimentaire dans la limite de la décence.

La loi commune à tous les usagers

Le Collège, lieu d'instruction, d'éducation, de formation et de vie collective, doit permettre la réussite de chacun, l'apprentissage de la responsabilité individuelle et collective, la formation de réussir leur insertion sociale et professionnelle.

Les devoirs majeurs de tous :

1) Le collège est un établissement public, laïc où tous les usagers doivent impérativement faire preuve de **politique, idéologique et religieuse**. Les actes de prosélytisme (propagande religieuse), de propagande idéologique, étant contraires à la finalité du collège, ne sauraient être tolérés dans l'établissement. Toute personne fréquentant le collège a droit à la liberté de pensée, de conscience, de religion et d'adhésion. Chacun doit adopter un comportement et une tenue vestimentaire dans la limite de la décence.

2) Le respect des personnes : chacun est appelé à faire preuve de tolérance ainsi que de respect pour l'intégrité physique, morale et de la vie privée), et à privilégier le dialogue en cas de différend personnel. Le collège est un lieu de vie collective. Chacun a le droit au respect, à la protection contre toute forme de discrimination, d'où qu'elle vienne. Chacun a le devoir de n'utiliser aucune violence, verbale ou physique, aucune pression psychologique ou morale, de ne se livrer à aucun propos ou acte à caractère discriminatoire, notamment sur le sexe, la religion ou les origines, et de respecter l'ensemble des personnes fréquentant le collège. Chacun doit adopter un comportement et une tenue vestimentaire dans la limite de la décence.

3) Le respect des biens matériels confiés à la collectivité. Les locaux et les équipements du collège doivent être protégés. Chacun est appelé au respect des matériels et des locaux (notamment au respect de leur propreté) et à ne pas les dégrader. Chacun a le devoir de ne pas nuire à la collectivité dans son ensemble. C'est à chacun de veiller à la sécurité des personnes. Le chef d'établissement se réserve le droit d'interdire l'accès aux locaux (ou leurs responsables) afin d'exiger le remboursement partiel ou total des dommages causés.

4) La sécurité, individuelle et collective, doit être un souci permanent de chacun et de tous. Toute personne doit travailler et de vivre en toute sécurité dans l'établissement. Outre le respect des personnes et des biens, les usagers et les personnels doivent respecter scrupuleusement les consignes de sécurité. Tout accident, même bénin, survenu à un élève dans l'établissement (technologie, EPS, cour de récréation, etc.) doit être signalé immédiatement à l'infirmerie ou au bureau de la vie scolaire. De la connaissance et du respect de ces consignes découle la sécurité de chacun.

5) Conformément à la loi Evlin du 10-01-1991 et du décret n°2006-1386 du 15-11-2006, il est interdit de fumer dans l'enceinte de l'établissement. Toutes propagandes ou publicités, directes ou indirectes, en faveur du tabac ou des produits du tabac, sont interdites.



pas une responsabilité de plein droit ; ainsi « il importe au demandeur de produire dans sa requête indemnitaire des pièces tendant à établir une faute de l'administration (TA de Marseille, décembre 1991).

En revanche, l'absence, voire, dans certaines situations, l'insuffisance de mesures appropriées pour réduire le risque de vol au sein de l'EPLE (vestiaires en EPS...), peut être, selon l'appréciation du juge administratif, constitutive d'un défaut dans l'organisation du service.

Il échappe à l'auteur des observations adressées au chef d'établissement que cette responsabilité est le plus souvent considérée par le juge comme relevant de l'État et non de l'EPLE : « dans la mesure où la responsabilité directe de l'État doit seule être recherchée par considération de l'article R.421-10/3° du *Code de l'éducation* selon lequel c'est en qualité de représentant de l'État que le chef d'établissement assure la sécurité des personnes et des biens (CAA du 10 juillet 1990, lycée d'État Jean Monnet). Dès lors, l'observation du service du contrôle des actes consiste d'une manière inélégante à reporter sur le chef d'établissement ou l'EPLE la responsabilité qui relève de l'État. Ce qui ne dispense pas, toutefois, le chef d'établissement de prendre les me-

sures et les précautions nécessaires à limiter les risques de vols des effets personnels des usagers dans le cadre du déroulement des activités et, de façon plus globale, dans celui du fonctionnement de l'établissement. C'est pourquoi il n'est pas possible de dresser une sorte de catalogue des mesures de prévention à prendre, lesquelles sont contingentes au cadre spécifique de l'établissement.

On peut cependant, au regard de plusieurs jurisprudences, donner quelques repères :

- vestiaire en EPS fermé à clé et dont l'accès n'est autorisé qu'à tous les élèves en même temps et non en fonction de leur arrivée éparse ;
- mise à disposition d'une salle fermée à clé, pendant la pause du déjeuner, et accessible aux élèves pour qu'ils entreposent leurs cartables (TA Marseille, mai 1997) ;
- local à vélos aménagé dans l'enceinte du lycée sous surveillance effective, avec caméra de surveillance dans d'autres cas.

Toute mesure comporte généralement son lot d'avantages et d'inconvénients dont il convient d'apprécier, autant que possible, leur part de difficulté.

Il s'agit bien de limiter les risques par des mesures appropriées, des précautions suffisantes lesquelles peuvent convaincre le juge de l'absence de défaut d'organisation du service.

Les recommandations expresses, telles que celles figurant au règlement intérieur et interdisant « de porter des effets personnels de valeur, ni d'apporter des sommes importantes, ou des objets précieux » ne peuvent être « de nature à exonérer l'administration de son obligation d'organiser au mieux les risques de vols, notamment des effets ordinaires des élèves » (TA de Strasbourg, 14 septembre 1999).

Le fait que des élèves soient dotés d'un discernement suffisant (lycéen et maturité) ou qu'ils commettent une négligence ou imprudence dans la garde de leurs effets personnels est susceptible d'exonérer le service public de l'éducation de tout ou partie de sa responsabilité dans la survenance du dommage (Philippe Dhenin Juris second degré).

Ainsi, l'imprudence d'une élève ayant déposé son cartable dans un local aménagé spécialement, sans attendre l'arrivée de l'agent chargé de surveiller le local, a été de nature à atténuer de moitié la responsabilité de l'État (CAA de Nantes, février 2001).

PARTICIPATION DES ENSEIGNANTS AUX CONSEILS DE CLASSE : OBLIGATIONS DE SERVICE

La définition du nombre de conseils de classe auxquels les personnels enseignants sont statutairement tenus d'assister est une question qui alimente fréquemment les publications syndicales et qui génère des débats au sein de l'EPLE. Une nouvelle prise de position syndicale indique : « plus aucun texte ne fixe le nombre de conseils de classes auxquels un enseignant est obligatoirement assujéti ; il faut donc se référer aux circulaires qui sont antérieures au décret du 15 janvier 1993 instituant une indemnité de suivi et d'orientation des élèves en faveur des personnels enseignants du second degré ».

Sont citées deux anciennes circulaires (23 septembre 1960 et 21 novembre 1960) dont l'une précise que les enseignants de certaines

disciplines à faible horaire – sciences naturelles, dessin, éducation musicale) puissent ne pas participer à tous les conseils de classe, sous réserve de communiquer leurs observations au professeur principal et de se tenir informés de leurs travaux : « Au chef d'établissement d'apprécier le bien fondé et le périmètre de ces éventuelles dérogations ».

Cette circulaire concerne « les établissements importants ». Le nombre de conseils de classe obligatoires serait « fixé à 15, soit 3 réunions annuelles pour 5 classes maximum ».

D'autres anciennes circulaires sont également citées : la circulaire n° 66-238 du 21 juin 1966 pour ce qui concerne l'indemnité des professeurs assistant aux conseils de classe et la circulaire n° 72-356 du 2 octobre 1972 mais elles ont été abrogées par la circulaire 2009-185 du 7 décembre 2009. Les circulaires citées (23 septembre 1960/11 novembre 1960), si elles n'ont pas été expressément abrogées, ne figurent pas sur le site Internet relevant du Premier ministre (article 1 du décret n° 2008-1281 du 8 décembre 2008 relatif aux conditions de publication des instructions et circulaires). Elles ne sont, en conséquence, pas applicables : « les circulaires [...] sont réputées abrogées si elles ne sont pas reprises sur le site mentionné ».

D'autres sources syndicales (SNFOLC/FO) mentionnent, sans référence, qu'il « ne peut être imposé aux enseignants plus de trois réunions par trimestre pour six classes maximum. Les trois réunions annuelles du conseil de classe, du conseil de professeurs et les rencontres parents-professeurs doivent être assimilées aux réunions des conseils de classe ».

Pourtant, le décret 85-924 du 30 août 1985 modifié (article 33) a précisé le rôle, les attributions du conseil de classe, pour chaque classe ou groupe d'élèves, en particulier « le conseil de classe se réunit au moins trois fois par an et chaque fois que le chef d'établissement le juge utile » (codifié à l'article D.422-43).

La composition du conseil de classe

Elle est également précisée à l'article D.422-42 ; il n'apparaît pas que certaines catégories soient dispensées de participer à ses séances, une fois atteint un certain seuil de présence.



Cette obligation de service repose sur une nécessité, sur l'intérêt de l'élève, au regard de questions que le conseil de classe traite : « il examine les questions pédagogiques intéressant la vie de la classe, notamment les modalités d'organisation du travail personnel des élèves (article R.421-51 du Code de l'éducation).

Conseil d'enseignement – conseil des professeurs – équipe pédagogique

Selon les établissements, il est observé des pratiques différentes, notamment le maintien de deux réunions successives ; ainsi un conseil des professeurs peut immédiatement précéder le conseil de classe ; cette première réunion se tient généralement hors la présence des parents et des élèves.

Il ne semble pas opportun de recourir à une telle organisation qui ne s'appuie sur aucun texte. Plusieurs auteurs (WEKA...) s'interrogent sur les modalités de préparation des conseils de classe pour mettre en commun les informations, échanger et faire des propositions, notamment au cours d'une instance dénommée « conseil des professeurs ». « La référence à une réunion préalable de l'équipe des professeurs ne disparaît pas puisque le professeur principal doit

présenter au conseil de classe les résultats obtenus et les conseils en orientation formulés par l'équipe. En somme, il appartient au professeur principal de réunir physiquement ou virtuellement l'équipe pédagogique afin de préparer le conseil de classe dont les travaux se déroulent ensuite avec la participation de l'ensemble de ses membres ».

Les ouvrages cités occultent le fait (au-delà de la formulation « équipe des professeurs ») que, parmi les conseils compétents en matière de scolarité, figure celui des « équipes pédagogiques constituées soit par classe ou groupe d'élèves soit par discipline ou spécialité (article D.422-41, ex-article 32 du décret 85-924 du 30 août 1985).

Les attributions de ces équipes pédagogiques « qui peuvent être réunies à l'initiative du chef d'établissement et sous sa présidence » sont suffisamment élargies pour assurer, notamment, l'accompagnement des élèves entre deux conseils de classe, même si le texte n'en précise aucune modalité, sauf à mentionner à « l'initiative du chef d'établissement ».

Toutefois, en juxtaposant les deux articles portant sur le conseil de classe et l'instance « équipe pédagogique », il apparaît une articulation fonctionnelle entre ces deux dernières.

ATTRIBUTIONS DU CONSEIL DE CLASSE ARTICLE D.422-43	ATTRIBUTIONS DE L'ÉQUIPE PÉDAGOGIQUE ARTICLE D.422-41
• Examen des questions pédagogiques intéressant la vie de la classe, notamment les modalités d'organisation du travail personnel des élèves • Il examine le déroulement de la scolarité de chaque élève afin de mieux le guider dans son travail et ses choix d'études • Il émet des propositions d'orientation... ou de redoublement	• Coordination des enseignements et des méthodes d'enseignement • Suivi et évaluation des élèves • Elle organise l'aide à leur travail personnel • Conseils aux élèves pour le bon déroulement de leur scolarité et de leur orientation (travail notamment avec les personnels d'éducation et d'orientation)

Le conseil de classe apparaît comme l'instance qui, à échéance régulière, trimestrielle*, dresse un bilan général de la classe (fonctionnement, ambiance, dispositifs particuliers tel l'accompagnement personnalisé) puis fait le point sur le déroulement de la scolarité de chaque élève.

Ainsi, le professeur principal prépare une remarque de synthèse pour chaque élève et la soumet au conseil de classe (circulaire 93-087 du 21 janvier 1993). Nul besoin de réunir physiquement les professeurs de la classe afin de préparer le conseil de classe; les moyens de communication actuels permettent d'échanger entre eux.

En revanche, en s'appuyant sur les constats et bilans dressés lors du conseil de classe, pendant la période de 6 à 8 semaines qui sépare deux conseils, le rôle de l'équipe pédagogique est primordial pour assurer cohérence, continuité et suivi de chaque élève, organiser, mettre en place l'aide à leur travail personnel et pouvoir mesurer au conseil de classe, suivant les évolutions, les progrès de la classe et de chaque élève.

En revanche, la réunion physique de l'équipe pédagogique est indispensable pour conduire ces missions; il n'est pas spécifié qu'elle se limite à celles du début et de fin d'année.

Conclusion

Le flou artistique concernant la périodicité du fonctionnement du conseil de classe soulevé par certains n'apparaît pas: « il se réunit au moins trois fois par an et chaque fois que le chef d'établissement le juge utile » (article D.422-43). La participation des enseignants correspond à une obligation de service, même si le temps du conseil de classe n'est pas pris sur le temps d'enseignement.

Il est, dans la pratique, rare que le chef d'établissement convoque cette instance au-delà de trois, ne serait-ce qu'en raison de la charge inhérente à la tenue des autres instances.

Les imprécisions portent plus exactement sur la périodicité des équipes pédagogiques.

Cette latitude donnée au chef d'établissement favorise la régulation: classes difficiles ou agitées, suivi de l'accompagnement personnalisé... latitude à utiliser avec circonspection!

Les enseignants du second degré perçoivent, selon le décret n° 93-55 du 15 janvier 1993, une indemnité de suivi et d'orientation des élèves.

L'attribution de « la part fixe est liée à l'exercice effectif des fonctions d'enseignant, en particulier au suivi individuel et à l'évaluation des élèves, comprenant notamment la notation et l'appréciation de leur travail et la participation aux conseils de classe ».

Le caractère forfaitaire de cette indemnité ne contrevient pas à l'obligation de participation, pour un professeur, à l'ensemble des conseils des classes qu'il a en charge.

L'absence à un conseil de classe est constitutive d'un « service non fait » pouvant entraîner une retenue sur salaire. □



* Le terme de « période scolaire » paraît préférable à celui de « trimestre », vidé de sa réalité par la durée fluctuante, selon les 3 zones.

Veille juridique

Obligations de service. Absence de service fait

L'objet de cette veille juridique n'est nullement d'embrasser l'ensemble de la question (une compilation des textes officiels et des divers « mémentos » syndicaux serait nécessaire) mais seulement de rappeler, à l'aune de quelques jugements récents confirmant une jurisprudence constante, que les obligations de service des enseignants ne se limitent pas à l'enseignement devant les élèves. L'une d'entre elles, en particulier, se retrouve très régulièrement devant les juges : la participation aux examens. Chacun d'entre nous, sans doute, s'est, à l'occasion de tel ou tel examen, retrouvé confronté à un refus ou à une absence volontaire concernant la surveillance des épreuves, la correction des copies ou la participation aux interrogations orales ou de jury...

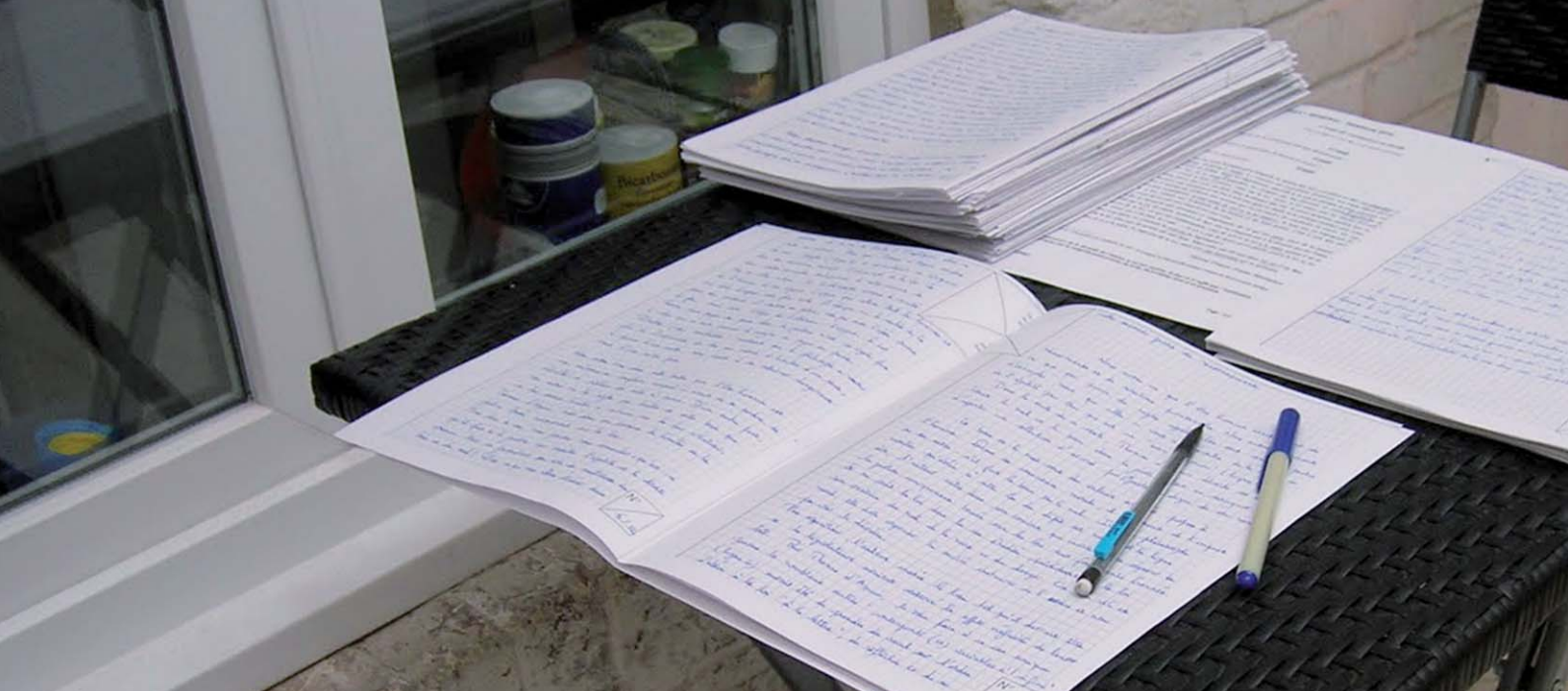
À cet effet, toutes les décisions rendues à l'encontre de personnels formant des recours contre les recteurs les ayant sanctionnés par des retenues sur traitement sont prises aux termes des articles 20 et 28 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 (modifiée) portant droits et obligations des fonctionnaires, de l'article 4 de la loi n° 61-825 du 29 juillet 1961 (modifiée) de finances rectificative pour 1961 et, surtout, du décret du 17 décembre 1933 relatif à l'obligation de participer aux jurys des examens et concours. Ce décret, toujours en vigueur, fixe en effet dans son article 1^{er} (alinéa 1) qu'« est considérée comme une charge normale d'emploi, l'obligation, pour les personnels des établissements d'enseignement relevant du ministère de l'Éducation nationale, de participer aux jurys des examens et concours pour lesquels ils sont qualifiés par leurs titres ou emplois ».

Ainsi en est-il, par exemple, dans le cadre de la surveillance des épreuves du baccalauréat, comme le confirme le jugement rendu le 13 novembre 2012, par le TA de Nice (n° 1004324), rapporté et analysé dans le n° 173 (mars 2013) de la *LJ*. Sanctionné d'une retenue sur traitement de 3 jours pour ne pas avoir assuré la surveillance d'épreuves du baccalauréat, M. X, professeur certifié, avait formé un recours contre cette décision du recteur de l'académie de Nice au motif qu'il n'avait jamais reçu de véritable convocation ni document officiel de l'autorité hiérarchique et qu'en conséquence, il était en droit de refuser cette surveillance. Les juges ont rejeté sa demande en considérant « qu'en tout état de cause, l'ordre qui lui a été



Philippe MARIE
Cellule juridique
pmarie@sfr.fr





donné [oralement] d'assurer la surveillance de certaines épreuves ne peut être regardé comme manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public; qu'il en résulte que l'intéressé n'a pas exécuté une partie des obligations de service qui s'attachent à sa fonction telles qu'elles ont été ordonnées ».

En ce qui concerne la correction des copies d'examen, c'est, en l'occurrence, le Conseil d'État lui-même qui, dans un double arrêt (n° 126310 et 131850) en date du 26 juillet 1996 et publié au *Recueil Lebon*, a considéré que les retenues sur traitement effectuées à l'encontre d'un enseignant du supérieur (ayant remis en retard, volontairement, en signe de protestation, ses copies d'examen corrigées) étaient parfaitement légitimes.

Là encore, évidemment, la jurisprudence est sans faille, comme l'a confirmé le TA de Lille (jugement n° 0907694 en date du 15 décembre 2010) devant le recours d'un professeur adjoint d'enseignement concernant la rétention de copies d'examen.

En matière d'interrogation orale, le TA de Melun, dans un jugement (n° 0505937) en date du 22 décembre 2009, avait déjà confirmé l'obligation pour un enseignant d'assurer l'ensemble des interrogations orales du baccalauréat auxquelles il était convoqué. Le TA de Versailles, quant à lui, dans une décision (n° 0905938) rendue récemment en date du 10 décembre 2012 et rapportée dans la *LJ* n° 176 (juin 2013), tient même à souligner la prééminence des examens dans le cadre des obligations de service des enseignants. Le juge

a, en effet, considéré « que [le requérant], malgré la convocation du 2 juin 2008, n'a pas assuré les fonctions d'interrogateur pour lesquelles il était sollicité; que, s'il soutient avoir assuré tous ses cours et assisté à tous les conseils de classe prévus au cours des deux journées au cours desquelles il devait assurer les fonctions d'interrogateur et, ainsi, [avoir] rempli ses obligations de service, M. X ne conteste pas que les dites fonctions d'interrogateur entraînent dans le cadre de celles que les personnels enseignants ont vocation à exercer [...] que, par ailleurs, la circonstance que l'épreuve concernée ait été organisée dans le cadre d'une expérimentation pour laquelle l'établissement d'affectation de M. X avait été sollicité sur la base du volontariat est sans incidence sur le devoir, pour ce dernier, d'exécuter les obligations de service attachées à sa fonction d'enseignant; que, par suite, le recteur de l'académie de Versailles a pu légalement considérer que la retenue appliquée sur le traitement de M. X était justifiée ».

De cette jurisprudence constante, ressortent également diverses autres obligations de service. Sans développer chaque jugement, il importe de rappeler que leur « non respect » est bien assimilable à une absence de service fait, et donc à une retenue sur traitement :

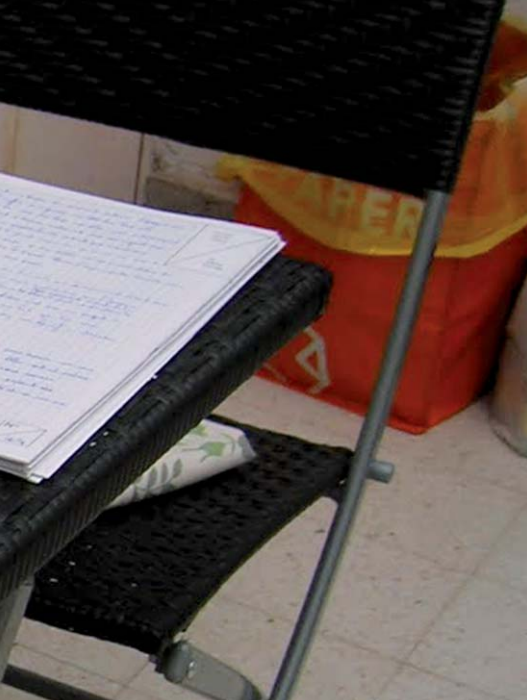
- La non participation à une journée de « pré-rentrée scolaire » pour un groupe de professeurs (TA de Caen, 9 octobre 2008, n° 0702738).
- La non participation, pour un professeur de lycée, à une journée « portes ouvertes » programmée par son établissement. Dans sa décision

(n° 0701005), le TA de Besançon souligne que cette initiative « fait partie des actions d'éducation qui peuvent lui être normalement dévolues et sont de nature à contribuer à l'élaboration des projets d'orientation des élèves de l'établissement ».

- Le refus de participation à une rencontre parents-professeurs dans le cadre normal de la relation entre l'établissement scolaire et les familles (TA de St Denis-de-la-Réunion, n° 0701076 du 7 octobre 2010).
- La non assistance aux séances d'information et de formation organisées à l'intention des professeurs par l'administration (CE n° 17816 du 15 octobre 1982 – publié au *Recueil Lebon*).

Par ailleurs, demeure particulièrement complexe une partie intégrante des missions du professeur quant à l'évaluation et le suivi des élèves: la participation aux conseils de classe. Autrefois assez bien encadrée (et même comptabilisée) dans les textes officiels, elle s'est aujourd'hui diluée dans la globalité des tâches. L'article spécifique de Bernard Vieilledent, à ce sujet (p. 63), fait le point juridique de cette activité pédagogique fondamentale.

Ainsi que le lecteur attentif l'aura remarqué, si l'un des textes de référence remonte à 1933, la plupart des jugements rendus sont récents et confirme la judiciarisation de l'école et le regard de plus en plus acéré du juge sur « la chose pédagogique ». À cet égard, le jugement du TA de Lille (n° 1005521), en date du 27 novembre 2012 et rapporté par la *LJ* dans le n° 173 de mars 2013



est une preuve supplémentaire de la volonté du juge administratif d'analyser et de juger « au fond ».

Une professeure éprouvant des difficultés professionnelles s'était vu octroyer une décharge de service dans le cadre « d'un contrat de progrès ». Les actions proposées devaient l'aider à les surmonter... mais comme elle n'avait pas jugé nécessaire d'y participer... le recteur avait fait procéder à des retenues sur traitement. Après le rejet de ses recours gracieux, elle avait donc sollicité l'annulation de ces décisions... et la condamnation de l'administration à lui rembourser les sommes prélevées... À la lecture du jugement, il apparaît sans conteste que celui-ci a été rendu après un examen particulièrement approfondi et en termes pesés : « il ressort des pièces du dossier que, suite au constat de difficultés rencontrées par M^{me} X. dans l'exercice de ses fonctions, le recteur de l'académie de Lille a décidé [...] de décharger la requérante de neuf heures de cours par semaine afin de mettre en place une mesure d'accompagnement, dénommée « contrat de progrès », jusqu'à la fin de l'année scolaire ; qu'il ne ressort d'aucune disposition législative ou réglementaire que le stage de pratique accompagnée, dans le cadre d'un contrat de progrès, serait une formation initiale réservée aux seuls professeurs stagiaires, et qu'un enseignant titulaire déciderait seul de sa carrière ; que si le rapport d'inspection [...] ne conseille aucune formation particulière et indique que M^{me} X. est capable de se ressaisir, il ressort toutefois de ce document que la requérante connaissait des difficultés pédagogiques et dans sa gestion de classe ; [qu'elle] ne peut

sérieusement soutenir que l'aide de sa collègue dispensée dans le cadre du contrat de progrès instaurerait entre celles-ci une hiérarchie contraire au statut des certifiés ; qu'ainsi la requérante était tenue d'effectuer les obligations relatives à ce contrat de progrès, dès lors qu'il résulte de ce qui précède que la décision susmentionnée du recteur ne revêtait pas le caractère d'un ordre manifestement illégal et n'était pas de nature à compromettre gravement un intérêt public ».

En dernier lieu, à ce jour, un 4^e jugement (pour cette seule année 2012) permet de confirmer combien les juges s'intéressent désormais de très près à la nature et à la structure même du service des enseignants, en lien avec leur statut. À ce titre, le jugement du TA de Besançon (n° 1100318), rapporté dans la *LU* n° 172 de février 2013, apporte une réponse juridique à la question, souvent source de tension, sinon de conflits internes, de la récupération des heures d'enseignement non assurées pendant les périodes de formation des élèves en entreprise. Un groupe de 19 PLP avait ainsi contesté la mise en place, par le proviseur de l'établissement, d'un tel dispositif et sollicité du tribunal son annulation. Celui-ci a rejeté leur demande en référence aux dispositions du III de l'article 31 du décret n° 92-1189 du 6 novembre 1992 modifié relatif au

statut particulier des PLP, en considérant « que [...] rien ne s'oppose à ce que la récupération des heures non assurées pendant les périodes de formation en entreprise permette de renforcer l'accompagnement personnalisé des élèves, prévu par les dispositions de l'article D-333-2 du *Code de l'éducation*, dès lors que l'article 31 III dudit décret prévoit « une participation aux actions de soutien et d'aide aux élèves en difficulté » ; que les requérants n'établissent pas avoir demandé à récupérer leurs heures dans le cadre de la formation des adultes ; qu'ainsi, alors qu'il ressort des pièces du dossier que les requérants n'ont pas accompli l'intégralité de leur service hebdomadaire d'enseignement au cours des semaines correspondant à des périodes de formation des élèves en entreprise, c'est sans commettre d'erreur que l'administration pouvait leur demander de compléter leur service par une participation au dispositif d'accompagnement personnalisé et à la concertation pédagogique au cours de ces mêmes semaines ».

Écrivant cet article, l'auteur a fait un rêve « improbable et merveilleux »... celui d'un statut des enseignants toilé, clarifié, synthétisé et véritablement adapté à l'école et à la société de 2013... □



À propos d'un article de *Paris-Match*

[Le contexte... contre la loi Debré: alors que la loi de réforme des sursis militaires entre en vigueur en 1973, les premières feuilles de route arrivent chez des élèves de plus de 18 ans. La mobilisation lycéenne prend une ampleur inégalée, avec une coordination nationale et une grève générale. Elle touche également les étudiants et les élèves du technique. Les trois coordinations — lycéenne, étudiante, technique — animent ce mouvement fédérant toute la jeunesse. On compte 500.000 manifestants dans 250 villes à deux reprises, les 22 mars et 2 avril. 70 % des lycées sont en grève. La loi n'est pas abrogée mais elle est modifiée.]

Nos lecteurs savent qu'à la suite de la parution dans l'hebdomadaire Paris-Match d'un article intitulé: « La rentrée chaude de messieurs les provideurs », notre secrétaire générale Josette Richaud (dont la photographie accompagnait l'article) avait adressé une lettre de protestation au directeur de ce journal. Elle avait également adressé au ministre de l'Éducation nationale une lettre lui demandant de nous accorder le soutien que tout fonctionnaire mis en cause est en droit d'attendre de son autorité de tutelle.

Nous publions ci-contre les textes des lettres adressées par M. Fontanet au SNPDES et à Paris-Match.

*Ministère de l'Éducation nationale
Le Ministre
CAB/9/n° 3315*

*à M^{me} RICHAUD
Secrétaire générale
du SNPDES
Lycée Jacquard
2 bis, rue Bouret
75019 PARIS*

Paris, le 24 mai 1973

Madame la Secrétaire Générale,

Par la lettre du 7 mai, vous m'avez fait part de l'émotion soulevée chez tous vos collègues par la publication d'un article paru dans l'hebdomadaire *Paris-Match* et intitulé « La rentrée chaude de messieurs les provideurs ».

J'ai l'honneur de vous informer que, ne pouvant accepter qu'un journaliste fasse de la fonction des chefs d'établissement une peinture caricaturale, j'ai fait parvenir à M. le Directeur de l'hebdomadaire concerné une lettre de mise au point que je lui ai demandé de publier dans un prochain numéro.

Vous voudrez bien en trouver ci-joint une copie.

Je vous prie de bien vouloir agréer, Madame la Secrétaire Générale, l'expression de ma considération distinguée.

Joseph FONTANET

Ministère de l'Éducation nationale
Le Ministre
CAB/12/n°

à M. Roger MAUGE
Directeur de Paris-Match
51, rue Pierre-Charron
75008 PARIS

Monsieur le Directeur,

J'ai pris connaissance avec stupéfaction et indignation de l'article paru dans le dernier numéro de *Paris-Match* sous le titre « La rentrée chaude de messieurs les proviseurs ».

En effet, cet article publié sous la signature de M. Jean Marvier, non seulement contient des erreurs, mais encore – ce qui est plus grave – rapporte des événements et fait état de témoignages fabriqués de toutes pièces. Je vous demande, en raison de la gravité des allégations de M. Marvier, de bien vouloir, conformément au droit de réponse usuel en de telles circonstances, faire paraître dans votre journal la lettre que je vous adresse aujourd'hui.

Tout le début de cet article retrace, avec un luxe particulier de détails, des conversations qui auraient eu lieu entre une mère de famille, M^{me} R, et le proviseur du lycée du Parc à Lyon, au sujet de la séquestration par le fils de M^{me} R et ses camarades de classe du professeur de sciences naturelles. Or, il s'agit là d'une pure fabulation : il n'y a pas de Dominique R en classe de seconde, il n'y a pas d'enseignement de sciences naturelles dans cette classe, aucun professeur n'a été séquestré, le proviseur n'a eu aucune conversation du type de celle rapportée par votre journaliste avec un parent d'élève.

Je ne puis être que surpris qu'un rédacteur de *Paris-Match*, journal dont j'apprécie par ailleurs le souci d'information, puisse aussi délibérément inventer de toutes pièces des événements pour rendre plus crédible un reportage dont il a été chargé. L'image que M. Marvier s'est par ailleurs attaché à donner des proviseurs, présentés comme des victimes ou des instruments du pouvoir, n'a rien à voir avec la réalité. Je peux vous assurer que la peinture caricaturale qu'il a faite de leur situation a provoqué dans le corps des proviseurs une vive émotion et une indignation entièrement justifiée par la dénaturation des faits à laquelle il s'est livré.

Enfin, la présentation faite dans cet article de la circulaire que j'ai adressée récemment aux recteurs, aux inspecteurs d'académie et aux chefs d'établissement, révèle une profonde méconnaissance des réalités de l'Éducation nationale et une volonté d'interprétation malveillante dont je m'étonne d'autant plus qu'à la demande de votre journal, tous les renseignements utiles concernant cette circulaire avaient été fournis par mon service de presse à votre rédaction. Il avait été notamment précisé qu'aucune des mesures énumérées dans cette circulaire n'était nouvelle, qu'il s'agissait là d'un simple rappel, et qu'aucune sanction n'était demandée pour les faits antérieurs à la rentrée. Cette décision de tourner la page sur les événements qui s'étaient déroulés avant les vacances de Pâques manifestait clairement une volonté d'apaisement bien éloignée des intentions qui me sont prêtées par votre rédacteur de « transformer les proviseurs en épouvantails » en leur faisant « endosser l'uniforme de la répression ».

Je terminerai en soulignant, en outre, à quel point l'article de M. Marvier apparaît excessif au lendemain d'une rentrée qui s'est effectuée normalement, sans connaître les troubles et le tumulte que devait entraîner inévitablement, à mon avis, la publication de la circulaire aux recteurs et aux chefs d'établissement.

En regrettant encore plus qu'un tel article ait pu paraître dans votre hebdomadaire, je vous prie de croire, Monsieur le Directeur, en ma considération distinguée.

Joseph FONTANET

Isabelle Poussard, permanente

Nos peines

Nous avons appris, avec
peine, le décès de :

Guy Buard,
proviseur honoraire
du lycée du Léon,
Landivisiau
(académie de Rennes) ;

Béatrice Testard,
proviseure du lycée
M^{me} de Staël,
Saint-Julien-en-Genevois
(Grenoble).

Nous nous associons au
deuil des familles.

Un syndicat à votre service

Un **accompagnement** tout au long de votre carrière : première affectation, titularisation, promotions.

Des **conseils** en académie et au niveau national : réseau de collègues, référents-conseils académiques, permanents du siège, permanents juridiques, formations syndicales au « métier ».

Une **protection** : partenariat avec l'Autonome de Solidarité et son réseau d'avocats, aide en cas de difficultés liées au métier ou aux relations avec la hiérarchie.

1. DÉTERMINEZ LE MONTANT DE VOTRE COTISATION

Les entrants dans la fonction et les faisant-fonction (FF) bénéficient d'un tarif unique de 90 euros, soit un coût réel de 30 euros. Ensuite, la cotisation est fonction de votre indice. Pour les retraités, c'est la ligne « revenu principal » de votre bulletin de pension qui est prise en compte. Reportez-vous aux tableaux ci-dessous. **N'oubliez pas que 66 % de votre cotisation vous sont remboursés par une déduction fiscale**: conservez précieusement l'attestation jointe à votre carte d'adhérent.

2. PENSEZ À LA COTISATION « SECOURS DÉCÈS »

Pour une cotisation de 12,96 € par an, la CNP remet sans formalité et sans délai une somme de 1.068 € à l'ayant droit désigné de tout adhérent décédé. Cette aide d'urgence facultative est prévue dans nos statuts (voir encadré ci-dessous).

3. CHOISISSEZ VOTRE MODE DE PAIEMENT

- **En ligne par CB** (frais : 1,52 €) ;
- **Païement en une fois par chèque** ;
- **Prélèvement automatique** (du 1^{er} juin au 31 mars) : **Païement en trois fois** (frais : 1,52 € ; merci de compléter la demande de prélèvement p. 75). Le premier prélèvement est effectué le 5 du mois suivant l'adhésion ;
- **Prélèvement automatique avec reconduction annuelle.**

POUR CALCULER VOTRE COTISATION (RAPPEL : VOTRE COTISATION EST REMBOURSÉE À 66 %)

ACTIFS		BASE	COÛT RÉEL	avec SD
INDICE NOUVEAU MAJORÉ + BONIFICATION INDICIAIRE + NBI	Stagiaire 1 ^{re} année + FF	90,00 €	30,00 €	102,96 €
	Inférieur à 551	130,57 €	44,00 €	143,53 €
	551 à 650	152,79 €	51,00 €	165,27 €
	651 à 719	177,79 €	60,00 €	190,75 €
	720 à 800	188,91 €	64,00 €	201,87 €
	801 à 880	200,02 €	68,00 €	212,98 €
	881 à 940	216,68 €	73,00 €	229,64 €
	941 à 1020	233,35 €	79,00 €	246,31 €
	supérieur à 1020	255,58 €	86,00 €	268,54 €

RETRAITÉS		BASE	COÛT RÉEL	avec SD
« REVENU PRINCIPAL » 1 ^{re} LIGNE DU BULLETIN DE PENSION	En deçà de 1913 €	87,05 €	29,00 €	100,01 €
	1914 € à 2257 €	101,86 €	34,00 €	114,82 €
	2258 € à 2497 €	118,53 €	40,00 €	131,49 €
	2498 € à 2778 €	125,94 €	42,00 €	138,90 €
	2779 € à 3056 €	133,35 €	45,00 €	146,31 €
	3057 € à 3264 €	144,45 €	49,00 €	157,41 €
	3265 € et au-delà	155,57 €	52,00 €	168,53 €



NOTICE D'INFORMATION CAISSE DE SECOURS DÉCÈS DU SNPDEN - À CONSERVER

1. Les adhérents - Une Caisse de secours décès fonctionne depuis plusieurs années au SNPDEN (article S50 des statuts) ; la Caisse de secours au décès est ouverte à titre facultatif à tout adhérent du SNPDEN, au moment de son adhésion et s'il est âgé de moins de cinquante ans. Toutefois, au-delà de cette limite, le rachat de cotisation est possible à raison d'une cotisation par année d'âge supplémentaire. Elle est également ouverte aux anciens adhérents appelés à d'autres fonctions sous réserve qu'ils aient satisfait aux dispositions ci-dessus et qu'ils continuent à acquitter la cotisation spéciale.

2. Garantie du secours - Le congrès fixe le montant du secours qui, en cas de décès d'un adhérent, est envoyé d'urgence à son bénéficiaire. Actuellement, le capital de secours est de 1.068,00 €. La garantie n'est accordée que si l'assuré est à jour de sa

cotisation annuelle. La garantie prend effet à la date du versement à la caisse de la cotisation annuelle fixée par année civile.

3. Cotisation annuelle - Le bureau national fixe le montant de la cotisation en fonction des dépenses effectuées à ce titre pendant les trois dernières années, soit, à ce jour, 12,96 € par an, quel que soit l'âge de l'assuré.

4. Gestion - La Caisse vérifie les droits et constitue les dossiers de demandes de prestation avec les pièces justificatives suivantes : un extrait d'acte de décès de l'adhérent et un RIB, RIP ou RCE du bénéficiaire.

Le centre de gestion procède à la liquidation de la demande de prestation sous trois jours ouvrables et en effectue le règlement directement au bénéficiaire.

Fiche d'adhésion 2013/14

Adhérez
en ligne !

À retourner à : SNPDEN - Adhésion • 21, rue Béranger • 75003 Paris

Adhérez en ligne sur www.snpden.net (paiement uniquement par carte bleue)

ACTIF ☐	N° ADHÉRENT	ACADÉMIE
	NOUVEL ADHÉRENT ☐	DÉTACHEMENT ☐
RETRAITÉ ☐	FAISANT-FONCTION ☐	LAURÉAT DU CONCOURS ☐
	LISTE D'APTITUDE ☐	ANNÉE D'ENTRÉE DANS LA FONCTION
Autorisation de communiquer les renseignements ci-dessous (loi de la CNIL) OUI ☐ NON ☐		
HOMME ☐	FEMME ☐	DATE DE NAISSANCE
NOM	PRÉNOM	
ÉTABLISSEMENT au 1^{er} septembre 2013 ou dernière fonction active		
CLASSE HC ☐	1 ^{re} ☐	2 ^e ☐
ÉTABLISSEMENT 1 ^{er} ☐	2 ^e ☐	3 ^e ☐
ADJOINT ☐	CHEF ☐	4 ^e ☐
POUR LES RETRAITÉS, REVENU PRINCIPAL BRUT		
ÉTABLISSEMENT: LYCÉE ☐	LYCÉE PROFESSIONNEL ☐	EREA ☐
COLLÈGE ☐	AUTRE (précisez)	ERPD ☐
ÉTABLISSEMENT: N° D'IMMATRICULATION (7 CHIFFRES ET UNE LETTRE)		
NOM DE L'ÉTABLISSEMENT (OU ADRESSE PERSONNELLE POUR LES RETRAITÉS) au 1^{er} septembre 2013 :		
ADRESSE		
CODE POSTAL	VILLE	
TÉL. ÉTABLISSEMENT	FAX ÉTABLISSEMENT	TÉL. DIRECT
PORTABLE		
MÈL @		
CHÈQUE ☐	PRÉLÈVEMENT (en 3 fois ; frais : 1,52 €) ☐	MONTANT DE LA COTISATION SNPDEN
À	LE	SECOURS DÉCÈS (12,96 €)
SIGNATURE		MONTANT TOTAL DU RÈGLEMENT
CHOISISSEZ LA RECONDUCTION AUTOMATIQUE À LA DATE ANNIVERSAIRE OUI ☐ NON ☐		
SI SECOURS DÉCÈS, RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LE BÉNÉFICIAIRE :		
NOM	PRÉNOM	
ADRESSE		
CODE POSTAL	VILLE	

Pourquoi adhérer au SNPDEN-UNSA ?

Nous sommes trop peu nombreux, trop disséminés dans les académies, pour ne pas ressentir le besoin d'être ensemble, dans un syndicat indépendant, responsable, actif et unitaire.

**N'attendez pas !
Prenez contact
avec votre collègue
responsable
départemental
ou académique**

- 1 personnel de direction sur 2 syndiqué au SNPDEN
- 8 élus sur 11 à la CAPN des personnels de direction
- 4 sièges sur 4 à la CCPN des directeurs d'ÉREA (2 tit., 2 suppl.)
- 2 sièges sur 2 à la CCPN des directeurs d'ERPD (1 tit., 1 suppl.)

UN SYNDICAT UNITAIRE ET OUVERT

Nous venons d'horizons divers, du SNES, du SE, du SNEP, du SNETAA, du SNEEPS, de la CFDT, du SNALC ou de la CGT et accueillons aussi des collègues qui n'ont jamais été syndiqués.

En fait, ce qui caractérise le SNPDEN, c'est le refus des clivages, des oppositions de tendances, des blocages idéologiques. Une seule incompatibilité : c'est avec ceux qui prônent le racisme et la xénophobie.

Le SNPDEN travaille en confiance avec toutes les organisations syndicales, sans sectarisme ni exclusive, sans alignement non plus, avec le seul souci de faire avancer les vraies solutions pour le service public d'éducation.

UNE VISION D'ENSEMBLE

Le SNPDEN est un syndicat où toutes les catégories sont représentées mais où tout ce qui est catégoriel est intégré dans une vision d'ensemble. Son expertise est reconnue.

UNE REPRÉSENTATIVITÉ UNIQUE

Le SNPDEN-UNSA est présent ès qualités :

- au Comité technique ministériel (1 titulaire) ;
- au Conseil supérieur de l'Éducation (2 titulaires) ;
- au Conseil national de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ;
- au conseil d'administration de l'ONISEP (1 siège) ;
- au Conseil national des associations complémentaires de l'enseignement public ;
- au Conseil d'orientation et de perfectionnement du CLEMI ;
- à l'Observatoire de la sécurité ;
- au Comité technique paritaire ministériel ;
- au Haut conseil de l'Éducation ;
- à la commission spécialisée des lycées ;
- à la commission spécialisée des collèges.

Affilié à l'UNSA-Éducation, le SNPDEN siège aussi dans les instances fédérales, aux côtés des principaux syndicats de l'encadrement, IEN et IA - IPR.

Le SNPDEN représente les deux-tiers de la profession : c'est LE syndicat des personnels de direction, impliqué au service des adhérents et au sein de sa fédération, l'UNSA-Éducation.

À compléter seulement :

- si vous choisissez le prélèvement pour la première fois,
- si vous avez changé de banque.

**Attention :
n'oubliez pas
de joindre
un RIB**

DEMANDE DE PRÉLÈVEMENT

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

NOM, PRÉNOMS ET ADRESSE DU DÉBITEUR	DÉSIGNATION DE L'ÉTABLISSEMENT TENEUR DU COMPTE À DÉBITER
COMPTE À DÉBITER	NOM ET ADRESSE DU CRÉANCIER
IBAN BIC	SNPDEN 21 rue Béranger 75003 Paris
Date : Signature :	

Les informations contenues dans la présente demande ne seront utilisées que pour les seules nécessités de la gestion et pourront donner lieu à exercice du droit individuel d'accès auprès du créancier à l'adresse ci-dessus dans les conditions prévues par la délibération n° 80 du 1^{er} avril 1980 de la commission « informatique et libertés ».

AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT

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

N° NATIONAL D'ÉMETTEUR

4 2 5 3 9 1

NOM, PRÉNOMS ET ADRESSE DU DÉBITEUR	NOM ET ADRESSE DU CRÉANCIER
 	SNPDEN 21 rue Béranger 75003 Paris
COMPTE À DÉBITER	NOM ET ADRESSE POSTALE DE L'ÉTABLISSEMENT TENEUR DU COMPTE À DÉBITER
IBAN BIC	
Date : Signature :	