direction

220 septembre 2014

7/10

Notre métier

snp den UNSA

syndicat national des personnels de direction de l'éducation nationale

Sommaire

24 BIENVENUE DANS LA FONCTION… UN AN APRÈS

Notre métier, s'il est parfois exercé dans des conditions difficiles, reste attractif : la preuve au travers des témoignages de collègues sur leur première année d'exercice. Dans un métier de l'encadrement en évolution continuelle, la fonction de personnel de direction ne peut s'imaginer sans sa dimension collective : la majorité des stagiaires sont déjà accueillis et syndiqués au SNPDEN-UNSA, comme le montre l'exemple de l'académie de Nice.

38 PRÉSENTATION DES COMMISSIONS

Les quatre commissions pilotées par les cinq secrétaires nationaux sont l'ossature du syndicat et portent la réflexion et l'action syndicales. À l'occasion de la rentrée, et quelques semaines avant les élections professionnelles, découvrez ou redécouvrez les grands dossiers en cours et l'offre de formation de votre syndicat.

58 « UNE SAGESSE COLLECTIVE »

C'est l'une des définitions de la déontologie qui fait l'objet de la chronique de la cellule juridique. La question revient sur le devant de la scène, à l'occasion du projet de loi présenté en Conseil des ministres en juillet 2013, et qui complète les principes fondamentaux du statut général des fonctionnaires.

6 ÉDITO
10 ACTUALITÉS
24 CARRIÈRE
41 MÉTIER
48 ÉDUCATION & PÉDAGOGIE
51 VIE SYNDICALE
56 TRIBUNE LIBRE
58 CHRONIQUE JURIDIQUE
60 ADHÉSION
64 RÉTRO
67 NOS PEINES

Philippe TOURNIER
Secrétaire général
philippe.tournier@snpden.net

Notre métier, heure

Nous essayons de nous consacrer à ce qui nous importe vraiment : la réussite de notre rentrée

Si la notation des élèves est ce qu'elle est, c'est largement dû à la forme de la certification aux examens

Un professeur passe la tête à la porte : « Bonjour ! Je ne vous dérange pas ? J'espère que vous avez passé de bonnes vacances » puis ajoute, compatissant : « Vous en avez pris au moins ». Submergés par des examens byzantins qui n'en finissent pas, interrompus par les injonctions empressées de services qui réclament, « délais de rigueur », des bilans de ceci ou de cela, accablés par les procédures chronophages d'orientation, le tout enrichi de quelques interruptions de serveurs académiques, nous essayons de nous consacrer à ce qui nous importe vraiment : la réussite de notre rentrée. Plus personne ne semble mesurer la complexité croissante de l'exercice auquel nous nous livrons, année après année, compliqué à loisir et aggravé par la multiplication des incertitudes (dont les fantaisies récurrentes sur les stagiaires).

APRÈS LES ESPÉRANCES FRUSTRÉES DE LA REFONDATION

En fait, peut-être faisons-nous mieux d'être plongé(e)s dans nos plannings ou d'avoir les yeux rivés sur nos écrans car, dès que nous levons le nez, quel spectacle ! Ne revenons pas sur le vaudeville de la rentrée ou les bizarreries des « rythmes » où l'on allonge d'un vendredi le week-end pour le raccourcir (sic !) mais s'ajoute maintenant la symboliquement désastreuse reculade sur l'ABCD de l'Égalité (remplacé par un ronflant programme « global » dont on entrevoit la modeste espérance de vie). En effet, le message est simple et clair (pour une fois !) : « Engagez-vous ! Vous serez abandonné(e)s sans hésiter à la première difficulté ». Et que dire du ton moralisateur de la « conférence sur l'évaluation » ? Si la notation des élèves est ce qu'elle est, c'est largement dû à la forme de la certification aux examens (brevet et baccalauréat) et non parce que les professeurs seraient « méchants » avec les élèves. Mais d'examen, il n'est point question. Peut-être que le ministère va proposer que les élèves soient notés sur 40 en commençant par 35 au CP puis progressant de 0,5 point par an car cette notation-là, elle, doit donner satisfaction puisqu'il ne semble plus question de la revisiter…

Après les politiques fondées sur la « performance » (et les économies) puis les espérances frustrées de la Refondation, quelle est aujourd'hui la politique ministérielle ? Y en a-t-il d'ailleurs une ? Si oui, elle est alors illisible et incompréhensible par l'encadrement. Prenons un exemple étonnant et heureusement passé assez inaperçu : nous nous étions félicités que Benoît Hamon ait consacré ses premières interventions au décalage entre les aspirations de l'École et la dynamique inégalitaire qui la traverse. Outre qu'on semble depuis passé à autre chose, c'est avec un sens manifestement très aigu de l'opportunité, en pleine affectation des élèves, que le ministère a publié un *Atlas académique des risques sociaux d'échec scolaire*, c'est-à-dire la cartographie, canton par canton, de la minoration ou de l'amplification des probabilités de décrochage,

usement…

quels que soient l'établissement et le travail fait. Disons-le : c'est un travail remarquablement intéressant mais quelle maladresse dans le registre de communication de ce travail complexe qui en déforme le sens et en pervertit déjà l'usage ! Voilà donc l'inégalité à l'école maintenant présentée par le ministère lui-même comme un « risque social », du genre « séisme » ou « inondation », auquel on ne peut donc rien mais contre lequel n'importe quel parent digne de ce nom voudra légitimement protéger ses enfants. Incroyable façon d'aborder cette question car la seule réponse serait alors le sauve-qui-peut du « libre choix » !

NOUS NE SOMMES RESPONSABLES QUE DE CE QUI COMPTE : LES ÉTABLISSEMENTS

Au seuil de cette année, on ne peut que constater avec tristesse l'immense déception que soulève le bilan des deux dernières années, et pas seulement à l'aune des espérances initiales. S'y ajoutent un optimisme très mesuré quant aux années qui viennent et, surtout, l'inquiétude pour la suite car le ministère de l'Éducation nationale risque d'en sortir gravement affaibli et son avenir comme institution compromis : il n'aura rien fait de la priorité dont il bénéficiait, surmonté aucun de ses maux et montré sa parfaite incapacité à s'auto-réformer.

Peut-être vaut-il mieux ne plus trop s'attarder quant au sort que ce système se fait, le dissocier de l'École elle-même, si on ne veut pas que ses palinodies ne dégénèrent en « School bashing » généralisé, et se consacrer à ce qui compte pour nous : nos établissements et notre métier. Comme à chaque fois que le pilotage du système éducatif est en déshérence, l'encadrement devient le point d'appui de la survivance des réalités concrètes du service public. Et particulièrement les personnels de direction car nous sommes à la tête des unités qui comptent : les établissements, là où l'École rencontre la société.

Le *Livre blanc* a montré combien les collègues avaient une vision précise du métier qui n'est pas d'être le terminus d'injonctions éphémères et contradictoires. Ils veulent être les pilotes pédagogiques des EPLE et le *Livre blanc* montre qu'ils n'attendent plus que l'institution les mette en situation de l'être : ils prennent la main et c'est tant mieux pour la réussite des élèves.

Mais la vacuité de la gouvernance du système éducatif (Vincent Peillon a voulu bannir le mot : maintenant, c'est le mot et la chose) donne une dimension nouvelle à notre action : construire des réponses à des questions concrètes sur lesquelles le ministère reste obstinément absent alors que ce devrait être sa raison d'être de s'en inquiéter. Machines dangereuses (comment « s'assure-t-on » sans faire fuir les lieux de stage ?), sport scolaire (comment protéger les présidents d'AS ?), PFMP (que fait-on s'ils ne peuvent plus avoir lieu ?), convention pour les CPGE (que fait-on des élèves qui ne s'inscriraient pas à l'université ?) etc. : le silence est devenu une méthode de gouvernement d'un ministère pourtant généralement très bavard mais absent dès qu'il faut décider et s'engager. Les collègues exposés devant tant d'insouciance ne peuvent finalement compter que sur le collectif professionnel que représente le SNPDEN.

La volonté politique évanouie nous renvoie, individuellement, une responsabilité particulière à la tête de nos établissements mais aussi, collectivement, pour assurer une certaine idée du service public. Certes, nous aurions préféré que les choses aillent autrement, que la Refondation ne rejoigne pas si vite le cimetière des occasions irrémédiablement perdues mais notre métier est solide et, comme le montrent les résultats de l'enquête conduite par l'UNSA, diriger nos établissements nous rend optimistes. □

Voilà donc l'inégalité à l'école maintenant présentée par le ministère lui-même comme un « risque social », du genre « séisme » ou « inondation »

Le silence est devenu une méthode de gouvernement d'un ministère pourtant généralement très bavard mais absent dès qu'il faut décider et s'engager

La volonté politique évanouie nous renvoie, individuellement, une responsabilité particulière à la tête de nos établissements

Actualités

LAÏCITÉ ENCORE… ET TOUJOURS

1 Dans une décision du 25 juin dernier, la Cour de cassation s'est prononcée contre l'arrêt de sa propre chambre sociale en confirmant le licenciement pour faute grave d'une salariée voilée de la crèche Baby-Loup.

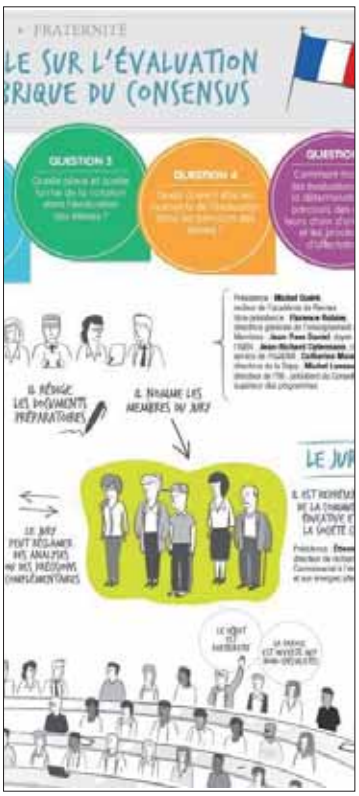
Licenciée en décembre 2008 après avoir refusé de retirer son voile de retour d'un congé parental, la jeune femme avait été déboutée à deux reprises. Mais, dans un arrêt de mars 2013, la chambre sociale de la Cour de cassation lui avait alors donné raison, estimant que, « s'agissant d'une crèche privée », le licenciement constituait « une discrimination en raison des convictions religieuses ». Le 27 novembre, la cour d'appel de Paris avait cependant confirmé le licenciement, jugeant que la crèche pouvait être qualifiée « d'entreprise de conviction en mesure d'exiger la neutralité de ses employés ».
En dernier recours et en formation plénière, la Cour de cassation a finalement tranché en défaveur de la salariée. Et, si elle n'a pas retenu l'argument avancé par le parquet, à savoir que la crèche puisse « être une entreprise de conviction », elle a cependant estimé que, selon le *Code du travail*, une entreprise privée ou association pouvait restreindre « la liberté de ses salariés de manifester leurs convictions religieuses sur leur lieu de travail » si cela était justifié par « la nature de la

tâche à accomplir » et si la mesure était « proportionnée au but recherché ». Le règlement intérieur de la crèche, adopté en 2003, a ainsi été considéré comme suffisamment explicite et précis dans le sens où il stipulait que « le principe de la liberté de conscience et de religion de chacun des membres du personnel » ne pouvait pas « faire obstacle au respect des principes de laïcité et de neutralité qui s'appliquent dans l'exercice de l'ensemble des activités ».
Cette décision réjouit le SNPDEN qui avait, en mai 2013, à la suite de l'arrêt de la Cour de cassation, adressé un courrier au Premier ministre et aux présidents de l'Assemblée nationale et du Sénat pour faire part de son inquiétude dans la gestion de ce dossier et déplorer le fait que la laïcité en France soit « ainsi confinée aux seuls services publics… ». Le SNPDEN avait alors demandé « au gouvernement de prendre l'initiative d'étendre le champ d'application des lois sur la laïcité en partant d'une large concertation préalable ».
Refermant le dossier, au moins devant la justice française, cette décision n'étend cependant pas pour autant le principe de laïcité aux salariés du secteur privé et n'empêchera sans doute pas la salariée licenciée de porter l'affaire devant la Cour européenne des droits de l'Homme. À suivre donc…

CONFÉRENCE NATIONALE SUR L'ÉVALUATION DES ÉLÈVES

2 Après les rythmes scolaires, le ministre de l'Éducation nationale s'attaque à un nouveau chantier, celui de l'évaluation des élèves. Il a ainsi lancé le 24 juin dernier une conférence nationale sur le sujet avec, pour objectif de mettre en œuvre début 2015 une nouvelle politique d'évaluation plus « bienveillante » et plus « stimulante ».

De juillet à décembre 2014 seront ainsi mobilisés, sous l'égide d'un comité d'organisation présidé par le recteur de l'académie de Rennes, Michel Queré, l'ensemble de la communauté scientifique et des professionnels de l'éducation, « dans le cadre d'un dialogue ouvert et transparent avec les membres de la communauté éducative et l'ensemble de la société, pour aider à la construction » de cette nouvelle politique.



Cinq questions seront alors mises en débat : Comment l'évaluation peut-elle être au service des apprentissages des élèves et participer à leurs progrès ? Comment rendre compte aux familles des progrès des élèves ? Quelle place et quelle forme de la notation dans l'évaluation des élèves ? Quels doivent être les moments de l'évaluation dans les parcours des élèves ? Comment mobiliser les évaluations dans la détermination des parcours des élèves, leurs choix d'orientation et les procédures d'affectation ?

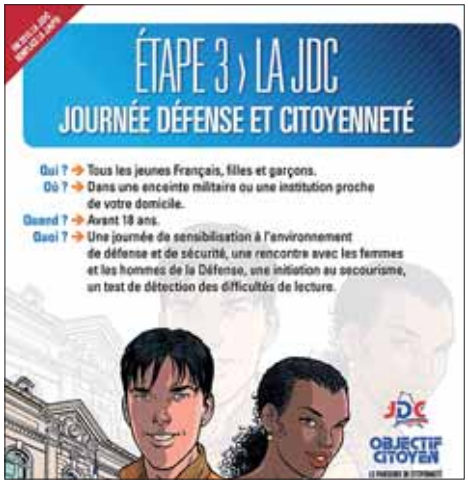
Une semaine de l'évaluation sera organisée du 8 au 12 décembre 2014, en conclusion des travaux de la conférence. À l'issue de deux jours d'auditions et de débats publics, le jury (présidé par le physicien Étienne Klein et composé de professionnels et d'usagers du système éducatif) remettra ses recommandations au ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Le dossier de presse complet est consultable sur le site du ministère : *www.education.gouv.fr/cid80650/lancement-de-la-conference-nationale-sur-l-evaluation-des-eleves.html*

1 JEUNE SUR 10 EN GRANDE DIFFICULTÉ EN LECTURE ET EN CALCUL

3 C'est ce qui ressort de l'évaluation ministérielle* effectuée dans la cadre de la journée « défense et citoyenneté » (JDC) en 2013.

Plus précisément, en lecture, si 82 % des jeunes participants maîtrisent les apprentissages fondamentaux de la langue française, 9,6 % rencontrent des difficultés. Et pour une partie d'entre eux, soit 4,1 % de l'ensemble, ces difficultés sont telles qu'ils sont considérés en situation d'illettrisme. Outre un déficit important de vocabulaire, « ces jeunes n'ont pu installer les mécanismes de base de la lecture et consacrent leur attention à la reconnaissance des mots plutôt qu'à leur sens », précise le service « Statistiques » du ministère.



En numératie, 72,3 % des jeunes sont jugés efficaces dans leur utilisation des mathématiques courantes. Cependant, là encore, 9,7 % des participants ont des « difficultés pour conduire un calcul dans des situations simples » et la moitié d'entre eux (4,8 %) sont même considérés « en situation d'innumérisme » car incapables de choisir une opération arithmétique pour résoudre un problème concret.

Quant aux deux domaines évalués, 14,1 % des jeunes rencontrent des difficultés, soit en lecture soit en numératie, mais les difficultés en lecture ne déterminent pas nécessairement celles en numératie : 54 % des jeunes qui sont en difficulté dans le premier domaine ne le sont pas pour le second et seulement 3,8 % des jeunes cumulent des difficultés dans les deux domaines.

La DEPP constate par ailleurs que les résultats sont moins bons dans les régions du Nord de la France. Elle note de plus que les garçons sont plus souvent en difficulté que les filles en lecture (11,1 % contre 8,1 % de filles) et inversement en numératie (8,7 % contre 10,7 % pour les filles).

* 750.000 jeunes de 17 ans ont été évalués, dont 56.000 en numératie. Pour en savoir plus, consulter les notes d'information DEPP n° 12 et 13 d'avril 2014 sur le site du MEN, rubrique « Statistiques ».

NOUVEAU SOCLE COMMUN DE CONNAISSANCES, DE COMPÉTENCES ET DE CULTURE

4 Suite à la commande ministérielle passée en octobre 2013, le Conseil supérieur des programmes (CSP) a publié mi-juin son projet de socle commun de connaissances, de compétences et de culture.

Le nouveau texte, qui fait suite à celui défini en 2006, propose cinq domaines de formation : les langages pour penser et communiquer, les méthodes et outils pour apprendre, la formation de la personne et du citoyen, l'observation et la compréhension du monde et les représentations du monde et l'activité humaine. Et, dans chaque domaine, quatre types de connaissances et de compétences sont définis pour « servir de repères pour l'évaluation du socle commun ». Dans cette nouvelle version, l'objectif assigné à la scolarité obligatoire est de donner aux élèves « les moyens de construire une culture commune qui leur permettra de s'épanouir personnellement, de développer leur sociabilité, de s'insérer

dans la société ». La partie relative à la validation du socle explicite en 9 points « les objectifs, principes et modalités » de l'évaluation, en insistant en particulier sur « une évaluation au statut clair » qui évite « la multiplication excessive des items » et

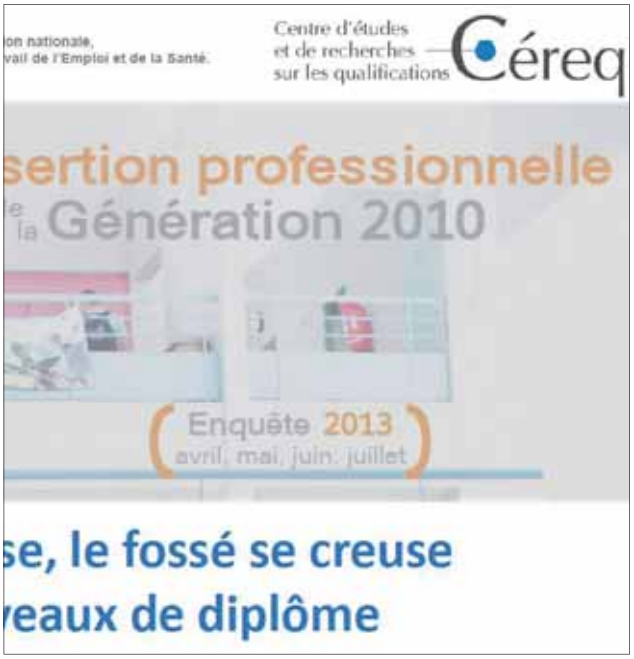
« une évaluation positive » valorisant « différents niveaux de réussite » au lieu de s'en tenir à la binarité « succès ou échec ». Le document est consultable sur www.education.gouv.fr/cid75495/le-conseil-superieur-des-programmes.html.
Ce nouveau socle devrait entrer en vigueur avec les nouveaux programmes de l'école élémentaire et du collège à la rentrée 2016. En attendant, le ministère de l'Éducation nationale organisera en septembre et octobre 2014 une large consultation des équipes pédagogiques et éducatives sur ce projet, dont les modalités seront précisées ultérieurement. Le ministère précise également que « les éléments de ce socle commun et les modalités de son acquisition progressive seront fixés par décret d'ici la fin de l'année ».
Au terme de cette phase de remise du projet sur le socle commun, Alain Boissinot, qui était président du CSP depuis sa création en octobre 2013, a fait savoir qu'il démissionnait de ses fonctions. Il a en outre indiqué qu'il ne se sentait « pas toujours compris au sein du Conseil », a regretté que « certains membres » aient « du mal à entrer dans une logique de recherche d'un consensus suffisant » et a déploré des « problèmes de méthode »…

LE DEVENIR DES JEUNES DE LA GÉNÉRATION 2010

5 La 6e édition de l'enquête du CEREQ qui s'est intéressée à l'insertion, trois ans plus tard, des 700.000 jeunes sortis du système scolaire en 2010, montre les difficultés et l'importance des diplômes pour réussir son insertion professionnelle.

Les premiers éléments de cette enquête, communiqués dans la Note *Bref du Céreq* n° 319* de mars 2014, indiquent ainsi que la génération 2010 est sensiblement plus diplômée que celle de 2004 sur laquelle portait l'enquête précédente. Cette élévation concerne avant tout les niveaux supérieurs de formation. L'effet LMD joue un rôle dans cette élévation du niveau de diplôme : ainsi 17 % sortent avec un niveau master contre 14 % pour la génération 2004. Il faut cependant préciser que 16 % sortent encore sans diplôme (contre 18 % pour la génération 2004). On enregistre également pour cette génération moins de titulaires d'un CAP ou d'un BEP et plus de bacheliers professionnels. Par ailleurs, sur ces 700.000 jeunes, plus d'1 jeune sur 5 (22 %) est à la recherche d'un emploi, niveau le plus haut jamais atteint dans les enquêtes du CEREQ. Et, sans surprise, les conséquences de la crise touchent surtout les non-diplômés puisqu'un jeune actif non-diplômé sur deux se déclare en recherche d'emploi trois ans après sa sortie du système éducatif (soit + 16 points par rapport à la génération 2004).
Au total, pour cette génération 2010, près de 6 jeunes sur 10 (59 %) ont tout de même eu un accès rapide ou immédiat à un emploi durable. 16 % sont au chômage de manière durable ou récurrente, 11 % accèdent à l'emploi après une période d'inactivité ou de chômage, 9 % ont repris une étude ou une formation et 5 % sont inactifs.

* Cette note CEREQ est accessible à l'adresse suivante : *www.cereq.fr/index.php/articles/Resultats-de-l-enquete-2013-aupres-de-la-Generation-2010*



REFONDATION DE L'ÉDUCATION PRIORITAIRE… SUITE

6 Une circulaire détaillant les principales mesures destinées à mettre en œuvre la refonte de l'Éducation prioritaire a été publiée au *BO* 23 du 5 juin dernier. Une refondation dont l'objectif est de réduire à moins de 10 % les écarts entre les élèves scolarisés en éducation prioritaire et ceux scolarisés en dehors. Actuellement, le taux d'élèves en retard à l'entrée en 6e est de 20,4 % dans les collèges « ECLAIR » et de 17,2 % dans les collèges « RRS » contre 11,2 % dans les collèges hors éducation prioritaire.

Ces deux dispositifs, RRS et ECLAIR, sont d'ailleurs amenés à disparaître pour céder la place, à la rentrée 2015, aux REP et REP+. Les premiers incluent les établissements scolaires qui rencontrent des difficultés sociales plus significatives que celles des collèges et écoles situés hors éducation prioritaire ; les seconds concernent les établissements situés dans les quartiers ou secteurs isolés qui connaissent les plus grandes concentrations de difficultés sur le territoire.
Si, au final, le nombre total des réseaux classés « éducation prioritaire » restera inchangé à 1.081 réseaux, soit 350 REP+ (incluant les 102 REP+ préfigurateurs de

la rentrée 2014) et 731 REP, la liste des réseaux est, elle, amenée à évoluer. Elle sera arrêtée au niveau national par le ministre de l'Éducation nationale, après identifications et propositions des recteurs, et ensuite révisée tous les 4 ans.
Les 14 mesures-clés de la circulaire (en ligne sur *educationprioritaire.education.fr*) sont définies autour de 3 axes sur lesquels s'appuie un référentiel : des élèves accompagnés dans leurs apprentissages et dans la construction de leur parcours scolaire, des équipes éducatives formées, stables et soutenues, et un cadre propice aux apprentissages. Les mesures incluent des dispositifs connus, comme l'accueil des enfants de moins de 3 ans ou encore « plus de maîtres que de classes ». Quelques mesures nouvelles sont également prévues comme l'accompagnement continu des élèves de sixième, avec aide aux devoirs et tutorat jusqu'à la fin des cours de l'après-midi, ou encore le développement d'internats de proximité.
Concernant les personnels, sont notamment prévus pour les enseignants trois jours de formation annuels dans les établissements les plus difficiles, du tutorat pour les nouveaux enseignants et le soutien d'experts de terrain. Par ailleurs, les indemnités d'exercice en éducation prioritaire seront augmentées et ces affectations davantage valorisées dans la carrière.
Enfin, pour les enseignants des établissements sortant de la labellisation « Éducation prioritaire », « une clause de sauvegarde » de trois années est prévue, visant à maintenir le salaire pendant cette période.

ZOOM SUR LES EXAMENS PROFESSIONNELS DU SECOND DEGRÉ

À la session 2013, qui marque la fin de la période de transition liée à la réforme de la voie professionnelle, 654.800 candidats se sont présentés aux examens professionnels des niveaux IV (BP, BT, BMA, bacs pros et mentions complémentaires) et V (CAP, BEP et mentions complémentaires) et 535.500 d'entre eux les ont réussis, soit un taux global de réussite de 82 %, en hausse de 1,8 point par rapport à l'année précédente.

Les deux tiers des candidats ont obtenu un diplôme de niveau V (essentiellement un CAP) avec un taux de réussite de 83,8 %. 5 diplômés sur 10 obtiennent un CAP et 4 sur 10 un BEP. A souligner la disparition progressive du BEP, même si l'examen est maintenu en tant que certification intermédiaire à l'issue de la première professionnelle. Il est réussi par 83 % des candidats.

Les candidats aux diplômes de niveau IV (180.300) ont une moindre réussite avec 78,4 % d'admis et les bacheliers professionnels représentent la grande majorité des admis (88 %). 1 sur 10 obtient un brevet professionnel.
La note du ministère indique par ailleurs que les candidats réussissent en général mieux lorsqu'ils sont dans un environnement encadré (scolarité ou apprentissage) que lorsqu'ils se présentent individuellement à l'examen, l'écart de réussite entre ces candidats étant de 10 points en moyenne.
Par ailleurs, les jeunes filles, majoritaires dans le secteur des services, réussissent mieux que les garçons, quel que soit le diplôme préparé (en moyenne 4 points de plus) et cette différence de réussite est généralement plus marquée lorsque les candidats se présentent par voie scolaire : 6,8 points d'écart entre filles et garçons.
Pour en savoir plus : note d'information DEPP n° 17 de mai 2014 en ligne sur le site du MEN.

EN BREF

TEXTES RÉGLEMENTAIRES

- **Accès des bacheliers aux filières sélectives** : parution au *Journal officiel* (*JO*) du 13 juin du décret 2014-610 du 11 juin relatif au pourcentage des meilleurs élèves par filière de chaque lycée bénéficiant d'un droit d'accès dans les formations des filières sélectives de l'enseignement supérieur (classes préparatoires, IUT, STS).
- **Congés bonifiés** : parution au *JO* du 29 juin d'un décret (2014-729 du 27 juin 2014) portant application aux fonctionnaires du département de Mayotte des dispositions relatives aux congés bonifiés.
- **Élèves handicapés** : un décret, n° 2014-724 du 27 juin 2014, et deux arrêtés relatifs aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap sont parus au *JO* du 29 juin.
- **Représentants des parents d'élèves** : la note de service relative à l'organisation des élections fixe la date de ces élections au vendredi 10 ou samedi 11 octobre, sauf pour les académies de La Réunion et de Mayotte où elles auront lieu le vendredi 3 ou samedi 4 octobre (note de service 2014-076 du 11 juin/*BO* 24 du 12 juin 2014).

DIVERS

- **Enseignement de l'informatique** : une proposition de loi visant à rendre obligatoire « l'enseignement du codage informatique à l'école » a été déposée le 11 juin à l'Assemblée nationale. Elle prévoit d'insérer à l'article L.121-1 du *Code de l'Éducation* les phrases suivantes : « Les objectifs prioritaires assignées aux écoles sont l'apprentissage de la langue française, la maîtrise de la lecture, de l'écriture, l'utilisation des mathématiques et l'apprentissage du code informatique. Ces savoirs doivent impérativement être acquis lors de l'entrée au collège » (dépêche *AEF* du 16 juin 2014).
- **Sanctions disciplinaires** : le Conseil d'État a rejeté une requête de la FCPE et de l'Union nationale lycéenne (UNL) tendant à l'annulation « pour excès de pouvoir » de certains articles (entre autres l'article 3) du décret 2011-728 du 24 juin 2011 relatif à la discipline dans les EPLE, notamment le fait qu'« un chef d'établissement est tenu d'engager une procédure disciplinaire » lorsqu'un élève est auteur de violence verbale à l'égard d'un membre du personnel ou commet un acte grave à l'égard d'un personnel ou d'un élève (CE, ass., 6 juin 2014, fédération des conseils de parents d'élèves des écoles publiques et union nationale lycéenne, n° 351582). L'assemblée du contentieux du Conseil d'État a ainsi refusé d'ériger en principe général du droit l'opportunité des poursuites disciplinaires.
- **Santé à l'école** : à l'occasion de la présentation des grandes lignes de la future loi de santé publique qui doit être examinée début 2015, la ministre des Affaires sociales et de la Santé a annoncé l'instauration d'un « parcours éducatif en santé » de la maternelle ou lycée, parcours qui devrait permettre à tous les élèves d'acquérir les connaissances de base en santé et d'adopter les bons réflexes.

Valérie FAURE
Documentation
valerie.faure@snpden.net

Marianne Viel, nouvelle permanente au siège du SNPDEN

J'étais, jusqu'en juin dernier, principale-adjointe dans un collège du centre-ville de Caen qui a fermé ses portes le 31 août 2014. Pendant deux ans, nous avons exercé notre métier dans un contexte de crise ouverte avec parents et professeurs opposés à cette fermeture. A la dernière CAPN, j'ai été nommée proviseure-adjointe au LGT Cornu à Lisieux, dans le Calvados.

Titulaire d'un DEA de géographie et d'aménagement du territoire et d'un diplôme d'assistante de développement du tourisme, toute ma carrière, avant de devenir personnel de direction, s'est déroulée dans la communication (presse écrite, structures territoriales puis communication et édition publique de l'Éducation nationale).

Assistante ingénieure puis ingénieure d'études « relations publiques-communication », j'ai travaillé, pendant quinze ans, dans deux centres régionaux de documentation pédagogique, dans l'académie de Versailles puis en Basse-Normandie dans l'académie de Caen. J'y ai exercé de nombreuses fonctions, dont celles de responsable de la communication et responsable de l'édition. En parallèle, j'ai également assuré l'intérim de la direction du CRDP de Basse-Normandie pendant quelques mois.

En 2010, j'ai obtenu mon détachement dans le corps des personnels de direction. Je me suis naturellement syndiquée au SNPDEN, l'organisation sur laquelle je m'étais appuyée pour préparer ce virage professionnel. Militant à la MGEN depuis des années, c'est relativement récemment que je me suis engagée dans le syndicat au sein du bureau départemental du Calvados.

Je suis consciente d'avoir un profil atypique de personnel de direction, ce que je considère plutôt comme une force : mes expériences diverses m'ont amenée à connaître de nombreux milieux professionnels, ce qui me permet à chaque instant de m'adapter et de faire face à des situations inédites. Depuis mon entrée dans l'Éducation nationale, avant d'être personnel de direction, j'ai produit, organisé et diffusé des ressources pour toute la communauté éducative. J'ai conservé ce rapport aux personnes qui m'entourent et qui savent qu'elles peuvent me solliciter à tout moment.

Aujourd'hui, je vais donc poursuivre cette double appartenance de communicante et de personnel de direction en mettant mon sens de l'écoute et mon goût pour la relation humaine au service du syndicat, donc à votre service. Au siège, je serai plus particulièrement chargée de suivre la revue, les relations avec les adhérents et l'organisation de réunions. □

Marianne VIEL
Permanente
marianne.viel@snpden.net

UNE (BELLE) HISTOIRE DE COUPLE

Si le titre de rédacteur en chef peut être auréolé d'un certain prestige, il faut savoir qu'une revue réussie, c'est avant tout un travail d'équipe. Et, dans cette équipe, le rédacteur en chef adjoint joue un rôle essentiel – toute ressemblance avec une situation existante en EPLE étant bien entendu fortuite.

C'est pourquoi je tenais, dans ce numéro de rentrée, le dernier concocté avec Isabelle Poussard, à lui rendre hommage. Cinq ans à travailler ensemble, à essayer de vous inventer un *Direction* toujours plus agréable à lire, cinquante numéros à mettre en page, cinquante couvertures à inventer autour de cinquante éditos, cinquante rappels aux contributeurs pour qu'ils rendent leurs textes dans les temps, cinquante relectures pour traquer les dernières fautes d'orthographe, cinquante « ouf » lorsque la maquette part à l'impression…

Merci à toi, Isabelle, pour ce rôle qui a occupé une bonne partie de tes journées de permanente au siège et bon vent pour ton retour en établissement, dans l'académie de Lyon.

Bienvenue à Marianne Viel, qui te succède, au sein d'une équipe soudée et rôdée. Une nouvelle histoire de couple donc : parfois *Direction* peut frôler le « people » !

Florence Delannoy
Rédactrice en chef de Direction
florence.delannoy@gmail.com

Le SNPDEN dans les médias

1 Le baccalauréat

- **Organisation et complexité de l'examen** : interview de Philippe Tournier, secrétaire général, dans *Vosges Matin*, *L'Est Républicain*, *Le Progrès de Lyon* et *Le Républicain Lorrain* du 5 juin sur le coût du baccalauréat et sa complexité d'organisation et expression dans *L'Alsace* et sur *www.digischool.fr* sur l'utilité des mentions. Interview le 11 juin par *France Culture* sur les options au baccalauréat.

Interview de Gilles Auteroche, secrétaire académique d'Aix-Marseille, dans *Le Monde* du 11 juin, à propos de la fin de l'année scolaire et de la multiplication des épreuves du bac.

Le 12 juin, interview de Bruno Bobkiewicz, secrétaire académique de Créteil, par *RTL* et citations de Philippe Tournier et de Pascal Charpentier, secrétaire national « vie syndicale », dans *Le Monde* du 12 juin. Intervention de Maurice Cunin, secrétaire académique de Clermont-Ferrand, sur *France Bleu Pays d'Auvergne* le 16 juin. Nouvelle interview de Philippe Tournier le 20 juin par *Le Figaro* au sujet des journées de cours supprimées et de nouveau le 30 juin concernant l'utilité de l'examen.

« Selon Philippe Tournier, il faut revoir les épreuves afin de redonner à cet examen une réelle utilité scolaire… Paradoxalement, alors qu'il est aujourd'hui une simple certification du secondaire, le bac est devenu gigantesque, avec des épreuves qui se multiplient d'année en année. On pourrait imaginer plus simple… Il faut le faire évoluer et, avant cela, se poser la question de son rôle ».

- **Grève SNCF et retards** : interview de Bruno Bobkiewicz le 13 juin par *BFM TV*. Le même jour, interview de Philippe Tournier par *TF1*, citation le 14 juin dans un article du *Monde*, expressions le 15 juin dans une dépêche *AFP*, *Le Journal du Dimanche* et sur *www.boursorama.com* et nouvelle citation dans *Le Figaro* du 16 juin. Interview de Philippe Vincent, secrétaire national « carrière », sur *RTL* le 20 juin.

- **Fraudes et fuites** : le 14 juin, interview de Bruno Bobkiewicz par *BFM TV* ; le16 juin, interview de Florence Delannoy, membre du bureau national, par *Le Parisien* et de Michel Richard, secrétaire général adjoint, par *France Info*. Le 17 juin, citations de Joël Lamoise, membre du bureau national, dans *L'Est Républicain* et *L'Alsace* et de Philippe Tournier dans *Le Monde* et sur *France TV Info*.

2 Vie des académies

- Expressions de Damien Petitjean, secrétaire académique de Nancy-Metz, dans un article de *L'Est Républicain* du 5 juin sur le malaise des chefs d'établissement et dans une dépêche *AEF* du 6 juin, au sujet de la vacance d'un mois au poste de recteur de l'académie, sur « les tâches administratives et les injonctions qui parasitent le cœur de métier des chefs d'établissement », et sur « une gestion prévisionnelle des emplois extrêmement contestable dans l'académie ».

Citation de Jean-Pierre Lelarge, membre de la commission « métier » du SNPDEN-Nancy-Metz, dans une dépêche *AEF* du 27 juin au sujet de l'expérimentation d'une nouvelle évaluation du socle testée dans l'académie auprès des élèves de 4e.

- Expression de Guy François, secrétaire académique de Rouen, dans une dépêche *AEF* du 6 juin relative à la mise en réseau des formations professionnelles et technologiques de l'académie.

Questions d'intérêt général

ABSENTÉISME SCOLAIRE

Citation de Philippe Tournier, dans *La Lettre de l'Éducation* du 9 juin au sujet du projet de décret sur la nouvelle procédure d'accompagnement des élèves absents et de leur famille.

« Aucune procédure ne réglera sur le fond le problème de l'absentéisme ». Ces dix dernières années, « aucun système n'a survécu plus de deux ou trois ans et aucun n'a prouvé son efficacité ».

BILAN SOCIAL DES PERSONNELS DE DIRECTION

Citation du SNPDEN dans une dépêche *AEF* du 18 juin sur les chiffres des promotions prononcées en 2013 et 2014.

« En 2013, 1.285 promotions ont été prononcées et l'année 2014 « constitue le meilleur total des dix dernières années » avec 1.332 promotions comptabilisées (510 en hors-classe et 822 en 1re classe) ».

CARTE COMPTABLE DES EPLE

Expression de Philippe Tournier dans une dépêche *AEF* du 16 juin relative au regroupement des EPLE par agence comptable.

DÉCENTRALISATION

Citation du SNPDEN et expression de Jean Faller, membre du bureau national, dans une dépêche *AEF* du 3 juin relative à la réforme territoriale et au transfert de la gestion des collèges aux régions.

DNB ET SOCLE COMMUN

Interview de Philippe Tournier et de Michel Richard le 6 juin par *BFM TV* suite aux annonces du Conseil supérieur des Programmes relatives à la possible suppression de l'examen. Interview de Michel Richard par *RTL* le 25 juin.

GROUPE DE TRAVAIL MINISTÉRIEL SUR LES PERSONNELS D'ENCADREMENT

Position du SNPDEN et expression de Philippe Tournier concernant la création d'un grand corps de l'encadrement dans une dépêche *AEF* du 25 juin. Le syndicat « juge que les pistes de travail sur la mobilité seront inefficaces sans la création de ce corps d'encadrement. Il se dit favorable à l'évolution du système de classement des établissements qui n'est plus satisfaisant depuis longtemps et estime que la création d'un emploi de cadre fonctionnel des services déconcentrés est une façon assez habile de rapprocher les corps d'encadrement par des débouchés communs ».

ORIENTATION

Interview de Michel Richard par *Sud Radio* le 6 juin au sujet de l'expérimentation du choix donné aux familles dans le cadre de la procédure d'orientation en fin de 3e.

RENTRÉE SCOLAIRE

Citation de la position du SNPDEN concernant le changement de date de la pré-rentrée et l'éventualité d'un rattrapage d'une journée dans *La Lettre de l'Éducation* du 9 juin.

« Le SNPDEN, principal syndicat des chefs d'établissement, a appelé les personnels de direction à « n'envisager aucun rattrapage de la journée de cours dont les élèves seront privés le 1er septembre »… et suggère plutôt que cette journée soit récupérée en réduisant la période d'examens d'un jour ».

RETRAITES

Articles de presse dans *Le Journal de Saône-et-Loire* du 8 juin et *L'Indépendant* du 13 juin consacrés à la réunion de la commission « retraite » du SNPDEN-Dijon et à ses revendications, et citation de Laurent Cagne, secrétaire départemental 21.

UNIFORME À L'ÉCOLE

Intervention de Gilles Auteroche sur *France Bleu National* le 19 juin suite à la question posée par un collège de Toulouse aux parents d'élèves relative au retour du port de la blouse en cours.

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
MÈL : 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
TEL. : 0386180600
DIRECTION – ISSN 1151-2911
COMMISSION PARITAIRE DE PUBLICATIONS ET AGENCE DE PRESSE 0314 S 08103
DIRECTION 220
MIS SOUS PRESSE
LE 19 AOÛT 2014

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

INDEX DES ANNONCEURS

INCB	2
INDEX ÉDUCATION	4, 5
OMT	8, 9
CMF	11
UNCME	13
BEC SECOURS	15
MAIF	17
CASDEN	19
OKI	21
ALISE	68

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*.

Accompagner les entrants dans l'a

Grégory Gilloux
Principal-adjoint
Collège Jules Ferry
Hyères
Académie de Nice

Diriger un établissement scolaire de l'enseignement secondaire est un véritable métier, qui ne fait pas l'objet d'une formation initiale mais qui est offert aux acteurs de l'enseignement, après avoir acquis une pratique et une connaissance du terrain. Le concours de recrutement est organisé pour apprécier, en plus des connaissances générales sur l'institution, cet acquis de l'expérience du candidat et le projeter dans l'exercice d'une profession dont le caractère complexe est désormais largement reconnu.

Chaque année entrent dans ces nouvelles fonctions les lauréats du concours et, pour une proportion bien moindre, des candidats retenus par une liste d'aptitude, des personnels détachés d'un autre corps, ainsi que, pour combler les postes non pourvus, des faisant fonction, personnels volontaires qui se destinent le plus souvent à passer le concours ou à candidater sur la liste d'aptitude.

Ainsi, le SNPDEN de l'académie de Nice, constatant chaque année les difficultés d'ordre professionnel et personnel rencontrées par ces nouveaux collègues, a décidé de constituer une équipe chargée de l'accompagnement des collègues entrant dans le métier. Le SNPDEN-Nice entend remplir son rôle solidaire envers tous les collègues entrant dans le métier de « perdir »: lauréats concours, admis par liste d'aptitude (ex-faisant fonction) et détachés.

Désigné pour organiser cet accompagnement, je suis heureux d'avoir comme co-équipiers Nicolas Rodier et Jean-Didier Boyé. Bien évidemment, tout collègue adhérent du SNPDEN peut être amené à intervenir en fonction des situations et des sollicitations.

L'accompagnement se déroule de la préparation du concours (N-1), à sa réussite (admissibilité, admission et affectation des lauréats) et jusqu'à la CAPA de titularisation dans le nouveau corps (N+1). Il intègre les collègues détachés et ceux qui sont issus de la liste d'aptitude au moment opportun.

UN PEU D'HISTOIRE

Cela fait longtemps que l'académie de Nice porte une attention particulière à l'accueil des lauréats du concours. Michèle Demorge, il y a maintenant plus de 10 ans, avait constitué une équipe qui rencontrait les lauréats le soir de la journée de regroupement organisée par le rectorat. C'est aussi elle qui, dans le même esprit, a institué le principe de joindre par téléphone et/ou courriel, dès la fin des CAPN, les collègues obtenant leur mutation pour notre académie.

cadémie

LA SITUATION ACTUELLE

L'académie de Nice est victime de son attractivité, même si la vie n'y est pas aussi idyllique qu'il y paraît. Chaque année, plus de la moitié de ses lauréats rejoint une autre académie tandis qu'arrivent de nombreux nouveaux collègues en provenance du reste de l'hexagone, d'outremer et de l'étranger.

AU-DEVANT DES LAURÉATS (DE MARS À MAI)

Dès le mois de mars, au moment où *Publinet* donne les résultats d'admissibilité aux concours C1 et C2, nous envoyons un message électronique d'encouragement à tous les admissibles, dans lequel nous leur proposons de nous contacter pour rencontrer des collègues qui pourront leur exposer la réalité de différents établissements. Par exemple, un professeur (PLP) qui exerce en lycée professionnel depuis ses débuts aura intérêt à rencontrer un principal de collège, de même que pourra être bénéfique à tout candidat un contact avec un jeune « perdir » ayant passé le concours peu de temps auparavant etc.

Il faut bien distinguer l'aide apportée par notre organisation professionnelle de la formation que l'institution apporte aux candidats. À chacun son rôle !

Lors de la publication des résultats du concours, un nouveau contact par courrier électronique est pris avec les lauréats. Nous leur transmettons alors les félicitations du secrétaire académique et nous leur annonçons notre venue au soir de la journée de regroupement (courant mai). C'est un moment très fort et on sent qu'un courant favorable passe avec la plupart des intéressés : échanges d'adresses et de numéros de téléphone, distribution de documents syndicaux fournis par le siège et ceux de notre académie. A partir de cette soirée, plus un jour ne se passe sans que nous recevions des appels ou des courriels : mouvement inter-académique et projet de carrière, inquiétude quant à leur rang au concours pour mesurer leur chance de rester dans l'académie, stratégie de positionnement des vœux etc.

L'INTÉGRATION DES LAURÉATS (JUIN)

Le secrétaire académique, Alain Dani, régulièrement informé de l'évolution, invite chaque année les lauréats à l'assemblée générale académique (AGA) de fin d'année. C'est l'occasion de les présenter à l'ensemble des participants. Cette année, l'AGA du 25 juin suivait de peu l'affectation des candidats par académie - par un hasard bénéfique, l'AGA de fin d'année a permis de saluer les lauréats et d'honorer les collègues prenant leur retraite !

Il s'avère que la configuration des postes restés vacants après les deux CAPN (commission administrative paritaire nationale) et le rang de nos lauréats au concours ont donné un résultat auquel notre prudence avisée ne s'attendait même pas : une seule lauréate obtient Nice, les treize autres partent dans une autre académie, la plupart « contraints ».

Or, dix des quatorze lauréats ont déjà adhéré au SNPDEN au 1er juin 2014. Notre section est fière de contribuer

à la syndicalisation de lauréats qui vont exercer dans d'autres académies mais les intéressés ont quelquefois le sentiment que le syndicat n'est pas en mesure de leur éviter l'obligation d'un éloignement. C'est justement là qu'il faut courageusement expliquer encore et encore que nous devons avoir le souci de maintenir la gestion nationale de notre statut, de notre recrutement et de la progression de nos carrières, ce qui commence par le respect des règles du concours…

Les lauréats qui sont venus à l'AGA – je leur avais proposé de venir une heure avant pour pouvoir évoquer leurs problèmes – n'ont pas dû être déçus car la visite fortuite de Patrick Falconnier (ancien coordonnateur des commissaires paritaires nationaux) leur a fait bénéficier de conseils dont chacun connaît la qualité. Puis, au contact des participants à l'AGA, chaque lauréat migrant a trouvé un collègue originaire de l'académie de son affectation et a pu glaner ainsi quelques renseignements utiles à la finalisation de ses vœux intra-académiques.

De façon concomitante, nos téléphones portables et nos courriers électroniques sont désormais en branle-bas de combat pour « attraper au vol » les nouveaux, les lauréats entrants. Même s'ils ne sont pas nombreux cette année, ce n'est pas si simple et, pour obtenir les coordonnées des intéressés, nous remercions pour leur aide le siège du syndicat, Joëlle et Sylvie, répondant toujours du tac au tac, ainsi que les camarades SA/SD des académies métropolitaines et d'outre-mer.

À partir de ce jour, nous attachons une grande importance à la qualité et à l'objectivité des renseignements que nous apportons aux lauréats qui arrivent de Lille, Besançon, Fort-de-France ou Nouméa… Ils n'ont que quelques jours pour établir leurs vœux intra-académiques pour des postes de chef d'établissement-adjoint très différents et tenter de réussir la quadrature du cercle avec leurs besoins familiaux, leurs aspirations professionnelles et leur « reclassement » au sein de l'académie. Nous veillons également à la légalité et à l'équité de traitement que le rectorat déploie pour cette affectation et nous sommes pour cela dans un climat de confiance avec le service concerné.

À LA RENTRÉE

Les lauréats seront devenus stagiaires et nous les inviterons le jour de la réunion du recteur. Par la suite, des contacts informels ne manqueront pas lorsque surgira çà ou là un problème de logement ou autre…

Nous répondons aussi souvent aux questions relatives à l'organisation fonctionnelle du travail de la direction (lettre de mission, répartition des dossiers et délégation de signature…). Car si chef d'établissement et chef d'établissement-adjoint sont bien un seul et même métier inscrit dans le cadre du statut de personnel de direction, les deux emplois ont bien des responsabilités différentes…

Notre équipe profitera du calendrier des formations pour leur proposer une réunion syndicale et évoquer la progression de leur travail et la perspective de la titularisation. Au final, ce sera aux commissaires paritaires du nouveau mandat qu'incombera la formalité de validation des stages. Bon courage à nous tous !

Témoignage d'une lauréate 2013

Emmanuelle Laffargue
Proviseure-adjointe
Lycée Maurice Janetti
Saint Maximin-la-Sainte-Baume

Pour nous, lauréats du concours, le SNPDEN joue un rôle déterminant au moment précis où nous effectuons notre mue professionnelle pour entrer dans la fonction.

Un premier temps fort est celui des affectations. Les contacts avec les élus du SNPDEN m'ont éclairée sur tous les aspects de la mobilité géographique mais aussi fonctionnelle qui sont à prendre en compte pour choisir notre premier poste : hors académie ou en intra ? zone rurale ou urbaine ? collège ou lycée ? logé ou non-logé ?

Un deuxième temps fort est celui de la rentrée. Les différentes rencontres organisées par le SNPDEN m'ont permis de construire un premier réseau de contacts professionnels que je n'ai pas hésité à solliciter pour des conseils concernant par exemple la remontée des VS, les astuces d'emploi du temps, la gestion des HSE ou encore l'organisation de mes premiers examens.

J'apprécie d'obtenir facilement les informations juridiques et pratiques dont j'ai besoin pour la gestion des personnels de l'établissement mais aussi pour la gestion de carrière tant sur le site du SNPDEN qu'auprès des élus chargés de l'accueil des stagiaires, qui se sont toujours rendus disponibles lorsque nous en avions besoin. Enfin, les rencontres syndicales au sein de l'académie offrent un cadre convivial pour échanger, le plus souvent avec humour, sur les expériences quotidiennes que nous vivons en tant que cadres de notre grande institution ! □

Un an après l'entrée dans le corps, des stagiaires témoignent

Patricia Coste (concours)
Principale-adjointe
Collège A. Dumas
Marseille

POURQUOI AVOIR VOULU DEVENIR PERSONNEL DE DIRECTION ?

J'étais directrice de CIO depuis 5 ans et j'ai été animatrice du bassin de formation Marseille-Nord pendant 3 ans. J'ai été largement poussée par mes collègues chefs d'établissement et surtout par mes supérieurs hiérarchiques qui m'ont vivement conseillé de me présenter au concours. Je me suis dit : « Pourquoi ne pas relever ce challenge ! »

QUELLE PRÉPARATION POUR LE CONCOURS ?

Coordonner un bassin avec la mise en place du programme ECLAIR sur tous les collèges et travailler avec les chefs d'établissement ont été ma meilleure préparation. De plus, je pense que, venant du monde de l'orientation, un grand nombre de projets des orientations nationales, académiques et locales font partie des missions des CIO (lutte contre le décrochage, absentéisme, élèves à besoins éducatifs particuliers, orientation…).

LES PREMIERS CONTACTS

Postulant sur un établissement ECLAIR, je devais avoir un avis favorable du chef d'établissement. Ce dernier partait sur une mutation et souhaitait que le poste d'adjoint ne soit pas mis au mouvement pour y maintenir le faisant fonction en place. Autant dire que je n'ai pas été accueillie à bras ouverts !

Ensuite, les contacts avec les équipes ont été très positifs. J'ai bénéficié de l'aide de mes équipes de professeurs à chaque fois que je les sollicitais. Je les ai trouvés plutôt bienveillants et cordiaux à mon égard. Ceci m'a rassurée et m'a permis de faire assez vite ma place. La contrepartie, c'est que de stagiaire en formation, on devient vite le « parent » à qui on s'adresse pour les revendications ou le bureau de plaintes. Le poste d'adjoint le permet certainement.

POINTS POSITIFS

- Formation de qualité, intervenants compétents.
- Utilité et bienfaits des RDAP (rassemblement avec nos tuteurs pour « vider notre sac » en comité restreint !).
- Convivialité des moments de rassemblements académiques avec tous les stagiaires.
- Période de stage à la fois pesante et en même temps permettant de souffler un peu…
- Malgré tout, je ne regrette pas mon choix !

POINTS NÉGATIFS

- Lourdeur de la formation qui nous coupe en pleine action, nous sort de l'établissement lorsqu'on devrait y être et laisse en attente le travail démarré.
- Trop de journées contigües ou alors pas assez de regroupements sur plusieurs jours d'affilée pour que cela ait du sens.
- Problème du rassemblement à Poitiers, en pleine période de conseils de classe… À des journées lourdes s'ajoutent les transports longs et décalés (à cause des retards de la SNCF, surtout les vendredis soirs).
- Trop de formations parlant du travail de principal, plus que du rôle de l'adjoint. Comme on nous répète à longueur de temps que la durée moyenne en tant qu'adjoint est de 7 à 8 ans, il faudra certainement refaire une formation à ce moment-là.
- On peut regretter de ne rien avoir comme formation sur les droits et devoirs de l'adjoint en matière administrative : le logement de fonction et ce que cela entraîne (grosses disparités entre les collègues, entre ceux qui l'ont trouvé dans un état minable et attendent toujours des travaux ou les ont fait eux-mêmes pour le rendre viable ou ceux qui les ont entièrement refait faire avant d'y rentrer), les droits en matière de primes, les changements au regard des impôts (avantages en nature…).
- Enfin, la position d'adjoint trop souvent vécue comme celle d'un secrétaire particulier ou de sous-chef plutôt que comme co-animateur. Quelle position adopter

pour mettre réellement des projets en place et les mener seul à leur terme ?

- Et les différences d'attitude des CEA (chefs d'établissement d'accueil) à qui on impose un stagiaire qui ne connaît pas encore le travail et qu'on doit « théoriquement » seconder plutôt que de lui donner le travail qu'on ne veut plus faire (souvent en cours d'année, au dernier moment, dans l'urgence, sans que cela corresponde à la lettre de délégation !)…

LE BILAN DE L'ANNÉE

J'ajouterai simplement que je regrette que les CEA n'aient pas une vraie formation pour accueillir leur stagiaire et qu'ils ne les considèrent pas suffisamment comme des collaborateurs sur qui on peut s'appuyer. Personnellement, je regrette un manque de disponibilité à mon égard et de communication. J'aurais aimé davantage participer à la politique de l'établissement, à la réflexion sur le projet. J'ai plein d'idées mais pas de lieu pour les exprimer. Mon CEA est un nouveau chef d'établissement ; il attendait certainement cela depuis un moment ; du coup, je pense que c'est dur, quand on accède au « pouvoir », d'accepter de le partager un peu…

Ma vision de personnel de direction n'a pas changé ; elle correspond bien à ce que j'attendais. Par contre, j'avais vu des couples de direction faire un vrai travail d'équipe et j'aspirais à me retrouver dans ce cas de figure. Pour moi qui ai assumé un poste de direction et une place importante dans un grand bassin, ce n'est pas toujours évident de se retrouver « super secrétaire » ! Cela va m'inciter à demander au plus tôt un poste de chef ! Mais l'aurais-je avant la retraite ? □

Ismahin Addi (concours)
Proviseur-adjoint
Lycée François Bazin
Charleville-Mézières
Académie de Reims

L'AFFECTATION

Admissible une première fois en 2012, j'ai été à 43 ans admis en 2013 et affecté sur mon dernier vœu dans l'académie de Reims. Grâce à mon expérience de professeur bilingue en technologie, de formateur au GRETA et de conseiller en VAE au GIP-FCIP, je disposais de compétences dans des domaines divers tels que la communication, la relation, la gestion de projets ou la mise en place de formations.

Je suis nommé en juillet dans un lycée polyvalent labellisé « Lycée des métiers de la métallurgie et de la plasturgie » dans lequel je consacre une grande partie des vacances scolaires à étudier en détail la configuration de l'offre de formation riche et diversifiée qu'offre cet établissement. Un lycée comprenant, en outre, un internat, dont je serai le référent, et accueillant le siège d'un centre de formation d'apprentis et un GRETA. Les deux semaines de pré-rentrée permettent de prendre connaissance des dossiers (structure, personnels, emplois du temps, comptes rendus de CA…) et de faire connaissance avec le CEA et le référent. L'équipe de direction a été largement renouvelée (arrivée conjointe du nouveau proviseur).

CONTACT AVEC MON CEA

Mon premier objectif a été de prendre contact avec l'ensemble des personnels et de relever plusieurs informations dans les divers documents disponibles afin de développer ma connaissance de l'établissement. Le travail s'est très vite fait en étroite collaboration avec mon CEA qui m'a prodigué des conseils et a su m'accompagner dans la prise de mes fonctions. Après une période de mise en route, il m'a confié plusieurs dossiers à piloter : suivi de BTS, STI2D, SEP et organisation de l'accompagnement personnalisé, stages-passerelles, remplacement de courte durée, liaison avec l'UFA…

LA RÉUNION DE PRÉ-RENTRÉE

Après le discours de bienvenue du chef d'établissement, mon petit discours de présentation, la présentation de « l'équipe de direction élargie », des personnels enseignants et des agents, l'année peut démarrer avec, notamment, comme élément déclencheur, la distribution de la fameuse pochette de rentrée contenant diverses informations. Et c'est parti pour une fin de journée où, pour certains, l'emploi du temps devrait déjà être modifié.

LA FORMATION

La formation académique est là pour nous « rassurer ». Si elle répond d'une part à l'objectif de conforter des connaissances sur le monde éducatif, elle permet d'autre part de réaliser une analyse réflexive sur ses pratiques et de permettre ainsi de construire de nouvelles compétences utiles en gestion de situation. L'année de formation comprend deux regroupements à l'ESEN qui viennent compléter, voire enrichir, le pôle conceptuel (connaissances) et permettre de se retrouver en petits groupes de travail au sein de différents ateliers.

Cette année de formation laisse également une place à l'analyse des situations professionnelles (ASP) qui a revêtu pour moi une grande importance puisque j'ai pu présenter une ASP avec l'inspecteur général honoraire Jean-Pierre Obin, précurseur de cette méthode. Ces journées de formation qui viennent rythmer cette année de stage sont l'occasion de retrouver des collègues et de partager des expériences, interrogations, solutions ou méthodes utilisées dans nos EPLE respectifs.

BILAN

Cette année m'a conforté dans mon choix de devenir personnel de direction. Si on contribue par notre engagement à aider les élèves à devenir autonomes, à promouvoir ceux issus de CSP défavorisées ou encore à aider à l'élaboration de projets personnels, on construit par ailleurs les compétences attendues d'un personnel de direction. □

Lanig Martin (concours)
Proviseur-adjoint
Lycée Kerraoul
Paimpol
Académie de Rennes

MON PARCOURS

Je suis entré dans l'Éducation nationale après avoir servi quelques années pour un autre ministère (Affaires étrangères) mais en tant que contractuel. Pour moi, devenir enseignant (professeur documentaliste, pour être précis) était une garantie en termes de stabilité de l'emploi. Pour autant, je n'envisageais pas d'exercer ce métier toute ma vie.

Je trouve ma motivation professionnelle d'abord dans la nouveauté, dans le « challenge », dans le fait d'être confronté à des situations inédites qui me posent question. Ainsi, quelques années après avoir obtenu le CAPES, j'ai cherché des pistes pour changer de cadre d'exercice : j'ai postulé pour des détachements auprès du ministère des Affaires étrangères, auprès des services de coopération et d'action éducative puis auprès des établissements français de l'étranger – où j'ai obtenu un poste.

Je crois que ce parcours explique largement ma décision de passer le concours : l'obligation de mobilité, le fait de changer régulièrement de type d'établissement et, donc, de contexte professionnel, sont à mes yeux non pas des contraintes mais une vraie richesse.

MA PRÉPARATION

Je me suis préparé avec le CNED (formation que j'estime de grande qualité, si on la suit scrupuleusement) et en échangeant avec les chefs et adjoints des établissements dans lesquels j'ai exercé. Ma position de professeur documentaliste me permettait par ailleurs d'avoir une vision assez large de la vie de l'établissement, d'être en contact avec tous les services, et non pas seulement avec les enseignants. Pour autant, il faut être honnête : être « prof doc » ne prépare pas au métier de chef d'établissement. J'ai bien senti, par rapport à mes collègues de promotion, que je « découvrais » des situations auxquelles eux, en tant qu'anciens enseignants, CPE ou *a fortiori* faisant fonction, avaient déjà été confrontés.

L'ANNÉE DE STAGE

C'est en cela que je retiens deux conditions essentielles pour réussir son année de stage : un accompagnement aidant et bienveillant du chef d'établissement d'accueil et des échanges avec les collègues. Avoir un chef compétent, patient, ouvert au dialogue et travaillant en confiance a été la clé qui m'a permis de passer cette année sans trop d'encombres. Quant aux échanges avec les collègues de promotion, ils ont constitué l'un des apports majeurs de la formation académique.

Il y aurait en effet beaucoup à dire sur la formation. Non pas que la qualité ne soit pas au rendez-vous mais, en terme de quantité, c'est assez vertigineux : plus d'une journée d'absence de l'établissement par semaine en moyenne ! Par ailleurs, j'ai parfois eu l'impression que les problématiques abordées étaient éloignées de nos préoccupations quotidiennes. Il est certes intéressant de prendre de la hauteur mais on pourrait envisager un dosage plus équilibré entre réponse aux besoins « immédiats » et réflexion stratégique à long terme.

Mais les formations ont incontestablement cette vertu de créer une solidarité forte entre collègues de promotion, que ce soit pour échanger sur le métier ou pour « décompenser » ! Les temps de formation sont aussi des moments de convivialité entre collègues et cette solidarité qui existe, et qui est forte, au sein du corps des « perdirs » est encore plus évidente au sein d'une promotion.

Bien entendu, ma vision du métier de chef d'établissement a changé. La répartition des missions entre le chef et son adjoint, par exemple, m'apparaît maintenant avec des contours beaucoup plus précis, de même que ma perception des différentes façons d'organiser un « travail d'équipe ». Pour autant, je sens bien que je n'en suis qu'au tout début : j'ai encore de nombreuses choses à découvrir et à apprendre, bien des surprises - bonnes ou mauvaises - sont à venir et c'est en cela que je pense avoir fait le bon choix ! □

Frédéric Molinas (concours)
Principal-adjoint
Collège L'estaque
Marseille

UNE ANNÉE QUI DURE 16 MOIS

Le titre peut paraître surprenant mais, assurément, c'est une année qui dure plus de 16 mois quand on embrasse notre profession.
Je suis devenu personnel de direction stagiaire au moment où j'attendais que le jury ouvre la porte pour l'oral au foyer des lycéennes à Paris. Le processus commence bien à ce moment-là.

La période de mai à août fut surprenante. Tout d'abord, ce fut une certaine euphorie mêlée à l'angoisse : l'euphorie de la réussite, du départ à l'ESEN qui permet de rencontrer les autres académies, de pouvoir parler de son parcours, de ses réussites et de ses difficultés, mais aussi l'angoisse du résultat de l'affectation des académies.

Puis, une fois l'académie connue, il faut en quelques jours choisir ses vœux en établissement… C'est à ce moment-là que vous vous confrontez à certaines réalités. La plus importante est que ce changement professionnel est une véritable aventure familiale. Il faut, je pense, pour son premier poste, bien analyser les contraintes extérieures qui vont peser sur votre famille.

Puis, une fois l'établissement connu, il y a un déménagement à préparer, des rencontres avec votre chef d'établissement d'accueil et le lien avec l'adjoint que vous remplacez. Enfin, c'est le jour J où vous enfilez votre costume de principal-adjoint encore un peu grand et où vous vous lancez à l'eau.

DURANT CETTE PREMIÈRE ANNÉE

L'alternance entre le collège et la formation est parfois compliquée. Mais il faut bien en passer par cette étape. Dans notre académie, la formation est complète. Parfois, nous avons eu des redites de la préparation au concours. Pour autant, revoir les concepts en étant personnel de direction rend l'approche différente. Cette formation continuera l'année prochaine.

Le premier des formateurs est bien le chef d'établissement d'accueil. Le fait que le mien soit dans la transmission du geste professionnel juste m'a permis de rentrer au mieux dans le métier. Nous avions aussi un suivi plus personnel par un tuteur. Ce soutien, cette aide lointaine ou plus présente selon les moments permettent de rompre la solitude qui nous guette. Le fait aussi de faire partie du SNPDEN renforce l'appartenance à un groupe et permet ainsi d'éviter l'isolement propre aux personnels de direction.

En conclusion, une année dense, fatigante mais passionnante. Avec cette certitude d'avoir fait le bon choix : devenir personnel de direction, même si les journées, les semaines et les mois durent plus longtemps que sur le calendrier ! □

Philip Webber (concours)
Proviseur-adjoint
Cité scolaire Bachelard
Bar-sur-Aube
Académie de Reims

POURQUOI AVOIR VOULU DEVENIR PERSONNEL DE DIRECTION ?

Après une dizaine d'années dans le primaire et quelques années en collège, j'ai eu la chance, il y a 7 ans, d'être muté en tant que professeur d'anglais dans un lycée flambant neuf dans l'académie de Montpellier. Il fallait tout mettre en place et le proviseur de l'époque, un grand homme avec des qualités exceptionnelles et des valeurs bien ancrées, a démontré comment il était possible de mobiliser tous les personnels pour créer une dynamique exceptionnelle. Il m'a également encouragé à travailler avec les IA-IPR pour bousculer les habitudes et faire évoluer les pratiques afin de préparer nos jeunes au mieux pour l'avenir. C'est alors que j'ai commencé à envisager un changement de cap.

QUELLE PRÉPARATION ?

Avec un plein temps en lycée et plusieurs heures supplémentaires, l'animation de nombreux stages de formation des enseignants, les voyages scolaires et les échanges (sans oublier une vie de famille), la préparation au concours se faisait souvent entre 22 heures et 2 heures du matin avec l'aide du site de l'ESEN. Ceci dit, étant très impliqué depuis plusieurs années dans la vie de mon établissement, cette préparation s'est faite de manière assez naturelle sans trop de travail supplémentaire.

COMMENT S'EST PASSÉE LA PRISE DE POSTE, LES PREMIERS CONTACTS ?

Le jeu des mutations ne m'a pas du tout été favorable et, avec un classement moyen, je me suis retrouvé affecté dans l'académie de Reims… un choc au système ! On parle toujours de mobilité mais tout le monde espère que cela veut dire « une centaine de kilomètres ». J'ai donc quitté l'académie de Montpellier pour un lycée en campagne, dans les vignobles de Champagne. J'ai eu la chance de tomber avec un collègue proviseur nouvellement nommé, jeune et dynamique, avec les mêmes valeurs que moi et le même projet de faire évoluer les habitudes tout en restant dans le cadre pour piloter l'établissement vers le XXIe siècle. Nous nous sommes rendus compte assez rapidement de notre complémentarité, les professeurs aussi.

QU'EST-CE QUI T'A SURPRIS, DÉCONTENANCÉ, INTÉRESSÉ ?

Tout d'abord, j'ai été surpris, et rassuré, d'apprendre que le soleil brille aussi en Champagne-Ardenne ! Ensuite, mon poste, un peu particulier, m'a réservé quelques

surprises car, dans une cité scolaire, le proviseur doit partager son temps entre le collège, le lycée général et technologique et le lycée professionnel, sans oublier le temps qu'il passe avec la région, la municipalité, le rectorat et l'inspection académique. Il fallait donc être à 200 % dès la rentrée pour ajuster certains emplois du temps, prendre connaissance de tous les dossiers du lycée général et du lycée professionnel pour être au courant de presque tout, en très peu de temps. Il fallait aussi apprendre à maîtriser les nombreux logiciels et rassurer les professeurs, toujours inquiets de voir arriver une nouvelle équipe de direction.

ET LA FORMATION ?

Le grand problème de se retrouver en milieu rural est évidemment la distance. En plus des 1.200 km d'autoroute à parcourir chaque week-end pour retrouver la famille dans le sud, j'ai dû en parcourir encore plus pour les différentes journées de formation organisées assez loin de mon affectation. Gérer un lycée général et un lycée professionnel dans une cité scolaire tout en étant en formation 2 jours par semaine peut poser problème. Être insomniaque a parfois des avantages ! Quant à la formation, elle nous a permis de mieux connaître le cadre professionnel et de découvrir d'autres établissements que le nôtre. Elle a permis également aux lauréats de partager de bons moments, ce qui nous rappelle que la vie est avant tout une belle aventure humaine.

BILAN DE CETTE ANNÉE ?

Pour reprendre la phrase d'Édith Piaf, « je ne regrette rien » et la chaleur du sud a été remplacée par la chaleur humaine et le pétillant local ! J'adore ce que je fais ; j'ai des conditions de travail très agréables avec un logement de qualité et des collègues très compétents. Les professeurs se sont adaptés à nous et à nos exigences et le lycée entre dans l'ère du numérique. Changer de région, de climat, de métier et de vie n'est que rarement facile mais c'est comme cela que l'on évolue, que l'on donne envie aux autres d'évoluer afin de préparer au mieux la France à son avenir.

AS-TU CHANGÉ TA VISION DU MÉTIER DE PERSONNEL DE DIRECTION DEPUIS UN AN ?

J'ai certainement beaucoup évolué moi-même et beaucoup appris mais ma vision du métier, mes attentes et mes aspirations pour les élèves restent inchangées. Je continue à me soucier du bien-être de tous et règle au quotidien un nombre non-quantifiable de problèmes, croyant toujours sincèrement qu'avec la bonne volonté et un peu de détermination, tout devient possible. Au lycée, tout le monde a surtout compris que la citation de Mark Twain sur ma porte n'est pas là par hasard : « Ils ne savaient pas que c'était impossible alors ils l'ont fait ». □

Sophie Deforge (concours)
Principale-adjointe
Collège des Douits
Falaise
Académie de Caen

DEMAIN EST UN AUTRE JOUR…

Au terme de cette première année comme personnel de direction stagiaire, j'ai accepté de témoigner pour la revue *Direction* car l'exercice allait me permettre un regard réflexif sur une période qui a été à la hauteur de mes attentes. De l'action, des interlocuteurs variés, des situations complexes à apprécier, des problèmes à régler, des projets à impulser… j'attendais cela de ce métier. Je ne suis pas déçue.

Enseignante de lettres à l'origine, après vingt ans dans différents établissements et des expériences de formatrice, j'ai eu envie de piloter, à une plus grande échelle, des dispositifs qui contribueraient à la réussite et à l'épanouissement des élèves. J'ai donc préparé le concours à distance grâce au CNED et les sujets de réflexion que proposaient les différents devoirs écrits m'ont permis d'exercer ma plume, et surtout mon esprit, à avoir une vision plus élargie des problématiques scolaires, que ce soit concernant le dialogue de gestion, les relations avec les collectivités territoriales ou les nécessaires synergies avec les partenaires éducatifs de l'Éducation nationale.

LA PRÉPARATION AU CONCOURS

L'exercice qui m'a semblé toutefois le plus profitable durant la préparation au concours a été la rédaction du rapport d'activité et de la lettre de motivation : faire le point m'a donné la possibili-

té de mettre à jour les fondements de mon engagement dans de nouvelles missions. Avoir explicité ce qui a motivé certains projets, avoir cherché ce qui pousse à agir, avoir éclairci les motivations réelles donnent confiance et permettent d'établir le socle de cette nouvelle identité professionnelle. De même, l'oral a été pour moi un exercice de sincérité puisque j'ai décidé de le considérer comme un entretien de recrutement et non comme le moment d'une vérification des connaissances ou d'une validation de compétences… que je n'avais pas encore, évidemment ! M'y présenter et m'y comporter avec le plus de sincérité possible ont été fondamentaux et je me suis simplement soumise au regard et au point de vue d'un « jury » constitué de professionnels avec lesquels je serai amenée à travailler un jour ou l'autre. Si ce jury avait estimé que, pour une raison ou une autre, il n'imaginait pas travailler avec moi, j'aurais considéré cela comme légitime. Il n'est pas question de mentir dans ce métier. Les masques tombent très vite.

APRÈS LE CONCOURS

Mon choix d'affectation a confirmé mes attentes : participer au pilotage d'un collège de 760 élèves m'a permis de travailler avec des partenaires que mes années de professeure de lycée ne m'avaient pas toujours fait rencontrer (services sociaux, MDPH, directeurs d'école, enseignant référent etc.) autour de problématiques d'inclusion, d'orientation et de réorientation particulières. Pouvoir retrouver un chef d'établissement référent dont je connaissais l'expertise et les compétences a été un atout supplémentaire. Le guide qu'il a été et est encore m'a permis d'éviter de nombreuses ornières. Sa manière de diriger un établissement et la façon dont il orchestre les actions parfois divergentes de chacune des forces en présence (élèves, professeurs, parents, agents, membres de la vie scolaire, partenaires extérieurs et institutionnels) sont modélisantes, sans avoir été contraignantes. De nombreuses situations complexes m'ont permis de réfléchir aux actions à mener avec la gendarmerie, les représentants des parents, les personnels de retour après des arrêts pathologiques, les élèves en décrochage etc.

LA FORMATION PROPOSÉE PAR L'ACADÉMIE

En Basse-Normandie, outre des temps d'échanges avec des stagiaires qui rapportaient expériences et interrogations communes, la formation a, quant à elle, participé au changement de posture nécessaire à l'entrée dans la fonction : peser l'importance de la sécurité, apprécier les situations dans leur ensemble et apprendre à les contextualiser, développer un travail collaboratif sont trois attitudes qu'elle a construites progressivement. Cette formation m'a aussi aidée à prendre de la distance par rapport aux attentes générées par un concours qui place le candidat en situation de chef d'établissement : avant d'être chef d'établissement, il faut devenir adjoint ! Être et devenir, une articulation toujours complexe. Les temps de regroupements à l'ESEN ont permis des retours d'expérience enrichissants, tout comme l'a été mon stage d'observation en lycée professionnel où j'ai constaté des situations identiques et trouvé des solutions parfois transférables.

SURPRISE ? DÉCONTENANCÉE ? INTÉRESSÉE ?

Cette première année a multiplié les occasions de l'être. La constante demeure l'absence de déception. L'apprentissage de la délégation reste à (par)faire. Une année passe très vite, dans la découverte de chacun des gestes qui deviendront rituels mais que j'ai voulu éprouver pour en connaître les caractéristiques, les finalités, le sens. Je compte sur l'année future pour « monter en compétences » et continuer à garantir les conditions de la réussite. Celle des élèves. Celle de chacun des acteurs de leur réussite. □

Delphine Guinot (concours)
Principale-adjointe
Collège Poulnard
Bage-la-Ville
Académie de Lyon

ENVIE DE CHANGER DE MÉTIER

Avant de passer le concours de « perdir », j'ai enseigné 17 ans en tant que professeure des écoles. Envie d'évolution, de prise de hauteur… J'ai envisagé de changer de métier : j'ai rencontré mon IEN, pensant que mon profil atypique (étant issue du premier degré et très investie dans les domaines artistiques) serait un handicap.

Mon IEN m'a assurée que c'était au contraire un atout. J'ai donc préparé le concours, avec les rapports de jury et l'aide précieuse de certains de mes proches, « perdirs » ou enseignants dans le second degré. Ma réussite a donné raison à mon IEN ! En faisant la connaissance des collègues de ma promotion, j'ai réalisé que nous avions tous des parcours très différents mais que nous partagions la même vision, les mêmes valeurs.

PRISE DE POSTE

J'ai été affectée dans un collège de catégorie 2 (616 élèves) dans l'Ain et, par

la même occasion, happée dans un tourbillon ! Une multitude de gens, de tâches, de choses à découvrir, d'autant que je venais du premier degré ! Tourbillon, certes, mais tourbillon passionnant !

Mon inquiétude face aux logiciels (EDT, Pronote…) n'a pas duré longtemps : je me suis aperçue rapidement que ce n'était qu'une question de manipulation…

J'ai bénéficié d'un très bon accueil au sein de mon établissement, d'une bienveillance générale face à ma situation de débutante. J'entretiens de très bonnes relations avec la principale, laquelle prend toujours le temps (et la peine !) de m'expliquer, de me former, de m'associer… dans un climat de confiance et de dialogue.

Ce qui m'a le plus surpris, même si l'on m'avait prévenue, concerne les différences entre le premier et le second degré. On parle beaucoup de lien (conseil école-collège…)… J'ai pourtant l'impression qu'il s'agit de deux mondes distincts alors que les élèves sont… les mêmes ! Ceci dit, je m'aperçois au quotidien que mon origine professionnelle est le plus souvent un atout : opinion différente des missions de l'enseignant, vision globale de l'élève, imbrication entre vie scolaire et vie en classe…

AU NIVEAU DE LA FORMATION

La formation fut globalement très intéressante, très intense aussi (calendrier contraint et chargé). Elle m'a permis de prendre du recul, de la hauteur, de balayer les grands enjeux de nos missions. Certains intervenants, en académie comme à l'ESEN, ont été passionnants.

Je ne regrette absolument pas mon choix : ce métier passionnant et complexe, où la GRH tient une place prépondérante, s'inscrit dans une réelle continuité avec mon parcours antérieur : la bienveillance envers chacun et la réussite de tous les élèves demeurent au cœur de mes préoccupations. □

Gérard Kokossou (concours)
Principal-adjoint
Collège Bourdieu
Mourenx
Académie de Bordeaux

Après plus de 15 ans comme professeur certifié, j'ai commencé à me sentir à l'étroit dans ce métier d'enseignant et très vite l'envie d'œuvrer à plus grande échelle s'est imposée à moi. J'ai donc suivi la formation académique « personnel de direction » sur une année et obtenu le concours en 2013. L'exigence de la préparation au concours a pris tout son sens dès ma prise de fonction en collège (dans une cité scolaire) car, dès le début, il fallait être opérationnel. Il faut donc rapidement découvrir un métier, s'adapter à la culture de l'établissement, approfondir ses connaissances sur le système éducatif et mettre en place les dossiers laissés (en attente) par son prédécesseur. Dès la prise de fonction, on est donc tout de suite plongé dans le grand bain.

On peut heureusement s'appuyer sur notre CEA (chef d'établissement d'accueil), sur notre référent mais aussi sur l'ensemble des collègues rencontrés dans différentes réunions. Je n'oublie pas non plus l'ensemble du personnel administratif de l'établissement qui nous apporte beaucoup tout au long de cette année. Après ces premiers jours dans notre établissement, on réalise enfin que l'on commence vraiment à faire partie de la famille des « perdirs ».

LE TRAVAIL AU QUOTIDIEN

Dès le début, j'ai su que ce nouveau métier me correspondait. Les tâches sont extrêmement variées (on passe par exemple de la gestion d'un problème de vie scolaire à la gestion des ressources humaines, une rencontre avec des parents ou l'animation d'une réunion sur la mise en place d'un projet). Il est aussi surprenant de se rendre compte qu'il est difficile de tenir un programme établi. Il faut en permanence passer d'une tâche à une autre et, bien souvent, c'est vraiment en fin de journée (quand l'établissement est vide) que l'on arrive à boucler le travail prévu (on peut aussi finir de travailler en soirée ou le week-end tant il est vrai que l'on est dans sa tête « perdir » 24/24 et 7/7).

Un point dont il faut aussi tenir compte est l'impact sur sa vie familiale et la difficulté d'arriver à concilier son nouveau métier dans lequel on s'épanouit et sa vie personnelle qui est tout aussi importante. Cet éloignement peut être accentué (ou atténué) l'année de stage avec plus d'une vingtaine de jours de formation et deux présentiels à l'ESEN. Ces formations sont très enrichissantes mais la meil-

leure reste quand même celle au contact du terrain.

Pendant les premières semaines, il est difficile de trouver sa nouvelle place et la posture idéale de « perdir », tant son passé professionnel est encore présent. Très vite, cependant, on entre dans la peau du chef (adjoint bien sûr) aidé par les enseignants qui vous font comprendre que vous ne faites plus partie de « la famille ». Au fil des semaines, on s'installe définitivement dans ce métier pour découvrir les différentes périodes de l'année, dont le mois de juin avec la préparation des examens, le bilan des actions menées et la préparation de la rentrée.

POUR CONCLURE

Cette année a confirmé l'importance du travail en équipe avec notamment la vie scolaire, le pôle médico-social et l'importance d'impliquer les parents dans la recherche de solutions.

À la fin de cette première année, ma vision du métier de personnel de direction est celle que j'imaginais en passant le concours, c'est-à-dire travailler à une plus grande échelle avec l'ensemble des équipes éducatives pour la réussite scolaire, personnelle et citoyenne des enfants qui nous sont confiés. □

Manuelle Gago
(Liste d'aptitude)
Proviseure-adjointe
Lycée Einstein
Sainte-Geneviève-des-Bois
Académie de Versailles

POURQUOI AVOIR VOULU DEVENIR PERSONNEL DE DIRECTION ?

C'est une envie que j'avais depuis de nombreuses années mais ma situation familiale ne l'a finalement permis qu'assez tard !

J'ai découvert le second degré lorsque j'étais surveillante d'externat (SE) au début des années quatre-vingt dans un collège plutôt difficile de la banlieue parisienne. Une équipe soudée et très investie avait déjà éveillé ma curiosité et mon intérêt, mais vers l'enseignement à ce moment-là. Je pense toutefois assez souvent au management du principal et, en particulier, du CPE d'alors. Ce dernier reste d'ailleurs une référence pour moi dans l'organisation des services et la gestion des AED.

À l'issue de ces quatre années de SE, je suis devenue institutrice puis rapidement directrice. Toutefois, après 16 années de direction, les passerelles étant possibles, j'ai présenté le concours de « perdir ». Surprise de mon admissibilité, je n'ai pas été reçue et ai pensé que mon profil ne correspondait pas aux attentes de la profession et pensais renoncer.

Le principal, qui a été mon « relais de bassin » dans le cadre de la formation de l'académie de Versailles, a largement contribué à me faire réviser ma position et j'ai donc effectué une demande de faisant fonction qui a débouché sur un appel de l'inspection académique (à cette époque) en janvier 2010 pour me proposer un poste.

QUELLE PRÉPARATION ? FAISANT FONCTION ?

Mise à part la préparation du concours et mes années de surveillante d'externat, je n'avais pas vraiment d'idées concrètes sur le travail que j'allais effectuer mais j'en ai très rapidement pris la mesure…

Je suis arrivée dans un collège (catégorie 2) pour 4 mois puis j'ai effectué un second intérim de 9 mois, de nouveau dans un collège (catégorie 3). En février 2011, ce fut l'arrivée dans un lycée de catégorie 4 exceptionnelle avec 2 proviseures adjointes, 6 CPE, des prépas scientifiques, littéraires et économiques, 3 BTS… Un big bang professionnel extraordinaire avec des délégations en totale autonomie et une confiance témoignée qui m'a permis de prendre une assurance considérable. Un chef d'établissement qui a le sens de l'analyse et une vision globale qui dépasse les enjeux du simple lycée. Malheureusement, après un an et demi, je ne pouvais demeurer dans cet établissement et il a fallu faire un intérim d'une année supplémentaire dans un autre lycée d'un autre département (catégorie 4) avant d'être intégrée par liste d'aptitude et d'obtenir un lycée (catégorie 4) en tant que stagiaire.

COMMENT S'EST PASSÉE LA PRISE DE POSTE, LES PREMIERS CONTACTS ?

Le tout premier contact (janvier 2010) avec le métier a été avec une principale, exigeante mais d'une grande rigueur intellectuelle, d'une efficacité redoutable et d'un grand professionnalisme. Elle m'a vraiment confortée dans mon désir de mutation professionnelle et représente le chef d'établissement accompli tant par son investissement que par son rôle pédagogique.

Si je prends en compte cette année scolaire 2013-2014, qui a donc été mon année de stagiaire et aurait dû être la découverte du métier, elle a été particulièrement agréable dans ma prise de fonction avec un chef d'établissement d'une grande compétence (si tant est que je puisse me permettre d'en juger) et d'une grande humanité. Tout est partagé, transparent. Les équipes sont constructives et la confiance installée, j'aime à le croire. Je me sens bien dans ce métier, dans ce lycée et m'y épanouis pleinement.

QU'EST-CE QUI T'A SURPRISE, DÉCONTENANCÉE, INTÉRESSÉE ?

Ce qui m'a surprise : lors de mon premier poste,

ne pas pouvoir terminer ce que j'avais prévu de faire chaque jour. C'était vraiment très frustrant.

Autre point : la légèreté, la désinvolture, pour ne pas dire le manque de professionnalisme, de certains enseignants. Une déception donc, même si, bien sûr, il ne s'agit pas de l'ensemble des enseignants.

L'autre pendant, ce sont les remerciements et le respect témoignés. La reconnaissance également.

Ce qui m'intéresse ? Tout ! Le travail en équipe avec les chefs d'établissement, avec la DOS, la répartition de la DGH, la construction avec les équipes des projets de répartition des services ou l'accompagnement de projets. Les rencontres avec les familles, le travail avec les professeurs principaux sur l'orientation, le travail avec l'infirmière scolaire et les CPE dans nombre de cas. Partenariats divers (université, collectivité) : bref ! je ne vais pas faire le rapport d'activités…

Ce qui a pu me poser problème, disons, non pas me décontenancer car l'aspect technique ne me rebute pas, c'est la multiplicité des applications utilisées pour la gestion et le fait que nous puissions être « coincés » sans pouvoir régler les problèmes nous-mêmes.

LA FORMATION ?

J'ai regretté qu'il n'y ait pas d'individualisation des parcours, même si j'ai apprécié de rencontrer de nouveaux collègues et que des liens ont pu se nouer. La formation a été très lourde sans aucune possibilité d'allègement en raison de mon parcours avant intégration (quatre établissements complètement différents tant par leur structure que par le management du chef d'établissement).

BILAN DE CETTE ANNÉE ?

Une année intéressante avec une promo unie et de nouveaux contacts donc. Mais, comme je l'indiquais, une année très lourde avec 2 à 7 jours de formation par mois.

AS-TU CHANGÉ TA VISION DU MÉTIER DE PERSONNEL DE DIRECTION DEPUIS UN AN ?

Pas vraiment car, lors de mes quatre postes précédents, même si je savais que c'était temporaire, je me suis toujours investie comme s'il s'agissait de postes définitifs et avec des personnalités très différentes de chef d'établissement, des fonctionnements diamétralement opposés. J'ai pu observer un panel représentatif et me faire une idée relativement précise du métier. Métier passionnant, varié, dense. □

Maurille Comlan Gomez
(liste d'aptitude)
Principal-adjoint
Collège Romilly
Magny-le-Hongre
Académie de Créteil

Après plusieurs années comme faisant fonction de principal-adjoint dans plusieurs collèges de l'académie de Paris, j'ai été admis sur liste d'aptitude au mois de juin 2013.

Comme toujours, il a fallu faire tout très rapidement, le dossier, les vœux. Je prends contact avec le syndicat et j'ai un interlocuteur qui non seulement me donne des informations précieuses mais me rassure sur la suite des événements ; il me conseille de lire un dossier spécial [*L'essentiel*] de la revue *Direction* sur l'entrée dans la carrière.

PREMIERS CONTACTS

Quelques jours plus tard, mon affectation est prononcée et je contacte le chef d'établissement ; nous avons une rapide mais instructive conversation.

Grâce à mon expérience, je sais que le premier entretien fonde la collaboration à venir. Toutes les conditions sont réunies pour que je me sente à l'aise au travail ; je pense notamment à ces heures de trajet qui vont devenir un mauvais souvenir.

Dans mon collège d'exercice, je me mobilise pour la fin de l'année qui est très dense : à peine le DNB terminé, il faut enchaîner avec les emplois du temps, une dévolution de l'adjoint.

Chaque année, j'ai l'impression de tout reprendre à zéro ; je ne travaille jamais d'une année sur l'autre sur le même logiciel et donc je perds les automatismes qui reviennent cependant rapidement.

Ce qui change, c'est que je ne panique plus comme ce fut le cas les premières fois ; j'ai le souvenir désagréable d'alignements épouvantables, de permanences régulières à éviter, de vœux étonnants de professeurs.

À présent, je fabrique mes propres documents de travail et je peaufine au fur et à mesure.

Mi-juillet, je visite mon nouveau collège : première impression en sortant de mon bureau, je vois un champ de maïs à moins de 50 m… Cela me fait sourire car mon établissement précédent était au cœur du 15e arrondissement.

L'entretien avec mon chef d'établissement d'accueil dure très longtemps ; on définit mon périmètre de travail car je suis le premier adjoint depuis l'ouverture du collège. Je n'ai aucune appréhension car mon expérience m'a prouvé qu'aucun établissement n'est identique et que s'adapter est la première étape de la légitimité à installer. Je prends des renseignements sur l'environnement, les professeurs, les élèves, les parents.

Rien n'est acquis. Je sens bien que la moindre erreur va jeter le doute et rendra la suite difficile.

Je pars en vacances l'esprit tranquille et avec mes emplois du temps.

LE DÉBUT DE L'ANNÉE SCOLAIRE

La pré-rentrée se déroule bien, accueil agréable et plutôt chaleureux ; mon chef d'établissement me donne mille informations sur les uns et les autres.

J'observe, je note, j'analyse et je commence à percevoir son mode de fonctionnement. C'est important pour moi car il faut que je me mette en phase avec son style de management.

Enfin la rentrée des élèves qui marque toujours pour moi la vraie fin des vacances puisqu'il faut organiser sa vie personnelle et voir les interférences.

Le confort absolu est que désormais les 2 h 30 à 3 heures de transport sont remplacées par 15 minutes de voiture.

Les choses sérieuses commencent très vite : réunions diverses, plannings, réajustements des emplois du temps… Je suis toujours surpris que, dans notre position, l'interlocuteur considère que nous avons toujours la solution à son problème.

Cela m'a perturbé dans le passé et j'en ai parlé avec des collègues stagiaires qui ont connu des situations similaires. Maintenant, je prends le temps de m'organiser et de réfléchir pour apporter la bonne solution, dans un délai raisonnable.

AU COURS DE L'ANNÉE

Fin septembre, je suis bien installé et mon domaine de responsabilité est clairement délimité : je suis autonome mais je sens que mon chef m'observe à distance.

Mon souci principal est de créer avec lui en toute franchise une confiance réciproque. Ce point est important car je sais (et je l'ai remarqué ailleurs) que, lorsque le binôme est en décalage, cela peut être extrêmement difficile pour les deux.

L'année se déroule bien et est rythmée par les périodes de formation. Je retrouve avec plaisir les collègues. Nous échangeons beaucoup autour du quotidien de chacun.

Les deux rassemblements à l'ESEN sont aussi l'occasion de rencontrer des collègues d'autres académies et des situations particulières, inimaginables pour moi auparavant.

Au collège, nous menons des projets variés (club jardin, atelier d'initiation au chinois, vie citoyenne…).

Ma plus grande satisfaction est la prise en charge d'un élève totalement démotivé : après de nombreux entretiens, il a les encouragements du conseil de classe et je le sens de nouveau en confiance.

Je l'ai entendu en formation : le véritable enjeu dans les années à venir est de raccrocher ces élèves perdus et de donner un sens à leur scolarité.

Mon chef m'incite à m'affirmer davantage. Je réfléchis, je lis beaucoup ; on discute énormément sur les sujets éducatifs. Je me sens progresser au niveau professionnel : j'anticipe, je concerte, je décide.

Avant chaque réunion, je me prépare, je peaufine mes arguments ; je ne laisse rien au hasard et je suis détendu, ce qui cadre avec ma personnalité.

Je construis patiemment mes outils de management car je suis persuadé que c'est mon dernier poste d'adjoint. Je suis de plus en plus à l'aise et je me sens prêt à prendre en charge un établissement.

Enfin, j'ai travaillé avec six chefs d'établissement avec des personnalités et des pratiques différentes. J'ai beaucoup appris de chacun et je sais exactement, à ce jour, ce que je reproduirai ou pas en fonction des circonstances. □

Pierre Galiana
(concours)
Proviseur-adjoint
Lycée Turgot
Limoges

Au niveau de mon parcours dans l'Éducation nationale, j'ai commencé comme maître auxiliaire de génie civil au lycée Louis Vicat de Souillac (46) pendant 3 ans avant d'être nommé comme certifié puis agrégé au département « génie civil » de l'IUT du Limousin à Egletons. Dans ce département, pendant 20 ans, j'ai eu des fonctions d'enseignement et en même temps de directeur des études (fonctions : entre adjoint et professeur principal en EPLE) puis de chef de département (fonctions : entre adjoint et chef en EPLE) pendant 3 ans pour chacune de ces fonctions.

À la fin du mandat de chef de département, j'ai souhaité continuer dans des

fonctions de direction en changeant de statut. J'ai donc décidé de passer le concours de personnel de direction. J'avais dans mon parcours un point fort : mon expérience de direction, et un point faible : ma méconnaissance du lycée et du collège. Pour combler ce manque, l'équipe de direction du lycée Caraminot à Égletons m'a permis de faire une immersion importante dans l'établissement en m'invitant aux différentes instances de l'établissement et en me recevant à plusieurs reprises. J'ai complété cette formation sur le terrain par la formation du CNED qui m'a permis d'avoir une connaissance livresque et par la formation proposée par l'académie de Limoges où j'ai pu faire une synthèse et échanger sur le métier et le concours. Chacune de ces formations est à mon avis nécessaire pour avoir une vision la plus complète possible.

J'ai demandé le lycée Turgot car c'est un établissement avec internat ayant des parcours scolaires variés, une section d'enseignement professionnel « technicien d'usinage », des bacs S et STI2D, des BTS « systèmes numériques » et « électrotechnique », une CPGE PTSI, PT, un CFA de l'industrie et un GRETA rattaché.

Au moment de la prise de fonction, un temps d'adaptation a été nécessaire mais ce temps d'adaptation est rapide car, dès la rentrée, la notion de « proviseur-adjoint stagiaire » n'existe pas : on est immédiatement le chef d'établissement-adjoint. Pour fonctionner de manière efficace dès la rentrée, la doublette chef d'établissement et adjoint doit être correctement positionnée. Mon CEA, Bernard Montibus, m'a, dès le début de l'année, confié en complète responsabilité un certain nombre de missions et j'ai particulièrement apprécié la confiance qu'il m'a faite. Cette confiance ne s'est pas traduite par un désintérêt du chef d'établissement des tâches confiées mais par une liberté totale avec, pour moi, toujours la possibilité de questionner et d'échanger sur nos différentes manières de voir et, bien entendu, par un retour d'informations sur ce que j'avais fait et pu décider.

Mes surprises de l'année viennent principalement des différences de fonctionnement entre l'enseignement supérieur et le secondaire, par exemple pour le remplacement des enseignants qui, dans le supérieur, relève souvent du chef de département ; l'organisation des examens est également beaucoup plus souple. J'ai été étonné par l'organisation des baccalauréats avec une multitude d'épreuves, des modes d'évaluation différents entre un candidat scolaire ou un apprenti, une gestion administrative avec un nombre important de circulaires. Les relations avec les parents sont aussi beaucoup plus importantes avec, parfois, une notion de « service dû » qui leur semble évidente. J'ai par contre trouvé autant de personnels motivés par la vie de leur établissement dans les deux structures.

La formation statutaire durant cette première année est un temps important d'échange avec les autres stagiaires qui nous permet de comparer les vécus, mais également un temps où la formation est professionnalisante puisqu'elle vient en miroir du quotidien.

Le bilan de cette année est pour moi positif : j'ai pu connaître un autre fonctionnement que celui auquel j'étais habitué et ces deux manières de travailler me donnent des pistes de réflexion et d'action pour le futur proche et plus lointain.

Ma vision d'un personnel de direction n'a pas vraiment varié : le personnel de direction a bien entendu un rôle de direction à donner, des décisions à prendre, mais une de ses missions est de favoriser le climat scolaire dans l'établissement autant au niveau des personnels que des élèves. Pour cela, il doit arbitrer afin de satisfaire le plus possible les désirs des personnels et des élèves en gardant bien entendu le cap pour tout ce qui est important ! □

« Carrière » : des ambitions élevées dans

Sur la base des mandats forts de notre congrès de Lille, la commission « carrière » du bureau national poursuit son travail, au nom du SNPDEN-UNSA, pour atteindre des objectifs ambitieux pour nos carrières d'ici le congrès d'Avignon en mai 2015 et ce même si le contexte politique, économique et social du moment complique d'évidence très fortement notre action.

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

UNE COMMISSION D'EXPERTISE

Pour mémoire, la commission « carrière » est constituée depuis Lille de six membres du BN : Christel Boury (proviseure de LGT, académie de Paris), Laurence Colin (proviseure de cité scolaire LGT/LP, académie de Bordeaux, coordinatrice des commissaires paritaires nationaux du SNPDEN-UNSA à la CAPN), Fabien Decq (proviseur de LGT, académie de Lille), Philippe Girardy (retraité, académie d'Orléans-Tours) et Jean-Marc Philippe (proviseur de LP, académie d'Aix-Marseille) composent avec moi cette « task force » d'expérience.

Rodés par un premier mandat en commun de trois ans, nous avons acquis progressivement (si nous ne les avions déjà par nos responsabilités professionnelles et syndicales antérieures !) des formes « professionnalisées » d'action syndicale dans notre champ de compétences et avons développé peu à peu des capacités d'expertise dans l'ensemble des domaines de la carrière. Ce secteur d'activité nécessite en effet une forte maîtrise des textes statutaires tout autant pour ce qui concerne la Fonction publique dans sa globalité que pour ce qui renvoie à la Fonction publique d'État en particulier. À cette emprise sur un contexte réglementaire « généraliste » doit venir s'agréger une excellente connaissance de « spécialiste » du cadre particulier des décrets, arrêtés et circulaires relatifs à la gestion du corps des personnels de direction au sein du ministère de l'Éducation nationale.

Cette expertise nous est en effet tout aussi utile pour être des partenaires fiables et reconnus (certains n'hésitant pas à nous faire savoir en *off* combien ils sont « impressionnés » par notre action !) de nos tutelles « centrales » à l'occasion des différentes formes de dialogue social auxquelles notre représentativité syndicale majoritaire nous donne accès que pour être en capacité de répondre au quotidien aux interrogations (en appui du siège) de nos collègues sur des questions relatives à différents aspects de leur carrière.

À ces engagements de longue date, nous avons ajouté, en réponse à une demande forte des adhérents, la volonté d'être le plus présent possible auprès des sections académiques ou départementales de manière à pouvoir rencontrer nos syndiqués très régulièrement et au plus près du terrain dans les instances locales du SNPDEN que sont les AGA (assemblées générales acadé-

un contexte difficile !

miques) et les AGD (assemblées générales départementales).

Mais cette maîtrise doit également nous procurer les moyens efficaces d'animer, de coordonner, de fédérer et de synthétiser avec profit la réflexion syndicale interne sur notre terrain de responsabilités de manière à nous permettre de faire émerger au fil de l'eau des mandats faisant consensus. Elle doit même pouvoir nous conduire à soumettre à l'analyse collective des idées neuves susceptibles de générer des propositions alternatives progressistes, même parfois assez « décalées » par rapport aux cadres habituellement connus. Cette capacité à nous positionner tout à la fois comme des « défenseurs du statut » de nos mandants et comme des « catalyseurs de réflexion » en projets novateurs fait certainement la richesse de notre action et explique aussi sans doute pourquoi nos expressions syndicales sont à ce point recherchées, voire reconnues, à l'interne comme à l'externe de notre organisation.

Gageons que, jusqu'au congrès d'Avignon, nous serons à nous six (mais je sais pouvoir compter sur l'esprit de corps soudé « carrière » de mes petits camarades !) en mesure de relever ce double défi pour conserver durablement cette reconnaissance « d'expertise » dans un travail construit en commun dans nos instances départementales, académiques et nationales.

UN DENSE PROGRAMME DE TRAVAIL DANS UN ENVIRONNEMENT « CONTRAINT »

Si nous avions éventuellement envisagé de pouvoir faire de notre mandat 2012/2015 un temps « plan-plan » de gestion des « affaires courantes » en terme de carrière, force fut de constater que le congrès de Lille avait douché fortement nos espoirs de quiétude triennale !

Au plan des retraites et des droits sociaux, les questions relatives à notre refus d'un système de retraite par points (que l'on voit réapparaître dans l'actualité récente !), à notre opposition à la mise en place d'une caisse des retraites de la FPE, à nos positionnements réaffirmés sur des acquis sociaux solides, à nos demandes d'une progression de notre pouvoir d'achat, à nos réflexions sur les sujets de la perte d'autonomie, de la dépendance et du droit à la santé, continuent à constituer des sujets sur lesquels il nous est obligatoire de persister à nous manifester avec force.

À court terme, nous resterons également mobilisés pour faire en sorte d'améliorer nos conditions de promotion au sein du corps, *via* une action sur le niveau des ratios spécifiques tout en proposant des moyens d'améliorer significativement le système actuel du classement des EPLE. Conformément à nos mandats de congrès, les points relatifs à la mise en place de la future IF2R (des textes prévoyant une évolution avaient été mis dans le circuit suite à la nomination du gouvernement Ayrault 2 mais semblent avoir disparu avec la mise en place de l'équipe Valls), à une prise en compte valorisée de l'exercice de faisant fonction de personnel de direction, à un dispositif volontaire d'intégration des directeurs adjoints de SEGPA, à la reconnaissance financière de la fonction de chef d'établissement d'affectation d'un personnel de direction stagiaire, de la

demande de création d'une indemnité spécifique additionnelle pour changement de poste ou pour départ en retraite, à l'unicité d'une lettre de mission pour la direction, à l'extension d'une reconnaissance universitaire facilitée de nos fonctions au niveau Master, constituent un menu dense, copieux et roboratif pour notre action continuée jusqu'en mai 2015. Et ce d'autant plus que la question de la trop grande complexité des formes prises par notre évaluation s'est imposée comme un nouveau sujet d'actualité dont nous avons dû nous emparer à l'occasion des CSN de 2013 et 2014.

Dans le même temps et après un long et patient travail de construction (j'en profite ici pour saluer amicalement à nouveau les « experts » « carrière » qui nous ont accompagnés, voire « aiguillonnés », sur ce dossier tout au long de ces trois mandats du BN, et je ne doute pas qu'ils se reconnaîtront sans que j'ai besoin de les nommer !), notre congrès avait adopté un nouveau projet statutaire reposant sur un schéma directeur global (cf. *Direction* 200, pages 81-82), projet de nouveau statut spécifique des personnels de direction que nous aurons à porter devant notre ministère. Au regard de son importance, ce projet constitue toujours « l'objet essentiel de la feuille de route « carrière » du BN pour 2012/2015 ».

Enfin, le congrès de Lille nous avait mandatés pour mener une action prospective sur deux dossiers particuliers :

- Établir des contacts exploratoires avec les organisations syndicales de l'Encadrement de notre fédération UNSA-Éducation pour une réflexion sur la mise en place d'un corps unique d'Encadrement supérieur de l'Éducation nationale. De ce point de vue, il apparaît, lors de nos derniers échanges avec le cabinet du MEN au sein des GT9 et 10, que cette idée ait fait son chemin rue de Grenelle même si, d'évidence, on ne peut se situer là que dans le moyen terme tant des étapes intermédiaires seront nécessaires en préalable.

- Développer une réflexion syndicale au sein du SNPDEN-UNSA sur la cotation des emplois de personnels de direction en vue de la substituer éventuellement à l'actuel système de classement des établissements. Ce point pourrait d'ailleurs être corrélé au précédent en fonction des propositions ministérielles susceptibles d'être mises sur la table dans un futur GT 9 bis.

On voit donc bien là à quel point nos syndiqués, regroupés à Lille, avaient su prendre grand soin de notre « temps de travail » syndical pour la période courant jusqu'au congrès d'Avignon. Rançon de la gloire, ils avaient aussi sans doute considéré que l'action du bureau national avait été suffisamment active, efficace et productive au plan « carrière » lors des mandats précédents pour devoir penser qu'il était raisonnable de nous fixer comme objectif une barre supérieure pour les concours à venir.

Les lecteurs réguliers de la rubrique « Athlétisme » de *L'Équipe* (on a les références qu'on peut quand on a appris comme moi à lire avec les articles de Robert Parienté !) savent qu'un perchiste régulier à 5,80 m peut dépasser les 6,16 m sous la pression, en grande compétition. Pour filer la métaphore « athlé » jusqu'au bout, j'espère bien que nous aurons nous aussi la vitesse, l'élan et le bras de levier suffisants pour effacer la barre la plus haute et « monter sur la caisse ». Connaissant l'esprit de compétition de mes camarades de la commission « carrière », je ne doute pas de leur volonté de nous faire ensemble « tutoyer les sommets » pour le plus grand bénéfice collectif des personnels de direction. *Citius, altius, fortius* sera donc encore une fois notre devise pour cette nouvelle année d'action syndicale ! □

LES MEMBRES DE LA COMMISSION « CARRIÈRE »

- Philippe Vincent
- Christel Boury
- Laurence Colin
- Fabien Decq
- Philippe Girardy
- Jean-Marc Philippe

Diriger un établissement scolaire autonome, dans une nouvelle organisation territoriale : le métier des personnels de direction

Ce numéro de rentrée a traditionnellement pour objet de rappeler aux adhérents et de faire connaître à toute la profession les positions adoptées par le SNPDEN-UNSA. Celles-ci sont certes commandées par l'actualité mais relèvent surtout et essentiellement du travail syndical mené au sein de nos instances ; ce sont alors les mandats qu'adoptent le congrès et les conseils syndicaux nationaux.
Lorsque ces pages vous parviendront, les vacances seront achevées et une nouvelle année scolaire aura déjà commencé. Elle sera marquée par l'actualité forte de l'action syndicale – tant en ce qui concerne les élections professionnelles que le renouvellement de nos instances, jusqu'au congrès d'Avignon – comme, notamment, par celle de la réforme de l'État. En effet, les orientations qui s'annoncent, au moment où sont écrites ces lignes, concernant une « phase 3 » de décentralisation, ne manqueront pas d'avoir des conséquences dans le quotidien de notre profession.

Pascal BOLLORÉ
Secrétaire national
« Métier et questions juridiques »
pascal.bollore@snpden.net

La commission « métier » faisait sans doute œuvre prémonitoire, dès 2011, en proposant à la réflexion du congrès de Lille de mai 2012 le thème « Personnel de direction, un métier : diriger un établissement scolaire hier, aujourd'hui et demain avec l'État et les collectivités territoriales ».

Les débats menés à cette occasion et depuis – comme auparavant lors de nos congrès et conseils syndicaux nationaux (CSN) – ont permis d'élaborer et de faire avancer une réflexion collective sur les évolutions du système éducatif, de préciser nos positions sur les sujets liés à l'exercice du métier de personnel de direction en affirmant à nouveau les enjeux de l'avenir de celui-ci, ainsi que ceux de l'EPLE.

Nous sommes parmi ceux qui ont fait avancer l'idée d'une contractualisation tripartite entre ce dernier, les collectivités territoriales et l'État, qui figure aujourd'hui dans le *Code de l'éducation,* et dont on ne peut que mesurer l'importance de l'approche novatrice dans une nouvelle phase de décentralisation qui s'annonce.

La construction du métier et son évolution coïncident avec celles du SNPDEN, qui en est porteur, et dont le vingtième anniversaire a été célébré lors de ce congrès. Nous avions, à cette occasion, pu mesu-

rer ensemble tout le chemin parcouru durant cette période.

L'EXERCICE DU MÉTIER DE PERSONNEL DE DIRECTION DANS LE CADRE D'UN EPLE AUTONOME

Le SNPDEN aura souvent été seul pour porter les avancées qui ont été marquantes pour notre métier et notre corps. L'une de ces étapes essentielles aura ainsi été le « référentiel de métier » dans le cadre du « protocole », signé le 16 novembre 2000 entre le ministre de l'Éducation et le SNPDEN.

Le *Livre blanc,* publié par notre organisation en janvier 2004 (qu'une nouvelle enquête a actualisé en 2014), a pour la première fois permis de réellement connaître les conditions d'exercice du métier de personnel de direction. C'est notamment à partir de ses enseignements et face à l'absence de réponse à nos revendications en la matière que le seul SNPDEN a organisé, le dimanche 26 novembre 2006, une manifestation qui a rassemblé plus du tiers de la profession. C'est cette action qui a conduit le ministère à engager des négociations qui débouchent le 24 janvier 2007 sur la signature d'un « relevé de conclusions ».

Dans ses différentes parties, le « relevé de conclusions » traite successivement de l'exercice du métier, de la formation initiale et continue, du temps de travail et de la reconnaissance professionnelle. Une « charte des pratiques de pilotage » est annexée au relevé. La rédaction de ces textes était un acte fort qui engage, dans le cadre de la continuité de l'État, les ministres successifs de l'Éducation nationale et qui s'impose aux échelons hiérarchiques inférieurs.

Ils impliquent aussi un changement dans la nature des rapports que les personnels de direction entretiennent avec leurs autorités hiérarchiques afin de développer une véritable culture partagée de l'encadrement supérieur associant personnels de direction, corps d'inspection, pour asseoir une meilleure efficacité du service public d'éducation et faire définitivement disparaître la pratique de l'injonction.

C'est d'ailleurs aujourd'hui tout le sens de la réflexion sur le « grand corps de l'encadrement supérieur » que le SNPDEN a développé, à partir de ses mandats, notamment dans le cadre de l'agenda social avec le ministère, signé entre celui-ci et notre organisation le 15 décembre 2010.

Poursuivies au sein des groupes de travail sur les métiers, mises en œuvre par le nouveau ministère dès 2012, ces réflexions évoluent vers des propositions de rapprochement des corps de l'encadrement.

FAIRE VIVRE L'AUTONOMIE DE L'EPLE

Un texte d'orientation fondamental pour l'exercice de notre métier adopté au congrès de Biarritz en mai 2009 rappelle les éléments essentiels au cœur de la doctrine du SNPDEN : la nécessité d'un état régulateur qui fixe le cap et les objectifs de la Nation pour la politique éducative, dans une dimension régalienne, l'autonomie, hors concurrence, indispensable pour les établissements scolaires et garante de valeur ajoutée ; une autonomie fondée sur un conseil d'administration et le respect de la charte des pratiques de pilotage ; sur un encadrement renforcé, des pôles administratifs opérationnels, une contractualisation pluriannuelle garantissant les moyens de la faire vivre et un conventionnement obligatoire pour toutes les actions en dehors du cadre opérationnel de l'EPLE, celui-ci présidé par le chef d'établissement.

Car l'EPLE dispose d'une autonomie qui lui a été accordée par les premières lois de décentralisation et dont le décret 85-924 du 30 août 1985 (désormais transposé dans le *Code de l'éducation*) précise le contour administratif, financier et pédagogique. Mais cette autonomie ne saurait impliquer la mise en concurrence des établissements. Elle doit, au contraire, favoriser un renforcement de la complémentarité, seul moyen d'assurer la diversité de l'offre d'enseignement propre à répondre aux attentes des élèves et de leur famille, mais aussi d'assurer une meilleure mixité sociale et scolaire.

Faire vivre efficacement cette autonomie de l'EPLE, c'est donc encore et toujours :

- une « contractualisation tripartite » entre l'EPLE, les services de l'État et la collectivité territoriale, dans une démarche conjointe et simultanée. C'est une approche indispensable dans le cadre d'une phase nouvelle de décentralisation. Notre congrès en définissait la démarche ; nos CSN ont depuis élaboré la trame de ce qu'il est nécessaire d'y trouver :

  I : Références des textes de base.

  II : Un préambule rappelant : les compétences de l'État ; les compétences de la collectivité ; les prérogatives de l'EPLE.

  III : Le diagnostic partagé par les trois parties : situation de l'EPLE dans son environnement, structure pédagogique, carte des formations et des options.

  IV : Les objectifs pédagogiques, matériels et financiers, fixés pour trois ans par et pour l'EPLE à l'issue du dialogue de gestion mené conjointement entre les trois parties.

V : L'énoncé précis du socle minimum de moyens humains, horaires, financiers mis à la disposition de l'EPLE pour trois ans.

VI : Les modalités d'évaluation retenues en vue du dialogue de gestion triennal.

VII : Chaque année, un avenant à la convention retrace les conclusions du dialogue de gestion intermédiaire qui ajuste les moyens.

- des établissements « multi-sites » qui reposent effectivement sur un diagnostic partagé et ayant pour objectif l'amélioration de la qualité du service public et qui doivent être identifiés comme une seule entité ;

- une « charte de pilotage » qui précise justement et clairement que l'EPLE est un organe autonome dont les missions principales sont l'enseignement et l'éducation et non pas la formation des personnels… ou des futurs professeurs. Ainsi l'État et les collectivités territoriales ne doivent plus, hors d'un conventionnement, solliciter ou impliquer l'EPLE pour l'exercice de toutes activités qui ne se rattacheraient pas aux missions définies par la charte. Celle-ci est :
  - ancrée sur la reconnaissance de l'EPLE, de son statut juridique, de son conseil d'administration avec ses compétences propres et celles du chef d'établissement - auquel l'État délègue sa représentation - à la tête de l'exécutif, au travers de la présidence du conseil d'administration, évoluant vers la présidence d'un établissement public ;
  - basée sur un changement de management, sans injonction *a priori* et sur une gestion autonome avec contrôle *a posteriori*. Un changement fondamental doit conduire à reconnaître les EPLE comme des partenaires à part entière et non des structures déconcentrées du rectorat et encore moins du ministère, ni des « administrations » des collectivités territoriales. C'est toute la pertinence d'une contractualisation tripartite aujourd'hui permise par la loi mais qui doit associer de la même manière les trois acteurs.
  Nombre des dispositions que prévoit la « charte de pilotage » ne sont toujours pas en œuvre et se doivent d'être enfin réalisées alors que s'est mise en place une organisation nouvelle des gouvernances académiques et que s'engage une troisième phase de décentralisation.

- des conventionnements obligatoires pour toutes les actions se situant hors du cadre opérationnel de l'EPLE. Ces dispositifs ne peuvent se satisfaire d'un protocole mais doivent être cadrés par une convention contractualisée, présentée pour validation au conseil d'administration. C'est notamment le cas pour l'accueil d'étudiants stagiaires. Là aussi, le SNPDEN s'est prononcé de manière déterminée sur cette question en dénonçant et refusant les conséquences de tout ce qui porterait atteinte au fonctionnement de l'EPLE ;

- un conseil d'administration, organe véritablement décisionnel qui ignore pressions et injonctions envers son exécutif afin de faire voter ces instances dans le sens souhaité par des hiérarchies intermédiaires, comme si l'EPLE était justement un service déconcentré de l'État ;

- un conseil pédagogique, dont la composition a été modifiée par un décret le 27 janvier 2010 et qui a vu son rôle renforcé, notamment dans le cadre de la réforme du lycée (pour la détermination des modalités de l'accompagnement personnalisé) mais aussi dans la voie professionnelle et au niveau du collège. Parfois contesté lors de sa création, le conseil pédagogique est aujourd'hui partout le lieu d'un dialogue nécessaire et constructif ;

- un renforcement de l'encadrement de l'EPLE. Il est indispensable de rappeler que l'amélioration des conditions d'exercice de notre métier passe également par la présence de collaborateurs en nombre suffisant et possédant les meilleures compétences requises pour l'exercice de leurs missions. Ainsi, la direction de l'EPLE, composée du chef et du ou des adjoints, proviseur-adjoint ou principal-adjoint et gestionnaire, doit pouvoir prendre appui, pour l'exercice quotidien de sa mission, sur un pôle administratif renforcé. La complexification des tâches (qu'a soulignée l'enquête menée auprès des personnels de direction en 2013) rend indispensable la présence de personnels hautement qualifiés. C'est tout l'enjeu de la constitution de pôles administratifs opérationnels dont les missions prioritaires doivent être au service de l'EPLE et non, comme trop souvent encore, pour la sous-traitance des services déconcentrés ;

- c'est aussi donner aux établissements, par l'intervention d'experts extérieurs, les moyens d'assurer certaines missions pour lesquelles ils sont démunis et que le ministère, par de fallacieux transferts de responsabilités, tend à faire supporter par les établissements. Il en est ainsi notamment de tout ce qui concerne la santé, l'hygiène et la sécurité au travail ;

- c'est enfin donner aux établissements les moyens de disposer d'équipements informatiques, d'environnements numériques et d'applications répondant aux besoins. Le SNPDEN

a adopté lors de son précédent congrès, et actualisé depuis chaque CSN, un « cahier des charges » de ce qu'il est nécessaire de faire.

Alors que commence une nouvelle année, celle qui s'est achevée aura été marquée par une actualité tout aussi riche que la précédente, pour les personnels de direction, pour la commission « métier » du SNPDEN et pour l'ensemble du syndicat. A la veille de notre congrès d'Avignon, c'est aussi l'ensemble de la période depuis le congrès de Lille qui n'aura guère été source de repos pour les équipes de direction.

DE LILLE À AVIGNON : L'EXERCICE DU MÉTIER FACE À L'ACTUALITÉ

L'année 2011-2012, celle du congrès, avait été préparée dans les conditions difficiles générées par la politique de suppression de postes dont les conséquences se traduisaient au quotidien par une aggravation des conditions d'exercice du métier de personnel de direction.

Nous soulignions alors « les suppressions massives de postes d'enseignement, l'épuisement des viviers de remplacement, les effets néfastes de la « mastérisation », qui se sont poursuivis, les conséquences du non renouvellement des contrats aidés en particulier dans l'accompagnement des élèves handicapés, l'accroissement du transfert de charges administratives, ainsi que la faillite de certains systèmes d'information, une année scolaire entre les blocages lycéens et les fraudes aux examens, débutée par la question de la modification des textes sur la procédure disciplinaire… après la rentrée et bien après l'adoption des règlements intérieurs ».

N'est-il pas paradoxal, après l'espoir suscité par les ambitions de la « refondation » de l'école, de devoir faire aujourd'hui quasiment le même constat (totalement identique d'ailleurs en ce qui concerne la procédure disciplinaire !), voire plus désabusé encore en raison du peu de considération dont bénéficie désormais l'encadrement ?

LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES AU CŒUR DU MÉTIER DE PERSONNEL DE DIRECTION

Si le *Livre blanc* a fait apparaître la gestion des ressources humaines comme étant au cœur du métier des personnels de direction, ça n'est pas sans raison !

Sorties de la période conduite jusqu'en 1992 des suppressions massives de postes et des conséquences désastreuses de la « masterisation », les directions des collèges et lycées ont eu à gérer de nouvelles difficultés en ce domaine. La dernière rentrée s'est préparée dans les plus extrêmes incertitudes liées à la multiplicité des statuts, notamment des stagiaires.

La rentrée 2014 se prépare dans des conditions à peine différentes, les stagiaires étant prévus sur des « fourchettes » d'obligations de service. Cette variabilité extrême conjuguée à une information tardive ne permettent plus de garantir une rentrée scolaire avec un emploi du temps opérationnel.

Le SNPDEN a rappelé à différentes reprises que les équipes de direction des EPLE ne sauraient en aucun cas être tenues pour responsables des conséquences d'une situation dont elles n'ont pas la maîtrise.

CONTRATS DE DROIT PRIVÉ : MULTIPLICATION DU CONTENTIEUX CONTRE LES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT

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

De nombreux collègues ont été condamnés pour faute et carences de l'employeur en tant que responsables du recrutement et de la gestion de personnels embauchés sous ces contrats de droit privé (souvent pour le premier degré) et se sont trouvés bien seuls, sans la moindre assistance des services rectoraux.

Le SNPDEN a exigé que les services de l'État s'engagent dans l'accompagnement et le soutien des personnels de direction concernés par ces affaires. A cet effet, nous avons réclamé un protocole de sécurisation juridique du recrutement et de la gestion des contrats de droit privé, décliné dans chaque académie, qui est désormais pris en compte dans certaines d'entre elles. Cela n'est cependant pas encore le cas sur l'ensemble du territoire.

Mais cette sécurisation ne peut toutefois qu'être une situation transitoire puisqu'il convient de rappeler la demande (plus encore, face à ces nouveaux personnels recrutés sous statut de droit privé) qu'une solution stable, pérenne et efficace soit enfin trouvée et de rappeler que nous nous sommes prononcés sur « le refus de recrutement, de signature et de gestion des contrats de droit privé par les EPLE ».

REMPLACEMENT DES PROFESSEURS

Dans le domaine plus particulier des remplacements, l'affectation des TZR sur

poste fixe à l'année pour compenser la suppression massive de postes, a eu – et a – pour conséquence une diminution sensible, voire drastique dans certaines académies, du vivier des remplaçants titulaires.

Ainsi, de nombreux postes dans les disciplines déficitaires ne sont plus pourvus dès la rentrée ; le temps du recours par les services aux personnels contractuels laisse parfois de très nombreuses classes sans enseignant pendant plusieurs semaines. La situation en cours d'année s'est encore logiquement dégradée, le vivier repéré des personnels à même d'assurer ces remplacements étant épuisé. Dès lors, les chefs d'établissement, souvent dans l'impossibilité de mettre en œuvre les remplacements de courte durée, sont par ailleurs conduits à cette situation inacceptable de devoir trop souvent procéder eux-mêmes aux recrutements.

UNE MODIFICATION PERMANENTE DES TEXTES LÉGISLATIFS ET RÉGLEMENTAIRES DANS UN BALLET SANS FIN

Là où nous pouvions saluer des volontés de simplification (comme pour les textes initiaux sur la formation et les machines dangereuses, la dématérialisation des actes administratifs…) le naturel revenant, il en résulte une complexification, voire une disparition, dans les limbes des ambitions affichées.

Parfois, le bon sens revient : il en a été ainsi de la « valse du quorum » du conseil d'administration, calculé pendant près de 25 ans sur son effectif réel, puis – sur l'initiative regrettable d'une directrice des Affaires juridiques – sur son effectif théorique, avant de revenir à la situation initiale… par un décret qui institue par ailleurs la RCBC (réforme du cadre budgétaire et comptable, décret 2012-1193 du 26 octobre 2012).

La procédure disciplinaire aura, encore une fois, connu de multiples changements entre des mesures de « responsabilisation » jusqu'à l'introduction de la mesure conservatoire pour les exclusions temporaires et diverses autres mesures liées notamment au sursis, par le dernier décret en date relatif « aux procédures disciplinaires dans les établissements d'enseignement du second degré » (décret 2014-522 du 22 mai 2014). Décret qui s'applique dès le 1er septembre 2014 et dont la date de parution sera intervenue dans nombre de cas après la tenue des conseils d'administration qui auront adopté les règlements intérieurs pour l'année suivante…

FORMATIONS ET MACHINES DANGEREUSES : DES TEXTES SURTOUT DANGEREUX POUR LES ÉQUIPES DE DIRECTION

Nous avions salué cette volonté de simplification des nouvelles procédures concernant les travaux interdits et réglementés et leurs dérogations pour les jeunes âgés de quinze ans et de moins de dix-huit ans prévues par deux décrets d'octobre 2013. A l'occasion de la publication de la circulaire interministérielle d'accompagnement, le SNPDEN a cependant été conduit à dénoncer certaines interprétations qui en sont données et les conséquences en découlant. Les contradictions évidentes entre la réglementation qui vise à protéger les élèves mineurs et les exigences des référentiels et des pratiques pédagogiques des lycées généraux, technologiques et professionnels, ne peuvent plus se gérer par la seule prise de risque des chefs d'établissement.

Nous avons exigé un moratoire immédiat sur ce texte dont l'application porte gravement atteinte à l'enseignement et à la formation dans le monde professionnel. Si rien n'est fait, c'est toute la formation en milieu professionnel qui est menacée.

L'INFORMATIQUE ET L'ENVIRONNEMENT NUMÉRIQUE

Le congrès de Lille a été l'occasion d'élaborer un cahier des charges des applications correspondant à nos besoins. C'est celui-ci que le SNPDEN-UNSA porte sans relâche auprès de ses interlocuteurs des services ministériels : « Toute application informatique nationale ou académique, dans le respect de la charte des pratiques de pilotage, n'a de sens que si elle est au service de l'établissement et permet d'en améliorer le fonctionnement et, par voie de conséquence, du système éducatif. Elle doit alors faire l'objet d'expérimentations, d'évaluations, d'améliorations avant toute généralisation. Quand cela n'est pas le cas, nos propres outils ont une supériorité indépassable : ils sont adaptés aux besoins des EPLE ».

En complément de notre « cahier des charges », au moment où s'annonçait un transfert de la compétence « informatique » aux collectivités, dans le cadre de la nouvelle phase de décentralisation, nous avons réaffirmé notre demande d'une politique du numérique. Politique qui réponde, dans le cadre de conventions tripartites, d'une part aux impératifs pédagogiques, administratifs et financiers de ce volet et, d'autre part, à une maintenance efficace prise en charge par la collectivité territoriale sécurisant l'usage de ces outils.

S'agissant des applications elles-mêmes, nous avons pu mesurer l'efficacité de nos mots d'ordre. C'est le cas notamment sur SIVIS pour lequel nous demandions des évolutions qui semblent enfin être entendues. Nous avons maintenu notre mot d'ordre de boycott de « SDO » (suivi de l'orientation) et nous demandons une remise à plat des procédures informatiques d'affectation post-3e (AFFELNET) pour qu'elles s'appliquent de la même manière à tous les élèves, y compris ceux de l'enseignement privé sous contrat afin que celui-ci ne s'affranchisse plus de toutes les contraintes liées à l'affectation.

Nous attendons de la nouvelle « DNE » (Direction du Numérique pour l'Éducation) des réponses concrètes et efficaces à ces questions.

LOGEMENTS DE FONCTION : LE SNPDEN, SEUL, AVAIT RAISON DANS L'INTERPRÉTATION À RETENIR

Dans un autre domaine, celui des logements de fonction, l'entrée dans l'actualité, qui a duré près de deux ans, a été marquée par la publication d'un décret en mai 2012. Saisi par l'ADF (Assemblée des départements de France) quant à l'application à la Fonction publique territoriale des dispositions du décret 2012-752 du 9 mai 2012 « portant réforme des concessions de logement dans les immeubles appartenant à l'État et à ses établissements publics », le directeur général des collectivités locales (ministère de la Réforme de l'État, de la Décentralisation et de la Fonction publique) répond ceci : « En ce qui concerne l'attribution de logements de fonction dans les établissements publics locaux d'enseignement (EPLE), le dispositif repose sur des règles particulières codifiées dans le *Code de l'éducation*. Les agents de l'Éducation nationale ne sont pas impactés par la réforme. Ils demeurent régis par les articles R.216-4 et suivants du *Code de l'éducation* ».

C'est exactement ce que le SNPDEN dit et écrit depuis la parution du décret ! *Le Bulletin hebdomadaire d'information des départements* précisant d'autre part : « Dans la mesure où le décret du 9 mai 2012, à titre dérogatoire, ne s'applique pas aux personnels de l'Éducation nationale titulaires d'une concession de logement, le texte ne s'applique pas non plus, en vertu du principe de parité, aux agents territoriaux bénéficiant d'un logement au sein des établissements publics locaux d'enseignement. À l'instar des agents de l'Éducation nationale, les ATTEE continueront donc à être régis par les règles antérieures ».

ASSOCIATIONS SPORTIVES : SORTIR ENFIN DU FLOU, DE L'EXCEPTION ET DE L'INSÉCURITÉ

Dans un référé du 10 septembre 2012 concernant « les activités sportives volontaires dans l'enseignement du second degré », la Cour des comptes pointait la gestion « peu rigoureuse » de l'UNSS et ses « modestes résultats » ; elle dit « la nécessité d'une réflexion sur une rénovation de l'organisation du « sport scolaire » ».

Rien de bien nouveau cependant dans tout cela puisque ce sont à peu près les mêmes conclusions que celles du rapport de l'IGEN Michel Leblanc en 2001… comme des quatre autres rapports des inspections générales en 20 ans ! Le SNPDEN avait à l'époque approuvé ce rapport et demandé une clarification des rapports entre le sport scolaire et l'EPLE, notamment quant à la présidence de l'association.

Depuis ce référé de la Cour des comptes, l'association hétéroclite des immobilistes fait un lobby effréné pour que, surtout, rien ne change, surtout pas leurs intérêts. Pourquoi changer, nous dit-on avec les mêmes « éléments de langage », puisqu'il ne s'est jamais rien passé ?

Propos plus difficiles à tenir depuis le 27 novembre 2013 : un enfant de 11 ans s'est tué lors d'une activité d'escalade pratiquée dans le cadre de l'association sportive. Les responsabilités de l'enseignant et du président de l'association sont engagées. Par ailleurs, même s'il s'agit de conséquences moins dramatiques, le risque de mise en cause pour gestion de fait, ou de prise illégale d'intérêt, existe bien, ce qu'écrivait déjà sur cette question le directeur des Affaires juridiques en 2001.

Le SNPDEN et sa fédération l'UNSA exigent une clarification du statut du sport scolaire et de son fonctionnement,

condition indispensable pour assurer sa pérennité.

Pour sortir du *statu quo* de ce régime ambigu et dérogatoire aux règles du droit, le SNPDEN a invité ses adhérents à « démissionner » de l'exercice de certaines des attributions de la présidence d'association, sinon de celle-ci. Outre nos propres informations, le nombre de « rappels » adressés aux présidents et signés d'inspecteurs d'académie ou de recteurs montre l'importance de la mise en œuvre de notre mot d'ordre. Le fonctionnement du sport scolaire durant l'année démontre plus encore l'inutilité de cette présidence par ordre, plus que de droit.

Nous attendons désormais, outre la mise en œuvre d'un fonctionnement démocratique fondé sur le droit des associations, qu'il soit assuré une transparence de l'UNSS et de ses financements et que soient enfin prises en compte les questions fondamentales de sécurité. Au sein de sa fédération et de ses partenaires, le SNPDEN s'est engagé pour faire évoluer le sport scolaire dans l'intérêt des élèves.

L'ORGANISATION DES EXAMENS : UNE DÉSORGANISATION DES ÉTABLISSEMENTS POUR UN COÛT EXORBITANT

L'étude que le SNPDEN a menée en 2013 a montré que le véritable coût du baccalauréat dépassait 1 milliard et demi d'euros.

La période d'examens ne cesse de s'allonger, les épreuves se multiplient, l'organisation se complexifie par les épreuves de langues. Tout ce qui éloigne d'un « choc de simplification » administrative, voulu par le Chef de l'État ; les modifications introduites dans l'organisation des examens, et particulièrement du baccalauréat, nous engagent dans une démarche inverse.

Le bac comme le DNB deviennent ingérables pour les établissements contraints de mettre leurs élèves dehors pour cause d'examens. Ce n'est plus la reconquête du mois de juin mais l'envahissement du mois de mai et de l'année scolaire toute entière.

La précédente session aura été marquée par l'épisode des fraudes… que les « détecteurs » de téléphones mis en œuvre dans certains centres n'auront guère contribué à empêcher.

En ce domaine encore, les personnels de direction, chefs de centre d'examens, se trouvent placés en première ligne face aux difficultés. Ils sont évidemment engagés dans la lutte contre la fraude, si difficile que cela soit dans les conditions dans lesquelles ils se trouvent. Le SNPDEN a rappelé que l'évolution prévisible des techniques – et les notes des services académiques des examens avec photographies des « montres connectées » à repérer – pose inexorablement la question de la forme des examens et qu'il devient nécessaire de cesser de contourner constamment cette question.

Dans le domaine du rapport avec les collectivités territoriales, la période aura été émaillée par la récurrence des revendications de l'ADF (Association des départements de France) pour le transfert des gestionnaires aux départements. Avec A & I (Administration & Intendance) et toute la fédération UNSA-Éducation, nous avons combattu cette dérive dangereuse que les derniers développements des projets de décentralisation devraient rendre caducs, puisque ce sont les collèges qui devraient être transférés aux régions !

Enfin 2014 aura été, pour la commission « métier », l'année de la publication d'un nouveau *Livre blanc* sur les conditions d'exercice du métier de personnel de direction. Dix ans plus tard, cette nouvelle enquête conduite auprès de plus de 2.500 personnels de direction – soit près de 20 % du corps – permet de mesurer les évolutions qui se sont produites sur la période et confirme ce qu'avançaient aussi, durant le même temps, d'autres études sociologiques sur la réalité de notre métier.

Dans l'action syndicale qu'il mène au quotidien sur l'ensemble du territoire national, sur beaucoup de ces questions, seule la voix du SNPDEN-UNSA aura été audible !

Pour l'année qui commence, le SNPDEN-UNSA continuera à être particulièrement vigilant quant à certaines mesures et à leurs conséquences dans le quotidien de notre métier.

Avec sa fédération, l'UNSA-Éducation, il poursuivra son action pour que les projets et décisions à venir s'inscrivent dans un contexte qui garantit aux adjoints, aux principaux, aux proviseurs le meilleur exercice de leurs missions et de leurs responsabilités.

Bonne rentrée à chacune et à chacun dans l'exercice de notre métier et pour l'action et le travail syndicaux. ☐

LES MEMBRES DE LA COMMISSION « MÉTIER »

- Pascal Bolloré
- Jean Faller
- Dominique Faure
- Joël Lamoise
- Marc Perrier

« Éducation & péda les problématiques q l'École ont un écho s

Les rythmes scolaires, les mixités sociales et scolaires, l'architecture de notre système d'enseignement et les nouveaux cycles qui lient l'école primaire et le collège, l'évaluation des élèves, le rôle du baccalauréat dans le système bac-3/bac+3, les relations lycée-université, sont des questions qui impactent la vision que la société a de son École.
Parce que ces questions d'éducation et de pédagogie sont au cœur de notre métier, le SNPDEN-UNSA prend toute sa place dans les instances nationales et les concertations pour exposer ses valeurs et les positions élaborées lors de notre congrès de Lille.

LA CARTE SCOLAIRE

L'évolution des mixités sociale et scolaire dans les établissements constitue un levier pour faire progresser tous les élèves en termes de résultats et de vivre-ensemble. Les études montrent que l'hétérogénéité est favorable aux apprentissages et à l'évolution des pratiques pédagogiques.

La recherche de cette évolution nécessite une politique nationale et locale ambitieuse. C'est dans le cadre d'un plan d'aménagement local des mixités à l'école (PALME), élaboré conjointement par le DASEN-IA et les représentants des collectivités territoriales, qu'une cohérence peut être recherchée sur chaque territoire.

Les établissements privés sous contrat doivent participer à ce meilleur équilibre des mixités sociale et scolaire à l'école.

LA RÉNOVATION ATTENDUE DU COLLÈGE

Après la priorité donnée au primaire, la mise en œuvre progressive de la loi de Refonda-

gogie » : ui traversent ociétal fort

Isabelle BOURHIS
Secrétaire nationale
« Éducation & pédagogie »
isabelle.bourhis@ac-paris.fr

Eric KROP
Secrétaire national
« Éducation & pédagogie »
krop.eric@gmail.com

tion de l'École prévoit une concertation visant la rénovation du collège.

Si le collège unique a permis indéniablement de démocratiser notre système éducatif, sa conception de « petit lycée » ne permet pas de lui donner une identité propre et prépare la sélection scolaire et sociale, qui lui est associée, vers les différentes voies du lycée.

Pour le SNPDEN-UNSA, la scolarité obligatoire doit désormais s'articuler autour du socle commun de connaissances, de compétences et de culture dans le double objectif d'amélioration des résultats des élèves et de réponse aux demandes d'équité sociale.

La mise en œuvre du nouveau cycle CM1/CM2/6e est une première évolution qui touche le collège. Il devrait permettre de structurer le réseau écoles/collège visant une meilleure continuité des apprentissages, dans la construction de compétences, dans la pratique d'évaluation des élèves, dans le repérage et la prise en charge des élèves en difficulté.

Le Conseil supérieur des Programmes (CSP) élabore, malgré quelques difficultés internes, les contours du nouveau socle commun de connaissances, de compétences et de culture. Seule une approche curriculaire, mettant en cohérence le socle commun, les programmes et l'évaluation des élèves, pourra faire évoluer les pratiques d'apprentissage des élèves et leur niveau d'acquisition. La question de l'évaluation est l'enjeu d'un affrontement entre deux conceptions de l'École : l'une qui vise la réussite de tous en valorisant les progressions de chacun, l'autre qui sélectionne afin de dégager une élite. Pour sa part, le SNPDEN-UNSA défend l'idée d'une évaluation formative qui met en valeur les acquisitions progressives des élèves.

Sortir d'une logique de sélection du collège au profit d'une formation de tous les élèves au socle commun de connaissances, de compétences et de culture, dans le cadre de la scolarité obligatoire réellement articulée autour d'un réseau premier degré/collège, constitue une priorité pour le SNPDEN-UNSA au nom de l'équité et de la performance de l'École.

L'ÉDUCATION PRIORITAIRE

Le SNPDEN-UNSA a accueilli favorablement les avancées de la réforme de l'éducation prioritaire. Conformément à nos mandats, nous avons toujours défendu une dotation pluriannuelle aux établissements leur permettant une réelle visibilité sur leur politique et les mesures d'accompagnement et de pilotage des réseaux.

Cependant, la nouvelle carte de l'éducation prioritaire doit répondre à des critères explicites ; des mesures d'accompagnement sont nécessaires pour les établissements sortant du dispositif.

Nous connaissons aujourd'hui les limites d'une organisation basée uniquement sur une logique de territoire. Une réponse plus favorable à la prise en compte des inégalités passe par la recherche de plus grandes mixités scolaire et sociale dans tous les établissements, que seule la refonte de la carte scolaire peut permettre.

LES ESPE

Le SNPDEN-UNSA s'est félicité de la création des ESPE qui marquent le retour d'une formation pour les personnels d'enseignement et d'éducation basée sur l'acquisition d'une culture professionnelle partagée, portée, au sein des équipes de formateurs, par des personnels d'enseignement, d'inspection et de direction, dans le premier et second degrés.

Nous savons que la nécessaire évolution de l'École passe par une transformation des pratiques pédagogiques au sein de la classe, une coopération approfondie des équipes et un engagement collectif dans le fonctionnement des établissements, objectifs auxquels doit concourir la formation des personnels. Dans ce cadre, les EPLE doivent être reconnus comme sites qualifiants.

Le SNPDEN-UNSA revendique aussi une place significative des personnels de direction dans les équipes pédagogiques et les instances au sein des ESPE.

L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

La loi ESR promulguée en juillet 2013 vise au rapprochement entre les lycées et les universités.

La conception de notre organisation syndicale du service public d'enseignement repose sur un principe de coopération et non de concurrence entre les formations.

Au moment où les conventionnements sont élaborés dans les académies, le SNPDEN-UNSA travaille étroitement avec l'association des proviseurs de lycées à classes préparatoires (APLCPGE) et rencontre le ministère et la conférence des présidents d'université (CPU).

Les partenariats doivent conduire à améliorer les conditions d'études des élèves et à favoriser les passerelles entre les formations.

Toutes les formations d'enseignement supérieur, et précisément les sections de techniciens supérieurs, doivent permettre l'attribution d'ECTS. Le développement des poursuites d'études supérieures, nécessaires sur un plan économique et social, doit s'accompagner d'une recherche d'équité entre les formations. Le SNPDEN-UNSA y travaille avec détermination.

Les travaux de nos instances nationales, par ses mandats et ses motions, s'appuient sur les réflexions menées en académie.

Le nombre d'adhérents, la diversité des établissements et des environnements représentés, constituent une réelle force du SNPDEN-UNSA.

Représentatif et constamment animé par la recherche d'une plus grande équité et d'une meilleure progression de tous les élèves, le SNPDEN-UNSA participe ès qualités à de nombreuses instances (Conseil supérieur de l'Éducation, Conseil national de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Comité de licence) et groupes nationaux de travail et de suivi.

La mobilisation et la réflexion de chaque adhérent au sein des instances académiques nous permettront, lors du congrès d'Avignon de 2015, d'analyser et d'enrichir nos positions pour défendre un service public d'éducation plus puissant parce que plus efficace. ☐

LES MEMBRES DE LA COMMISSION « ÉDUCATION & PÉDAGOGIE »

- Isabelle Bourhis
- Éric Krop
- Rodolphe Échard
- Lysiane Gervais
- Serge Guinot
- Corinne Laurent
- Sylvie Pénicaut

« Vie syndicale » : Sous le signe de la modernisation et de l'influence

Le mandat de la commission « vie syndicale » était placé sous le signe de la modernisation et de l'influence. Les différents dossiers de ce mandat ont été, conformément aux engagements pris, les suivants.

UN VRAI TRAVAIL D'ACCOMPAGNEMENT DES ACADÉMIES

À plusieurs reprises, nous avons souligné que nos modes de communication et de gouvernance avaient changé et l'éditorial sur les 30 ministères est encore présent dans les esprits. Alors que le pilotage ministériel s'est affaibli, le cadre décisionnel et opérationnel s'est largement déplacé au niveau des académies et des départements. Cela confère aux instances syndicales académiques et départementales un rôle de premier plan dans l'animation de la vie et de l'action syndicales.

Organisé démocratiquement en sections départementales, académiques et nationale, le SNPDEN-UNSA est présent sur tout le territoire, à tous les échelons. C'est une configuration unique qui lui confère une présence forte et incontournable dans le paysage éducatif français.

C'est pourquoi le bureau national s'est attaché à conduire une réflexion permettant d'associer de façon plus étroite et permanente les académies à l'élaboration de la politique syndicale et à la conduite des actions pour la mettre en œuvre. Le rôle politique des SA (secrétaires académiques) s'est indéniablement renforcé et les pratiques différentes d'une académie à l'autre montrent à elles seules l'importance des échanges que nous devons entretenir au sein de nos instances.

Pascal CHARPENTIER
Secrétaire national
« Vie syndicale »
pascal.charpentier@ac-lyon.fr

La venue des secrétaires généraux dans les académies a été largement appréciée et nous avons fourni mensuellement aux SA les éléments chiffrés et commentés de la syndicalisation de leur académie mais aussi de notre organisation nationale. La création de 4 pôles transversaux, qui procède de ce souci d'adaptation aux nouveaux modes de fonctionnement, a été utile pour conduire à bien tous ces dossiers.

NOUVEAUX COLLÈGUES, ACCOMPAGNEMENT DES ADHÉRENTS

La place des nouveaux collègues (lauréats concours, liste d'aptitude, détachés), tout comme celle des retraités, a été prise en considération et les chiffres sont éloquents en la matière. Au niveau de la formation, nous avons mobilisé l'ensemble des forces vives et des compétences que nous possédons au sein de notre organisation pour répondre au plus près aux attentes de nos adhérents. Vous trouverez dans ce numéro de *Direction* le plan de formation que nous proposons pour cette année (p. 54).

C'est dans cet esprit de syndicat de service que nous avons mis en œuvre un réseau d'écoute et de conseils composé de collègues, pour certains en activité, d'autres jeunes retraités, tous bénévoles. Ces personnes-relais conseillent les adhérents sur des problématiques juridiques ou de métier, en toute confidentialité. Ce réseau est aujourd'hui implanté dans la plupart des académies ainsi qu'au siège national. Dans un métier où nous sommes souvent isolés, c'est un service très apprécié.

Pour les questions plus générales, le forum permet aux collègues d'échanger ou d'obtenir rapidement des réponses sur des sujets très variés. C'est souvent par ce biais que nous constatons la diversité des pratiques académiques et territoriales.

Nous poursuivons enfin la mise en ligne de fiches professionnelles et techniques d'aide aux collègues sur notre site Internet.

STATUTS ET RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Là aussi, conformément aux engagements pris, la commission « vie syndicale » a travaillé depuis 2 ans au renouvellement de nos statuts et règlement intérieur. Elle s'est appuyée, d'une part, sur les propositions d'une commission représentative de 12 membres et, d'autre part, sur une démarche participative, actant les points fondamentaux au gré des CSN (conseils syndicaux nationaux) afin d'avancer chaque fois à partir de mandats votés par la majorité. Ainsi, de nombreuses avancées ont pu être prises en compte dans les propositions qui sont faites et qui seront proposées pour votes dans les académies, avant la validation finale par le congrès d'Avignon en mai 2015. C'est avec force, pragmatisme et détermination que nous avons mis au cœur des textes qui nous régissent la parité, la place des adjoints, celle des SA dans notre gouvernance, le rôle accru des organes de contrôle, l'analyse financière, la communication, nos valeurs et notre appartenance à un corps d'encadrement afin de préparer le syndicat de demain.

UNE FORMATION AU SERVICE DE TOUS ET AU PLUS PRÈS DE CHACUN

L'évolution des conditions de l'exercice professionnel ainsi que celle de l'engagement dans les instances syndicales des personnels de direction ont conforté le SNPDEN-UNSA dans sa démarche d'accompagnement des personnels dans leurs missions tout au long de leur carrière. Face aux carences de la formation initiale et continue institutionnelle, le SNPDEN-UNSA a demandé au pôle « prospective et formation » de définir les axes prioritaires de cet accompagnement, en s'attachant à respecter les attentes des personnels de direction.

En 2013/2014, il a proposé aux adhérents sept regroupements sur les thèmes les plus demandés (responsabilité juridique, réussir une négociation, histoire du syndicat, laïcité, *media training*). 160 adhérents y ont participé et à 97,3 % ont exprimé leur satisfaction à l'issue des stages, tant au niveau des contenus que de la qualité des intervenants et des temps d'échanges sur les cas pratiques traités.

Les membres du pôle « prospective et formation », après analyse des remarques et propositions des stagiaires, s'engagent dans les prochaines formations à articuler plus fortement la théorie et la pratique, à augmenter encore le nombre de participants, en particulier en renforçant la présentation du contenu des formations avant de lancer les inscriptions aux différents modules.

Une réflexion est également menée pour répondre aux demandes exprimées : une formation spécifique sur les fonctions et missions du délégué syndical (incluant l'animation d'une réunion), les principes de management au sein d'une équipe enseignante et administrative et leurs aspects juridiques, les aspects budgétaires de la gestion d'un EPLE, la mise en œuvre de la loi de 2005 sur le handicap.

En ce qui concerne les formations professionnalisantes, le pôle « prospective et formation » engage le pôle « assistance » à impulser la mise en place dans les académies de réseaux de collègues-ressources susceptibles d'apporter au quotidien aide et conseils, notamment aux lauréats concours qui débutent dans la carrière.

Pour l'année 2014/2015, le plan de formation proposera la reconduction des modules juridiques dès le mois de novembre, en particulier pour l'académie de Bordeaux qui n'avait pu en bénéficier l'année dernière ; un regroupement sur la laïcité le 28 janvier 2015 et sur l'histoire du syndicat le 13 janvier 2015 seront également proposés sur Paris, ainsi que la formation des commissaires paritaires (coordonnateurs académiques et membres de la CAPN) le 14 janvier 2015.

Les modules de *media training* et sur la réussite d'une négociation y seront également inscrits mais les dates et les lieux restent encore à fixer. La mise en ligne du plan sera effective dès la fin du mois d'août 2014.

Le pôle « prospective et formation » prépare, pour les académies ultramarines, des modules à portée générale regroupant les diverses formations proposées sur la métropole qui seront animés par les membres du bureau national qui se rendront sur leur territoire.

La formation est une priorité de l'action syndicale du SNPDEN-UNSA. Levier primordial de communication et de meilleure connaissance de nos missions, elle s'adresse à tous les adhérents et elle est de la responsabilité de chacun d'entre nous. Former, se former, un acte militant.

LA LAÏCITÉ

Le combat pour faire valoir les valeurs de la laïcité est un des marqueurs de la doctrine du SNPDEN. Il a été un acteur déterminant pour obtenir l'adoption de la loi du 15 mars 2004 en matière d'interdiction dans les établissements scolaires du port de signes témoignant d'une appartenance religieuse. Cette loi a permis de maintenir dans les établissements un climat apaisé et serein et a infligé un démenti sans appel à ceux qui prédisaient au contraire la multiplication des difficultés dans son application.

Même si les attaques contre la laïcité, exprimées au plus haut niveau de l'Etat, en particulier à travers le discours du Latran, ont cessé, il n'en demeure pas moins que le combat pour promouvoir les valeurs de la laïcité reste de pleine actualité : d'une part pour mettre en échec l'instrumentalisation de la laïcité par des forces politiques qui veulent en faire un outil de discrimination et de division de la société, d'autre part pour respecter ces valeurs qui sont inscrites dans nos statuts et auxquelles nous croyons car elles constituent précisément un facteur de rassemblement et de cohésion sociale autour de celles de la République.

Après le congrès de Lille, une adresse a été envoyée au Premier ministre et aux élus de la Nation pour leur demander de s'engager fortement pour faire vivre la laïcité dans le système éducatif, en particulier en soumettant les établissements privés sous contrat (qui bénéficient de financements publics) aux mêmes obligations que celles des établissements publics définies par le *Code de l'éducation*.

Enfin, compte tenu des développements récents de l'actualité, en particulier après les résultats des élections municipales, le CSN du SNPDEN a décidé la mise en place d'un groupe de réflexion de coordination et d'action « pour promouvoir les valeurs de la République, identifier les atteintes qui leur sont portées et élaborer les stratégies adaptées ». C'est la mobilisation de sa fédération, de ses instances nationales, académiques et départementales, qui constitue la meilleure garantie d'une promotion des valeurs de la laïcité. La participation de militants issus de toutes les académies aux stages organisés sur le thème de la laïcité en est une des conditions.

L'INTERNATIONAL

Même si, au quotidien, il est parfois difficile pour les collègues de s'emparer de ces problématiques, le SNPDEN est très engagé dans la réflexion sur l'éducation et sur notre métier au sein de notre fédération et de l'IE (l'Internationale de l'Education). C'est Hélène Hemet, personnel de direction et secrétaire nationale à l'UNSA-Éducation, qui est responsable de ce suivi, avec le souci d'une approche européenne des fonctions qui sont les nôtres dans des pays voisins. Vous pouvez la suivre sur Twitter (@Helene_Hemet). Le SNPDEN prend également toute sa place de premier syndicat des personnels de direction au sein de l'ESHA (European School Heads Association).

NOTRE REPRÉSENTATIVITÉ ET LES PROCHAINES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Les élections, les relations avec notre fédération, l'UNSA-Éducation, sont aussi des dossiers suivis de près par la commission « vie syndicale »…

LE SNPDEN EST UN SYNDICAT FORT DANS UNE FÉDÉRATION PROGRESSISTE

La fédération rassemble tous les principaux syndicats de l'encadrement de l'Education nationale : SIEN, SNIA-IPR et bien sûr A&I. C'est une très grande force, au moment où les discussions s'ouvrent sur la notion de « grand corps d'encadrement ». Le SNPDEN entend sans relâche s'approprier les questions d'éducation et peser dans le débat politique autour de celles-ci, en faisant vivre ses valeurs et sa conception élevée du rôle des personnels de direction dont il affirme la responsabilité essentielle dans tous les aspects du fonctionnement des établissements secondaires.

Attachement à l'enseignement public, à une éducation facteur de progrès de tous les individus et de la société, respect des personnes, de leurs croyances et de leurs convictions, veille au respect de la laïcité et de la neutralité politique et combat des thèses fondées sur le racisme et la xénophobie : nos valeurs sont inscrites dans nos statuts.

Et, puisqu'il ne suffit pas de savoir faire mais encore aujourd'hui faut-il faire savoir, la thématique de l'influence de notre organisation a été de plus en plus prégnante en filigrane de nos activités. Les différents colloques ou conférences qui ont eu lieu, y compris dans les académies, nous ont permis d'asseoir notre position dans le paysage syndical national et de faire connaître nos idées. Nous les poursuivrons pour cette raison mais aussi et surtout parce que les collègues nous ont, sans exception, fait des retours positifs sur ces manifestations. ☐

LES MEMBRES DE LA COMMISSION « VIE SYNDICALE »

- Pascal Charpentier
- Lydia Advenier
- Julie Bouvry
- Patrick Cambier
- Florence Delannoy
- Isabelle Gonzales
- Gwénaël Surel
- Joël Olive (SGA)

Au service de tous et au plus près de chacun : la formation

L'évolution des conditions de l'exercice professionnel a conforté le SNPDEN-UNSA dans sa démarche d'accompagnement des personnels dans leurs missions tout au long de leur carrière. Face aux carences de la formation initiale et continue institutionnelle, le SNPDEN-UNSA a demandé au pôle « prospective et formation » de définir les axes prioritaires de cet accompagnement, en s'attachant à respecter les attentes des personnels de direction.

Isabelle GONZALES
Bureau national
Isabelle.gonzales@ac-toulouse.fr

En 2013/2014, le SNPDEN a proposé aux adhérents sept regroupements sur les thèmes les plus demandés (responsabilité juridique, réussir une négociation, histoire du syndicat, laïcité et *media training*). 160 adhérents y ont participé et à 97,3 % ont exprimé leur satisfaction à l'issue des stages, aussi bien au niveau des contenus que de la qualité des intervenants et des temps d'échange sur les cas pratiques traités.

Après analyse des remarques et propositions des stagiaires, le pôle « prospective et formation » propose d'articuler plus fortement la théorie et la pratique et d'augmenter encore le nombre de participants dans les prochaines formations.

Une réflexion est également menée pour répondre aux demandes exprimées :

- les fonctions et missions du responsable syndical, incluant l'animation d'une réunion ;
- les principes de management au sein d'une équipe enseignante et administrative et leurs aspects juridiques ;
- les aspects budgétaires de la gestion d'un EPLE ;
- la mise en œuvre de la loi de 2005 sur le handicap.

Le pôle « prospective et formation », en ce qui concerne les formations professionnalisantes, sollicite le pôle « assistance » pour impulser la mise en place dans les académies de réseaux de collègues-ressources. Ces derniers apporteront au quotidien aide et conseils, notamment aux lauréats concours qui débutent dans la carrière.

La formation est une priorité de l'action syndicale du SNPDEN-UNSA. Levier primordial de communication et de meilleure connaissance de nos missions, la formation s'adresse à tous les adhérents et elle est de la responsabilité de chacun d'entre nous. Former, se former, un acte militant. □

LE PLAN DE FORMATION SERA MIS EN LIGNE SUR LE SITE INTERNET À LA RENTRÉE, DÈS L'OUVERTURE DES INSCRIPTIONS, AVEC UN DESCRIPTIF DÉTAILLÉ DU CONTENU DE CHAQUE FORMATION

Pour l'année 2014/2015, le plan de formation proposera la reconduction des modules juridiques dès le mois de novembre, en particulier pour l'académie de Bordeaux qui n'avait pu en bénéficier l'année dernière ; un regroupement sur la laïcité le 28 janvier 2015 et sur l'histoire du syndicat le 13 janvier 2015 seront également proposés sur Paris ainsi que la formation des commissaires paritaires (coordonnateurs académiques et membres de la CAPN) le 14 janvier 2015.

Les modules de *media training* et sur la réussite d'une négociation y seront également inscrits mais les dates et les lieux restent encore à être fixés.

Le pôle « prospective et formation » prépare également pour les académies ultramarines des modules à portée générale regroupant les diverses formations proposées sur la métropole qui seront animés par les membres du bureau national qui se rendront sur leur territoire.

Des échos du CTMEN

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

Le lundi 23 juin 2014, le comité technique ministériel de l'EN s'est réuni pour examiner une série de textes concernant les missions de formateur académique, la fonction de maître-formateur et de conseiller pédagogique dans le 1er degré, les conditions de rémunération de l'accueil et de l'accompagnement de stagiaires. L'UNSA-Éducation est intervenue au sujet du rôle prépondérant de la formation initiale et continue dans la refondation de l'école. Catherine Petitot est intervenue pour préciser que le SNPDEN-UNSA demande que les chefs d'établissement qui accueillent un stagiaire perçoivent une indemnité spécifique au même titre que les autres personnels.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : ANNULATION DE L'ATTRIBUTION DU 15e SIÈGE

La cour administrative d'appel de Paris annule l'attribution du dernier siège, à l'issue des opérations d'élections professionnelles, en octobre 2011, des représentants du personnel au comité technique ministériel placé auprès du ministre de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et de la Vie associative, dans un arrêt daté de juin 2014. La requête a été déposée par la FAEN qui demandait l'annulation des élections au CTMEN en raison du nombre d'électeurs qui n'avaient pas pu retirer leur matériel de vote ou qui n'avaient pas pu voter en raison de dysfonctionnements du « vote électronique » ; ce nombre de personnes est évalué à plusieurs milliers. Le tribunal a rejeté la demande d'annulation des élections. Par contre, la cour a estimé que ces quelques milliers de votes non parvenus auraient pu modifier la répartition des voix au plus fort reste, entre la liste FO et celle de l'UNSA, le dernier siège ayant été attribué à l'UNSA à moins de mille voix. Laurent Escure, le secrétaire général de l'UNSA-Éducation, se dit « abasourdi par la dérive procédurière de la FAEN ; le bilan des courses, c'est que la FAEN n'y gagne rien et que l'on prive les personnels d'une représentation en CTM ». Le CTM va-t-il dorénavant siéger à 14 au lieu de 15 ? Nous attendons la décision du ministère. Si le 15e siège n'est plus attribué, Catherine Petitot deviendra suppléante.

POUR INFORMATION

Le décret relatif à la participation des enseignants d'éducation physique et sportive (EPS) aux activités sportives scolaires est paru (décret 2014-460 du 7 mai 2014, *JO* du 10 mai 2014). Le projet de décret relatif aux obligations de service et aux missions des personnels enseignants exerçant dans un établissement public d'enseignement du 2nd degré et celui portant modification de certains statuts particuliers des personnels enseignants relevant du ministère chargé de l'Éducation nationale sont en cours de contreseing.

DÉCLARATION AU NOM DE L'UNSA-ÉDUCATION

Ce CTMEN traite d'un point essentiel de la refondation, celui de la formation, qu'elle soit initiale ou continue. Pour l'UNSA-Éducation, l'ESPE, avec le socle commun, constituent les deux piliers de la transformation de notre système éducatif. L'enjeu est de taille. La formation initiale, laminée voici quelques années, se doit de retrouver un caractère professionnel, gage d'une efficacité avérée au service de la réussite des élèves. La formation continue doit permettre d'ouvrir des perspectives aux enseignants et personnels d'éducation qui sont aujourd'hui dans l'impasse, trop souvent livrés à eux-mêmes. Les formateurs, les conseillers pédagogiques concernés par les textes qui nous sont soumis, sont en première ligne. Pour l'UNSA-Éducation, les ESPE doivent s'axer sur un travail pluri-professionnel des équipes. Il n'est plus le temps où chacun œuvre dans son coin, centré sur son seul premier ou second degré, sur sa seule discipline. L'évolution du cycle trois, la liaison école-collège obligent chacun à connaître finement ce qui s'apprend avant et après. Les cloisonnements sont aujourd'hui stériles. Chacun doit envisager sa ou ses disciplines en relation avec une équipe. Cela nécessite des personnels formés et donc des formateurs qui le sont tout autant. Le sujet n'est pas à l'ordre du jour mais l'UNSA-Éducation souhaite insister sur la nécessité de créer une certification dans le second degré et de revoir en profondeur le CAFIPEMF du 1er degré. Ces deux certifications doivent être adaptées aux nouveaux enjeux et au nouveau contexte. Elles doivent pouvoir s'inscrire dans un parcours Master. Le combat n'est pas gagné. Ce qui se passe aujourd'hui dans les ESPE, les difficultés pour les formateurs de terrain à voir leur expérience et leur professionnalité prises en compte dans la formation initiale, montrent combien les mentalités doivent encore évoluer. Il est donc important que les textes que nous allons examiner mesurent bien les enjeux. Ils ont encore trop tendance à cantonner chaque formateur dans son strict champ d'intervention. Le risque de passer à côté de l'objectif existe tant les conservatismes sont encore à l'œuvre.

Pour l'UNSA-Éducation, l'enjeu est de taille : une telle occasion ne se représentera pas de sitôt. Ne la manquons pas. □

Tribune libre

VOTRE ESPACE D'EXPRESSION

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

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

Merci d'adresser vos contributions à Isabelle Poussard, permanente au SNPDEN (*isabelle.poussard @snpden.net*) 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.

TRM en errance

Un mouvement d'humeur et d'humour d'un collègue sur les errements du TRM, ou comment faire…

PLANTONS LE DÉCOR

Soit un LP situé dans une vallée autrefois industrielle, dans une commune où un ancien maire fut grand argentier de notre République.

Soit 4 postes de PLP de la même discipline : l'un d'entre eux est un poste partagé avec un établissement situé dans une autre vallée qui fut, elle aussi, industrielle.

Le professeur titulaire du poste partagé demande et obtient une disponibilité.

Il y a peu, le TRM affiche le montage suivant : un des titulaires se voit affecté sur le support constitué par le poste partagé ; le poste ainsi libéré devient « berceau » pour un stagiaire.

DEVINETTE

Sans parler d'avoir été consulté, qui a été averti (avant lecture du TRM) de ce « micmac » ?

Le personnel de direction chargé de la préparation de rentrée dans cet établissement ?

Le professeur qui se voit imposer un service sur 2 établissements alors que, jusque là, il enseignait sur un seul établissement, ce qui correspondait à la demande de l'établissement en février ?

RÉPONSE

Aucun des deux ! □

La Vendée n'est pas (encore) une principauté

Jérôme Gagnaire
Secrétaire académique Nantes
jerome.gagnaire123@orange.fr

Par courrier à en tête du conseil général adressé à Madame ou Monsieur le ou la Principal(e), le président du conseil général de Vendée a invité les personnels de direction à participer à une réunion « d'échanges contre la disparition des départements », comme tous les autres « acteurs de la vitalité départementale ».

Fonctionnaires et représentants de l'État, les personnels de direction n'ont pas, dans l'exercice de leurs fonctions, à intervenir ni même à participer et encore moins à cautionner ce type de manifestation.

Le SNPDEN de l'académie de Nantes appelle donc l'ensemble des personnels de direction à ne pas participer à cette réunion. Le cas échéant, une rencontre avec le président du conseil général pourra être sollicitée pour expliquer et préciser notre position. □

Chronique juridique

Déontologie et missions du service public

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

Dans ses vœux du 8 janvier 2013 aux corps constitués, le président de la République a annoncé sa volonté de consécration des règles déontologiques s'appliquant aux agents publics, à l'occasion du 30e anniversaire de la loi du 13 juillet 1983 portant sur les droits et obligations des fonctionnaires : « c'est le service public qui donne à la Fonction publique sa raison d'être ; ce sont les intérêts généraux du service public qui déterminent l'étendue des devoirs que le fonctionnaire doit remplir et qui fixent la limite des droits qu'il est légitime de lui accorder ».

Observons que ces propos tranchent avec ceux généralement tenus, quelque peu emphatiques… alors qu'ils se situent dans un contexte sociétal où l'image du fonctionnaire est particulièrement malmenée par la pensée médiatique dominante et font l'objet d'inquiétudes légitimes sur les choix politiques qui seront conduits.

Observons encore que les principes de neutralité et de laïcité, ainsi que les obligations d'impartialité, de probité et de dignité sont, et cela est regrettable, absents des textes de loi actuels relatifs à la Fonction publique. Le juge administratif constatant les carences de la loi a dégagé des obligations non écrites que les fonctionnaires sont juridiquement tenus d'observer dont, principalement, l'impartialité, la probité, la dignité. Christian Vigouroux, conseiller d'État, en dresse dans son livre, *Déontologie des fonctions publiques*, une étude particulièrement détaillée.

Pour tenter de donner une définition de la déontologie, nous retiendrons celle donnée par Mattias Guyomar, autre conseiller d'État : « Il s'agit d'une sagesse collective, une exigence, la connaissance et le respect de ce qui est convenable » ; plus concrètement, la déontologie est un ensemble de normes, de tâches assignables en droit à un professionnel ; son utilité est fonctionnelle, à la recherche du comportement adéquat. Sa finalité reste le bon exercice des fonctions publiques, indispensable à la confiance des citoyens. Ces approches de définition tirées de diverses publications restent cependant généralistes, insuffisamment corrélées à une fonction particulière. Ainsi, par exemple, qu'est-ce qu'enseigner, aujourd'hui, pour un enseignant de la République, ou qu'est-ce que diriger un établissement public local d'enseignement ?

Eirick Prairat, professeur de sciences de l'éducation à l'université de Nancy 2, souligne justement qu'« une déontologie ne peut se contenter d'indiquer ou de répertorier des valeurs » absentes, rappelons-le, du statut général de la Fonction publique, loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Mais « […] la simple adhésion de principe à des valeurs ne sont que des accords posés sur le sable mouvant des représentations » (E. Prairat) ; il est donc indispensable de lier la déontologie à une profession particulière sur la base d'une norme précise, porteuse de consensus.

Consécutivement à l'annonce du président de la République de janvier 2013, un colloque a été organisé à

l'occasion du trentième anniversaire du statut général de la Fonction publique, le 12 avril 2013 au Palais royal, à l'invitation du Conseil d'État sous le thème « La fonction publique face à la déontologie ». Anicet le Pors, ancien ministre de la Fonction publique et des Réformes administratives, a évoqué la responsabilité propre du fonctionnaire, l'utilité commune, la nécessité publique, les vertus et les talents pour accéder aux emplois publics.

Ces propos conduisent à une plongée dans notre histoire multiséculaire, de Saint-Louis (décembre 1254) à Philippe IV le Bel (18 mars 1303) puis à, notamment, la *Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen*, le 26 août 1789. La chronique juridique sera prochainement consacrée, de façon plus exhaustive, à cette approche par la trame historique, l'étude des valeurs portant sur l'exemplarité de la fonction publique.

Pour conclure ce survol, il nous faut évoquer le Conseil des ministres du 17 juillet 2013 au cours duquel la ministre de la Réforme de l'État, de la Décentralisation et de la Fonction publique a présenté un projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Ce texte complète les principes fondamentaux du statut général des fonctionnaires et pose celui de l'exemplarité dont les fonctionnaires doivent faire preuve au service de l'intérêt général. Le projet de loi retient des valeurs issues de la jurisprudence : neutralité, impartialité, probité et laïcité ; il occulte et, on ne peut en être surpris, celle d'efficacité.

Depuis la présentation de ce projet de loi, il y a maintenant un an, un silence total est constaté sur les éventuelles modalités de mise en œuvre de l'éventuelle future loi. On peut regretter l'absence de sollicitation à la réflexion des fonctionnaires, de chacun d'entre eux, sur le cœur du métier afin de conduire à l'appropriation des règles déontologiques.
Toutefois, le débat engagé par le nouveau ministre sur l'évaluation peut être un fondement nécessaire à cette approche déontologique ; rappelons qu'évaluer, c'est valoriser, faire sortir les valeurs, en positivité et en confiance, vaste projet pour notre société et donc notre école quelque peu négative, trop fondée sur l'obsession du tri.

Il conviendra d'analyser les évolutions du projet de loi sur les principes de hiérarchie, d'obéissance et de loyauté inscrits à l'article 28 de la loi du 13 juillet 1983 et ainsi libellés : « Tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés ».

Une autre source intéressante d'ordre réglementaire est celle du code de conduite des agents publics de l'ONU de 1996 : « Un emploi public, tel que défini par la législation nationale, est un poste de confiance, impliquant un devoir d'agir dans l'intérêt général ».

Pour en revenir au projet de loi présenté au Conseil des ministres le 17 juillet 2013, ce dernier aborde longuement la prévention des conflits d'intérêts, l'interdiction de cumuler plusieurs emplois publics permanents (il y aurait beaucoup à dire sur ce point), la rénovation du cadre juridique de la mobilité et, enfin, le renforcement des garanties fonctionnelles et disciplinaires des agents publics, la protection juridique accordée aux familles de certaines catégories d'agents – magistrats et fonctionnaires chargés de missions de sécurité.

La place singulière du service public de l'éducation mériterait sans doute quelques clarifications sur son évolution, son positionnement au regard des autres domaines régaliens de l'État ; nous nous référons d'évidence à la préparation des nouveaux textes sur la décentralisation. □

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, permanences 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 100 euros, soit un coût réel de 34 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 €) ;
- **Paiement en une fois par chèque** ;
- **Prélèvement automatique** (du 1er juin au 31 mars) : **Paiement en trois fois** (frais : 1,52 € ; merci de compléter la demande de prélèvement ci-après). 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 1re année + FF**	**100,00 €**	**34,00 €**	**112,96 €**
	Inférieur à 551	163,91 €	55,73 €	176,87 €
	551 à 650	197,25 €	67,06 €	210,21 €
	651 à 719	225,03 €	76,51 €	237,99 €
	720 à 800	241,07 €	81,96 €	254,03 €
	801 à 880	255,59 €	86,90 €	268,55 €
	881 à 940	275,04 €	93,51 €	288,00 €
	941 à1020	294,19 €	100,02 €	307,45 €
	supérieur à 1020	319,49 €	108,63 €	332,45 €

RETRAITÉS		BASE	COÛT RÉEL	avec SD
« REVENU PRINCIPAL » 1re LIGNE DU BULLETIN DE PENSION	En deçà de 1913 €	109,27 €	37,15 €	122,23 €
	1914 € à 2257 €	131,50 €	44,71 €	144,46 €
	2258 € à 2497 €	150,02 €	51,01 €	162,98 €
	2498 € à 2778 €	161,13 €	54,78 €	174,09 €
	2779 € à 3056 €	170,39 €	57,93 €	183,35 €
	3057 € à 3264 €	183,36 €	62,34 €	196,32 €
	3265 € et au-delà	196,33 €	66,75 €	209,29 €

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

CNP ASSURANCES

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 2014/15

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 ☐ ☐ **RETRAITÉ**

N° ADHÉRENT ____ **ACADÉMIE** ____

NOUVEL ADHÉRENT ☐

FAISANT FONCTION ☐ DÉTACHEMENT ☐

LISTE D'APTITUDE ☐ LAURÉAT DU CONCOURS ☐

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 1er septembre 2014 ou dernière fonction active

CLASSE HC ☐ 1re ☐ 2e ☐ ÉCHELON ____

ÉTABLISSEMENT 1er ☐ 2e ☐ 3e ☐ 4e ☐ 4e ex. ☐

ADJOINT ☐ CHEF ☐

POUR LES RETRAITÉS, REVENU PRINCIPAL BRUT ____

TOTAL figurant sur la FICHE DE PAYE :

INDICE ____

NBI ____

INDICE TOTAL ____

ÉTABLISSEMENT : LYCÉE ☐ LYCÉE PROFESSIONNEL ☐ EREA ☐ ERPD ☐ SEGPA ☐

COLLÈGE ☐ AUTRE (précisez) ____

ÉTABLISSEMENT : N° D'IMMATRICULATION (7 CHIFFRES ET UNE LETTRE) ☐☐☐☐☐☐☐☐

NOM DE L'ÉTABLISSEMENT (OU ADRESSE PERSONNELLE POUR LES RETRAITÉS) au 1er septembre 2014 :

____

ADRESSE ____

CODE POSTAL ____ VILLE ____

TÉL. ÉTABLISSEMENT ____ FAX ÉTABLISSEMENT ____ TÉL. DIRECT ____ PORTABLE ____

MÈL ____ @ ____

CHÈQUE ☐ PRÉLÈVEMENT (en 3 fois ; frais : 1,52 €) ☐

À ____ LE ____

SIGNATURE ____

MONTANT DE LA COTISATION SNPDEN ____

SECOURS DÉCÈS (12,96 €) ____

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

- ○ + de 1 personnel de direction sur 2 syndiqué au SNPDEN
- ○ 8 élus sur 11 à la CAPN des personnels de direction
- ○ 4 élus sur 5 à la CCPC-D de l'AEFE
- ○ 4 sièges sur 4 à la CCPN des directeurs d'EREA
- ○ 2 sièges sur 2 à la CCPN des directeurs d'ERPD

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 aux élections professionnelles : c'est LE syndicat des personnels de direction, 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

SNPDEN **21 rue Béranger** **75003 Paris**	Mandat de prélèvement SEPA **Référence unique de mandat**	snp den UNSA

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez le SNPDEN à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions du SNPDEN.

Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé.

ICS : FR95ZZZ425391

NOM, PRÉNOMS ET ADRESSE DU DÉBITEUR

NOM : .....

PRÉNOM : .....

ADRESSE : .....

.....

CP : ..... VILLE : .....

DÉSIGNATION DU COMPTE À DÉBITER

IBAN - Numéro d'identification international du compte bancaire

BIC - Code international d'identification de votre banque

TYPE DU PAIEMENT

PAIEMENT RÉCURRENT/RÉPÉTITIF ☐ PAIEMENT PONCTUEL ☐

FAIT À : ..... SIGNATURE :

LE : .....

Note : vos droits concernant le prélèvement sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque

Les informations contenues dans le présent mandat, qui doit être complété, sont destinées à n'être utilisées par le créancier que pour la gestion de sa relation avec son client. Elles pourront donner lieu à l'exercice, par ce dernier, de ses droits d'opposition, d'accès et de rectification tels que prévus aux articles 38 et suivants de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

1940-1941 : « nigro notanda lapillo »

Très rapidement, le gouvernement de Pétain fait passer des lois concernant, entre autres, les associations professionnelles de fonctionnaires, l'instruction religieuse dans les écoles publiques, la fête de Jeanne d'Arc, le portrait du maréchal dans les établissements scolaires, le statut des Juifs, des hauts fonctionnaires, le travail féminin…

ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES DE FONCTIONNAIRES

LOI DU 15 OCTOBRE 1940

« Art. 2 : […] La direction et l'administration des groupements [professionnels] ne pourront être confiées qu'à des fonctionnaires en activité de service agréés par le ministre ou le secrétaire d'État ; leur mandat ne pourra excéder cinq ans et ne pourra jamais être renouvelé. […]

Art. 3 : […] Toute union des associations professionnelles de fonctionnaires soit entre elles, soit avec d'autres groupements, syndicats ou associations, est interdite. […]

Art. 6 : Les groupements de fonctionnaires formés en violation des dispositions qui précèdent, ceux dont l'activité serait contraire à l'intérêt national ou étrangère à l'objet qui leur est assigné par l'article 1er, seront dissous par décret. […] Les dirigeants et les membres des groupements dissous seront passibles d'une amende de 500 à 10.000 fr. et d'un emprisonnement de six mois à cinq ans ou de l'une de ces deux peines seulement. […]

Art. 8 : Sont dissous de plein droit tous les groupements de fonctionnaires existants à la date de la promulgation de la présente loi ».

SERMENT DES HAUTS FONCTIONNAIRES

DÉCRET DU 14 AOÛT 1941

« Art. 1er : La prestation de serment exigée des hauts fonctionnaires par l'article 1er de l'acte constitutionnel n° 7 du 27 janvier 1941 s'applique : 1. À tous les fonctionnaires civils nommés par décret en vertu de la loi du 27 juillet 1940, à l'exception des magistrats ; 2. Aux membres du Conseil d'État.

Art. 2 : Les secrétaires d'État, le vice-président du Conseil d'État, le grand Chancelier de la Légion d'honneur et les membres du Conseil de l'ordre prêtent serment en présence du chef de l'État par la formule suivante : « Je jure fidélité à votre personne et je m'engage à exercer ma charge pour le bien de l'État, selon les lois de l'honneur et de la probité ».

Art. 3 : Les hauts fonctionnaires autres que ceux visés à l'article 2 prêtent serment devant le secrétaire d'État dont ils relèvent, par la formule suivante : « Je jure fidélité à la personne du chef de l'État et je m'engage à exercer ma charge pour le bien de l'État, selon les lois de l'honneur et de la probité ». […] ».

RELEVÉ DE FONCTIONS

CIRCULAIRE DU 15 NOVEMBRE 1940 AUX RECTEURS ET CHEFS DES GRANDS ÉTABLISSEMENTS SCIENTIFIQUES ET LITTÉRAIRES

« La loi du 17 juillet 1940 qui autorise le ministre à relever de leurs fonctions les fonction-

Prestation de serment des préfets au maréchal Pétain, février 1942

naires et agents de son département, a été prise notamment en vue de permettre l'admission à la retraite, avant la limite d'âge, de ceux qui ne sont plus capables d'un service professionnel suffisant et aussi de ceux qui ne comprennent pas, à l'heure actuelle, la nécessité de renoncer aux agitations politiques anciennes et de servir, de toutes leurs forces, leur pays suivant les directives qui leur sont données par le gouvernement. J'ai l'intention de prononcer, par application de cette loi, le relèvement des fonctions d'un certain nombre de fonctionnaires ou agents de mon département. Cette mesure doit atteindre trois catégories de fonctionnaires et agents : 1° Ceux qui, en raison de leur état de santé […] sont dans l'impossibilité de remplir utilement leurs fonctions ; 2° Ceux qui, dans ces dernières années, ont consacré une partie de leur temps à une agitation politique contraire aux intérêts de la France et persévèrent dans leur action […]. Vous voudrez bien m'adresser, pour tous les établissements et services placés sous votre autorité, la liste des fonctionnaires et agents susceptibles, pour les raisons précédentes, d'être relevés de leurs fonctions. La mesure peut s'appliquer tout aussi bien aux directeurs des plus grands établissements scientifiques qu'aux plus modestes agents de services. […] Vous ne sauriez, en conséquence, par une indulgence excessive, amnistier ou négliger des faits coupables. […] celui qui se livre à une agitation politique pendant que la France souffre ne doit pas rester au service de l'État. […] Je vous demande de m'adresser vos propositions pour la fin du mois. Elles engagent votre responsabilité ; si j'étais amené, par la suite, à prendre des mesures de relèvement contre des fonctionnaires dont vous ne m'auriez pas signalé l'activité coupable alors que vous ne pouviez l'ignorer, je serais obligé de considérer comme une faute grave le fait de ne pas m'avoir renseigné. […] ».

RAPPORT DU 29 MARS 1941

« Monsieur le Maréchal, l'une des tâches les plus urgentes auxquelles votre gouvernement a dû faire face dès son arrivée au pouvoir a consisté à renouveler les cadres des administrations publiques en écartant les éléments qui, en raison, soit de leur origine, soit de leur activité antérieure, se montraient incapables de collaborer sincèrement et efficacement à l'œuvre de rénovation nationale au poste où ils étaient placés. C'est pourquoi la loi du 17 juillet 1940 a permis au gouvernement de relever les agents des services publics de leurs fonctions en dehors des formes prévues par les lois ou règlements en vigueur. Cette loi, dont l'effet était limité au 31 octobre, a dû être prorogée jusqu'au 31 mars 1941. Mais, en raison de la tâche à accomplir et de la nécessité de n'agir qu'avec discernement et sans désorganiser les services, certaines administrations n'ont pas encore pu mener entièrement à bien les mesures entreprises depuis le 17 juillet 1940. C'est pourquoi il apparaît indispensable de décider une nouvelle prorogation jusqu'au 30 septembre prochain. […] ».

INSTRUCTION RELIGIEUSE

LOI DU 6 JANVIER 1941

« Art. 1er : L'article 2 de la loi du 28 mars 1882 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes : « Art. 2 : L'instruction religieuse sera comprise, à titre d'enseignement à option, dans les horaires scolaires. En outre, les écoles primaires publiques vaqueront une matinée par semaine, en dehors du dimanche, afin de permettre aux parents de faire donner, s'ils le désirent, à leurs enfants, l'instruction religieuse. L'enseignement religieux est facultatif dans les écoles privées […] » ».

CIRCULAIRE DU 27 JANVIER 1941

« Modalités d'application. 1. Le nombre des heures consacrées aux leçons d'enseignement religieux et à insérer dans les horaires, sera en principe

d'une heure et demie par semaine ; les leçons seront placées normalement au début des classes.

2. L'enseignement religieux sera donné par les ministres des cultes de la commune où se trouve l'école ou par leurs délégués. […] Le temps prélevé sur les horaires actuels pour l'enseignement religieux sera pris sur les diverses matières du programme de façon à maintenir une bonne répartition des heures attribuées aux différentes disciplines. […] ».

PORTRAIT DU MARÉCHAL PÉTAIN

CIRCULAIRE DU 23 OCTOBRE 1940 AUX RECTEURS ET IA

« Une photographie officielle de M. le Maréchal, Chef de l'État, sera mise à la disposition des établissements publics. Envisageant l'envoi d'un portrait de petit format (24x30) pour chaque classe, et, en outre, d'un portrait de grand format (50x65) pour chaque école à plusieurs classes, je vous prie de m'indiquer d'urgence le nombre de photographies des deux sortes qui doivent être attribuées à votre département pour les établissements […] ».

CIRCULAIRE DU 7 JUILLET 1941

« Le préfet de votre département vous a informé de la mise en vente d'une édition spéciale de l'effigie du Maréchal Pétain […]. Ce portrait est vendu au bénéfice du Secours National […]. En plus des épreuves de 250 francs destinées à figurer dans les salles de classes, le portrait sur parchemin, dont le prix est de 1.500 francs, pourra trouver sa place soit au parloir, soit dans la salle des Actes des établissements. Vous voudrez bien informer les proviseurs, principaux et directrices que j'ouvrirai les crédits qui me seront demandés, dans cette intention, sur tel chapitre qui vous paraîtra le plus qualifié : des dépenses diverses ou de l'entretien du mobilier […] ».

STATUT DES JUIFS

LOI DU 3 OCTOBRE 1940

« Art. 1er : Est regardé comme juif, pour l'application de la présente loi, toute personne issue de trois grands-parents de race juive ou de deux grands-parents de la même race, si son conjoint lui-même est juif.

Art. 2 : L'accès et l'exercice des fonctions publiques et mandats énumérés ci-après sont interdits aux juifs : 1. Chef de l'État, membre du gouvernement, conseil d'État, conseil de l'ordre national de la Légion d'honneur, cour de cassation, cour des comptes, corps des mines, corps des ponts et chaussées, inspection générale des finances, cours d'appel, tribunaux de première instance, justice de paix, toutes juridictions d'ordre professionnel et toutes assemblées issues de l'élection. 2. Agents relevant du département des affaires étrangères, secrétaires généraux des départements ministériels, directeurs généraux, directeurs des administrations centrales des ministères, préfets, sous-préfets, secrétaires généraux des préfectures, inspecteurs généraux des services administratifs du ministère de l'Intérieur, fonctionnaires de tous grades attachés à tous services de police. 3. Résidents généraux, gouverneurs généraux, gouverneurs et secrétaires généraux des colonies, inspecteurs des colonies. 4. Membres des corps enseignants. 5. Officiers des armées de terre, de mer et de l'air. […].

Art. 3 : L'accès et l'exercice de toutes les fonctions publiques autres que celles énumérées à l'article 2 ne sont ouverts aux juifs que s'ils peuvent exciper de l'une des conditions suivantes : a. Être titulaire de la carte de combattant 1914-1918 ou avoir été cité au cours de la campagne 1914-1918 ; b. Avoir été cité à l'ordre du jour au cours de la campagne 1939-1940 ; c. Être décoré de la Légion d'honneur à titre militaire ou de la médaille militaire. […].

Art. 5 : Les juifs ne pourront, sans condition ni réserve, exercer l'une des professions suivantes : directeurs, gérants, rédacteurs de journaux, revues, agences ou périodiques, à l'exception de publications à caractère strictement scientifique. Directeurs, administrateurs, gérants d'entreprises ayant pour objet la fabrication, l'impression, la distribution, la présentation de films cinématographiques ; metteurs en scène et directeurs de prises de vues, compositeurs de scénarios, directeurs, administrateurs, gérants de salles de théâtre ou de cinématographe, entrepreneurs de spectacles, directeurs, administrateurs, gérants de toutes entreprises se rapportant à la radiodiffusion. […].

Art. 7 : Les fonctionnaires juifs visés aux articles 2 et 3 cesseront d'exercer leurs fonctions dans les deux mois qui suivront la promulgation de la présente loi. […].

Art. 8 : Par décret individuel pris en conseil d'État et dûment motivé, les juifs qui, dans les domaines littéraire, scientifique, artistique, ont rendu des services exceptionnels à l'État français, pourront être relevés des interdictions prévues par la présente loi. […] ».

LOI DU 4 OCTOBRE 1940

« Art. 1er : Les ressortissants étrangers de race juive pourront, à dater de la pro-

mulgation de la présente loi, être internés dans des camps spéciaux par décision du préfet du département de leur résidence. […].

Art. 3 : Les ressortissants étrangers de race juive pourront en tout temps se voir assigner une résidence forcée par le préfet du département de leur résidence […] ».

CONDITIONS D'ADMISSION DES ÉTUDIANTS JUIFS

LOI DU 21 JUIN 1941

« Art. 1 : Le nombre des étudiants juifs admis à s'inscrire pour chaque année d'études d'une faculté, d'une école ou d'un institut d'enseignement supérieur, ne peut excéder 3 p. 100 des étudiants non juifs inscrits pour cette même année durant l'année scolaire précédente. […] ».

TRAVAIL FÉMININ

LOI DU 11 OCTOBRE 1940

« Art. 1 : En vue de lutter contre le chômage, le travail féminin est soumis aux dispositions ci-après.

Art. 2 : Est provisoirement interdit, à compter de la publication du présent acte, l'embauchage ou le recrutement de femmes mariées dans les emplois des administrations ou services de l'État, des départements, communes, établissements publics, colonies […].

Art. 3 : Dans un délai de trois mois à compter de la publication du présent acte, des arrêtés signés par le ministre intéressé fixeront, pour chacune des administrations, collectivités ou entreprises visées par l'article 2, le pourcentage maximum des emplois de chaque catégorie susceptibles d'être occupés par des personnels féminins. […].

Art. 7 : Les agents mariés du sexe féminin employés dans les administrations, services ou entreprises visés à l'article 2 ci-dessus et dont le mari subvient aux besoins du ménage pourront être mis en position de congé sans solde. […].

Art. 8 : […] les agents du sexe féminin […] qui auront au moins cinquante ans d'âge, seront, quelle que soit la durée de leurs services, admis d'office à la retraite […]. »

CIRCULAIRE DU 27 MARS 1941 AUX RECTEURS ET IA

« […] Je ne consentirai aucune dérogation [pour une mise à la retraite d'office] aux femmes âgées de plus de 50 ans, mères de moins de 3 enfants, si leur mari est fonctionnaire […]. Il m'a été signalé quelques très rares cas de professeurs momentanément irremplaçables dans leur spécialité. Si vous jugez qu'il est absolument indispensable pour les besoins de service de maintenir en fonction ces professeurs au-delà des délais que je viens de fixer, vous devrez me faire, sur chacun de ces cas, un rapport motivé. […] ».

FÊTE DE JEANNE D'ARC

CIRCULAIRE DU 15 AVRIL 1941 AUX RECTEURS ET IA

« Mon attention a été appelée sur l'initiative prise par divers groupements qui auraient l'intention de célébrer cette année la Fête de Jeanne d'Arc avec un éclat exceptionnel. […] Vous voudrez bien vous entendre avec l'Administration préfectorale en vue d'assurer, […] la participation des établissements scolaires de tous les degrés aux manifestations publiques projetées. Il convient, dans les circonstances actuelles, que la jeunesse de nos écoles prenne part avec ferveur à une fête consacrée à la plus noble et à la plus émouvante figure de notre histoire. […] ».

CHANTIERS DE JEUNESSE

ARRÊTÉ DU 18 JANVIER 1941

« Art. 1 : Les citoyens français nés entre le 1er avril 1920 et le 31 décembre 1921 seront appelés, en 1941, pour effectuer le stage de huit mois prévu dans les Chantiers de la jeunesse. […] ». □

Je tiens à remercier M. Holzer, Mission des Archives et du Patrimoine culturel du ministère de l'Éducation nationale, qui m'a permis d'accéder aux éditions fac-similé de *L'information universitaire* des années 1940-1941 et de retrouver des textes de lois, décrets et circulaires introuvables par ailleurs.

Isabelle Poussard, permanente, *poussard.isa@gmail.com*

Nos peines

Nous avons appris, avec peine, le décès de :

Eliane GALLICIER, principale honoraire du collège Rabelais, Angers (académie de Nantes).

Nous nous associons au deuil de la famille.