

221 octobre 2014

direction

8/10

Réussir sa mutation

snp
den
UNSA

syndicat national des personnels de direction de l'éducation nationale

Sommaire



18 LA CONFÉRENCE DE PRESSE DE RENTRÉE

Toujours attendue par les médias, la conférence de presse de rentrée a connu un grand succès. La parole du SNPDEN est écoutée, et largement relayée. Le secrétariat national a pu s'appuyer sur la remontée massive des informations par ses adhérents, lors de l'enquête express, pour analyser les conditions de cette rentrée... mouvementée.



22 VOTRE DOSSIER DE MUTATION

Le dossier syndical de mutation est en encart à détacher au centre de votre revue. Comme tous les ans, le SNPDEN et ses commissaires paritaires nationaux et académiques vous accompagnent tout au long de la procédure. Afin de préparer au mieux votre mutation 2015, nous vous proposons un bilan des mutations 2014, ainsi qu'un mémento sur les procédures de mutation sur le territoire métropolitain, en Outre-Mer et à l'étranger. Rendez-vous également sur le site (après vous être identifié), dans la rubrique « mutations/promotions ».



50 LA DÉONTOLOGIE DANS LE SERVICE PUBLIC

La première partie d'un dossier très complet proposé par la cellule juridique, autour des nouveaux textes en préparation. La notion de déontologie des « agents de l'État » a constamment évolué depuis Philippe le Bel, mais finalement, les principes fondamentaux paraissent intangibles. À méditer lorsque l'on exerce un métier exposé, où le moindre faux pas est guetté.

6	ÉDITO
10	BUREAU NATIONAL
12	ACTUALITÉ
22	CARRIÈRE
37	MÉTIER
39	ÉDUCATION & PÉDAGOGIE
47	TRIBUNE LIBRE
49	CHRONIQUE JURIDIQUE
60	DERNIERS OUVRAGES
62	ADHÉSION
66	VIE SYNDICALE



Philippe TOURNIER
Secrétaire général
philippe.tournier@snpden.net

Un étudiant
qui a obtenu sa licence
en juin 2014 aura
connu neuf ministres
depuis les bancs du
cours préparatoire

Le poison du
communautarisme
qui ronge notre
pays atteint
maintenant
pleinement
son école

Bienvenue, Madame la Minis

Enfin ! Pour la première fois, nous pourrions dire : « Madame la Ministre ». En effet, l'Éducation nationale était resté le seul ministère pérenne au titulaire toujours masculin contrairement à la Défense, à l'Agriculture, à l'Intérieur, aux Affaires étrangères, aux Finances. Bienvenue donc à Madame Vallaud-Belkacem. Une bienvenue d'autant plus appuyée que sa nomination est le prétexte à une odieuse campagne qui n'est parfois pas sans rappeler les tristes et écœurantes pages de « Gringoire » ou de « Je suis partout ». Si Najat Vallaud-Belkacem est la première femme rue de Grenelle, elle succède cependant à 182 hommes ! 183 responsables de l'Éducation en 186 ans... Un étudiant qui a obtenu sa licence en juin 2014 aura connu neuf ministres depuis les bancs du cours préparatoire en l'an 2000 : plus d'un par cycle... De deux choses l'une : soit cela n'a pas d'importance (il faudrait alors songer à faire des économies en supprimant un étage inutile), soit l'échelon politique sert à quelque chose et on peut s'interroger sur le rôle de cette instabilité maldive dans nos difficultés. On pourrait pencher du côté du premier terme : ce changement de ministre en pleine rentrée n'a-t-il révélé à l'opinion que l'échelon ministériel ne joue plus guère de rôle dans l'organisation technique d'une rentrée, ni dans le fonctionnement quotidien des classes ? On peut pencher du côté du second terme : toute institution ne peut se passer d'une impulsion.

LES PRIORITÉS ? TOUJOURS LES MÊMES !

Les ministres se succédant à un rythme rapide – et rien n'étant donc traité à fond – les priorités restent inlassablement les mêmes. Les premières sont sans doute autour des questions de la mixité sociale et scolaire et de la laïcité. Le poison du communautarisme qui ronge notre pays atteint maintenant pleinement son école (et le fait que ce thème soit aujourd'hui labouré par des forces peu recommandables n'est pas une

raison pour l'enfourer sous le « politiquement correct »). On est glacé d'effroi quand on songe que près d'un millier de jeunes Français, après dix ans passés à l'école de la République, après des heures d'enseignement civique et de partage de valeurs humanistes, participent activement et, hélas, en parfaite connaissance de cause, aux pires horreurs du côté de Raqqa et de Mossoul. Il ne s'agit pas de se complaire dans l'autodénigrement et le goût malsain du « school bashing » (qu'est-ce qui aura plus affaibli l'école que la façon dont

tre

nombre d'enseignants en parlent?) mais quel indicateur alarmant des difficultés que traverse aujourd'hui le projet éducatif de notre école! On paie là fort cher des années de flottement autour de la laïcité dont nous avons eu encore récemment la démonstration sur les accompagnateurs. On paie là fort cher le laisser-aller autour de la question de mixité sociale et scolaire. Je ne dis pas le « laissez-faire » (qui renverrait à une construction idéologique certes critiquable mais au moins cohérente) mais bien le « laisser-aller » indolent d'un pouvoir décidément bien pusillanime. Le plus étonnant est la déshérence de ce dossier les deux dernières années, l'action s'étant limitée à la nomination, pourtant de bon augure, de Catherine Moisan, engagée sur ces questions depuis longtemps, à la tête de la DEPP, et, peinant plus à convaincre, un énième ravalement de l'enseignement prioritaire, plutôt bien accueilli mais dont on ne voit pas bien comment il fera face, mieux que tous les précédents, aux défis qu'il a à connaître.

Urgentes aussi les questions toujours pendantes de la gestion des ressources humaines. En elle-même, la fin des décrets de 1950 n'est pas rien mais il reste fort à faire. Où en est-on de la réflexion sur l'évaluation des enseignants, la construction d'une carrière enseignante ou de l'encadrement intermédiaire en EPLE? Pas très loin mais vous le saviez... L'effort sur les postes et la formation est certes à saluer et à ne pas si vite oublier mais gâché par l'absence d'imagination quant à la forme des concours (qui ne permettront pas de renouveler les générations). Car c'est bien une crise « de » recrutement avant d'être une crise « de » recrutement...

SANS L'ENCADREMENT, IL N'Y AURA PAS DE TRANSFORMATION PÉDAGOGIQUE

Mais la première des choses à faire (si toutefois on souhaite refonder l'école) est de se doter des moyens d'agir. Je ne parle pas seulement des budgets mais d'agir pour que la priorité à l'Éducation serve à quelque chose pour les élèves. Gouvernance, management, gestion des ressources humaines furent balayés d'un revers de main parce que ce n'était « pas notre culture » (ôh, ouverture d'esprit!) et que seule comptait la pédagogie. Outre qu'il n'y a pas, en l'occurrence, à choisir, on peut s'interroger sur ce que le ministère a réellement initié en matière pédagogique. Il aura fallu attendre plus de deux ans pour que soient simplement lancés les débats sur l'évaluation ou le socle commun. Et comment être vraiment convaincu quand on voit l'immobilisme coriace sur les formes de certification ou l'inaltérable centralité des notes dans les processus d'affectation dans le secondaire comme dans le supérieur? Pourtant, c'est bien la modification des pratiques concrètes, en classe, qui restaurera le plus solidement la confiance dans le système. Mais seul l'appui de l'encadrement (et non sa morne obéissance) le permettra car c'est lui qui peut entraîner l'ensemble des personnels. Ces derniers, sceptiques, découragés ou méfiants, ne se mobiliseront pas spontanément pour les changements nécessaires comme on le verra pour le nouveau socle et comme on l'a vu lors de la réforme du lycée. Ainsi l'imbroglie des « rythmes » est la conséquence concrète et directe du désintérêt pour la démarche de changement, de ce mélange bien caractéristique d'autoritarisme « jacobin » et de démagogie craintive, de la réduction de la gouvernance et du management à la version caricaturale qu'ils ont pu revêtir dans le passé.

Or, c'est peu dire que l'encadrement n'a guère bénéficié de la calinothérapie ambiante qui a tenu lieu de pilotage, un pilotage par l'imposition des mains où les bons sentiments étaient censés aplanir toutes les difficultés. Nous ne le demandions d'ailleurs pas : ce que nous voulons, nous, ce ne sont pas des pages d'hommages convenus mais être reconnus pleinement dans notre rôle de pilotage des établissements que l'on nous confie. Voilà : c'est tout simple. □

Se doter
des moyens
d'agir. [...] ...agir pour que la
priorité à l'Éduca-
tion serve à quelque
chose pour les
élèves

L'imbroglie des
« rythmes » est
la conséquence
concrète et directe
du désintérêt
pour la démarche
de changement

Bureau national

Compte Rendu du BN du 5 juillet 2014

Le Bureau national s'est réuni le samedi 5 juillet afin d'échanger sur les sujets du statut et du règlement intérieur.

Il a également adopté la liste des candidats du SNPDEN à la Commission administrative paritaire nationale.

Compte Rendu du BN du 22 août 2014

L'actualité de l'éducation est marquée par deux chantiers en cours: la conférence sur l'évaluation et la consultation des personnels, d'ici fin octobre, sur le socle commun; l'idée pour le ministère étant d'avancer sur ce sujet sans conflit majeur.

Par ailleurs, en ce qui concerne la problématique des PFMP et des **machines dangereuses**, nous avons été reçus

le 16 juillet par le Cabinet qui nous a confirmé que le texte a été écrit par le ministère du Travail, afin de se mettre en conformité avec la législation européenne. Un vade-mecum a été adressé par le SNPDEN aux collègues, de façon à les protéger juridiquement au moment de la signature des conventions de stage (cf. *Lettre de Direction* n° 450 du 28 août 2014 ; il est également disponible sur le site).

Notre actualité syndicale :

- la conférence de presse de rentrée a été fixée au lundi 8 septembre. Nous avons défini la tonalité de notre intervention. Le choix a été fait de la tenir après le 1^{er} septembre afin de pouvoir consulter avant les collègues sur les conditions de la rentrée par un questionnaire en ligne ;
- enfin, le point central de notre actualité reste bien sûr la campagne des élections professionnelles. □



Cédric CARRARO
Permanent
cedric.carraro@snpden.net

Actualités

UNE RENTRÉE PAS COMME LES AUTRES

1 Nul doute que cette rentrée scolaire ne ressemble à aucune autre. Préparée par Vincent Peillon, puis amendée par Benoît Hamon, elle est finalement assurée par Najat Vallaud-Belkacem, la nouvelle ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la recherche.

Âgée de 36 ans, diplômée de Sciences-Po Paris, ancienne porte-parole de François Hollande pendant la dernière campagne présidentielle, cette dernière était depuis avril 2014 ministre des Droits des femmes, de la Ville, de la Jeunesse et des Sports.

Nommée le 26 août suite au remaniement du gouvernement Valls, elle devient ainsi la première femme à la tête du ministère de l'Éducation nationale et hérite de dossiers sensibles comme celui des rythmes scolaires, du nouveau « plan d'actions » pour l'égalité filles-garçons à l'école ou encore de la refonte de l'éducation prioritaire.

Attendue au tournant sur ces différents dossiers, il est sûr qu'elle devra travailler à rassurer les per-

sonnels et les parents afin de montrer que l'éducation, malgré cette dernière valse à 3 temps, avec 3 ministres successifs en à peine 2 ans et demi, demeure une priorité du gouvernement.

Au moment où ces lignes sont bouclées, la ministre de l'Éducation nationale vient de tenir sa première conférence de rentrée. Elle a ainsi présenté ses ambitions pour l'école, en balayant les différents chantiers lancés par son prédécesseur, des chantiers qu'elle compte poursuivre selon le calendrier prévu.

Le dossier de presse et l'intégralité du discours ministériels son consul-



Présentation de la rentrée scolaire

Lundi 1^{er} septembre 2014

tables sur le site du ministère dans la rubrique *Actualités*.

UN AGENDA SOCIAL CHARGÉ

2 L'agenda social Fonction publique du second semestre présenté au Conseil des ministres de fin août est marqué par la conduite de deux rendez-vous majeurs avec les organisations syndicales portant sur l'avenir de la Fonction publique et la qualité de vie au travail.

Le premier chantier, ouvert jusqu'en mars 2015, a pour objectif de faire franchir une nouvelle étape au statut de la Fonction publique avec une profonde rénovation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations et une réforme de la gestion des ressources humaines. Ce chantier s'organise autour de 3 thèmes principaux : le développe-



ment de la mobilité inter-fonctions publiques, la simplification de la gestion des ressources humaines de l'État et le renforcement de l'attrac-

tivité de la fonction publique. A la table des négociations, devraient entre autres être abordés la diminution du nombre de corps, l'harmonisation des règles de gestion, le développement d'une gestion plus souple, la création de filières communes État/collectivités... sans oublier le sujet épineux des rémunérations, pour lequel la ministre propose notamment de réviser les mécanismes d'avancement à l'ancienneté et d'intégrer une partie des primes dans la rémunération indiciaire...

Le 2^e chantier relatif à la qualité de vie au travail se déroulera jusqu'au mois de novembre et devrait permettre d'aborder, dans un accord cadre, les questions relatives à l'organisation du travail, la mise en place de démarches participatives et collectives au sein des services et le droit d'expression des agents.

RÉUSSITE AU BACCALAURÉAT ET AU BREVET

3 Encore un bon cru pour le baccalauréat 2014 avec un taux de réussite global de 87,9 %, soit une hausse de 1,1 point par rapport à la session 2013, déjà en hausse de 2,4 points par rapport à 2012. L'augmentation est valable pour les séries technologiques



et professionnelles atteignant respectivement 90,6 % de réussite (+ 4,2 points par rapport à l'an passé) et 81,9 % (+ 3,4

points). Les séries du bac général quant à elles, si elles enregistrent toujours un taux de réussite élevé avec 90,9 % d'admis, connaissent une légère baisse de 1 point par rapport à la session 2013. Ces résultats portent ainsi la proportion de bacheliers dans une génération à 77,3 % (73,7 % en 2013), un niveau jamais atteint jusqu'à présent!

Quant au diplôme national du brevet, sur les 791 200 candidats qui se sont présentés à l'examen, le ministère relève un taux de réussite de 85,2 %, soit une hausse de 0,7 point par rapport à 2013. Et, comme l'an passé, neuf candidats sur dix maîtrisent le socle commun de connaissances et de compétences. C'est la série générale (90 % des inscrits) qui détient le taux de réussite le plus élevé avec 85,9 % de lauréats, soit une hausse de 0,3 point par rapport à 2013. La série professionnelle présente un taux de réussite moins élevé (78,4 %), mais en hausse cependant de 4,2 points par rapport à la session précédente.

* Note d'information DEPP n° 29, juillet 2014 (Rubrique « Statistiques », site du ministère) et communiqué de presse ministériel du 11 juillet.

LA FRANCE ACCUSÉE DE DISCRIMINATION ENVERS SES FONCTIONNAIRES MASCULINS

4 Dans un arrêt* rendu le 17 juillet, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a estimé que le régime de retraite des fonctionnaires français « introduit une discrimination indirecte fondée sur le sexe ». Sont directement visés les dispositifs de mise à la retraite anticipée avec pension à jouissance immédiate et de bonification d'ancienneté octroyés aux fonctionnaires français parents d'au moins trois enfants (la condition étant d'avoir, pour chacun, interrompu son activité pendant une durée continue d'au moins deux mois).

Cette demande de décision préjudicielle auprès de la CJUE a été introduite par la Cour administrative d'appel de Lyon en 2013, suite à une saisine d'un ancien agent hospitalier, père de trois enfants, qui s'était vu, en 2005, refuser sa demande d'admission à la retraite anticipée avec jouissance immédiate de sa pension parce qu'il n'avait pas inter-

rompu son activité professionnelle pour chacun de ses enfants. Estimant être victime de discrimination, l'intéressé a alors saisi la justice au motif que le droit de l'Union oblige les États membres à garantir l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et féminins pour un même travail. Une longue procédure qui *in fine*, après plusieurs années, vient de lui donner raison.

Car, si pour la Cour les deux dispositifs contestés revêtent certes « une apparence de neutralité » puisque bénéficiant aux deux sexes, ils conduisent cependant à ce qu'« un pourcentage beaucoup plus élevé de femmes que d'hommes bénéficie de l'avantage concerné ». En effet, compte tenu du caractère obligatoire et de la durée minimale de deux mois du congé de maternité en France, les fonctionnaires féminins se trouvent *de facto* en position de bénéficier de l'avantage conféré par la bonification. En revanche, « les autres situations de congé susceptibles d'ouvrir un droit à la bonification dont peuvent notamment bénéficier les fonctionnaires masculins ont un caractère facultatif et sont, pour certains, caractérisés par une absence tant de rému-

nération que d'acquisition de droits à pension ».



La Cour a ainsi conclu que cette différence de traitement ne semblait pas justifiée. Si cet arrêt n'est pas applicable immédiatement dans le droit français, sa transposition future pourrait cependant coûter cher à l'État.

* Aff. C-173/13, 17 juillet 2014, Maurice Leone et Blandine Leone/Garde des Sceaux, ministre de la Justice, et Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales

FAVORISER LA MIXITÉ SOCIALE DANS LES COLLÈGES PUBLICS

5 Tel est l'objet du décret 2014-800 publié au journal officiel du 17 juillet dernier (BO 31 du 28 août). Le texte organise les conditions dans lesquelles les services de l'Éducation nationale travaillent avec les conseils généraux qui veulent mettre en œuvre la possibilité offerte par l'article L. 213-1 du Code de l'éducation, de prévoir, dans un objectif



de mixité sociale, qu'un même secteur de recrutement soit commun à plusieurs collèges publics situés à l'intérieur d'un même périmètre de transports urbains. Dans ce cas, une convention peut être conclue entre le conseil général et les services départementaux de l'Éducation nationale pour préciser les modalités de leur coopération, dans le respect de leur domaine de compétences respectif.

Concrètement, lorsque le conseil général décide de partager un même secteur de recrutement entre plusieurs collèges, « les services académiques l'accompagnent dans cette démarche et lui apportent leur soutien, notamment dans le cadre de la procédure d'affectation des élèves qui relève de leur compétence ». Ainsi, dans les départements où ce choix aura été effectué, les parents ne pourront plus demander un collège précis mais un secteur avec au moins deux collèges et c'est alors le DASEN qui affectera les élèves dans les établissements.

* Décret n° 2014-800 du 15 juillet 2014, JO du 17 juillet 2014

LES PRIORITÉS DU CNESCO

6 Le Conseil national d'évaluation du système scolaire, installé en janvier dernier sous la présidence de Nathalie Mons et chargé d'évaluer en toute indépendance l'organisation et les résultats de l'enseignement scolaire, a publié début juillet ses orientations stratégiques jusqu'en 2017. Le document présente le positionnement de cette nouvelle instance, son programme d'activités ainsi que les moyens et la gouvernance dont elle se dote pour atteindre ses objectifs.

L'ensemble de ses travaux s'articule autour de 3 principales missions qui sont l'évaluation du fonctionnement du système scolaire et de ses résultats, l'expertise en méthodologie d'évaluation en éducation et la diffusion des résultats des évaluations des élèves, des dispositifs et des politiques sociales.

Parmi les interrogations du CNESCO, 5 thématiques ont été jugées particulièrement prioritaires pour la période 2014/2017. Il s'agit des apprentissages scolaires, des inégalités, des ressources humaines dans l'éducation, de la qualité de vie à l'école et de l'école et la démocratie.

Dans l'immédiat, le Conseil a choisi de s'attaquer au redoublement en lançant, en partenariat avec l'Institut français

de l'éducation (Ifé), une conférence de consensus sur le redoublement et ses alternatives. Elle prendra la forme d'un questionnement, entre les mois de septembre et décembre, auquel contribueront une centaine d'établissements scolaires volontaires et des séances publiques se tiendront en janvier 2015 pour aboutir, en avril, à la diffusion des résultats.

Dans le programme de cette année, sont également prévues une conférence de consensus scientifique sur



« l'apprentissage de la numération à l'école primaire » et la publication de deux rapports phares sur les raisons de « l'amplification des inégalités sociales à l'école » et sur les causes de la perte de « l'attractivité des professions d'éducation »...

Pour en savoir plus : www.cnesco.fr/

POUR UNE ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

7 Après son adoption définitive par le Parlement le 23 juillet, la loi 2014-873 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a été promulguée le 4 août et publiée le lendemain au journal officiel. Le texte aborde le sujet des inégalités dans toutes ses dimensions : égalité professionnelle, lutte contre la précarité, protection contre les violences, image des femmes dans les

médias, parité en politique et dans le milieu social et professionnel.

Parmi les mesures phares, la loi prévoit notamment une réforme du congé parental à compter du 1^{er} octobre 2014 afin d'inciter les pères à prendre un tel congé. Concrètement, les parents d'un seul enfant pourront prendre six mois de plus, soit au total un an, à condition que ce soit le second parent qui en bénéficie. De plus, une nouvelle autorisation d'absence pour les futurs pères leur permettant de se rendre à trois examens médicaux obligatoires

de leur femme enceinte est également créée.



De nombreuses dispositions visent par ailleurs à mieux protéger les victimes de violences conjugales, les familles monoparentales victimes d'impayés de pension alimentaire ainsi que les salariés victimes de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Quant à l'obligation de compter 40 % de femmes aux postes de cadres dirigeants de l'État, la date d'entrée en vigueur de cette disposition est avancée à 2017 au lieu de 2018.

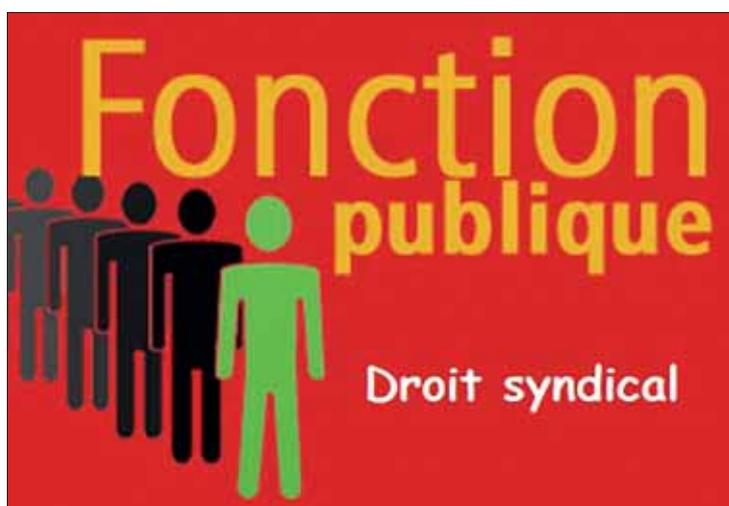
MEILLEUR ENCADREMENT DU DROIT SYNDICAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

8 Le ministère de la Fonction publique a mis en ligne le 18 juillet une circulaire* relative à l'exercice du droit syndical dans la Fonction publique d'État. Utilisation de locaux, réunions syndicales, situation des représentants syndicaux, calcul et répartition du crédit de temps syndical... cette circulaire constitue donc le nouveau cadre de référence de la gestion des droits et moyens syndicaux dans la Fonction publique d'État. Elle vient expliciter les dispositions du décret 82-447 du 28 mai 1982 modifié et abroge la circulaire du 18 novembre 1982.

Parmi les nouveautés introduites par le texte, la mutualisation possible du temps syndical par

chaque ministère et l'obligation d'une « garantie de transparence dans l'utilisation des moyens syndicaux ». Une annexe dresse un tableau détaillé des droits des organisations syndicales et des conditions de représentativité.

* Circulaire SE1 2014-2 du 3 juillet 2014/NOR : RDFF1409081C.
Lien : http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2014/07/cir_38489.pdf



LES NOUVEAUX DÉCRETS SUR LE MÉTIER ENSEIGNANT PUBLIÉS

9 Trois nouveaux décrets* relatifs au métier enseignant ont été publiés au journal officiel du 23 août. Le premier porte sur les obligations réglementaires de service et les missions des enseignants du second degré, le second modifie certains statuts particuliers des personnels enseignants et le troisième traite des obligations de service des personnels enseignants du premier degré.

Les deux premiers textes remplaceront, à compter de la rentrée 2015, pour tous les enseignants du second degré, à l'exception de ceux exerçant en CPGE, les fameux décrets de 1950 qui prendront alors une retraite bien méritée. A souligner cependant l'entrée en vigueur, dès cette rentrée, des disposi-

tions concernant l'éducation prioritaire. S'ils ne modifient pas le temps de service hebdomadaire des enseignants,



ils reconnaissent l'ensemble des missions inhérentes au métier telles que la préparation des cours, l'aide aux élèves et leur suivi, le travail en équipe... et mettent en place des dispositifs de pondération du service d'enseignement afin de reconnaître les charges particulières et missions facultatives exercées au niveau d'un établissement ou d'une académie.

* Décrets 2014-940, 2014-941 et 2014-942 du 20 août 2014 parus au JO du 23 août.

LES PERSONNELS DE L'ÉDUCATION NATIONALE PLUS EXPOSÉS AUX MENACES ET AUX INSULTES

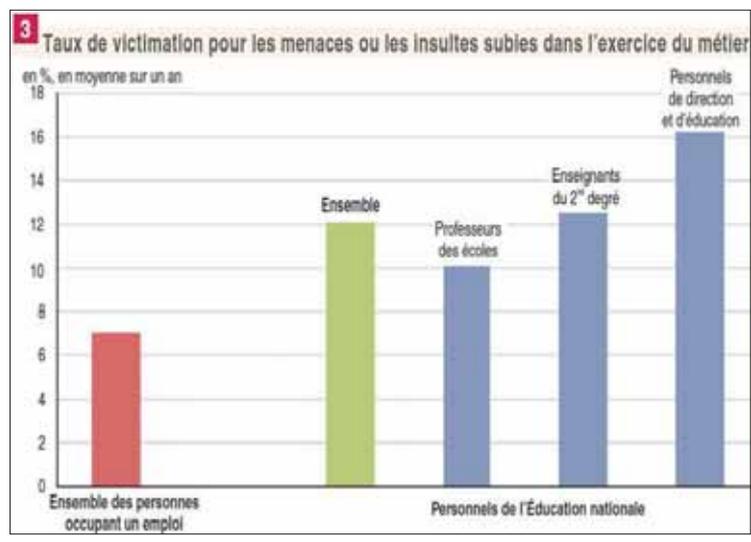
10 « Si les violences physiques contre les personnels de l'Éducation nationale (EN) sont relativement rares » puisque 0,6 % déclarent en moyenne chaque année en avoir été victime dans l'exercice de leur fonction, un taux quasi identique (0,5 %) à celui de l'ensemble des personnes occupant un emploi, en revanche, les menaces et insultes dans l'exercice du métier font « proportionnellement près de deux fois plus de victimes » parmi les personnels de l'Éducation nationale que parmi l'ensemble des personnes qui occupent un emploi, soit 12 % contre 7 % en moyenne sur un an. C'est ce qui ressort d'une étude de l'Insee publiée dans *Insee Première* de juillet 2014*.

Cette étude indique par ailleurs que ce sont les chefs d'établissement et les conseillers et assistants d'éducation qui sont les plus exposés. 16 % d'entre eux déclarent en moyenne sur un an avoir fait l'objet de menaces ou d'insultes dans l'exercice de leur métier. Ils sont suivis par 12 % des enseignants du second degré puis viennent les professeurs des écoles avec

10 % de victimes. A noter que les personnels les plus jeunes sont particulièrement exposés : ainsi 14 % des personnels de moins de 30 ans sont menacés ou insultés chaque année contre 9 % chez les personnels de 50 ans et plus. En revanche, les femmes ne sont pas plus menacées ou insultées que leurs collègues masculins.

L'Insee souligne par ailleurs que les personnels de l'EN semblent « particulièrement affectés » par les violences subies puisque dans l'année suivant l'incident, « en moyenne 46 % » des victimes déclarent avoir subi un dommage psychologique, troubles du sommeil ou perte de confiance en soi, contre 37 % des victimes parmi les personnes ayant un emploi. De plus, un tiers des victimes (33 %) estiment que l'incident a perturbé leur vie quotidienne, notamment professionnelle », contre 24 % des victimes parmi les personnes occupant un emploi.

* Enquête *Cadre de vie et sécurité* (CVS) menée entre 2007 et 2013, publiée dans *Insee Première* de juillet 2014 et reprise dans la note d'information DEPP n° 25 de juillet 2014 (Site du ministère, Rubrique « Statistiques »).



EN BREF

TEXTES RÉGLEMENTAIRES

- **Personnels de direction**
Concours : parution au JO du 18 juillet de l'arrêté du 1^{er} juillet autorisant l'ouverture du concours pour 2015 + modalités d'inscription.
Mutations : parution au BO 31 du 28 août des notes de service n° 2014-106 du 18 août relative à la mobilité pour 2015, 2014-113 relative aux candidatures sur un poste relevant des réseaux de l'AEFE, mission laïque française et association franco-libanaise et 2014-103 du 28 juillet relative aux affectations dans une COM et à Mayotte.
Promotions : note de service 2014-105 du 18 août relative aux tableaux d'avancement à la 1^{re} et à la hors classe au titre de 2015 (BO 31).
- **Bourses :** circulaire 2014-095 du 21 juillet sur les bourses en collège (BO 30 du 24 juillet) et circulaire 2014-112 du 18 août relative aux bourses de lycée (BO 31 du 28 août).
- **Éducation prioritaire :** liste des écoles et établissements inscrits dans le programme REP+ à la rentrée scolaire 2014 (arrêté du 24 août/BO 31).
- **Étranger :** arrêté du 20 juin fixant la liste des établissements d'enseignement français à l'étranger (BO 30) et note de service 2014-097 du 28 juillet relative à la campagne d'homologation 2014/2015 (BO 31).
- **Rased :** circulaire 2014-107 du 18 août relative au fonctionnement des réseaux et aux missions des personnels (BO 31).
- **Stages en milieu professionnel :** parution au JO du 11 juillet de la loi 2014-788 du 10 juillet tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires.
- **STS :** décret 2014-791 du 9 juillet relatif à l'accès des bacheliers à ces sections et à la poursuite d'études dans une autre formation d'enseignement supérieur (BO 30).

Valérie FAURE
Documentation
valerie.faure@snpden.net

Conférence de Presse de lundi 8 septembre 2014

Cette rentrée a lieu avec, pour la première fois, une femme à la tête de l'Éducation nationale, mais 183^e ministre en 186 ans d'existence de ce ministère.

Dans la période récente, les centres d'intérêt et de gravité se sont souvent modifiés, ce qui est source de préoccupation pour les chefs d'établissement et entraîne légitimement des interrogations en terme de mise en œuvre.

LES QUESTIONS D'ACTUALITÉ

Parmi les questions d'actualité prioritaires, se dégage celle de la **mixité scolaire**.

La situation nécessiterait que des avancées soient réalisées car, en l'état, notre système est le plus inégalitaire d'Europe et la perte de confiance dans le projet scolaire est considérable. Cela soulève également des problèmes liés à la lai-

cité; or les établissements n'ont pas à se substituer localement aux décisions politiques en la matière.

La question des **choix pédagogiques** est posée :

- sur le socle, il est urgent que des actions soient menées avec cohérence pour mettre fin, au collège notamment, à la cohabitation entre une évaluation par compétence et un DNB inique. Cette réflexion sur le socle est nécessaire mais on regrettera qu'elle ait lieu en supprimant une demi-journée de cours ;
- concernant l'évaluation des élèves, les établissements sont prisonniers du système de notation sur 20, dont



la finalité est de classer les élèves les uns par rapport aux autres ;

- enfin, le dossier des stages en entreprise, sur machines dangereuses, pour les élèves des lycées professionnels n'est pas tranché. En effet, d'une volonté de simplification voulue au départ, on est arrivé à un



rentrée



décret complexe, surexposant inutilement les chefs d'établissement sur le plan juridique et mettant en danger la certification des élèves.

Enfin, sur **la gouvernance du système éducatif**: la conduite du changement est en panne, l'institution n'est pas managée. L'imbroglio des rythmes scolaires

en est l'exemple type: on est passé d'un dossier qui faisait consensus, à une mise en œuvre des plus polémiques, en renvoyant au local des problématiques qui devraient, encore une fois, être arbitrées au plan national.

L'ENQUÊTE DE RENTRÉE

Elle a été menée auprès des chefs d'établissement adhérents, sur la base d'un questionnaire en ligne ouvert les 3 et 4 septembre.

2849 établissements ont répondu, soit plus d'un tiers des EPLE, c'est donc un panel représentatif même s'il ne s'agit que d'une enquête déclarative.

Il en ressort que 60 % des EPLE déclarent débiter l'année avec au moins un poste de professeur non pourvu. Il existe une différence entre collèges et lycées, mais qui est liée à un « effet structure » (plus de personnels au lycée

donc davantage de risques que certains soient manquants).

Un poste vacant sur cinq est dû à un stagiaire qui ne s'est pas présenté: ce constat a un rapport étroit avec la géographie puisque, en zone rurale, les postes vacants ne sont pas liés aux absences de stagiaires. En revanche, c'est le cas en zone urbaine.

Autre aspect: la moitié des établissements ne peut pas anticiper les couplages de postes partagés, soit parce qu'ils n'avaient pas été annoncés, soit parce qu'ils n'ont pas été respectés.

Concernant les postes administratifs, une cité scolaire sur quatre a au moins un poste administratif non pourvu. Même si une attention est souvent portée à cette question en collège, cela peut concerner l'unique poste administratif et donc avoir des conséquences très lourdes.

Enfin, pour ce qui est des dotations budgétaires en AED, 22 % des collègues déclarent qu'elles sont à la baisse alors que les effectifs à encadrer, eux, ne le sont pas.

En conclusion, les personnels de direction estiment qu'ils sont face à une rentrée « ordinaire » où les progrès d'organisation, souvent indéniables, sont régulièrement annulés par la multiplication d'inutiles complications. □



Cédric CARRARO
Permanent
cedric.carraro@snpden.net



Le SNPDEN dans les médias

1

Diplômes

- Citation de Joël Lamoise, membre du bureau national, dans l'édition *Vosges Matin* du 17 juin au sujet des retards et fuites au moment du baccalauréat ;
- Interview de Philippe Tournier, secrétaire général, le 1^{er} juillet par *Vousnousils.fr* et le 3 juillet par *Sud Radio* sur le baccalauréat ;
- Interview de Serge Guinot, membre du bureau national, dans le journal *La Croix* du 6 juillet sur l'obtention du baccalauréat au rattrapage ;
- Interview de Michel Richard, secrétaire général adjoint, par *France Inter* le 9 juillet sur le projet de suppression des épreuves écrites du brevet ;
- Interview de Julie Bouvry, membre du bureau national, le 10 juillet par *Le Parisien* sur le baccalauréat.

2

Enseignants

- Interviews de Michel Richard par *France Inter*, *France Info* et *Europe 1* le 3 juillet au sujet des violences envers les enseignants ;
- Interview de Didier Georges, secrétaire académique adjoint du SNPDEN Créteil, le 1^{er} septembre par le *Parisien Magazine* au sujet du recrutement et de la formation des professeurs contractuels.

3

Métier

- Citation du SNPDEN dans une dépêche *AEF* du 11 août qui revient sur l'affaire du principal du Collège Henri-Wallon de la Seyne-sur-Mer suspendu malgré un rapport d'inspection favorable et affecté dans un nouvel établissement.
- Écho dans une dépêche *AEF* du 7 août de la nomination de Nicolas Bray, secrétaire académique adjoint du SNPDEN Paris, comme conseiller en charge de la vie scolaire, de la prévention des violences scolaires et des relations avec les parents d'élèves au cabinet du ministre de l'Éducation nationale.

Questions d'intérêt général

ÉLÈVES CANDIDATS AU DJIHAD Interview de Philippe Tournier le 3 juillet par *Sud Radio* concernant la nouvelle circulaire ministérielle sur le sujet.

ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR Citation du SNPDEN dans une dépêche *AEF* du 30 juin sur le vote du projet de décret CNESER.

RELATIONS ÉCOLE/PARENTS Interview de Philippe Tournier le 18 juillet par *Ouest-France* suite au rapport parlementaire sur les relations École/Parents.

RENTRÉE SCOLAIRE

- Interview de Michel Richard le 28 août, par *le Figaro* d'une part, au sujet de la journée de pré-rentrée, et par *France Inter* d'autre part, sur les attentes du SNPDEN par rapport au nouveau ministre. Présence de *France Inter* au collège Rameau de Versailles le 1^{er} septembre pour la pré-rentrée.
- Passage de Philippe Tournier sur *LCI* le 1^{er} septembre.

UNIFORME À L'ÉCOLE Interview de Bernard Vieilledent, coordonnateur de la cellule juridique, le 9 juillet par *Metronews*.

Article sur la visite de Michel Richard et Catherine Petitot, secrétaires généraux adjoints, à la section académique du SNPDEN de Nouvelle-Calédonie dans l'édition des *Nouvelles Calédoniennes* du 26 juillet. Cette visite fut l'occasion de diverses réunions et des rencontres avec les adhérents du SNPDEN, la section de l'UNSA et les représentants institutionnels : maire, vice-recteur et ministre de l'Éducation du gouvernement calédonien.

Canala. Des membres d'un syndicat national en visite

L'Éducation nationale apprend



Dans le cadre d'une tournée officielle organisée par le SNPDEN, une délégation de l'Éducation nationale s'est rendue ces jours-ci à Canala.

Michel Richard et Catherine Petitot, secrétaires généraux adjoints du SNPDEN, ont rencontré le chef d'établissement à Canala et à Nouméa, ainsi que la directrice de l'école primaire de Canala.

Leur mission se poursuit à l'heure de leur départ pour la Nouvelle-Calédonie, où ils ont rencontré le directeur de l'école primaire de Nouméa, ainsi que le directeur de l'école primaire de Nouméa.

* Syndicat national des parents de Nouvelle-Calédonie

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

Directeur de la Publication
PHILIPPE TOURNIER
Rédactrice en chef
FLORENCE DELANNOY
Rédactrice en chef adjointe
MARIANNE VIEL

Commission pédagogie:
ISABELLE BOURHIS
ÉRIC KROP

Commission vie syndicale:
PASCAL CHARPENTIER

Commission métier:
PASCAL BOLLORÉ

Commission carrière:
PHILIPPE VINCENT

Sous-commission retraités:
PHILIPPE GIRARDY

Conception/Réalisation
JOHANNES MULLER

Crédit photographique :
SNPDEN

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

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

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

DIRECTION 221
MIS SOUS PRESSE
LE 15 SEPTEMBRE 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

ALISE	2
INDEX ÉDUCATION	4, 5
OMT	8, 9
GMF	11
BODET	13
INCB	68

ENCARTAGE :
TEXABRI
WEKA

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.

Valérie FAURE
Documentation
valerie.faure@snpden.net

C'est décidé, cette année je dema

Certaines choses reviennent tous les ans, les soldes, la rentrée, les vacances et... les mutations. Les notes de service relatives aux affectations en COM ou Mayotte, aux mutations sur poste relevant de l'AEFE, ou à la mobilité 2015 ont toutes été publiées au BO du 28 août 2014. Vous êtes décidé, cette année vous demandez votre mutation. Mais laquelle ?

Attention, les dates, les calendriers et les procédures ne sont pas toutes les mêmes. À cela s'ajoutent les particularités des demandes en REP + ou sur un poste en EREA ou ERPD.

PREMIÈRE CHOSE, DÉTERMINEZ QUELS SONT VOS CHOIX ET VOS ATTENTES

Bien lire les notes de service correspondantes, et surtout, pensez à imprimer les annexes, toutes les annexes, et les lire attentivement.

Puis établir votre calendrier des opérations en fonction de vos choix et de vos priorités. Certaines demandes se classent automatiquement dans le temps, alors que d'autres se superposent.

En ce qui concerne les procédures, tout est dans les textes et leurs annexes. Les règles implicites varient tous les ans à la marge, les règles de base restent, elles, identiques depuis quelques années. Il peut paraître inutile de répéter les conseils tous les ans, mais néanmoins, je ne saurais que trop vous conseiller de prendre le temps de **bien classer vos priorités**. Souhaitez-vous un poste sur une zone géographique, ou un type de poste ? Un type de poste ou une catégorie ? Avez-vous besoin d'un poste logé ou est-ce indifférent ? Voulez-vous d'un poste avec ou sans adjoint ?



*Laurence COLIN
Coordinatrice
Commissaires paritaires nationales
laurence.colin@snpden.net*

Ce sont des questions que vous devez vous poser, et auxquelles il faut avoir réfléchi.

Plus vous ferez des vœux larges, et plus vous aurez de chance d'obtenir satisfaction. Oui, mais comment classe-t-on ses vœux ? Du plus précis au plus large. Pas dans l'autre sens. Mais en voulant être trop large dès le départ, et en ne libellant que des vœux géographiques, vous prenez

nde ma mutation !

le risque qu'un collègue ayant fait des vœux précis, soit systématiquement prioritaire sur vous à évaluation équivalente.

UTILISEZ TOUS VOS VŒUX SI POSSIBLE, MAIS SANS DEMANDER DES POSTES QUE VOUS NE VOULEZ PAS.

Et surtout, et cette précision figure dans la note de service, ne demandez pas que des postes vacants. Tous les ans se libèrent des postes qui n'apparaissent pas sur le site, dont personne n'aurait imaginé qu'ils se libèrent, et pour lesquels il n'y a donc aucune demande. N'oubliez pas que les choses peuvent se jouer jusqu'en juillet, et qu'un vœu d'origine est toujours prioritaire sur un vœu d'extension.

L'élément prépondérant dans le choix du candidat idéal sera l'évaluation. Ces dernières années, l'évaluation était discriminante, et l'ancienneté de direction ne venait qu'en deuxième position. Une priorité est donnée à l'ancienneté sur le poste à partir de 7 ans, et à condition que vous émettiez des vœux raisonnables.

QU'EST-CE QU'UN VŒU RAISONNABLE ?

La question est vraiment là, mais n'oubliez pas que votre évaluation dépendra notamment du plus « gros » poste que vous viserez. Être un peu moins « gourmand » permet parfois d'obtenir satisfaction.

La mobilité est nationale. Faire des vœux trop restreints géographiquement est un

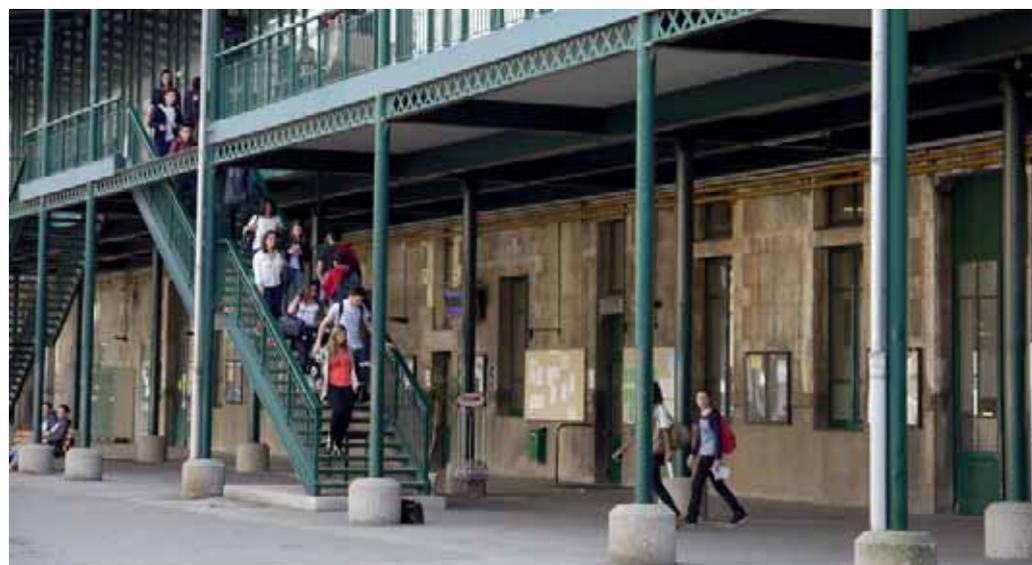
handicap. Mais lorsque vous demandez des vœux sur plusieurs académies, surtout des académies du sud ou Paris, il est souvent plus difficile d'obtenir satisfaction. N'oubliez pas que le mouvement national est une compilation de propositions académiques, mises en musique et régulées par la Centrale, dont le rôle est de garantir le respect des règles, et une certaine fluidité. Mais cet arbitrage se heurte parfois aux demandes des académies et aux souhaits de promotions internes. Car en ces temps de restriction budgétaire, ce qui nous permet de progresser, et dans nos carrières et dans nos salaires, outre les promotions de classe, ce sont souvent les mutations et les changements d'établissements.

Cette année risque à nouveau d'être **une année avec peu de départs en retraite**, donc de mouvement contraint. Les instructions sur l'avis « lettre code » à émettre lors d'une demande de mutation à un ou deux ans ont donc été précisées et res-

serrées, en partie à notre demande, afin de respecter l'équité entre académie. Un « M » n'est donc pas synonyme systématiquement de non mutation. Mais une demande de dérogation devra répondre à certains critères qui figurent dans la note de service, et qui devront être justifiés.

Nous nous tenons à votre disposition pour répondre à vos questions, soit sur le site, soit en direct auprès des commissaires paritaires qui suivent l'académie ou les académies que vous demandez. Nous serons présents, anciens et futurs commissaires paritaires dans vos AGA et nous essaierons au mieux de vous répondre. Nos coordonnées sont sur le site et dans ce numéro de *Direction*. Vous trouverez également en pages centrales un 4 pages dans lequel vous pourrez glisser le double de vos documents de mutation que vous enverrez ensuite au siège.

Bon courage dans vos réflexions et toute question mérite d'être posée. □



Première lecture du mouvement

PARTICIPATION

4 652	candidats :	
2 195	femmes,	47 %
2 457	hommes,	53 %
2 491	adjoints,	54 %
2 161	chefs,	46 %

POSTES AFFICHÉS

- 311 postes de chef d'établissement à pourvoir le 5 novembre 2013, après la fermeture du serveur
- 368 postes de chef d'établissement adjoint à pourvoir le 5 novembre 2013, après la fermeture du serveur
- 34 postes de chef d'établissement restaient à pourvoir après la 1^{re} CAPN
- 17 postes de chef d'établissement restaient à pourvoir après la 2^e CAPN
- 837 postes de chef d'établissement adjoint restaient à pourvoir après la 2^e CAPN

MOBILITÉ OBLIGATOIRE

- 129 personnes concernées
- 80 demandes de dérogation
- 75 dérogations accordées
- 5 dérogations refusées
- 54 mutations à réaliser

RÉSULTATS

- 2 037 mobilités réalisées, taux de satisfaction 44 %
- 516 chefs d'établissement adjoints deviennent chefs d'établissement
 - mobilité intra-académique à 75 %
 - mobilité inter-académique à 25 %
 - ancienneté moyenne de poste des adjoints devenant chefs : 4,6 ans
 - ancienneté moyenne de poste des mutés (chefs et adjoints) : 4,3 ans
 - moyenne d'âge des candidats et des mutés 50 ans

STABILITÉ

- 134 personnels mutés à moins de 3 ans de poste
- 21 mutés avec 1 an de poste dont 5 chefs et 16 adjoints, 5 au titre du rapprochement de conjoint, 16 pour convenances personnelles
- 113 mutés avec 2 ans de poste dont 26 chefs et 87 adjoints, 50 au titre du rapprochement de conjoint, 62 pour convenances personnelles et 1 poste double

MOUVEMENT ÉCLAIR

Postes à pourvoir :

6 PRLY, 1 PRLP, 53 PACG, 4 ADLY, 3 ADLP, 70 ADCG

Postes pourvus :

6 PRLY, 1 PRLP, 53 PACG, 2 ADLY, 1 ADLP, 16 ADCG



nt 2014



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

Le mouvement sur postes d'adjoint

NOMBRE DE MUTATIONS SUR POSTES D'ADJOINTS EN 2014

ANNÉE	2012	2013	2014
NOMBRE DE MUTATIONS	633	625	660

Pour le mouvement 2014, 660 mutations sur postes de chef d'établissement adjoint ont été prononcées.

RÉSULTATS DU MOUVEMENT SUR POSTES D'ADJOINT

POSTE OBTENU	POSTE D'ORIGINE							TOTAL GÉNÉRAL
	AUTRES	ADCG	ADLP	ADLY	PACG	PRLP	PRLY	
ADCG	2	216	25	50	22	1		316
ADLP		34	10	7	3	1	1	56
ADLY	3	169	25	73	16	2		288
TOTAL GÉNÉRAL	5	419	60	130	41	4	1	660

Sur les 660 mutations sur postes d'adjoint, 316 ont concerné des postes de principaux adjoints, 56 des postes de proviseurs adjoints de lycées professionnels et 288 des postes de proviseurs adjoints de lycée.

On remarque une très forte augmentation des nominations sur des postes d'adjoint de lycée compensée par une forte baisse sur les postes d'adjoint de collège.

Cela s'explique par la volonté de nombreux principaux adjoints de devenir pro-

visseurs adjoints, libérant ainsi leurs postes pour quelques collègues titulaires, mais surtout pour les stagiaires.

Sur les 419 principaux adjoints de collèges qui mutent sur un poste d'adjoint, 216 restent principaux adjoints, 34 deviennent proviseurs adjoints de lycées professionnels et 169 proviseurs adjoints de lycée.

Notons que certains collègues chefs (46 en tout), redeviennent adjoints, proportion équivalente à celle des précédents mouvements.

L'ANCIENNETÉ DE DIRECTION DES COLLÈGUES ADJOINTS, MUTÉS SUR UN POSTE D'ADJOINT, PAR ACADÉMIE

EMPLOI AFFECTÉ ET NOMBRE MOYEN D'ANNÉES DE DIRECTION					
ACADÉMIE OBTENUE	ADCG	ADLP	ADLY	MOYENNE GÉNÉRALE	POUR MÉMOIRE MOYENNE GÉNÉRALE 2013
AIX-MARSEILLE	4,0	3,7	5,4	4,4	5,1
AMIENS	7,9		4,4	6,3	5,6
BESANCON	4,8	6,0	5,7	5,5	4,7
BORDEAUX	4,6	3,8	4,2	4,3	5,3
CAEN	3,1	3,5	5,5	4,3	6,7
CLERMONT	5,2	6,5	3,2	4,7	4
COM	3,6		4,7	3,8	5
CORSE			10,0	10,0	4,7
CRETEIL	6,8		4,3	5,5	3,3
DIJON	7,4		4,0	6,4	4
GRENOBLE	6,3	3,5	5,6	5,7	4,8
GUADELOUPE	4,0	13,0	3,0	7,7	5,1
GUYANE	3,0	3,0	8,0	5,5	2,5
LA REUNION	6,3	8,0	6,0	6,5	4,8
LILLE	6,2	6,1	4,6	5,5	4,1
LIMOGES	10,3	3,5	2,7	5,8	5,7
LYON	6,2	5,0	3,9	4,7	4,8
MARTINIQUE	3,2		5,5	4,1	4,2
MONTPELLIER	4,3	4,7	4,7	4,5	5
NANCY	6,8	2,7	6,2	5,9	3,7
NANTES	4,8	10,3	5,6	5,8	4,7
NICE	5,1	5,0	4,8	5,0	4,7
ORLEANS	2,9		5,0	3,7	5
PARIS	5,4		8,3	6,7	6,4
POITIERS	5,2	7,3	7,3	6,4	6,5
REIMS	3,0		6,0	4,7	5,3
RENNES	5,3	7,0	5,1	5,3	5,6
REUNION	5,8		10,3	7,7	3,8
ROUEN	11,0		3,6	7,3	5,6
STRASBOURG	5,7	3,0	5,9	5,7	4,9
TOULOUSE	4,5	6,0	4,3	4,6	5,2
VERSAILLES	3,9	4,7	4,0	4,0	4,9
TOTAL GÉNÉRAL	5,2	5,7	5,1	5,2	4,9

L'ancienneté moyenne des adjoints mutés sur postes d'adjoint varie suivant l'emploi qu'ils obtiennent après le mouvement (en colonne), et l'académie obtenue (en ligne).

À Limoges ils ont en moyenne 5,8 ans de direction (10,3 ans sur poste d'adjoint de collègue ; 3,5 ans sur poste d'adjoint de LP ; 2,7 ans sur poste d'adjoint de lycée) et 10 ans en Corse.

Au niveau national, la moyenne de l'ancienneté de direction est de 5,2 ans pour l'ensemble des personnels mutés sur poste d'adjoint (4,9 en 2013 et 5,1 en 2012).

LA RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DU MOUVEMENT

EMPLOI AFFECTÉ	TYPE DE MOUVEMENT		TOTAL GÉNÉRAL
	INTRA	INTER	
ADCG	162	154	316
ADLP	37	19	56
ADLY	203	85	288
TOTAL GÉNÉRAL	402	258	660

En volume le mouvement intra-académique est le plus important avec 402 mutations. Cette situation se rapproche de ce qui est constaté lors du mouvement sur postes de chefs qui lui, reste très largement intra-académique. Tout se passe comme si, après une première affectation, les adjoints qui mutent sur postes d'adjoint cherchaient à obtenir un rapprochement géographique, la première affectation les ayant peut-être éloignés de leur région d'origine. Dans ce cas, ces collègues chercheront ensuite à obtenir un poste de chef dans cette région, ce qui pourra nuire à l'ouverture de leurs vœux, et donc à leurs chances d'obtenir leur prochaine mutation. □

Mobilité 2015

Que retenir de la note de service n° 2014-106 du 18-8-2014 publiée dans le BO 31 du 28 août 2014 ?

Les procédures de mobilité sont contraintes dans le temps sur un calendrier qu'il faut respecter au risque, si on n'y veille pas, de se retrouver exclu du mouvement. Elles sont contraignantes car il faut suivre scrupuleusement toutes les étapes d'une démarche administrative en lien avec les autorités académiques.

Pensez à nous adresser votre dossier de mobilité complet (avec vos correspondances à la hiérarchie et vos annexes I et II) pour permettre le traitement par les commissaires paritaires.



Comment ça marche ?

S'il relève de la compétence du ministre, le mouvement est préparé en amont par les académies qui disposent d'une connaissance de proximité, des personnels comme des établissements. Le niveau de compétence atteint et les capacités d'évolution, notamment vers un établissement complexe, sont appréciés par les directeurs académiques et/ou les recteurs en relation avec l'inspection générale pour des situations particulières de personnels ou d'établissements à profil spécifique.

ATTENTION :

- seuls les postes vacants au plus tard le 1^{er} octobre 2015 pourront être pourvus dans le cadre de la mobilité. Les postes libérés postérieurement au 1^{er} octobre 2015 ne peuvent être au mouvement ;
- toute correspondance doit obligatoirement transiter par l'autorité hiérarchique qui la transmettra à l'administration centrale revêtue de son avis ;
- les demandes de mobilité et d'extension de vœux formulées hors délai ne seront pas recevables ;
- aucun refus de poste ne sera accepté.

UN MOUVEMENT EN TROIS PHASES

Chacune des phases correspond à une réunion de la Commission administrative paritaire nationale (CAPN). Une affectation réalisée à l'issue d'une CAPN ne peut être modifiée. Aucun mouvement sur poste de chef d'établissement adjoint ne peut avoir lieu au cours de la troisième et dernière phase.

IMPORTANT :

1^{RE} PHASE : CAPN DES 26 ET 27 MARS 2015

Examen dans l'ordre :

- des demandes de mobilité des chefs d'établissement désirant être nommés exclusivement dans les fonctions de chef d'établissement adjoint à la rentrée 2015. Les postes qu'ils libèrent sont alors mis au mouvement sur postes de chef d'établissement ;
- des demandes de chefs d'établissement ou de chefs d'établissement adjoints sollicitant une mobilité sur un poste de chef d'établissement, quel que soit le type d'établissement demandé.

2^E phase : CAPN des 2 et 3 juin 2015

Examen dans l'ordre :

- des demandes de chefs d'établissement et de chefs d'établissement adjoints dans le cadre de l'ajustement du mouvement sur postes de chef d'établissement ;
- des demandes de chefs d'établissement adjoints désirant obtenir un nouveau poste de chef d'établissement adjoint. Les chefs d'établissement adjoints peuvent donc postuler pour des emplois de chef d'établissement et de chef d'établissement adjoint. Les demandes sur postes de chef d'établissement sont en tout état de cause examinées préalablement (lors de la première et, le cas échéant, de la seconde phase du mouvement).

3^E PHASE : CAPN DU 10 JUILLET 2015

Sont examinées les demandes émanant des chefs d'établissement et chefs d'établissement adjoints dans le cadre du dernier ajustement du mouvement sur postes de chef d'établissement. Aucun mouvement sur postes de chef d'établissement adjoint n'est réalisé à ce moment-là.

2

Qui peut, qui doit muter ?

- Les personnels de direction occupant un poste en lycée, lycée professionnel ou collège ; un poste de directeur d'EREA, d'ERPD, de directeur adjoint chargé de Segpa ; les personnels de direction en détachement ou affectés dans les collectivités d'Outre-Mer et à Mayotte, en disponibilité ou en congé, demandant leur réintégration ; les personnels de direction souhaitant une affectation dans les établissements REP+.
- Les personnels de direction qui répondent aux obligations de stabilité dans le poste : trois ans au moins d'ancienneté.

Les personnels de direction ne peuvent pas occuper le même poste de direction d'établissement d'enseignement ou de formation plus de neuf ans. À l'issue d'une période de sept ans dans le même poste, ils sont tenus de participer aux opérations annuelles de mobilité.

Dérogations éventuelles pour une année scolaire (article 22 du décret du 11 décembre 2001) : dans l'intérêt du service, pour les personnels ayant occupé quatre postes ; personnels âgés de 60 ans et plus au 1^{er} septembre 2015 qui s'engagent à cesser leurs fonctions dans les deux années suivantes ; personnels connaissant des difficultés d'ordre médical.

Pour toutes situations particulières, n'hésitez pas à entrer en contact avec votre commissaire paritaire ou le siège. Consultez également la page spécifique aux situations particulières sur le site.



3

Le calendrier à respecter

Les calendriers varient selon que vous participez au mouvement général, que vous souhaitez muter dans un établissement REP+, un EREA ou ERPD ou encore postuler pour l'Outre-Mer ou l'étranger.

Vous devrez avoir eu un entretien préalable au mouvement avec le directeur académique ou son adjoint et/ou le recteur. C'est cet entretien qui permet de renseigner la fiche annexe I « Évaluation du niveau de compétence et perspectives d'évolution de carrière » déterminante pour le positionnement des candidats à la mobilité et la fiche annexe II relative aux « lettres code ».

Le compte rendu de l'entretien professionnel (version transmise le 12 janvier 2012) des personnels en ayant bénéficié au cours des deux dernières années remplace l'annexe 1. Mais, dans le cas où l'évaluation du niveau de compétence nécessite d'être modifiée, l'annexe 1 sera utilisée.



CALENDRIER DU MOUVEMENT GÉNÉRAL

DÉMARCHES	DATES
Publication, sur le serveur du MEN et le site du SNPDEN, des postes vacants et des postes susceptibles d'être vacants	du mercredi 1 ^{er} au mardi 28 octobre 2014 à minuit
ATTENTION : les postes « susceptibles d'être vacants » ne sont visibles que si vous vous êtes identifiés avec votre Numen	
Saisie des vœux	du mercredi 1 ^{er} au mardi 28 octobre 2014 à minuit
ATTENTION : ces dates sont impératives et sans dérogation possible ATTENTION : l'ordre des vœux ne peut plus être modifié après le 28 octobre à minuit	
Édition sur le serveur de la confirmation de demande de mobilité	du mercredi 29 octobre au mardi 4 novembre 2014 à minuit
La confirmation de demande de mobilité comporte 3 pages qui devront obligatoirement être dûment complétées et signées par le candidat	
ATTENTION : les candidats ne confirmant pas leur demande de mobilité sont réputés y renoncer	
Extension de vœux PAR LA VOIE HIERARCHIQUE sur les postes de chef d'établissement	avant le mercredi 18 février 2015
CAPN chefs d'établissement	jeudi 26 et vendredi 27 mars 2015
Publication sur le serveur des postes vacants de chef d'établissement et de chef d'établissement adjoint	du mercredi 8 au lundi 20 avril 2015
Extension de vœux PAR LA VOIE HIERARCHIQUE sur les postes de chef d'établissement adjoint et ajustement de chefs	avant le jeudi 23 avril 2015
CAPN adjoints et ajustement chefs	mardi 2 et mercredi 3 juin 2015
CAPN ajustement du mouvement des chefs d'établissement	vendredi 10 juillet 2015
Sauf cas particulier grave, aucune modification ou annulation de vœu (x) ni aucune annulation de demande de mobilité ne sera acceptée après le mercredi 18 février 2015 pour ce qui concerne le mouvement sur les postes de chef d'établissement et après le jeudi 23 avril 2015 pour ce qui concerne le mouvement sur les postes de chef d'établissement adjoint et les ajustements sur postes de chef d'établissement	

CALENDRIER DU MOUVEMENT SPÉCIFIQUE REP+

DÉMARCHES	DATE LIMITE
Publication sur la bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP) ou les bourses régionales (BRIEP) et/ou sur les portails intranet académiques (PIA) des fiches de profil des postes vacants et susceptibles d'être vacants de chefs d'établissement et des postes vacants de chefs d'établissement adjoints dans les établissements REP+	à partir du lundi 3 novembre 2014
ATTENTION : au maximum six vœux pour le mouvement des chefs d'établissement + six pour le mouvement des chefs d'établissement adjoints ; obligatoirement sur des établissements, néanmoins éventuellement dans plusieurs académies. Si candidature pour les deux mouvements, faire impérativement deux dossiers spécifiques distincts.	
Réception des dossiers par les recteurs des académies d'origine	vendredi 28 novembre 2014
Envoi des accusés réceptions aux candidats par les recteurs des académies d'accueil	dès réception des dossiers
Entretiens avec les recteurs des académies d'accueil et inscription de leurs avis sur les dossiers	du lundi 5 au lundi 19 janvier 2015
CAPN mouvement des chefs d'établissement	jeudi 26 et vendredi 27 mars 2015
Publication sur la Briep et/ou sur les PIA des fiches profil des postes nouvellement vacants de chefs d'établissement et des fiches profil des postes nouvellement vacants de chefs d'établissement adjoints dans les établissements REP+	à partir du lundi 30 mars 2015
Date limite de réception des dossiers par les recteurs des académies d'origine	lundi 13 avril 2015
Date limite d'envoi des dossiers aux recteurs des académies d'accueil	mardi 21 avril 2015
Entretiens avec les recteurs des académies d'accueil et inscription de leurs avis sur les dossiers	du mardi 21 avril au lundi 4 mai 2015
CAPN mouvement des chefs d'établissement adjoints et ajustement du mouvement des chefs d'établissement	mardi 2 et mercredi 3 juin 2015
CAPN ajustement du mouvement des chefs d'établissement et du mouvement des chefs d'établissement adjoints	vendredi 10 juillet 2015

CALENDRIER DU MOUVEMENT SPÉCIFIQUE EREA/ERPD

DÉMARCHES	DATE LIMITE
Publication sur la BRIEP et/ou les PIA des fiches de profil des postes de directeur d'Erea et de directeur d'ERPD restés vacants à l'issue des CCPN	vendredi 10 avril 2015 au plus tard
Publication sur le site www.education.gouv.fr de la liste des postes de directeur d'Erea et de directeur d'ERPD vacants à la rentrée 2015. Les postes restés vacants à l'issue du mouvement spécifique des directeurs d'Erea et des directeurs d'ERPD sont d'abord proposés aux personnels de direction, titulaires du diplôme de directeur d'établissement d'éducation adaptée et spécialisée (DDEEAS), selon une procédure de recrutement de type « postes à profil », qu'ils soient ou non inscrits dans le mouvement général des personnels de direction.	le mercredi 15 avril 2015 au plus tard
Date limite de réception par les recteurs des académies d'origine des dossiers de candidature au recrutement des personnels de direction dans les fonctions de directeur d'Erea et/ou de directeur d'ERPD	le vendredi 17 avril 2015 au plus tard
Entretien des candidats avec les recteurs des académies demandées et inscription de leurs avis sur les dossiers	le mercredi 6 mai 2015 au plus tard
Réunion de la CAPN des personnels de direction pour l'examen du recrutement des personnels de direction par la procédure dite « postes à profil » sur les postes de directeur d'EREA et de directeur d'ERPD restés vacants à l'issue des CCPN	les mardi 2 et mercredi 3 juin 2015



Bon à savoir!

ATTENTION : les demandes de mobilité et d'extension de vœux formulées hors délai ne seront pas recevables sauf pour des cas tout à fait exceptionnels et imprévisibles ou dans l'intérêt du service.

Les affectations dans les établissements REP+, les EREA et les ERPD seront examinées prioritairement. Le dossier de candidature comporte un engagement du candidat à accepter tout poste sollicité. Par conséquent, les éventuels vœux formulés dans le cadre du mouvement général ne seront examinés que si le candidat n'a pas été retenu pour un poste REP+, de directeur d'EREA ou de directeur d'ERPD. Toutefois, si un candidat était retenu pour un poste dans une collectivité d'Outre-Mer et à Mayotte, ou à l'étranger (AEFE, MLF...), ses autres vœux (mouvement général, REP+, EREA, ERPD) ne seraient plus pris en compte.

FAIRE DES VŒUX

10 vœux possibles.

Utilisez les différents modes de formulation qui offrent de larges possibilités de choix (établissement précis, commune, zone géographique, etc.) mais surtout, participez aux réunions

d'information organisées par le SNPDEN dans votre académie.

SI VOUS FAITES DES EXTENSIONS DE VŒUX

Utilisez l'annexe 4.

5 vœux au maximum pour chacune des deux périodes de demande.

Respectez la typologie des vœux saisis sur internet (établissement, commune, groupe de communes, département, académie et France).

Indiquez l'emploi et les catégories souhaités (sauf pour les vœux portant sur un établissement précis).

Précisez si le poste doit être logé.

ATTENTION : les vœux initiaux non supprimés sont toujours examinés prioritairement dans l'ordre où ils ont été formulés. Ensuite, l'examen porte sur les vœux formulés dans le cadre de l'extension.

LOGEMENTS : renseignez-vous auprès du collègue en poste pour connaître l'état du logement.

FRAIS DE CHANGEMENT

DE RÉSIDENCE : l'ouverture des droits au remboursement des frais de changement de résidence occasionnés par les mutations relevant de la compétence des recteurs, aucune mention relative à ce droit ne figure sur les arrêtés de mutation pris par l'administration centrale.

ANTICIPEZ !

N'attendez pas le dernier jour pour saisir votre demande de mobilité sur Internet et pour éditer la confirmation de votre demande, étant rappelé que les dates de saisie des vœux et de confirmation sont impératives.

Attention au classement que vous faites, le mardi 28 octobre 2014 à minuit, vous ne pourrez plus modifier cet ordre.

En outre, vous devrez remplir le *curriculum vitae* type en ligne sur www.education.gouv.fr/ et le joindre à votre dossier de mobilité.

Un conseil : préparez l'ensemble des documents dès la saisie de votre demande sans attendre la réception de la confirmation de demande. Vous pourrez également joindre une lettre précisant vos motivations.



5

Autres mobilités

Pour les affectations en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Wallis-et-Futuna, à Saint-Pierre-et-Miquelon et à Mayotte et la mobilité sur les postes dans les établissements relevant des réseaux de l'agence pour l'enseignement français à l'étranger, de la mission laïque française, et de l'association franco-libanaise pour l'éducation et la culture, les informations sont consultables sur le site. Les candidatures (saisie des vœux ou envoi des dossiers) sont closes depuis fin septembre.

Pour la rentrée 2016, il vous faut donc guetter la circulaire qui paraîtra, comme toujours, très tardivement fin août 2015. □

Toutes les situations particulières sont abordées sur le site.

4

Votre évaluation et la CAPA

Après l'entretien préalable au mouvement, les recteurs communiquent aux candidats les appréciations sur leur niveau de compétence et leurs capacités d'évolution de carrière et de mobilité à l'aide des imprimés joints au dossier de mobilité (annexes I et II) dans les délais nécessaires à la formulation et au retour d'éventuelles observations des intéressés avant la tenue de la commission administrative paritaire académique.

L'expertise de l'inspection générale de l'éducation nationale (IGEN) peut être sollicitée par les recteurs et/ou le service de l'encadrement lors de la phase préparatoire du mouvement pour des situations particulières de personnels ou des spécificités d'établissement. Les avis de l'IGEN sur les personnels ayant fait l'objet d'une visite ou d'un entretien, sont transmis par l'inspection générale au service de l'encadrement, bureau DGRH E2-3 ainsi qu'aux recteurs. De la même manière, l'IGAENR pourra être consultée afin de fournir des éléments d'appréciation sur certains établissements.

Une évaluation peut être contestée en CAPA, c'est une phase essentielle de l'accompagnement de votre dossier par les commissaires paritaires académiques.



Marianne VIEL
Permanente
marianne.viel@snpden.net

Tableaux d'avancement : du changement !

ATTENTION, le décret n° 2012-932 du 1^{er} août 2012, publié au BO n° 31 du 28 août 2014, modifie les conditions d'inscription à ces deux tableaux d'avancement à compter du 1^{er} septembre 2014 (cf. II) et attribue aux recteurs la compétence pour établir le tableau d'avancement à la 1^{re} classe (cf. IV 1-) et au ministre la compétence pour établir le tableau d'avancement à la hors-classe.

La valeur professionnelle s'apprécie en tenant compte de la qualité d'exercice dans les fonctions actuelles, mais aussi de la diversité du parcours professionnel des personnels. Le compte rendu de l'entretien professionnel en rend compte.

CONDITIONS POUR ÊTRE PROMOUVABLES	PASSAGE EN 1 ^{re} CLASSE	PASSAGE EN HORS CLASSE
<p>La condition de services effectifs dans au minimum deux postes est supprimée.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - avoir atteint le 6^e échelon de la 2^e classe ; - et justifier dans ce grade de six années de services en qualité de personnel de direction stagiaire ou titulaire, accomplis en position d'activité ou de détachement. 	<ul style="list-style-type: none"> - avoir au moins atteint le 7^e échelon de la 1^{re} classe, - et justifier dans ce grade de six années de services en qualité de personnel de direction stagiaire ou titulaire, accomplis en position d'activité ou de détachement.
<p>PROCÉDURE</p>	<p>Les promotions en 1^{re} classe sont prononcées par arrêté du recteur d'académie, dans l'ordre d'inscription au tableau annuel d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire académique.</p> <p>Les personnels de direction détachés dans un autre corps de l'éducation nationale doivent être pris en compte dans le contingent des promouvables de leur académie d'affectation.</p>	<p>Les promotions en hors-classe sont prononcées par arrêté du ministre chargé de l'Éducation nationale, dans l'ordre d'inscription au tableau annuel d'avancement établi après consultation de la commission administrative paritaire nationale.</p>
<p>Tous les personnels remplissant les conditions réglementaires au cours de l'année 2015 sont promouvables au titre de l'année civile 2015.</p> <p>Attention particulière portée aux nouvellement affectés dans une académie à la rentrée 2014 pour éviter qu'ils soient pénalisés par leur changement d'académie.</p>		

Le nombre de promotions qui pourront être prononcées à la 1^{re} classe et à la hors-classe est calculé en fonction d'un taux de promotions défini par arrêté interministériel communiqué aux académies au plus tard le 22 octobre 2014. □

Marianne VIEL
Permanente
marianne.viel@snpden.net

CADRE RÉSERVÉ AUX COMMISSAIRES PARITAIRES _____

1.4

	ITEMS :
	PORTABLE :

COORDONNÉES _____

ACADÉMIE D'ORIGINE NOM, PRÉNOM

ÉTABLISSEMENT N° ADHÉRENT ÂGE (ANNÉE 2015)

CODE ÉTABLISSEMENT VILLE CLASSE 2^e 1^{re} HC ÉCHELON

TÉLÉPHONE ÉTABLISSEMENT FAX PORTABLE

AUTRE TÉLÉPHONE

MÈL TRAVAIL @

MÈL PERSONNEL @

EMPLOI ACTUEL _____

PRLY PRLP PACG PRVS ADLY ADLP ADCG EREA

ANCIENNETÉ DE DIRECTION
 ANCIENNETÉ DANS LE POSTE ACTUEL
 CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENT NOMBRE DE POSTES DE DIRECTION Y COMPRIS L'ACTUEL

TYPE DE DEMANDE _____

MOBILITÉ OBLIGATOIRE EN 2015 EN 2014 EN 2013
 CONVENANCE PERSONNELLE RAPPROCHEMENT DE CONJOINT POSTE DOUBLE
 DANS MON POSTE ACTUEL, J'AI DEMANDÉ MA MUTATION FOIS
 MON ÉTABLISSEMENT A ÉTÉ DÉCLASSÉ EN SEPTEMBRE 2013 DE ^e CATÉGORIE EN ^e CATÉGORIE

SITUATIONS PARTICULIÈRES _____

RETOUR DE TERRITOIRE D'OUTRE-MER RETOUR DE L'ÉTRANGER AUTRE SITUATION PRÉCISEZ

DEMANDE SUR POSTE DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT Académie(s) demandée(s)

1. 2. 3.

DEMANDE SUR POSTE D'ADJOINT Académie(s) demandée(s)

1. 2. 3.



3.4

● AUTRES INFORMATIONS _____

OBSERVATIONS PERSONNELLES QUI MOTIVENT VOS VŒUX + COPIE DES PIÈCES JUSTIFICATIVES, COURRIERS...

DATE / / SIGNATURE

● À JOINDRE À VOTRE DOSSIER DE MUTATION SYNDICAL _____

1. La copie de la fiche de vœux signée ;
2. La copie des annexes 1 à 3 du BO n° 31 du 28 août 2014 ou la copie des fiches du dossier envoyé par votre rectorat ;
3. La copie de la synthèse de l'entretien professionnel fait avec le DASEN ou avec le recteur si vous l'avez ;
4. La copie du curriculum vitæ ;
5. Un double de tous les documents autres, joints au dossier professionnel ou transmis pour information à la hiérarchie (inspection, rectorat et/ou ministère) permettant de compléter votre demande (possibilité d'envoyer d'autres documents, directement au siège, même hors délai : ils seront insérés dans le dossier syndical) : justificatifs, rapports d'activité, lettres...

● DOSSIER COMPLET À ENVOYER PAR COURRIER POSTAL À : _____

SNPDEN-MUTATIONS, 21 rue Béranger, 75003 PARIS

- Éviter les envois par mail ou par fax
- Pas d'envoi direct aux commissaires paritaires : le siège du SNPDEN s'occupe de la transmission du dossier.



4.4

CALENDRIER

DATES	TYPES DE MOUVEMENT
26 et 27 mars 2015	Mouvement des chefs d'établissement
2 et 3 juin 2015	Mouvement des adjoints et ajustement chefs
10 juillet 2015	3° CAPN

COMMISSAIRES PARITAIRES NATIONAUX

ACADÉMIES EN CHARGE	NOMS	MÈL
AEFE	COLIN Laurence (coordonnatrice)	<i>Laurence.Colin@ac-bordeaux.fr</i>
	VINCENT Philippe	<i>philippe.vincent@ac-rennes.fr</i>
AEFE - retour	MARGARIDO Fernande	<i>fernande.margarido@snpden.net</i>
AIX-MARSEILLE	GALLO Éric	<i>eric.gallo@ac-aix-marseille.fr</i>
AMIENS	DESHAYS Bertrand	<i>bertrand.deshays@snpden.net</i>
BESANCON	MARGARIDO Fernande	<i>fernande.margarido@snpden.net</i>
BORDEAUX	ALLEMAND Stéphane	<i>stephanejean.allemand@laposte.net</i>
CAEN	LENOIR Hugues	<i>hugues.lenoir@ac-caen.fr</i>
CLERMONT-FERRAND	GALLO Éric	<i>eric.gallo@ac-aix-marseille.fr</i>
CORSE	COLIN Laurence	<i>Laurence.Colin@ac-bordeaux.fr</i>
CRETEIL	CAHN RABATE Hélène	<i>helene.rabate@ac-dijon.fr</i>
DIJON	ROSAY Véronique	<i>veronique.rosay@ac-strasbourg.fr</i>
DOM/TOM/COM	COLIN Laurence	<i>Laurence.Colin@ac-bordeaux.fr</i>
GRENOBLE	DICHARD SURBLED Dominique	<i>dominique.dichard-surbled@ac-grenoble.fr</i>
LILLE	DESHAYS Bertrand	<i>bertrand.deshays@snpden.net</i>
LIMOGES	HENRY Véronique	<i>veronique.henry@ac-nantes.fr</i>
LYON	MARGARIDO Fernande	<i>fernande.margarido@snpden.net</i>
MONTPELLIER	SEGUIN Jean-Claude	<i>jean-claude.seguin@snpden.net</i>
NANCY-METZ	STEPHANY Karima	<i>karima.stephany@ac-nancy-metz.fr</i>
NANTES	HENRY Véronique	<i>veronique.henry@ac-nantes.fr</i>
NICE	SEGUIN Jean-Claude	<i>jean-claude.seguin@snpden.net</i>
ORLEANS-TOURS	HARISMENDY Dominique	<i>dominique.harismendy@ac-poitiers.fr</i>
PARIS	CAHN RABATE Hélène	<i>helene.rabate@ac-dijon.fr</i>
POITIERS	HARISMENDY Dominique	<i>dominique.harismendy@ac-poitiers.fr</i>
REIMS	STEPHANY Karima	<i>karima.stephany@ac-nancy-metz.fr</i>
RENNES	VINCENT Philippe	<i>philippe.vincent@ac-rennes.fr</i>
ROUEN	LENOIR Hugues	<i>hugues.lenoir@ac-caen.fr</i>
STRASBOURG	ROSAY Véronique	<i>veronique.rosay@ac-strasbourg.fr</i>
TOULOUSE	CAMPS Martine	<i>camps.martine@ac-toulouse.fr</i>
VERSAILLES	CARBAJO Pierre	<i>pierre.carbajo@ac-versailles.fr</i>

Cette liste sera modifiée à l'issue des élections professionnelles du 4 décembre 2014.
N'oubliez pas de voter !



Les 4 formations « la responsabilité juridique »

Les formations se sont déroulées les 14 et 15 janvier 2014 au Lycée Paul Cézanne (Aix-en-Provence), les 11 et 12 février au Lycée Turgot (Paris), les 25 et 26 mars au Lycée Frédéric Chopin (Nancy) et les 2 et 3 avril au Lycée du Parc (Lyon).

Les formateurs: Jacques Bacquet (Aix), Marcel Peschire (Paris), Philippe Marie (Nancy), Bernard Vieilledent.

L'ENVIRONNEMENT ET LES MOYENS PÉDAGOGIQUES

Nous remercions les chefs d'établissement et leurs équipes d'avoir mis à notre disposition salles, supports numériques, restauration et les différents accompagnements qui rendent une formation fort conviviale.

Quatorze dossiers thématiques (la responsabilité, la probité...) de 54 pages ont été remis au fur et à mesure du déroulement de la formation.

La démarche retenue est fondée sur l'alternance de contenus théoriques, en s'appuyant sur les dossiers thématiques, et l'étude en petits groupes de situations jurisprudentielles ciblées, analysées ensuite collectivement.

UN STAGE TRÈS APPRÉCIÉ

Le stage est apprécié positivement par les 77 stagiaires: 76 très bien, un moyen. Sont soulignées l'importance de l'étude des cas concrets et la documentation pertinente et riche.



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



Le temps dévolu à la formation, de deux journées, est pour quelques-uns apprécié comme insuffisant, remarque sans doute liée à la diversité des responsabilités du chef d'établissement au regard des jurisprudences étudiées.

Nous retenons le souhait d'un temps plus conséquent pour étudier plus à fond les nombreuses situations présentées.

La résonance sur des situations personnelles ou de personnels de direction proches qui se rattachent aux arrêts des Tribunaux administratifs, de Cours d'appel ou du Conseil d'État, les questions qui en découlent, seront plus largement prises en compte dans les futures formations.

Les formateurs soulignent la nécessité de respecter, dans toute la mesure du possible, l'engagement d'une pleine disponibilité au long de ces deux journées.

Les formations prévues pour l'année scolaire 2014-2015 (dates à confirmer) :

- formation pour le Sud-Ouest selon le programme de 2013-2014, les 7 et 8 octobre ;
- formation du même type à Paris, les 13 et 14 janvier 2015 ;
- formation approfondissement dit « niveau 2 », les 11 et 12 mars 2015 pour les personnels de direction ayant participé à celle de 2013-2014 ou pour d'autres personnels pour le même module formation de formateurs, sur la base d'une expertise confirmée. □

Formation nationale 2015 : la laïcité au XXI^e siècle

La formation 2014 a connu un très vif succès. Nous reprendrons en 2015 les thèmes abordés en les actualisant :

- l'histoire de la laïcité ou encore : « de la révolution à aujourd'hui : les précurseurs des lumières, les oppositions violentes des clergés puis la loi avec ses avancées et les reculs » ;
- la philosophie de la laïcité, son caractère universel : liberté, égalité, universalité ;
- la laïcité et l'école.

La formation se tiendra à Paris toute la journée du jeudi 12 mars 2015 de 9 heures à 16 heures. Le lieu sera précisé ultérieurement.

Les formateurs sont Marie-Ange Henry et Philippe Guittet ainsi qu'un intervenant invité sur les questions de la laïcité à l'école.

Les inscriptions se font sur le site. □



*Marie-Ange HENRY
Provisoire honoraire
Académie de Paris*



Les personnels de direction tiennent salon

Du 26 au 28 novembre 2014, porte de Versailles.
Les informations paraîtront sur le site.

Le 27 novembre, le SNPDEN-UNSA, en tant que partenaire du salon EDUCATEC-EDUCATICE, est invité à participer à une table ronde. Ghislaine de Chambine, directrice de pôle et responsable de l'événement, a accepté de répondre à quelques-unes de nos questions.



Ghislaine de Chambine
Directrice de pôle et responsable
du salon EDUCATEC-EDUCATICE



Joël LAMOISE
Bureau national
joel.lamoise@snpden.net

Joël Lamoise: « Ghislaine de Chambine, vous êtes directrice de pôle du salon EDUCATEC-EDUCATICE qui se tiendra Porte de Versailles du 26 au 28 novembre prochain. Pouvez-vous expliquer l'origine de ce salon ? »

Ghislaine de Chambine: Le salon a 19 ans, il proposait au début les équipements des filières techniques et scientifiques avec EDUCATEC. En 2005, nous avons créé EDUCATICE de manière à répondre à une transformation majeure de notre système éducatif. La pédagogie est fortement influencée par les nouvelles technologies qui changent la relation

au savoir. L'enseignement tel que nous l'avons connu est bouleversé dans la mesure où les élèves ont accès, à tous les instants, à des contenus variés dans un environnement collaboratif. Simultanément, les usages personnels impactent bien entendu la vie à l'école. Au moment où les jeunes utilisent quotidiennement le Web, les réseaux, les tablettes ou encore leur smartphone pour échanger des informations, l'école ne pouvait demeurer à l'écart des nouveaux usages. Ce salon met donc en avant toutes les pratiques mais également les solutions innovantes proposées aux établissements comme aux enseignants.

JL: « Quelles nouveautés sont attendues au salon, cette année ? »

GdC: Elles sont permanentes en ce qui concerne les solutions. Chaque année apporte en effet son lot d'innovations qui font bouger les lignes dans la salle de cours. Mais je dirais que la richesse du salon réside aussi dans ses débats qui accompagnent de manière significative l'évolution de notre système éducatif. Les deux colloques « scolaire » et

GdC: Le législateur a donné aux collectivités locales une place centrale, cela n'est pas remis en cause. Donc, face aux enjeux du déploiement du numérique, la vraie problématique selon moi est de disposer d'outils de pilotage conformes aux ambitions de la communauté éducative. Aujourd'hui, il est plus important que jamais que les politiques d'investissements soient coordonnées avec des objectifs clairs. Un salon comme le nôtre contribue, à mon avis, à mettre sur la

sur l'existant, une analyse sur les points de progression et des idées sur la pédagogie ou les usages de demain ou encore l'organisation administrative. Nous comptons d'ailleurs sur eux pour nous donner sans détour leur point de vue et leur retour d'expérience.

Joël Lamoise: « M^{me} de Chambine, nous vous remercions pour toutes ces précisions et nous vous souhaitons un bon salon 2014 ». □



« supérieur » apportent vraiment un regard nouveau et permettent aux professionnels de dessiner les contours d'une nouvelle organisation. En cette période, je retiens tout de même l'annonce du ministre de l'Éducation au sujet de la formation des élèves au codage. Nous allons en débattre pour alimenter le débat et accélérer sans doute cette mutation sans précédent.

JL: « Alors qu'une réforme territoriale est annoncée avec une nouvelle carte des régions et une incertitude sur les conseils généraux, quelle place peuvent encore avoir, d'après vous, les collectivités territoriales, en tant qu'acteurs des projets numériques, dans les équipements TICE ou les solutions ENT ? »

table les vrais sujets et à donner aux décideurs les clés pour arbitrer dans les meilleures conditions.

JL: « Vous avez souhaité reconduire la participation des personnels de direction ⁽¹⁾ à une table ronde, et nous vous en remercions.

Quel est pour vous l'intérêt majeur de notre participation au salon Educatec-Educative ? »

GdC: Le digital est l'affaire de toutes les parties prenantes et notamment des personnels de direction. Leur vécu sur le terrain est fondamental pour l'évaluation et la performance de notre système éducatif dans une période de recherche d'équilibre et d'un modèle satisfaisant. Les personnels de direction sont idéalement placés pour proposer un regard

1 Pour rappel, l'an passé le SNPDEN-UNSA est intervenu sur le thème : « La mutualisation des services informatiques académiques permet-elle de mieux répondre aux attentes des établissements ? »

Vers un grand corps de l'encadrement ?

À l'issue de la deuxième journée de son Conseil syndical national de novembre 2014, le SNPDEN organisera un colloque réunissant des personnalités et des responsables syndicaux sur le thème : « Vers un grand corps de l'encadrement ? »

Cette démarche s'inscrit dans la poursuite de ce que le SNPDEN a initié au congrès de Biarritz en 2009, avec un débat portant sur « Autonomie et Égalité » en présence de Nathalie Mons et de Denis Meuret.

Depuis, le SNPDEN a poursuivi cette approche avec un colloque, en novembre 2010, consacré aux « 25 ans de l'EPL » ; un colloque, en novembre 2012, avec de nombreux secrétaires généraux des syndicats de l'Encadrement des Fonctions publiques sur le thème « Avec moins peut-on encore faire bien » ; un débat, lors de son congrès à Lille, en mai 2012, sur le thème « la gestion des ressources humaines à l'Éducation nationale » avec Dominique Antoine et le Professeur Nicolas Mottis. Enfin, une table ronde, en avril 2013, avait rassemblé François Bonneau, vice-président de l'ADF et Jean-Charles Ringard, IGAENR sur le thème « l'EPL et la décentralisation ».

Ce nouveau colloque, le mercredi 19 novembre 2014 de 14h30 à 18h00, sur le thème **Vers un grand corps de l'encadrement?** va se tenir sous la forme de deux tables rondes animées par une journaliste du quotidien *Le Monde*. Il s'inscrit dans le cadre de l'action syndicale que le SNPDEN-UNSA souhaite initier au moment où la conduite du changement prend toute son acuité, ainsi que la place et le rôle des personnels de l'Encadrement au sein du ministère de l'Éducation nationale.

VERS UN GRAND CORPS DE L'ENCADREMENT ?

1^{re} TABLE RONDE DE 14H30 À 16H00

Avec la participation des personnalités suivantes :

Alain BOUVIER,
IGEN recteur honoraire

Philippe COUTURAUD,
membre de la Conférence nationale des DASEN

Ghislaine MATRINGE,
IGEN EVS honoraire et ancienne directrice de l'Encadrement

Pierre MOYA,
IGAENR

Josette THÉOPHILE,
ancienne directrice de la DGRH au ministère de l'Éducation nationale



Michel RICHARD
Secrétaire général adjoint
mrichard.snpden@gmail.com

2^e TABLE RONDE DE 16H15 À 17H45

Avec la participation de trois sociologues :

Hélène BUISSON-FENET,
Nathalie MONS,
et Agnès VAN-ZANTEN

...et de quatre secrétaires généraux des syndicats UNSA-Éducation de l'encadrement :

Roger KEIME,
secrétaire général du SNIA-IPR

Jean-Yves ROCCA,
secrétaire général d'A & I

Patrick ROUMAGNAC,
secrétaire général du SIEN

Philippe TOURNIER,
secrétaire général du SNPDEN □

La culture n'est pas la cerise sur le gâteau

Processus au service du changement et des apprentissages, la stratégie culturelle est une approche globale et argumentée; elle définit un paradigme organisationnel pour l'école, fondé sur la culture. Dans un établissement scolaire, la légitimité pédagogique des personnels de direction n'est pas de fait, elle se différencie bien évidemment de celle des corps d'inspection et ne prétend pas au disciplinaire; pourtant elle a toute sa place dans l'accompagnement de l'action professorale, en amont et aval de celle-ci. La culture offre alors un positionnement particulièrement pertinent, car comme le chef d'établissement, elle se situe dans et hors l'école, en lien avec le substrat des disciplines et au cœur de la société et de son fonctionnement. Nul ne peut s'en prétendre l'unique détenteur, elle est donc ce bien commun, qui invite au partage et à la co-construction, et non cette parenthèse récréative, cette « cerise sur le gâteau ». La stratégie culturelle s'affirme alors comme une approche stratégique de l'organisation éducative en agencant différemment les éléments fondamentaux de l'école, elle offre de nouvelles perspectives pour le pilotage pédagogique du chef d'établissement, le travail des enseignants et les relations avec les partenaires du territoire.

UNE DÉFINITION RAPIDE

La stratégie culturelle est un nouveau projet repensant l'existant, repensant l'École. Elle s'articule autour des trois axes, que sont la politique d'établissement, l'organisation du système et son pilotage. Elle permet ainsi, en plaçant la culture au cœur des apprentissages, de donner de la cohérence à l'action, d'articuler l'intérieur et l'extérieur et de construire des parcours éducatifs et culturels pour les élèves.

SES ESPACES, SES PRINCIPES

Trois espaces et neuf principes structurent ce nouveau paradigme. Ils fournissent ainsi une architecture pour le pilotage pédagogique. Cette déclinaison va permettre d'aller visiter plus précisément chacun de ces paysages conceptuels, pour en extraire les éléments principaux et proposer au chef d'établissement des outils qui vont l'aider à piloter pédagogiquement.

1^{er} ESPACE : CONTENUS

- Compétences
- La Culture : un objet éducatif
- Projet commun

2^e ESPACE : ÉTABLISSEMENT

- Leadership
- Démarche qualité
- Organisation apprenante

3^e ESPACE : CONTEXTE

- Partenariat
- Temporalités
- Territorialisation

LA STRATÉGIE CULTURELLE : ENTRER DANS LE MODÈLE ?

Nous avons pensé ce nouveau modèle organisationnel en réfléchissant en priorité aux acteurs qui en seront les usagers. Bien évidemment ce système complexe n'a de sens que lorsqu'il s'inscrit dans une dimension territoriale. Il doit se nourrir de co-constructions, en associant des acteurs dont les logiques professionnelles peuvent diverger. L'idée est donc de faire converger ces logiques dans un projet commun : le territoire apprenant.

Les pauvres se la coulent douce au RSA. Les pauvres ne veulent pas travailler. Les pauvres sont des pros de la fraude. Les pauvres font des enfants pour gagner de l'argent. Les pauvres n'ont pas besoin de vacances. Les pauvres ne paient pas d'impôts. Les pauvres se désintéressent de la politique. Les pauvres se moquent de la scolarité de leurs enfants. Les pauvres coûtent cher à la classe moyenne. Les pauvres profitent de la CMU pour faire des soins de confort. Les pauvres font tout pour toucher des aides. Les pauvres creusent nos déficits. Les pauvres ne peuvent pas s'intégrer à la société. Les gens qui vivent à la rue ne peuvent pas s'en sortir. Les sans-domicile refusent des hébergements sans raison. Il suffit d'appeler le 115 pour trouver un hébergement. Les sans-abri atteints de troubles mentaux sont violents. Les pauvres COMBATTRE NOS PRÉJUGÉS, Les pauvres ont des droits, C'EST COMBATTRE LA PAUVRETÉ. peut gagner plus avec le RSA sortiraient s'ils savaient gérer un budget. Les pauvres ne paient pas d'impôts. Les pauvres sont incapables d'élever leurs enfants. Se loger et manger, c'est plus important que la culture. Les vacances, c'est pour ceux qui travaillent. Les étrangers sont attirés par notre protection sociale. Il suffit d'être demandeur d'asile pour bénéficier de tous les droits. Ce sont les étrangers les plus pauvres qui immigreront en France. L'immigration coûte cher à la France. Les migrants viennent profiter de notre système de santé. La lutte contre la pauvreté coûte cher aux classes moyennes. Augmenter le RSA ou les allocations chômage décourage les gens de travailler. La mixité sociale nuit à la réussite scolaire. Les pauvres se la coulent douce au RSA. Les pauvres ne veulent pas travailler. Les pauvres sont des pros de la fraude. Les pauvres font des enfants pour gagner de l'argent. Les pauvres n'ont pas besoin de vacances. Les pauvres ne paient pas d'impôts. Les pauvres se désintéressent de la politique. Les pauvres se moquent de la scolarité de leurs enfants. Les pauvres coûtent cher à la classe moyenne. Les pauvres profitent de la CMU pour faire des soins de confort. Les pauvres font tout pour toucher des aides. Les pauvres creusent nos déficits. Les pauvres ne peuvent pas s'intégrer à la société. Les gens qui vivent à la rue ne peuvent pas s'en sortir. Les sans-domicile refusent des hébergements sans raison. Il suffit d'appeler le 115 pour trouver un hébergement. Les sans-abri atteints de troubles mentaux sont violents.

17 OCTOBRE 2014

JOURNÉE MONDIALE DU REFUS DE LA MISÈRE



TOUS LES ÉVÉNEMENTS SUR

WWW.REFUSERLAMISERE.ORG/FRANCE

Espace publicitaire offert par le journal



Démontez les idées reçues avec le livre *En finir avec les idées fausses sur les pauvres et la pauvreté*. 5 euros dans toutes les bonnes librairies et sur www.editionsquartmonde.org





LE TERRITOIRE APPRENANT : PILOTER, CONSTRUIRE ENSEMBLE DES PARCOURS CULTURELS

Il nous faut ouvrir l'établissement sur son environnement, la pensée d'autosuffisance selon laquelle l'établissement doit rayonner dans son environnement n'est plus d'actualité. Les enseignants et les partenaires culturels doivent apprendre à construire ensemble et non plus « se consommer » mutuellement, ils doivent apprendre aussi à inscrire leurs actions dans la continuité, partager leur expertise, afin d'aider les élèves à retrouver dans des actions différentes l'appétence pour les apprentissages. Le territoire apprenant est un agencement de structures et d'approches méthodologiques auquel nous donnons sens par la stratégie culturelle et qui nous permet d'opérationnaliser sur le terrain.

a. Les caractéristiques du « territoire apprenant »

C'est d'abord un territoire à dimension humaine, il se définit géographiquement autour d'un collège, des écoles du secteur et de certains lycées souhaitant s'inscrire dans cette dynamique. La continuité pédagogique, le conseil écoles/collège servent de point d'ancrage institutionnel. Seconde caractéristique, c'est un projet commun, qui donne du sens aux apprentissages, en proposant des actions autour de compétences partagées, et permettant la construction d'un ou de deux parcours éducatifs et culturels. Dans ce cadre les actions ne répondent plus uniquement à une envie professorale individuelle, mais sont issues de la réflexion collective, et viennent servir des objectifs partagés, répondre à des problématiques élèves, et donner sens à des opportunités territoriales. Enfin, la mise en place d'un « territoire apprenant » présuppose un accompagnement

par des formateurs lors de la phase de lancement, qui mettent à disposition des outils, aident aux ajustements, au dialogue préliminaire, accompagnent et se mettent au service des pilotes. C'est un système complexe en mode projet.

b. Le territoire apprenant, son fonctionnement

En favorisant l'approche complémentaire, le territoire apprenant apporte au chef d'établissement la cohérence et la continuité pédagogique, et aux enseignants la co-construction en simplifiant le travail avec l'environnement. Pour les partenaires il valorise leurs actions en les ancrant dans les apprentissages des élèves à l'école. Enfin, pour les élèves, il offre des situations d'apprentissage différentes qui les motivent et leur permettent de retrouver confiance afin de mieux réinvestir l'école.

L'intérêt principal du territoire apprenant est de permettre la co-construction des parcours éducatifs culturels pour les élèves en dialogue entre le temps et le hors temps scolaires. Ces parcours se mettent en place autour de trois axes pour lesquels nous avons élaboré des outils, le pilotage, la structuration par les typologies des propositions et des actions, les postures des acteurs, et autour d'un quatrième axe, l'évaluation partagée des compétences. Ce parcours délimité dans sa durée, entre l'espace scolaire et le territoire, permettra à l'élève d'alterner les postures selon les tâches et les activités proposées.

EN CONCLUSION, DE L'ÉTUDIANT À L'ÉLÈVE : LE TERRITOIRE APPRENANT EST UN PROJET PARTAGÉ

Le territoire apprenant se positionne autour de trois priorités. Tout d'abord ce système favorise l'alternance de l'ensemble des acteurs par la mise en œuvre d'outils conceptuels (postures, typologies, parcours...), et donc la construction de sens et la compréhension du monde et de la société. Ensuite, le choix qui a été le nôtre de retourner la place de la culture, développe particulièrement l'entrée par une culture commune. Cet objet éducatif partagé permet des co-constructions et des par-

cours éducatifs culturels donnant du sens aux savoirs de l'école. Enfin l'approche par compétences est favorisée. Cette démarche, offre en effet une évaluation plus juste pour l'élève, avec la mise en place de différentes situations d'apprentissage dans l'école et hors l'école. Le territoire apprenant devient ainsi une belle opportunité pour la mise en œuvre de la continuité entre la formation et le terrain, entre formation initiale et formation continue y compris dans le cadre de l'ESPE. □



ÉLÉMENTS BIOGRAPHIQUES :

- Marie-Françoise OLIVIER, Conseillère technique Arts et Culture auprès de l'Inspecteur d'académie de la Savoie, intervenante à l'IAE de Savoie, Tourisme et management.
- Thierry DELAVET, chef d'établissement dans l'académie de Grenoble.
- Tous deux participent à la formation des personnels d'encadrement de l'éducation nationale dans le domaine du pilotage pédagogique, à la formation des étudiants et professeurs en master des métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation à l'école supérieure du professorat et de l'éducation (ESPE) de Grenoble. Depuis 2012, ils initient et accompagnent la mise en place de territoires apprenants.

L'innovation se lève à l'Est

Le bassin Est de l'académie de la Réunion a organisé la seconde édition de la semaine de l'innovation du 22 au 26 avril 2014. Pour comprendre l'organisation et la finalité cette manifestation, il est nécessaire de connaître la genèse de la commission Expérimentation-Innovation qui en est le maître d'œuvre.

LA COMMISSION EXPÉRIMENTATION – INNOVATION DU BASSIN EST, UNE ÉNIÈME COMMISSION ?

Non, il ne s'agit pas là d'une énième commission. La commission Expérimentation – Innovation du bassin Est tient son originalité dans les raisons de sa création et dans son mode de fonctionnement. Cette commission n'est pas le fruit d'un besoin mais d'une envie. Envie de montrer ce qui se fait sur le terrain, de valoriser les trésors d'inventivité qui sont déployés au quotidien au service de la réussite des élèves, de mutualiser les compétences et d'échanger.

Mise en place en novembre 2012, elle s'est donné pour objet de valoriser, au sein du bassin et au niveau académique, les actions expérimentales et innovantes mais également les professionnels qui portent et font vivre ces initiatives au quotidien. Les porteurs de projets, parfois de véritables inventeurs, sont trop souvent peu visibles. La commission que j'anime se donne pour objet de les mettre en lumière, de montrer ce qui peut se faire.

QUI A PARTICIPÉ À LA CRÉATION DE CETTE COMMISSION ?

L'acte fondateur de la commission aura été un échange avec le correspondant



Médéric HOARAU
Principal-adjoint
Collège Mille Roches - La Réunion
mederic.hoarau@ac-reunion.fr

académique recherches et développement en innovation et expérimentation (Cardie), Pascal Chabernaud. Nous avons pu ainsi prendre conscience des possibilités immenses en termes d'actions de valorisation mais également de la possibilité de mettre un focus sur l'action du bassin. Cette notion d'assise géographique est importante car elle concourt à forger l'identité du bassin. La proposition de création a ensuite été validée en réunion de bassin.

COMMENT FONCTIONNE CETTE COMMISSION ?

Le maître-mot du fonctionnement de la commission est souple. Souplesse dans sa composition : des entrées et sorties, des participations qui évoluent avec cependant le noyau originel stable. Souplesse dans les choix qui sont faits : chacun apporte ses idées.

Cette appropriation du pilotage de la dimension « valorisation des compétences et des pratiques professionnelles » au niveau du bassin est essentielle. Le territoire du bassin semble être le bon niveau en termes de communication, d'échanges et de visibilité. La commission travaille à consolider les ponts existants ou à en construire entre des pratiques et des praticiens qui expérimentent et souvent innove.

Il est important de préciser que nos actions de valorisation ne procèdent pas d'une entrée disciplinaire mais s'inscrivent bien dans une logique de développement des compétences plurielles.

Les corps d'inspection sont associés aux travaux de la commission.

CE QUI A ÉTÉ FAIT DEPUIS LA CRÉATION DE LA COMMISSION...

La première semaine de l'Innovation : fruit d'un travail de fond avec la volonté de créer un événement à l'échelle du bassin, cette première édition s'est déroulée du 22 au 26 avril 2013 avec des manifestations dans les établissements et une journée phare :



- conférence d'un universitaire et tables rondes sur les différentes thématiques de la Refondation
- ateliers libres de présentation, par les professionnels, des actions menées sur le terrain (demi-journée banalisée dans le collège d'accueil). Cette première semaine de l'innovation a donné lieu à l'édition d'un recueil des pratiques du bassin Est.

FOCUS SUR LA SECONDE ÉDITION DE LA SEMAINE DE L'INNOVATION...

La seconde édition s'est déroulée du 22 au 26 avril 2014 sur un mode différent. Nous avons voulu innover ! Avec l'aide du Cardie, nous avons été honorés de la présence de M. Kéradec, membre du Conseil national de l'innovation pour la réussite éducative (Cniré). Nous avons également profité d'un partenariat avec le CRDP-Canopé Réunion.

Des manifestations *in situ* (dans les écoles, collèges et lycées du bassin) à l'initiative des établissements pour donner à voir ce qui se fait au quotidien ; des tables rondes ainsi que des visites sur site ont été programmées durant cette semaine. Une journée phare s'est déroulée dans une médiathèque le mercredi 23 avril 2014, avec au programme la présentation des actions participant au concours de la créativité. Un appel à candidatures a été lancé afin de

présenter un certain nombre d'actions par catégorie (écoles, collèges, lycées). Au final, 9 actions sélectionnées par la commission ont été présentées dont une par un IME qui nous a rejoint en cours de route.

Le jury a donc récompensé une initiative par catégorie dont le Prix de la créativité de la présentation décerné par le recteur.

Une couverture presse a été assurée et nous a permis une visibilité plus importante au niveau académique, départemental et national (Respire et un article paru dans le bulletin de l'Ifé).

SEMAINE DE L'INNOVATION, ET APRÈS...

Le CRDP-Canopé Réunion nous a apporté un soutien en termes de moyens horaires afin d'accompagner les 9 actions présentées vers la réalisation de supports numériques et vidéo. Ce partenariat nous permettra d'acquérir une dimension supplémentaire dans le travail de valorisation des acteurs de l'innovation.

LE RÔLE D'ANIMATEUR DE CETTE COMMISSION

Mon rôle a été d'impulser une dynamique autour de la question de l'innovation au niveau du bassin et de proposer

un cadre de travail qui soit à la fois suffisamment structurant pour parvenir à des réalisations concrètes et souple afin de permettre les prises d'initiative.

Personnellement, c'est un véritable plaisir d'animer cette commission tant la tâche est exaltante, motivante et porteuse de satisfaction. C'est aussi gratifiant de penser que grâce à cette commission, les professionnels auront pu montrer leur savoir-faire et se sentir valorisés.

LES PROJETS DE LA COMMISSION EXPÉRIMENTATION – INNOVATION...

L'objectif premier est de consolider le réseau constitué autour de la valorisation des actions innovantes au service de la réussite des élèves.

En termes d'objectifs opérationnels, nous visons une meilleure implication du premier degré ainsi qu'une plus grande collaboration avec les corps d'inspection. Des progrès ont d'ores et déjà été effectués dans ces domaines à l'initiative de la commission. Le travail mené devrait nous permettre d'avoir une photographie « en temps réel » des innovations sur le territoire du bassin. C'est avec la précieuse collaboration du Cardie que ce travail est effectué en encourageant les professionnels à utiliser les ressources disponibles en termes de valorisation (réseau Respire entre autres).

Enfin, nous travaillons (déjà) à la prochaine manifestation de type semaine de l'innovation qui sera peut-être académique. Un seul mot d'ordre : innovons ! □

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 Marianne Viel,
permanente au
SNPDEN
(marianne.viel@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.

Quelques mots sur la continuité pédagogique et ministérielle



**Je voudrais, dans cette
tribune libre, revenir
sur la rubrique « Éducation
et pédagogie » de Direction
de septembre.**

J'en rappelle cet extrait :

« Si le collège unique a permis indéniablement de démocratiser ⁽¹⁾ 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. [...] 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 [...] constitue une priorité pour le SNPDEN-UNSA ».

Je suis alors partagé entre deux sentiments : d'une part, la satisfaction de constater que le SNPDEN défend encore et toujours une conception progressiste du collège. D'autre part, l'impression qu'au fond, pour les élèves, rien n'avance vraiment dans ce domaine.

Il y a une vingtaine d'années
en effet, nous déclarions déjà :

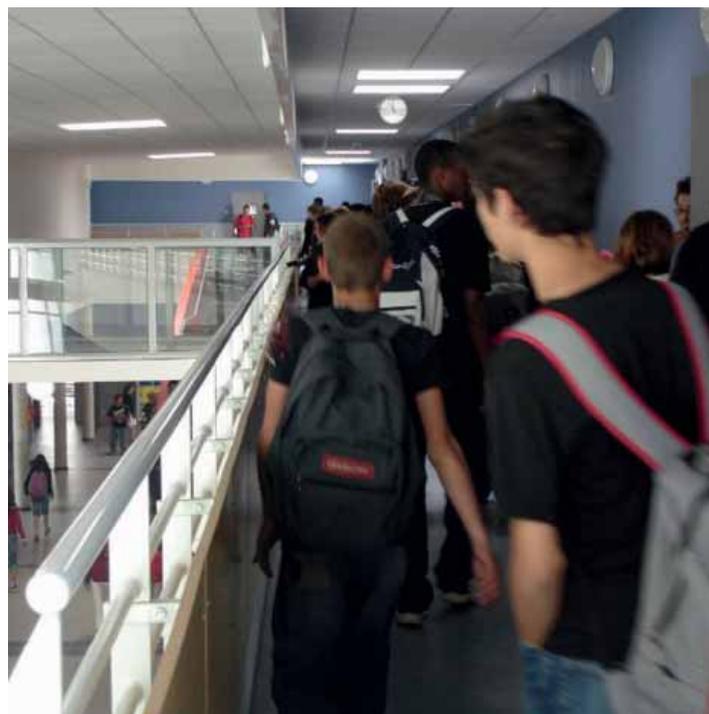
« Partant du constat que le collège fonctionne comme une propédeutique au lycée d'enseignement général, que – par là – il opère une sélection par l'échec, il faut y réaliser une véritable transformation de fond. Le collège pour tous est à construire avec une diversité de parcours, mais avec un objectif commun à tous les élèves : l'atteinte d'un socle commun des connaissances et des compétences. Dans cette logique, le principe est que la place de chaque élève de cette classe d'âge est au collège, excluant ainsi les orientations précoces. Cette approche nécessite par ailleurs la remise à plat des programmes dont l'encyclopédisme disciplinaire est une aberration. Enfin et surtout, il s'agit de faire évoluer les pratiques pédagogiques et,

pour cela, d'engager une vigoureuse politique de formation ».

En 1985, les chercheurs en sciences de l'Éducation disaient d'ailleurs déjà qu'il était temps désormais de s'attaquer au cœur du réacteur : les contenus de l'enseignement et les pratiques pédagogiques, en particulier concernant la prise en charge individualisée des élèves.

Alors certes, des avancées ont sans doute eu lieu en 30 ans, mais a-t-on enregistré des évolutions fondamentales ? Ces textes le soulignent cruellement, la réponse est non.

Et pourtant, depuis ces fameux vingt ans de référence, depuis François Bayrou donc, nous en sommes au onzième mi-



nistre de l'Éducation nationale. Chaque nouvel arrivant a écouté les arguments pédagogiques du SNPDEN et, le plus souvent, en a reconnu le bien-fondé. Alors, pourquoi donc ne se passe-t-il pas grand-chose ?

La période récente éclaire assez bien, à mon sens, ce scénario récurrent qui conduit notre institution à faire du sur-place.

La « refondation de l'École » de Vincent Peillon apportait sans conteste des perspectives nouvelles. Or, par exemple, sur la question si médiatique des « rythmes scolaires » à l'école primaire, il y avait un consensus général pour conclure à la nécessité indiscutable pour l'écolier de ne plus travailler sur quatre jours.

Nous avons alors eu droit à une déferlante d'arguments contre ce projet qui ralliait pourtant, *a priori*, tous les suffrages⁽²⁾. Mise à part la vraie question du coût pour les communes, on atteignait l'insupportable : l'absence de concertation, le sempiternel « on est d'accord, mais pas comme ça », la création d'inégalités (comme si l'ancien mercredi était lui, égalitaire,

mais qui s'en souciait jusqu'alors !). Et puis, avec un nouveau ministre, Benoît Hamon, dans le rôle traditionnel du pompier de service, on ouvrait, à la demande du principal syndicat du primaire, la possibilité de remplacer le mercredi matin par le vendredi après-midi !!! On n'aurait jamais osé imaginer un tel dénouement mais, encore une fois, les égoïsmes d'adultes ont pris le pas sur l'intérêt de l'enfant...

C'est en fait cette rencontre entre ces logiques corporatives et un fonctionnement ministériel où, comme on l'a souvent dit, le temps politique n'est pas celui de l'évolution de l'École, qui produit cet effet (ou plutôt cette absence d'effet)⁽³⁾. Durant mon passage aux responsabilités syndicales du domaine pédagogique, je l'ai souvent constaté.

On sait pourtant depuis longtemps dans quelle direction on devrait avancer. Par exemple :

- la France est le pays de l'OCDE où l'élève de niveau primaire cumule le plus de cours (10 % de plus que la moyenne), dans le nombre de jours hebdomadaires le plus faible, dans

le nombre de semaines de classe les moins nombreuses. On a vu les difficultés pour avancer sur les prémisses de cette problématique ;

- les pays aux résultats les meilleurs sont ceux où le tronc commun est le plus long. On en revient aux enjeux du collège ;
- les pays où les élèves réussissent le mieux sont ceux où la notation et l'orientation interviennent le plus tard. C'est encore la même logique ;
- *et cætera, et cætera...*⁽⁴⁾

Voilà un discours bien pessimiste, direz-vous en lisant ces quelques lignes. Pourtant, je reste persuadé – en même temps – que cette action continue du SNPDEN est utile car, quand elle ne procure pas quelques avancées, elle évite sans doute de dangereux reculs. De plus, je constate à lire ce présent journal que les personnels de direction apportent toujours, du fait de la place qu'ils occupent, un point de vue irremplaçable sur l'École. Alors, collègue actif, toujours dans le ton faussement pessimiste : « *Morituri te salutant* » ! □

Jean-Philippe DECROUX
Proviseur honoraire, Caen
Ancien responsable national
et académique du SNPDEN



1 Plutôt que « démocratiser » ne peut-on plutôt dire « massifier » ?

2 Laissons de côté les quelques oppositions politiques comme celles de ces maires qui, à la rentrée, ont bouclé leur école le mercredi.

3 Ce à quoi il faudrait ajouter le sensationnalisme qui éclipsé la réflexion de fond.

4 On peut se reporter utilement aux avis du Haut Conseil de l'Évaluation de l'École devenu en 2005, Haut Conseil de l'Éducation.

Chronique juridique

*Bis repetita non placent
ou des choses répétées
qui ne plaisent pas*

*La cellule juridique souhaite une bonne rentrée scolaire aux
personnels de direction, fidèles lecteurs, mais sans grande illu-
sion, certaines récurrences lassent, épuisent.*

Déjà, comme le souligne le livre blanc du SNPDEN, « le flot ininterrompu du courrier électronique s'apparente à un véritable harcèlement... », tout comme le poids des injonctions. Plus pernicieuse est l'accentuation, hors de raison, de nos responsabilités: les personnels de direction représentent le maillon sur lequel notre institution déverse toutes les responsabilités que les autres corps ne veulent pas assumer ou que l'on craint d'irriter.

Après la complexification incessante des procédures disciplinaires, surgit l'incroyable circulaire interministérielle du 11 octobre 2013 relative à la mise en œuvre des dérogations aux travaux réglementés pour les jeunes âgés de 15 ans au moins et de moins de 18 ans. Le comble est atteint, lorsque, au-delà des autres obligations du chef d'établissement, ce dernier doit s'assurer que les employeurs, chefs d'entreprise, ont obtenu les dérogations nécessaires pour les travaux effectués en entreprise par les élèves, notamment ceux des filières professionnelles.

Peu importe si le chef d'établissement est érigé comme « employeur » par un simple tour de passe-passe qui travestit une simple circulaire en lieu et place du Code du travail, peu importe s'il ne dispose pas des moyens et de l'autorité nécessaires à mettre en œuvre les préconisations réglementaires, peu importe si les actions à engager pourraient



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

conduire au résultat exactement inverse de celui attendu et priver de stage un public élève déjà fragile, le chef d'établissement doit, une imperturbable logique sourde et aveugle.

STATUT
PROBITE
VALEURS
OBLIGATIONS
PUBLIQUE
IMPARTIALITE
NEUTRALITE
FONCTION
LAICITE
DROITS
DEONTOLOGIE
JUILLET

La déontologie et les missions du service public (1^{re} partie)

La revue Direction n° 220 (septembre 2014) aborde la déontologie et les missions du service public, suite au projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires présenté au Conseil des ministres le 17 juillet 2013 par madame Marylise Lebranchu, ministre de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique. Le sens de ce projet de loi est de « renforcer significativement la place des valeurs de la fonction publique, les dispositifs applicables en matière de déontologie, et d'actualiser les obligations et les garanties fondamentales accordées aux agents » (exposé des motifs du projet). Ce sujet est particulièrement sensible, dans le contexte actuel, en raison des interrogations sur le coût des fonctions publiques, le périmètre de l'État, l'utilité de la mission des fonctionnaires.

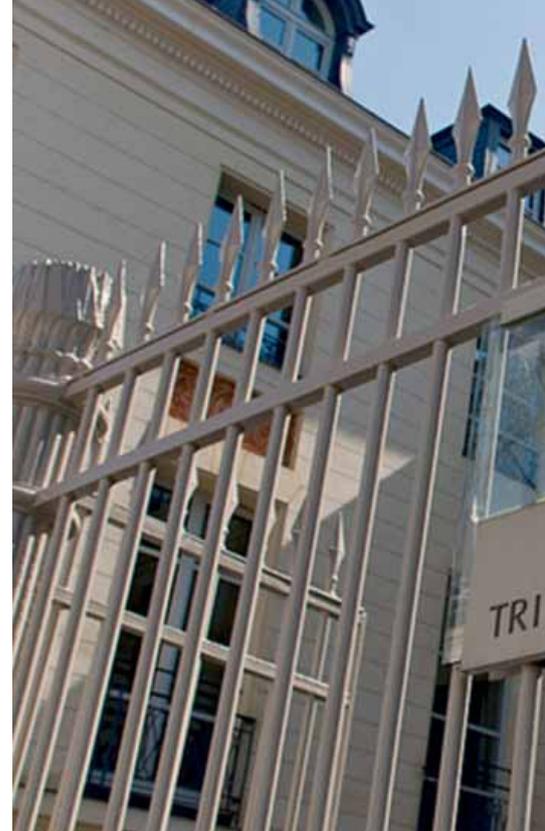
Les valeurs fondamentales communes aux agents publics sont identifiées : le devoir d'exercer ses fonctions avec impartialité, probité et dignité, qui fonde la confiance des citoyens envers ceux qui ont fait le choix de servir l'intérêt général et justifie, en retour, le respect dû à la dignité des fonctions et agents qui les exercent. Également, les obligations de neutralité et de réserve auxquelles le fonctionnaire est tenu pour garantir l'égal traitement et le respect de la liberté de conscience de toutes les personnes, de respect du principe de laïcité sont soulignées.

Le rôle du chef de service est reconnu solennellement : il lui incombe de veiller au respect de ces valeurs fondamentales dans le fonctionnement quotidien des services placés sous son autorité. Le projet de loi prévoit également la possibilité d'élaborer des codes de déontologie, pris sous la forme de décrets en Conseil d'État, voire d'adopter, pour le chef de

service, des règles déontologiques applicables aux agents placés sous son autorité, après avis des représentants des personnels.

Rappelons le rapport Pêcheur, de novembre 2013, sur la notion de chartes dépourvues de valeur réglementaire mais qui contribuent toutefois « à faire évoluer et à sécuriser les pratiques professionnelles (et constituent) un instrument précieux pour nourrir le dialogue déontologique qui doit s'établir entre les agents publics et leurs responsables hiérarchiques. » Or, **la déontologie ne s'improvise pas**, elle n'est pas innée, elle prête à discussion et à débat : l'usager est de plus en plus exigeant, les recours de plus en plus nombreux.

« L'Administration peut trébucher et se déshonorer si elle cède aux insinuations, à la passivité... et renonce à diffuser, promouvoir, enseigner les règles déontologiques. Il faut d'abord commencer



par écrire des chartes... faire que chacun connaisse les grandes notions législatives des droits et des devoirs, les questions à se poser sur les méandres de son métier. » (Christian Vigouroux, *Déontologie des fonctions publiques*)

« Il s'agit d'imprégner les agents de la déontologie et de l'éthique nécessaires à l'exercice de leurs fonctions. » (directrice nationale du Trésor)

Comme le questionne J. Richard, « le métier est-il soluble dans le statut ? », on peut se risquer à répondre assurément non.

Concernant plus précisément le service public d'éducation, de telles chartes renvoient à la question centrale : qu'est-ce qu'enseigner aujourd'hui, quelles sont les obligations « du surveillant, ou professeur, ou proviseur d'établissement » (Eirick Prairat, professeur de sciences de l'éducation). En bref, la nécessité de lier la déontologie à une profession particulière et non seulement au statut général des fonctionnaires, qui « se contenterait d'indiquer ou de répertorier les trois valeurs » que sont l'impartialité, la probité et la dignité... il reste manifestement beaucoup de chemin à parcourir pour en arriver là !

Le socle législatif du statut de 1983 pourrait être soumis, « pour de nombreuses modifications » au parlement d'ici la fin de l'année 2014, soit près de deux années après le discours du Chef de l'État devant les corps constitués.



En l'attente, nous présenterons les différentes sources de la déontologie « sous tous les régimes » puis les points essentiels, pour rappel, de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant sur les droits et obligations des fonctionnaires, dite loi Le Pors. Nous essaierons, enfin, d'apporter un éclairage, à partir de jurisprudences, notamment, sur les principes de probité, d'impartialité.

Conformément à l'aimable invitation de l'auteur du livre *Déontologie des fonctions publiques*, livre de ressources... « qu'il revient à chaque responsable de fonctions publiques, et quel que soit sa fonction ou son poste d'utiliser au mieux », nous y avons puisé maintes références. Nous le remercions.

LA NOTION DE DÉONTOLOGIE

Le terme s'entend, selon J. Bentham en 1834, comme « l'étude empirique menée dans une situation sociale précise » puis évolue pour désigner l'ensemble des devoirs liés à une profession et de les bien remplir. Les trois principes fondamentaux sont la probité, l'impartialité et l'efficacité dont la transgression peut conduire à une sanction.

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. Elle vise à satisfaire l'intérêt général et à créer la confiance chez les citoyens ou usagers.

« Les valeurs sont les projets et les idéaux visés pour accomplir au mieux l'unité du lien social, résistant à l'éphémère, à la destruction, au chaos. » A. Chantreau

LES SOURCES DE LA DÉONTOLOGIE

Le point de départ remonte, pour certains historiens à l'Empereur Hadrien, pour d'autres à Philippe le Bel, avec la création du Conseil d'État du Roi et la Grande Ordonnance de Réformation du Royaume, le 18 mars 1303, qui codifie et limite les prérogatives des officiers de la Couronne, mais tout autant qui veille au bon fonctionnement des différents rouages de son administration. Un acte politique fort, d'affirmation de son autorité et de son attachement « à la bonne justice » pour mettre fin aux abus dont le peuple est victime. Mais Philippe le Bel n'innove pas, il reprend l'essentiel de l'œuvre de son grand-père, Louis IX, dont nous citons, à plaisir, maints passages.

La Grande Ordonnance sur la réforme de l'administration et la police du royaume « de Saint Louis ou Louis IX ou Louis le Juste » de décembre 1254

« Nous Louis, par la grâce de Dieu roi de France, établissons que tous nos baillis, vicomtes, prévôts, maires et tous autres, en quelque affaire que ce soit ...ils feront droit à chacun, sans acceptation de personnes, aussi bien aux pauvres qu'aux riches, et à l'étranger qu'à l'homme du pays; et ils garderont les us et coutumes qui sont bons et éprouvés.

Et s'il advient que les baillis, ou les vicomtes ou autres, comme sergents et forestiers, fassent rien contre leurs serments, et qui en soient convaincus, nous voulons qu'ils en soient punis en leurs biens et en leurs personnes si le méfait le requiert, et les baillis seront punis par nous, et les autres par les baillis.

...Ils jureront qu'ils prendront ou ne recevront, par eux, ou par autrui, ni or ni argent ni bénéfices par voie indirecte, ni autres choses, si ce n'est du fruit ou du pain, ou du vin, ou autre présent jusques à la somme de 10 sous, et que la dite somme ne sera pas dépassée.

...et ils jureront et promettront que s'ils savent sous eux nul officier, sergent ou prévôt qui soient déloyaux, faiseurs de rapines, usuriers, ou plein autres vices pour lesquels ils doivent sortir de notre service, ils ne les soutiendront ni pour don, ni pour promesse, ni pour affection, ni pour autres choses, mais ils les puniront et jugeront de bonne foi.

Et parce que nous voulons que ces serments soient fermement établis, nous voulons qu'ils soient prêtés en pleine assise (prevôts, vicomtes, maires, forestiers, sergents à pied ou à cheval...) devant tous, par clerks et laïques, chevaliers et sergents, quoiqu'ils aient déjà juré devant nous afin qu'ils craignent d'encourir le vice de parjure, non pas seulement par peur de Dieu et de nous, mais par honte du monde.

...et que les femmes perdues soient mises hors des maisons, et quiconque louera maison à femme perdue, il rendra au prévôt ou au bailli le loyer de la maison pendant un an.

Défendons que nos baillis n'achètent frauduleusement ou ne fassent acheter ... possessions ou terres qui sont dans leur bailliage ou dans un autre ...

...qu'ils ne marient fils ou fille qu'ils aient, ni autre personne qui leur appartienne, à nulle autre personne de leur bailliage, sans notre congé spécial...

Que ceux qui tiendront les prévôts, vicomtes et autres charges ne les puissent vendre sans notre congé... et nous défendons qu'ils ne vendent les

dits offices à leurs frères, neveux et cousins

Nous défendons que baillis ni prévôts ne fatiguent nos sujets, dans les causes poursuivies devant eux, en transportant leurs assises de lieu en lieu, mais qu'ils entendent les affaires que l'on a par devant eux, au lieu là où ils ont eu coutume de les entendre, en sorte que nos sujets ne renoncent pas à poursuivre leur droit pour cause de fatigue ni de dépense.

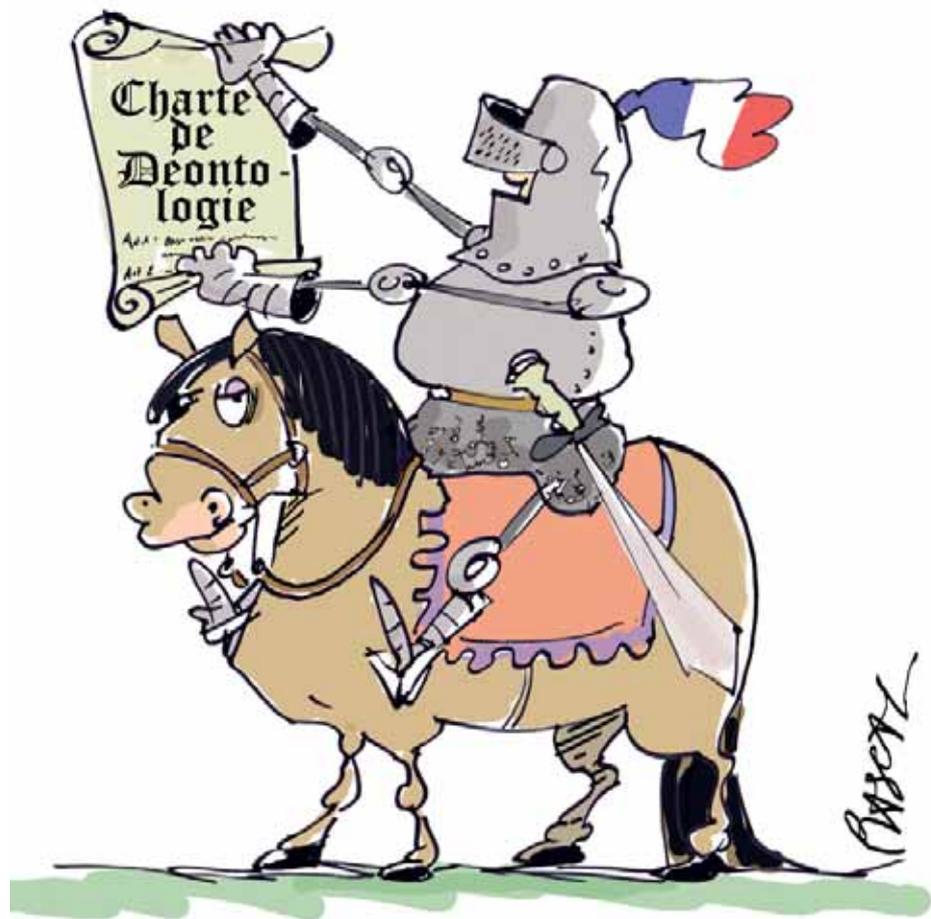
De même nous voulons que tous anciens baillis, vicomtes, prévôts et maires restent après qu'ils seront hors de leurs offices, par l'espace de 40 jours au pays où ils auront tenu leurs offices, en leurs propres personnes ou par procureur, afin qu'ils puissent répondre aux nouveaux baillis pour les torts qu'ils auraient faits à ceux qui se voudraient plaindre d'eux ».

La grande ordonnance sur la réformation du royaume – 18 mars 1303 (Philippe IV le Bel). Elle codifie et limite les prérogatives des officiers de la Couronne pour veiller au bon fonctionnement des rouages de l'administration.

On retient qu'il s'agit de mettre un terme aux abus des agents de l'administration royale et de fixer les règles communes à tous les serviteurs du roi :

- Nul bailli ou sénéchal, prévôt ou juge ne peut exercer ses fonctions dans son pays natal ;
- Nul bailli ne peut avoir sous ses ordres « ses parents, alliés ou commensaux » ;
- Il ne doit pas accepter de cadeaux, ni se marier, ni marier ses enfants dans le bailliage sans la permission du roi ou de son lieutenant ;
- Les administrateurs sont désignés en fonction de leur compétence et de leur bonne renommée ;
- Ils sont contraints de résider dans leur circonscription et d'y rester jusqu'à 40 jours après leur sortie de charge ;
- Ils doivent recevoir « avec respect » les ordres du roi.

Il s'agit d'un code des déontologies des fonctions publiques pratiquement utilisable de nos jours.



SONT IMPOSÉES « AUX AGENTS PUBLICS » (PHILIPPE LE BEL)

La probité : « qu'ils ne recevront, or, ni argent, ni aucun autre don quel qu'il soit, si ce n'est de choses à manger et à boire ». (article 40)

L'impartialité : « ils jureront qu'ils feront justice aux grands et aux petits et à toutes personnes de quelque condition qu'elles soient ». (article 38)

L'évaluation de l'efficacité (article 13) : « les enquêtes portées en la Cour seront du moins expédiées et jugées dans deux années ».

L'égalité de traitement devant la loi (article 38) : « les sénéchaux, les baillis, les viguiers, etc. jureront qu'ils feront justice aux grands et aux petits, et à toutes personnes de quelque condition qu'elles soient, sans acceptation.

Article 41 : Qu'ils ne souffriront pas que l'on fasse présent à leurs femmes, leurs enfants, leurs frères, leurs neveux, leurs nièces, ni qu'on leur donne aucun bénéfice.

Article 42 : S'ils reçoivent du vin en présent, ce ne sera qu'en barils, ou bouteilles.

Article 43 : Ils ne pourront rien recevoir à titre de prêt, des personnes de leurs bailliages, ni de ceux qui auront, ou seront sur le point d'avoir des causes devant eux.

Article 45 : Qu'ils n'aurent pas de part dans les ventes des bailliages, des prévôtés, des revenus du Roi, ni dans les monnaies.

Article 46 : Qu'ils ne soutiendront pas les fautes, les injures, les exactions, les usures et les vices.

Article 47 : Les prévôts, les viguiers, les baillis et les officiers qui leur seront soumis, jureront qu'ils ne donneront rien à leurs supérieurs, à leurs femmes, leurs enfants, leurs domestiques, leurs parents, leurs amis, ni qu'ils ne seront pas à leur service.

Article 55 : Qu'ils ne feront rien en fraude de tout ce qui a été marqué ci-dessus.

Article 56 : Les sceaux des sénéchaussées, des bailliages et des prévôtés, etc. ne seront plus donnés à ferme, qu'à des personnes de bonne renommée, etc.

L'ORIGINE DES NORMES CONSTITUTIONNELLES

Les normes constitutionnelles tirées de la Constitution, des préambules du 27 octobre 1946 et de la Constitution de 1958, et les dispositions de la Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen du 26 août 1789

L'Administration est soumise aux normes constitutionnelles qui sont au sommet de notre ordre juridique. Ainsi, les autorités administratives doivent respecter ces notions... afin de satisfaire les besoins des administrés par l'exercice d'activités d'intérêt général dites activités de service public (*Droit Administratif Général*, René Chapus).

Le préambule de la Constitution de 1958, tout comme le préambule de 1946 sont reconnus dans la totalité de leurs dispositions, comme ayant force et valeur de loi constitutionnelle en référence à la Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen, aux principes et aux droits qu'elle prône.

Rappelons l'introduction de la Déclaration de 1789, déclinée ensuite en 17 articles.

« Les représentants du peuple français, constitués en Assemblée nationale, considérant que l'ignorance, l'oubli ou le mépris des droits de l'homme sont les seules causes des malheurs publics et de la corruption des gouvernements, ont résolu d'exposer, dans une déclaration solennelle, les droits naturels, inaliénables et sacrés de l'homme, afin que cette déclaration, constamment présente à tous les membres du corps social, leur rappelle sans cesse leurs droits et leurs devoirs; afin que les actes du pouvoir législatif et ceux du pouvoir exécutif, pouvant être à chaque instant comparés avec le but de toute institution politique, en soient plus respectés; afin que les réclamations des citoyens, fondées désormais sur des principes simples et incontestables, tournent toujours au maintien de la Constitution et au bonheur de tous. En conséquence, l'Assemblée nationale reconnaît et déclare, en présence et sous les auspices de l'Être Suprême, les droits suivants de l'homme et du citoyen ».

Le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946

Il réaffirme solennellement les droits et libertés de l'Homme et du Citoyen consacrés par la Déclaration de 1789 et les principes fondamentaux reconnus par les lois de la République.

Le Conseil constitutionnel a progressivement déterminé ce que sont les principes fondamentaux reconnus par les lois de la République (PFRLR) (René Chapus) selon la formule utilisée par la Constitution de 1946.

La valeur constitutionnelle a été d'abord reconnue pour deux principes, la liberté d'association et la liberté de l'enseignement, puis progressivement d'autres principes: la liberté individuelle, la liberté de conscience (début de la Déclaration de 1789), de l'indépendance de la juridiction administrative (22 juillet 1980) et le principe selon lequel l'annulation ou la réformation des décisions prises par l'administration dans l'exercice de ses prérogatives de puissance publique relève de la juridiction administrative (23 janvier 1987), le respect des droits de la défense tels qu'ils résultent des principes fondamentaux reconnus par les lois de la République.

Extraits du Préambule de la Constitution du 4 octobre 1958

« Le peuple français proclame solennellement son attachement aux Droits de l'homme et aux principes de la souveraineté nationale tels qu'ils ont été définis par la Déclaration de 1789, confirmée et complétée par le préambule de la Constitution de 1946...

Article 1^{er}: La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances. Son organisation est décentralisée.

Article 2:... son principe est gouvernement du peuple, par le peuple et pour le peuple ».

Les principes constitutionnels dégagés par le Conseil constitutionnel sont, pour nombre d'entre eux tirés de la Déclaration de 1789, il en est notamment:

* de l'article 3 de la Déclaration selon laquelle « le principe de toute souve-

raineté réside essentiellement dans la nation » inclus dans l'article 3 de la Constitution: « la souveraineté appartient au peuple ».

* du principe de la liberté: article 4 de la Déclaration qui proclame: « La liberté consiste à pouvoir faire tout ce qui ne nuit pas à autrui » et l'article 5 « Tout ce qui n'est pas défendu par la loi ne peut être empêché ».

* du principe d'égalité: article 1^{er} de la Déclaration de 1789: « Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits. Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune ».

Le Conseil constitutionnel a pris en compte ce principe en maintes occasions – principe de l'égalité devant la justice (23 juillet 1975), principe de l'égalité devant les charges publiques (12 juillet 1979) et plus récemment, principe d'égalité d'accès aux emplois publics (voir plus loin article 6 de la Déclaration de 1789).

Les principes de la Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen éclairent et



doivent guider la déontologie des fonctions publiques de la République. Ainsi, il ne peut être porté atteinte aux libertés des personnes si cette restriction n'est pas fondée par la loi ; circulaires ou notes de service ne sont pas opposables à l'utilisateur selon le principe de la hiérarchie des normes – sauf si la circulaire, explicite la loi « restrictive ».

Le Conseil d'État a donné une pleine illustration de ce principe par son arrêt du 7 juin 2000 en relevant l'illégalité de la circulaire du MEN sur « l'autorisation préalable de l'administration d'accès au logement de fonction dans les établissements scolaires à des amis... ».

DÉCLARATION DES DROITS DE L'HOMME ET DU CITOYEN : 26 AOÛT 1789

Article 6 : « tous les citoyens [...] sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics selon leur capacité ; et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents ».

Article 12 : l'utilité publique
La force publique « est donc instituée pour l'avantage de tous et non pour l'utilité particulière de ceux auxquels elle est confiée ».

Article 15 : l'obligation de rendre compte : « la société a le droit de demander compte à tout agent public de son administration ».

Articles 12, 13 et 14 : la DDHC : les droits de l'Homme appellent : « la force publique (article 12) qui rend nécessaire « la contribution commune » pour les dépenses d'administration (article 13) et dont les élections de représentants pour répartir cette contribution (article 14) : « Les citoyens ont le droit de constater, par eux-mêmes ou par leurs représentants, la nécessité de la contribution publique, de la consentir librement, d'en suivre l'emploi, et d'en déterminer la quotité, l'assiette, le recouvrement et la durée ».

Scolarisation d'enfants placés sous partage d'informations entre la Justice et l'Éducation nationale

La loi du 27 mars 2012 relative à l'exécution des peines comporte, en son article 6, des précisions sur la prise en charge des mineurs ou majeurs poursuivis pour un crime (ou) délit de meurtre, d'assassinat d'un mineur précédé ou accompagné d'un viol, de tortures ou d'actes de barbarie ou pour les infractions d'agressions ou d'atteintes sexuelles ou de proxénétisme à l'égard d'un mineur, ou de recours à la prostitution d'un mineur.

Le Code de procédure pénale en retrace les dispositions en ses articles 138-2 et 712-22-1 complétés par la circulaire CRIM-2012-13 du 14 mai 2012 du garde des sceaux, ministre de la Justice et des Libertés.

UNE RÉFORME RÉCENTE

Rappelons que cette réforme est consécutive au meurtre d'un élève par un élève alors placé sous contrôle judiciaire au sein d'un collège de la Haute-Loire sans que le chef d'établissement n'ait été informé des antécédents du jeune en question. Cette malheureuse affaire avait posé, une nouvelle fois, la difficulté du partage des informations placées sous secret professionnel entre différentes autorités relevant de ministères différents, voire entre différents services de l'État qui peuvent générer, sur le terrain, des incohérences ou des manquements dans l'accompagnement de jeunes en difficulté ou à risque. La circulaire du 14 mai 2012 apporte des éclaircissements sur l'obligation d'information des responsables d'établissement applicable à tous les mineurs placés sous contrôle judiciaire relevant d'une scolarisation, « dispositions qui ont pour objet de permettre un partage de l'information susceptible

de prévenir la commission de nouvelles infractions ».

Les infractions qui relèvent de cette information sont celles d'un crime, ou des délits suivants : agression sexuelle, atteinte sexuelle sur mineur, proxénétisme à l'égard d'un mineur, recours à la prostitution d'un mineur. Ces dispositions sont applicables que la personne condamnée soit majeure ou mineure.

INFORMATION DU CHEF D'ÉTABLISSEMENT OBLIGATOIRE OU NON ?

Les deux articles du Code de procédure pénale (138-2 et 712-22-1) s'ils précisent que l'information par le juge pour une personne ayant commis ce type d'infraction est obligatoire à l'autorité académique en laissent l'appréciation au juge (d'instruction ou d'application des peines) : « et, le cas échéant, au chef d'établissement concerné ». Quant à l'article L.211-9 du code de l'Éducation, bien que se référant aux deux articles précités du code de procédure pénale, il occulte totalement l'information au chef d'établissement et ses obligations qui en découlent : « Lorsque une information relative au placement sous contrôle judi-

contrôle judiciaire :

ciaire ou à la condamnation d'un élève est portée à la connaissance de l'autorité académique, l'élève placé sous contrôle judiciaire ou condamné est, compte tenu des obligations judiciaires auxquelles il est soumis, affecté dans l'établissement public que cette autorité désigne... ».

UNE INFORMATION MAINTENANT OBLIGATOIRE

La circulaire du 14 mai rend obligatoire l'information si la personne est scolarisée ou a vocation à être scolarisée « d'une part, de l'autorité académique, à savoir en pratique les directeurs académiques des services de l'Éducation nationale..., d'autre part, si la personne est scolarisée, au directeur d'école ou au chef d'établissement concerné ».

Une autre imprécision est levée: « le magistrat doit transmettre à ces mêmes autorités une copie de la décision de condamnation, ou la décision d'aménagement de la peine, de surveillance judiciaire ou de surveillance de sûreté et une copie des décisions modifiant les obligations imposées au condamné ayant une incidence sur le lieu ou le mode de scolarisation du condamné ».

Les obligations et les conséquences du partage d'information et l'accompagnement de la personne scolarisée et sous contrôle judiciaire

« Le partage d'informations prévu par la loi a évidemment pour objet de permettre aux autorités scolaires de mieux apprécier le comportement de la personne au regard des éventuels risques de renouvellement de l'infraction et d'en



tirer les conséquences dans le cadre de leurs attributions. Il est donc souhaitable que ces autorités disposent d'une connaissance relativement précise des faits reprochés... » Le texte évoque l'intérêt d'un contact direct (verbal) du magistrat avec le chef d'établissement ou avec un agent chargé, par le juge, du suivi « de la personne ».

La responsabilité du chef d'établissement est d'importance; il doit en effet veiller à la bonne intégration de « la personne », son adaptation aux exigences scolaires; à son insertion au sein de la classe; en conséquence « à apprécier son comportement au regard des éventuels risques de renouvellement de l'infraction ».

L'accompagnement de « la personne » est cependant délicat dans sa mise en

œuvre en raison des limitations apportées par la loi au partage d'informations :

- Le chef d'établissement « ne peut faire état des renseignements ainsi obtenus qu'aux personnels qui sont responsables de la sécurité et de l'ordre dans l'établissement » (article 138-2 du code de procédure pénale), à savoir les conseillers principaux d'éducation et, le cas échéant, les professionnels chargés du suivi social et sanitaire des élèves, c'est-à-dire les personnels sociaux et de santé (circulaire du 14 mai 2012). Toutefois, le partage de ces informations est strictement limité à ce qui est nécessaire à l'exercice de leurs missions. Plus encore, « ces dispositions interdisent que ces informations judiciaires soient divulguées de façon

injustifiée, notamment auprès des enseignants de l'établissement, des parents d'élève ou des élèves » (circulaire du 14 mai 2012).

- On aurait pu imaginer une « petite fenêtre » possible selon les termes « de façon injustifiée », mais le Code de procédure pénale est intransigeant : « les personnes à qui les décisions ont été transmises... ne peuvent faire état des renseignements qu'aux personnels qui sont responsables de la sécurité et de l'ordre dans l'établissement » (CPE et le cas échéant personnels sociaux et de santé).

Les textes mentionnent les dispositions du Code pénal « réprimant la violation du secret professionnel sur la communication de décisions ou leur contenu à des tiers non autorisés à partager ces informations » notamment, d'une amende de 3750 €.

Le chef d'établissement et le conseiller principal d'éducation ne peuvent à eux seuls disposer d'une vue synoptique suffisante ! Peuvent-ils pourtant se dispenser des informations liées à l'accompagnement pédagogique des professeurs avec lesquels « la personne » passera l'essentiel de son temps ?

Évidemment, les risques de stigmatisation, de mise à l'écart, de blocage ou d'inquiétude sont possibles, mais la seule référence au secret partagé entre les autorités judiciaires et les autorités scolaires est-elle de nature à réellement favoriser l'insertion de « la personne » déjà lourdement chargée par le poids de sa trajectoire ?

Nous ne pouvons que conseiller aux responsables syndicaux d'académie, aux chefs d'établissement, de solliciter, auprès de leurs recteur et inspecteur(s) d'académie, des éclaircissements sur le mode opératoire requis pour l'accompagnement de la scolarisation de « personnes », il est vrai en nombre très limité. Une occasion, peut-être, de réactiver l'esprit et la lettre de la coopération École-Justice tels que le préconisent les circulaires interministérielles de 1996 et 1998. □

Bernard Vieilledent
Coordonnateur
Cellule juridique
Bernard.vieilledent@ac-lyon.fr

Emplois aidés dans l'Éducation nationale : réalités et perspectives

La cellule juridique a abordé à plusieurs reprises dans les colonnes de la revue Direction la complexité de la gestion des contrats aidés, complexité qui ne cesse, depuis plusieurs années, de conduire un nombre croissant de chefs d'établissement devant les conseils de prud'hommes⁽¹⁾.

En juin 2014, dans une note intitulée « Jurisprudence et décisions dans l'enseignement scolaire depuis janvier 2014 », l'agence éducation formation (AEF) proposait une sélection parmi les analyses et les informations juridiques publiées depuis le mois de janvier 2014 avec l'aide de Bernard Toulemonde, juriste et IGEN honoraire. Deux articles concernant le contentieux lié aux contrats aidés nous ont paru intéressants pour faire un point sur l'évolution des difficultés rencontrées par les chefs d'établissement au sujet de la gestion de ces contrats.

Dans sa note de synthèse, l'AEF indique que les contentieux dans l'enseignement scolaire ont connu une baisse de 17,5 % entre 2011 et 2012, selon la Direction des Affaires Juridiques (DAJ), ce dont on peut se réjouir. Mais cette baisse ne concerne pas les contentieux provoqués par les contrats aidés qui, au contraire de la tendance générale, ont augmenté de 25 % en 2013, pour un coût total de 6,5 M € pour les EPLE concernés dans pas moins de 22 académies. Selon le rapport annuel de la mission « Enseignement scolaire », le coût moyen du contentieux par contrat aidé s'élève à 11700 € au détriment de l'EPLE lorsque le jugement s'avère défavorable pour celui-ci. En première instance, les conseils

de prud'hommes ont rendu 555 décisions concernant 848 contrats aidés.

DES DIFFICULTÉS QUI NE SONT PAS NOUVELLES

Les difficultés que rencontrent les chefs d'établissement concernant la gestion des contrats aidés ne sont pas nouvelles. L'AEF dans une communication du 26 mars 2014, intitulée « Contrats aidés du ministère de l'Éducation nationale : une utilisation contestable » rappelait le contenu d'un rapport de la Cour des comptes daté d'octobre 2011, réalisé pour le compte de la commission des finances, de l'Économie générale et du contrôle budgétaire de l'Assemblée nationale, qui dénonçait « les contrats aidés dans la politique de l'emploi ».

Dans un rapport daté d'avril 2014, consacré à l'accueil, la gestion et la formation des personnels contractuels dans les EPLE, les inspections générales, IGAENR et IGEN relevant, entre autres, les difficultés de gestion des contrats aidés, se prononcent pour « des changements urgents et profonds » dans la gestion de ces contrats⁽²⁾.

Il est intéressant de constater que deux institutions étatiques réputées pour leur



Marcel PESCHAIRE
Cellule juridique
marcel.peschaire@ac-creteil.fr

expertise aient rendu des conclusions similaires à l'égard des pratiques concernant le recrutement, l'organisation, la gestion, l'accompagnement et la formation des contrats aidés.

La Cour des comptes considère qu'en « termes d'efficacité sur l'emploi, les résultats des contrats aidés sont décevants » et que des « pratiques perfectibles » concernant ces emplois sont nécessaires, relevant « des réalisations insuffisantes en matière de formation et d'accompagnement ». Bien qu'il existe des conventions tripartites entre les rectorats, la Direccte⁽³⁾ et Pôle emploi précisant « les modalités de collaboration des parties signataires en matière de recrutements, d'accompagnement, de formation et de suivi des personnes embauchées en contrat aidé », la Cour des comptes constate que « des bilans de ces conventions régionales montrent cependant que les réalisations en matière de formation ou d'accompagnement



ne sont pas toujours à la hauteur des engagements pris par les rectorats en raison d'un déficit de moyens humains et financiers pour conduire les actions prévues dans ces conventions ». Il y a un « risque de contestation juridique pour les anciens contrats aidés (CES et CEC) » pour lesquels « certains salariés ont, à la fin d'un contrat aidé en CDD, dénoncé devant les prud'hommes le défaut d'accompagnement ou de formation, considérant que l'employeur n'avait pas respecté ses obligations légales d'insertion professionnelle ».

Dans ce domaine, la Cour des comptes rappelle que par un arrêt en date de novembre 2004, la Cour de cassation a établi l'argumentaire suivant qui fut appliqué ensuite à plusieurs reprises dans les jugements : « l'employeur peut recourir à un contrat aidé en CDD, avec un engagement de formation dont les modalités sont précisées dans la convention. Si cette obligation n'est pas correctement remplie ce type de CDD n'est plus justifiable, il convient de le requalifier en CDI. Si la personne n'est plus en poste au moment de la décision, le juge considère qu'elle a été licenciée, et a droit à des indemnités notamment pour licenciement « sans cause réelle et sérieuse ». Tous les contentieux que la Cour de cassation avait eu à connaître avant le rapport de la Cour des comptes en 2011 concernaient l'Éducation nationale. Le nombre de saisines des conseils de prud'hommes par d'anciens salariés en contrats aidés qui contestaient la valeur des actions d'accompagnement et de formation était estimé alors à 758.

UN ACCOMPAGNEMENT TOUJOURS OBLIGATOIRE

Depuis le 1^{er} janvier 2010⁽⁴⁾, les contrats aidés sont devenus des contrats uniques d'insertion (CUI)⁽⁵⁾. Si pour la Cour des

comptes « en matière de formation, les nouvelles dispositions relatives au CUI ont une portée plus réduite en termes de conséquences juridiques que celles qui prévalaient pour les contrats aidés dans le passé », il n'en demeure pas moins que « des obligations plus fortes portent sur la réalisation d'accompagnements notamment sur la désignation d'un tuteur par l'employeur et sur la remise d'une attestation d'expérience professionnelle ».

Quant aux emplois vie scolaire (EVS), la Cour des comptes constate dans son rapport un accroissement significatif de leur nombre, ce qui signifie davantage d'enfants handicapés accompagnés dans leur scolarité, ce dont nous pouvons nous réjouir. Cependant, les besoins sont souvent loin d'être couverts, car l'aspect pédagogique n'est plus la priorité des contrats aidés qui « sont vite devenus la variable d'ajustement du système », ce qui ne suffit pas à garantir les compétences pédagogiques nécessaires auprès d'enfants fragiles, d'autant plus que « le niveau de formation des personnes recrutées en contrat aidé peut également constituer une difficulté ». La Cour des comptes constate également que « la gestion des EVS crée une charge de travail pour les chefs d'établissement qui les recrutent et doivent gérer les relations complexes avec un grand nombre d'interlocuteurs des services de l'emploi ». Ce surcroît de travail est souvent d'un rendement médiocre car « la durée limitée des contrats ne permet pas une réelle continuité de l'accompagnement, qui peut se révéler extrêmement dommageable pour les enfants handicapés ».

UNE GESTION ADMINISTRATIVE TRÈS LOURDE

Les inspections générales, quant à elles, sont tout aussi sévères que la Cour des

comptes à l'égard de la gestion des contrats aidés. Elles constatent qu'en ce domaine la superposition de dispositifs juridiquement différents complexifie et alourdit la gestion et le bon fonctionnement des EPLE. Ceci renforce singulièrement l'opinion émise par les chefs d'établissement dont la responsabilité tant administrative que juridique est fréquemment mise à l'épreuve depuis la mise en place de ces contrats.

Le nombre de contrats s'est fortement accru au fil des années, ce qui entraîne un nombre maintenant important de personnes à gérer avec les conséquences qui en découlent : « la complexité de leur prise en charge, la technicité qu'elle exige de la part des agents qui l'assument, l'importance de la masse budgétaire en jeu, et pour finir, le niveau élevé des risques inhérents à la dite prise en charge, ne sauraient s'accommoder plus longtemps de montages financiers en partie improvisés, approximatifs tant du point de vue technique que juridique, dans tous les cas fort fragiles, et dont toute la responsabilité financière, juridique et judiciaire repose sur les seuls EPLE ». « Des changements urgents et profonds doivent être apportés ». Voilà qui est clair ! Précisons que les difficultés ciblées par ce rapport ont toujours été dénoncées par le SNPDEN qui a également toujours réclamé des « changements urgents et profonds » des règles de gestion des contrats aidés.

Les inspections générales se sont penchées sur le fonctionnement des EPLE mutualisateurs qui assument la gestion de la paye des AED qui bénéficient d'un contrat public, ce qui ne semble pas être à l'origine de problèmes importants. En revanche, certains EPLE cumulent :

- la paye des AED d'un secteur ;
- la paye des personnels en contrats aidés des établissements secondaires d'un secteur ;
- le recrutement, la gestion administrative et la gestion de la paye de leurs propres personnels bénéficiant d'un contrat aidé qui, rappelons-le, est un contrat privé ;
- le recrutement, la gestion administrative et la gestion de la paye des personnels en contrat aidé répartis dans les écoles primaires d'un secteur plus ou moins vaste, mais qui peut dans

certain cas correspondre à la superficie du département.

Dans ce dernier cas, l'EPLE est une véritable entreprise responsable de plusieurs centaines de contrats aidés à gérer, souvent avec des moyens humains, pour la plupart eux-mêmes en contrats aidés, qui ne sont pas toujours à la hauteur des besoins, qu'il s'agisse du nombre d'agents ou de la formation juridique et financière nécessaire, sans oublier la pérennité des personnes dans chacun des postes qui est une difficulté qui resurgit régulièrement. Quoiqu'il en soit, le chef d'établissement est juridiquement l'employeur, parfois de plusieurs centaines de personnes. Vu le nombre croissant de saisines des conseils de prud'hommes dont les EPLE font l'objet depuis plusieurs années, il a la quasi-certitude de devoir régulièrement réserver des demi-journées pour se rendre au tribunal des prud'hommes !

DES ACTEURS QUI SE DÉCOURAGENT

Devant ce cumul de difficultés, les inspecteurs généraux font part de leur crainte d'« un risque bien réel que les acteurs se découragent », voire « qu'ils se démobilisent ». Pour eux il est « urgent d'agir en la matière » car « pour le système éducatif, le coût budgétaire et surtout humain d'une absence de décisions ne manquerait pas de s'avérer plus élevé à tous égards que l'adoption rapide des décisions qui apparaissent ici nécessaires ».

Les inspections générales préconisent plusieurs actions pour améliorer la gestion des contrats aidés :

- assurer un meilleur accueil aux contractuels ; cette proposition s'adresse à tous les contractuels intervenant dans l'Éducation nationale, en systématisant les réunions d'accueil institutionnel par bassin, par département ou par académie ; en diffusant des livrets d'information qui précisent, selon le contrat, quelles seront les conditions d'emploi et de rémunération, les perspectives de formation et de carrière...
- rendre effectif le tutorat pour chaque personne titulaire d'un contrat aidé (CUI-CAE), avec comme support une

« charte du tutorat » accompagnée d'un référentiel des missions ;

- offrir aux contrats aidés une vraie formation qui leur permette une insertion dans la vie professionnelle à l'issue de leur contrat, en généralisant l'entretien individuel de positionnement et de formation, après la présentation de la formation ;
- donner une formation juridique aux cadres de l'EPLE employeur, chefs d'établissement (c'est une demande récurrente du SNPDEN pour tous les personnels de direction, par ailleurs demandeurs), gestionnaires et personnels administratifs chargés de la gestion des contractuels, et donner une formation en matière de gestion des ressources humaines, ce qui manque parfois cruellement ;
- repenser l'organisation de la gestion des contrats aidés, soit par l'option de « mutualisation académique », c'est-à-dire la mise en place d'une mutualisation à compétence académique de type GIP-FCIP afin de décharger les EPLE de leurs respon-



sabilités dues à leurs qualités d'employeur et de payeur, soit par l'option « établissement mutualisateur » en facilitant le fonctionnement de l'EPLÉ ; distinguer la prise en charge des agents du premier degré et des agents du second degré ; doter les EPLÉ d'outils de gestion et d'expertise performants et adaptés. Le recrutement et le suivi des CUI-CAE seraient effectués par la DSDEN s'adossant sur un seul EPLÉ qui serait employeur et payeur pour l'ensemble des écoles primaires du territoire concerné avec des contreparties dans le fonctionnement du service, et des valorisations et promotions pour les cadres qui acceptent ces missions.

Pour la première fois les surcharges de travail et de responsabilité qui échoient aux chefs d'établissement mutualisateurs dans la gestion des CUI-CAE sont constatées et des propositions sont faites pour améliorer les choses, nous en prenons acte. Ces propositions se concrétiseront-elles et à quelle échéance ? Seront-elles suffisantes pour vraiment contrebalancer les charges et les responsabilités souvent chronophages et très

lourdes aux niveaux administratif et juridique qui pèsent, sans contrepartie, sur les chefs d'établissement mutualisateurs du fait de leurs missions d'employeurs ?

QUELQUES PISTES DE RÉFLEXION

Une réflexion pourrait être conduite en vue d'alléger les charges et les responsabilités des chefs d'établissement, représentants de l'État au sein des EPLÉ dans la gestion des contrats aidés, CUI-CAE. En effet, il semble juridiquement cohérent que le chef d'établissement, en attendant mieux, par exemple une mutualisation académique du GIP-FCIP, assume le recrutement et la gestion des personnels en CUI-CAE qui sont employés aux tâches relevant de l'État : administration, direction et intendance, documentation, accompagnement des élèves. En revanche il ne semble pas cohérent qu'il assume les charges et les responsabilités d'employeur à l'égard des personnels en CUI-CAE recrutés pour accomplir les tâches liées aux compétences assumées par la collectivité territoriale de rattachement : accueil, entre-

tien des locaux, restauration, alors que les agents titulaires sont recrutés et pris en charge par la collectivité territoriale. Ajoutons que les contractuels comme les titulaires sont salariés par la collectivité territoriale.

Déjà plusieurs collectivités territoriales, départements pour les collèges et régions pour les lycées, ont travaillé sur la question et ont opté pour la prise en charge directe du recrutement et de la gestion des CUI-CAE qu'elles emploient pour assurer les tâches correspondant aux compétences qui leur sont dévolues par la loi, et en contrepartie qu'elles salarient. Dotées d'un service juridique souvent performant, les collectivités territoriales ont davantage de connaissances et de moyens humains et matériels pour répondre aux difficultés de gestion de ces contrats et pour en assurer un suivi conforme aux exigences tant administratives que juridiques.

On ne peut qu'encourager l'Association des départements de France et l'Association des régions de France à poursuivre dans cette voie pour une meilleure cohérence dans le suivi des personnels contractuels territoriaux employés dans les EPLÉ. □



- 1 « Fin des contrats aidés ; la Bérézina pour l'Éducation nationale », *Direction* n° 197, p 94, Valérie Faure ; « Quand la justice s'en mêle », *Direction* n° 198, p 28, Lydia Advenier ; « Le contrat d'avenir et le non-respect des clauses d'exécution », *Direction* n° 201 p 79, Marcel Peschaire.
- 2 AEF dépêche n° 157642.
- 3 Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.
- 4 Article 1^{er}, Loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008.
- 5 Article L.5134-19-1 du Code du travail.

Derniers ouvrages reçus

VERS DES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES APPRENANTS

PERSPECTIVES POUR LA CONDUITE DU CHANGEMENT

Alain Bouvier, série « Livres bleus, direction établissement », éditions Canopé, 292 pages



Des établissements apprenent, d'autres pas. Certains développent de l'intelligence collective, tirent les leçons de leurs expériences, encouragent le développement professionnel des enseignants et des autres acteurs, capitalisent les fruits de leurs innovations. Peut-on discerner ce qui favorise ces évolutions collectives? Quel nouveau rôle pédagogique pour le chef d'établissement? De quels outils dispose-t-il?

Cet ouvrage propose des concepts, des méthodes, des outils et des exemples concrets donnés par des principaux et des proviseurs. Il donne des clés aux chefs d'établissement pour faire des EPLE des organisations apprenantes.

LES DIMENSIONS ÉDUCATIVES DE L'ÉCOLE

Dossier d'Administration & éducation, AFAE n° 142, juin 2014, 200 pages

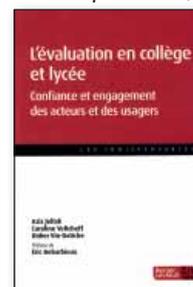


À qui revient-il d'éduquer à la démocratie, à la citoyenneté, au vivre ensemble? Dans ce numéro les contributeurs de l'AFAE abordent les dimensions éducatives de l'école en prenant appui sur les différents points de vue, de l'inspection générale aux acteurs du CESC ou aux jeunes eux-mêmes, dans une démarche d'auto-formation, en analysant les pratiques, en dénonçant les (mauvaises) habitudes (exclusions ponctuelles de cours) et/ou en proposant à la communauté scolaire, de réfléchir ensemble à des objectifs d'une politique éducative fondée sur un projet commun dans lequel seraient réellement coordonnées les missions respectives des enseignants et des personnels d'éducation.

L'ÉVALUATION EN COLLÈGE ET LYCÉE

CONFIANCE ET ENGAGEMENT DES ACTEURS ET DES USAGERS

Aziz Jellab, Caroline Veltcheff et Didier Vin-Datiche, Berger-Levrault, Collection Les indispensables, mai 2014, 272 pages



À la lumière de la loi du 8 juillet 2013, cet ouvrage très documenté propose analyses et solutions, en travaillant sur les trois niveaux d'évaluation (l'évaluation en classe, l'évaluation des enseignants, l'évaluation des unités d'enseignement). Il en dégage les valeurs (équité, égalité des chances, justice sociale...), les limites et les attentes. En la distinguant de la sanction, du contrôle et en partant de la prise en compte du ressenti de tous les acteurs (élèves, parents, enseignants, chefs d'établissement), ce livre insiste sur leur nécessaire mobilisation et responsabilisation pour une évaluation réussie. Écrit à plusieurs mains, par un sociologue, une IA-IPR EVS et un agrégé de sciences sociales, il présente nombre de pratiques émergentes qui ont déjà fait leurs preuves et qui permettent la restauration de la confiance et la re-motivation des élèves et des professionnels.

GUIDE DU FONCTIONNAIRE

FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

*La Documentation française,
Collection Droits et démarches, mai 2014,
234 pages*



Ce « Guide du fonctionnaire » (2^{de} édition) rassemble les informations nécessaires à l'entrée dans la fonction publique (statut, recrutement, concours, droits et devoirs, carrière, protection sociale, retraite, etc.). S'adressant aux agents publics, à ceux qui voudraient le devenir, ou à tout lecteur intéressé par les différents aspects de la fonction publique, il en présente les évolutions les plus récentes et donne des réponses précises aux questions posées par toute personne en contact avec l'administration. Les informations contenues dans cet ouvrage proviennent de sources officielles (Direction générale de l'administration et de la fonction publique/DGAFP, Direction de l'information légale et administrative/DILA), de contenus validés par l'administration et de recueils juridiques. On y trouve des références aux textes réglementaires, des adresses de sites internet et d'organismes susceptibles de faciliter les démarches d'un agent de l'État ou d'un citoyen.

LA SÉPARATION ENTRE ADMINISTRATION ET POLITIQUE

EN DROITS FRANÇAIS ET ÉTRANGERS

*1^{re} édition, Berger-Levrault, juin 2014,
288 pages*



Version éditoriale d'un colloque d'avril 2012, réunissant des universitaires reconnus, l'ouvrage propose une plongée au cœur des systèmes américain, danois, italien ou encore français, où sont analysées et soulignées les similitudes et différences politiques comme juridiques. En fait, c'est une réflexion sur l'État administratif que proposent les auteurs, ainsi qu'une invitation à envisager autrement la question de savoir « qui est responsable » en démocratie, puisque la réponse proposée par le principe de la responsabilité politique a été pensée longtemps avant l'avènement de l'État administratif.

*Valérie FAURE, documentation
valerie.faure@snpden.net
et Marianne VIEL, permanente
marianne.viel@snpden.net*

Nos peines

Nous avons appris, avec peine,
le décès de :

Georges CARLIER,
proviseur honoraire
du lycée professionnel
de ST-PIERRE DES CORPS
(Orléans-Tours)

Jean COTO,
proviseur du lycée professionnel
régional de l'Alba, BERGERAC
(Bordeaux)

Stéphane CYFFERS,
proviseur honoraire
du lycée Jules Uhry,
CREIL (Amiens)

Bernard POIRIER,
proviseur honoraire
du lycée professionnel
d'ALFORTVILLE (Créteil)

Jean TEILLAGORRY,
principal honoraire
du collège Joseph Bona,
PALAISEAU (Versailles)

Jean TEXIER,
principal honoraire
du collège Gérard Philippe,
CHAUVIGNY (Poitiers)

Agnès AUDIGIER,
proviseur
du lycée Léon Blum de CRETEIL

Dominique DEPOILLY-ALBESSART,
principal du collège Condorcet
à PONTAULT COMBAULT
(Créteil)

Nous nous associons au deuil
des familles.

Un syndicat à votre service

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

Des **conseils** en académie et au niveau national : réseau de collègues, référents-conseils académiques, permanents du siège, permanences juridiques, formations syndicales ou « 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 1^{er} 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 1 ^{re} 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 à 1020	294,19 €	100,02 €	307,45 €
	supérieur à 1020	319,49 €	108,63 €	332,45 €

	RETRAITÉS	BASE	COÛT RÉEL	avec SD
« REVENU PRINCIPAL » 1 ^{re} 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

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



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

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

ACTIF <input type="checkbox"/> RETRAITÉ <input type="checkbox"/>	N° ADHÉRENT <input type="text"/>	ACADÉMIE <input type="text"/>
	NOUVEL ADHÉRENT <input type="checkbox"/>	DÉTACHEMENT <input type="checkbox"/>
	FAISANT FONCTION <input type="checkbox"/>	LAURÉAT DU CONCOURS <input type="checkbox"/>
	LISTE D'APTITUDE <input type="checkbox"/>	ANNÉE D'ENTRÉE DANS LA FONCTION <input type="text"/>
Autorisation de communiquer les renseignements ci-dessous (loi de la CNIL) OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/>		

HOMME <input type="checkbox"/>	FEMME <input type="checkbox"/>	DATE DE NAISSANCE <input type="text"/>
NOM <input type="text"/>	PRÉNOM <input type="text"/>	

ÉTABLISSEMENT au 1^{er} septembre 2014 ou dernière fonction active	
CLASSE HC <input type="checkbox"/> 1 ^{re} <input type="checkbox"/> 2 ^e <input type="checkbox"/> ÉCHELON <input type="text"/>	TOTAL figurant sur la FICHE DE PAYE :
ÉTABLISSEMENT 1 ^{er} <input type="checkbox"/> 2 ^e <input type="checkbox"/> 3 ^e <input type="checkbox"/> 4 ^e <input type="checkbox"/> 4 ^e ex. <input type="checkbox"/>	INDICE <input type="text"/>
ADJOINT <input type="checkbox"/> CHEF <input type="checkbox"/>	NBI <input type="text"/>
POUR LES RETRAITÉS, REVENU PRINCIPAL BRUT <input type="text"/>	INDICE TOTAL <input type="text"/>
ÉTABLISSEMENT: LYCÉE <input type="checkbox"/> LYCÉE PROFESSIONNEL <input type="checkbox"/> EREA <input type="checkbox"/> ERPD <input type="checkbox"/> SEGPA <input type="checkbox"/>	
COLLÈGE <input type="checkbox"/> AUTRE (précisez) <input type="text"/>	

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

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

ADRESSE <input type="text"/>	
CODE POSTAL <input type="text"/> VILLE <input type="text"/>	
TÉL. ÉTABLISSEMENT <input type="text"/> FAX ÉTABLISSEMENT <input type="text"/>	TÉL. DIRECT <input type="text"/> PORTABLE <input type="text"/>
MÈL <input type="text"/> @ <input type="text"/>	

CHÈQUE <input type="checkbox"/> PRÉLÈVEMENT (en 3 fois ; frais : 1,52 €) <input type="checkbox"/>	MONTANT DE LA COTISATION SNPDEN <input type="text"/>
À <input type="text"/> LE <input type="text"/>	SECOURS DÉCÈS (12,96 €) <input type="text"/>
SIGNATURE <input type="text"/>	MONTANT TOTAL DU RÈGLEMENT <input type="text"/>
CHOISISSEZ LA RECONDUCTION AUTOMATIQUE À LA DATE ANNIVERSAIRE OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/>	

SI SECOURS DÉCÈS, RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LE BÉNÉFICIAIRE :

NOM <input type="text"/>	PRÉNOM <input type="text"/>
ADRESSE <input type="text"/>	
CODE POSTAL <input type="text"/>	VILLE <input type="text"/>

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'ÉREA
- 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.

l'accueil

- Actions et mots d'ordre
- Préparer le concours
- Le B A BA du métier
- Découvrir le SNPDEN
- Trouver votre interlocuteur
- ▼ Espace adhérents
 - Recueil juridique
 - Fiches pro
 - Tout sur tout
 - Dossiers thématiques
 - Motions de A à Z
 - Les grands entretiens
 - Formations
 - Nos partenaires
- Les vidéos
- CSE et CTM
- UNSA et International
- Colloques et rapports
- Les petites annonces

les académies



la revue



Bienvenue
Le **SNPDEN**
collègues p
Syndiquant
de direction
d'être resp

- Si vous êtes
- Si vous ne
- **Si vous re**
nous. Mer

SNPDEN : Sy

Votre

Conféren
08 sept. 2014
Une vingta
la conféren
SNPDEN ce

En savoir plus

ATD Quar
préjugés
07 sept. 2014
Un des temp
Quart Mon
17 octobre
mondiale d

L'Edito du
27 août 2014
L'édito du m
Notre méti
En savoir plus

CAPN du
16 juill. 2014
Les **résultat**

Liste apti
05 juin 2014
Les résultats
avis pour le
(titularisatio
Informations:
isabelle.po

Zoom sur
29 Mai 2014
Quelques élé
Diaporama

Votre syndicat et vous

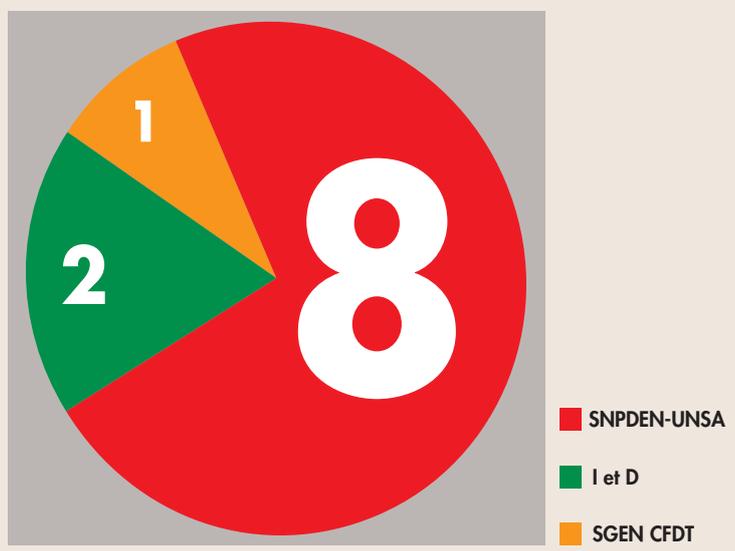
Les 9 000 adhérents du SNPDEN (record battu cette année) représentent une force considérable qui nous permet de vous offrir une très large palette de services. Faites appel à nous, sollicitez vos commissaires paritaires et les permanents du siège, Marianne Viel et Cédric Carraro, mais aussi Valérie Faure documentaliste, et Sylvie Mugerin et Joëlle Jonneaux-Torres au secrétariat.

Par mail, par téléphone, nous vous accompagnons dans votre métier et tout au long de votre carrière.

La cellule d'écoute animée par Martine Druenne, Philippe Marie et Raymond Scieux au siège, et les 35 collègues du réseau « Solidarité » sont également des relais précieux pour les difficultés d'ordre juridique, ou dans l'exercice quotidien de vos fonctions.

Enfin, le site est une mine d'informations à exploiter, plus particulièrement dans la partie réservée aux adhérents ou dans les échanges sur le forum.

RÉPARTITION DES SIÈGES À LA CAPN



Pourquoi vous allez voter fin novembre...

Depuis la rentrée, vous avez voté en académie pour renouveler nos instances syndicales, avant le vote pour le nouveau Bureau national qui interviendra au congrès d'Avignon au printemps 2015.

Entre le 27 novembre et le 4 décembre 2014, vous voterez à nouveau, pour un moment stratégique de la vie syndicale, les élections professionnelles, qui fixent pour quatre ans la représentativité de notre syndicat. Les assemblées générales académiques (AGA) ont validé les listes des candidats.

Nous aurons à voter pour 4 scrutins

- Les comités techniques académiques et ministériel (2 scrutins: CTA et CTM) sous l'étiquette de notre fédération l'UNSA.
- Les commissions paritaires académiques et nationales (2 scrutins: CAPA et CAPN) sous l'étiquette SNPDEN-UNSA.

LES COMMISSIONS PARITAIRES ont pour compétences toutes les questions relatives aux carrières individuelles des personnels (mutations, promotions, titularisation...).

LES COMITÉS TECHNIQUES traitent les questions relatives à l'organisation



Florence DELANNOY
Chargée de communication
Commission vie syndicale
Membre du bureau national
florence.delannoy@gmail.com

et au fonctionnement des services, des questions relatives aux effectifs, aux emplois et aux compétences, des projets de statuts particuliers ainsi que des questions prévues par un décret en Conseil d'État.

Un enjeu pour les quatre années à venir

Du jeudi 27 novembre au jeudi 4 décembre 2014 jusqu'à 17 heures, chacun d'entre nous devra voter électroniquement, comme en 2011, afin de conforter la représentativité syndicale que le SNPDEN a su gagner depuis 20 ans. Plus des 2/3 des personnels de direction se reconnaissent dans les valeurs que nous défendons, et nous font confiance pour défendre et promouvoir notre métier et nos carrières. Nos hiérarchies et les politiques connaissent l'importance des rapports de force.

Nous sommes écoutés parce que le SNPDEN a su devenir incontournable. Merci à vous de voter pour qu'il le reste! □