

223 décembre 2014

direction

10/10

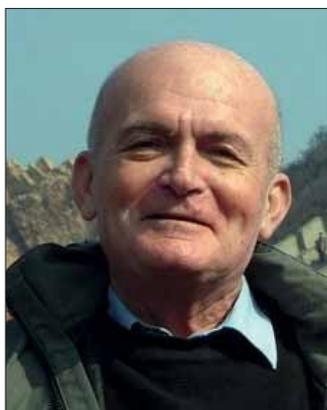
Comment évaluer les élèves?

snp
den
UNSA

syndicat national des personnels de direction de l'é

Dossier
outre-mer

Sommaire



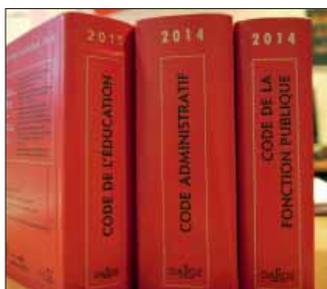
21 ORGANISATION DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Entretien avec Jacky Simon, IGAENR, à l'occasion de la 11^e édition de l'ouvrage sur l'organisation et la gestion de l'Éducation nationale. Le regard engagé d'un homme qui fut en 1998 le premier médiateur de l'Éducation nationale, poste privilégié d'observation pour mieux comprendre les responsabilités de chacun.



27 DOSSIER OUTRE-MER

Un dossier spécial qui met en exergue les conditions d'exercice du métier parfois très spécifiques, au sein de la République. Les témoignages des collègues en poste attestent du grand écart qui existe entre les établissements de métropole et un nouveau département d'outre-mer comme Mayotte.



57 CHRONIQUE JURIDIQUE

Une chronique juridique essentiellement consacrée aux questions disciplinaires... et aux difficultés qu'entraînent des textes qui s'empilent ou s'avèrent inapplicables.

- 6 ÉDITO
- 8 BUREAU NATIONAL
- 10 ACTUALITÉS
- 18 CARRIÈRE
- 21 MÉTIER
- 25 ÉDUCATION & PÉDAGOGIE
- 27 DOSSIER OUTRE-MER
- 51 VIE SYNDICALE
- 57 CHRONIQUE JURIDIQUE
- 64 NOS PEINES
- 65 DERNIERS OUVRAGES
- 68 ADHÉSION



Philippe TOURNIER
Secrétaire général
philippe.tournier@snpden.net

La notation est
la composante d'un
système avec lequel
elle est en harmonie

si aucun élève
n'est en difficulté
par plaisir, peu de
professeurs distribuent
de « mauvaises notes »
par cruauté

Comment évaluer les élèves ?

Dans les pas de Benoît Hamon, Najat Vallaud-Belkacem a repris l'idée d'une conférence sur l'évaluation des élèves. Cette initiative est simultanée de celle du CNECSO sur le doublement et de la réflexion du CSP sur le socle. On peut se féliciter de ce qu'on aborde des questions pédagogiques. Enfin ! À mi-mandat, on s'en inquiète donc après qu'on n'a cessé de se faire gloire en paroles, depuis 2012, qu'elles sont au centre de la politique ministérielle. Pourtant, la réalité est que rien n'a changé pour les élèves et une collante inertie paraît désormais installée : réformes du collège, du baccalauréat ou de l'affectation des élèves semblent inlassablement renvoyées à un courageux « plus tard »...

LA NOTE SUR 20 N'EST QU'UN ÉLÉMENT D'UN SYSTÈME

Tous ceux qui furent collégiens vers 1970 se souviennent qu'un beau jour, les notes laissèrent place à des A, B, C, D ou E. Rapidement cependant, les élèves furent évalués comme les dettes des États (A+, A-, B++ ou E-) avant qu'on ne revienne, assez vite, à la « bonne vieille note ». Conjugué avec l'affaire mal menée des « maths modernes », on peut y voir une manifestation d'une opiniâtre opposition aux changements ou encore l'échec (peut-être définitif) de la modernisation « par le haut » dans le climat du gaullisme finissant. Toujours est-il que la note sur 20 s'est si solidement réinstallée dans le paysage qu'encore aujourd'hui, le débat sur l'évaluation des élèves a tourné, dans les médias et l'opinion, autour du thème de la suppression ou non des notes. C'est que la notation est la composante d'un système avec lequel elle est en harmonie. Or

ce système est fondé sur la compétition interindividuelle, c'est-à-dire fondamentalement le tri et donc le classement des individus. De ce point de vue, la note est un outil simple, efficace et adapté à cet objet. Il ne s'agit pas, pour elle, de savoir ce que sait chaque élève mais si X est avant Y ou Y devant Z. Preuve en est d'ailleurs que, quoi que sachent réellement les élèves, les moyennes des classes oscillent bien moins qu'elles ne le devraient si elles reflétaient une mesure « objective ». Preuve en est aussi que l'institution, toujours prompte à donner des leçons de morale à autrui, contraint tous les établissements de France à faire usage de cette note sur 20 quand elle a besoin de « classer », en particulier en troisième et en terminale à cause d'Affelnet et d'APB. Cette réalité rend un peu décalée l'invocation de la « bienveillance » qui présente (de façon assez déplaisante pour eux) les enseignants comme des « malveillants ». Or, si aucun élève n'est en difficulté par plaisir, peu de

professeurs distribuent de « mauvaises notes » par cruauté (même ceux qui manifestent outrancièrement leur « exigence »). En revanche, il faut admettre que même les plus éclairés d'entre nous trouveraient étrange, lors d'un conseil de classe, qu'une classe entière ait 20/20 alors que le fait que tous les élèves aient « A » serait mieux admis. Notre système de notation a bien une logique qui emporte souvent la volonté des individus.

LA NOTE : « SALAIRE » DES ÉLÈVES ET POUVOIR DES PROFESSEURS

Mais la notation, en France, n'est pas qu'une évaluation. Elle est aussi une manifestation de pouvoir : l'émoi qu'a suscité en son temps la circulaire sur le « zéro » souligne que, pour nombre de professeurs, la notation des élèves fait partie des outils de gestion de classe en sachant combien, dans un des systèmes scolaires les plus stressés et conflictuels au monde, cette question est centrale dans la vie de tous les jours. La note est aussi une sorte de « salaire » des élèves, ce dont témoigne la difficulté pour les professeurs à les mobiliser autour de la correction des erreurs : quand un élève a une « mauvaise note », il ne s'intéresse guère à pourquoi mais plutôt à comment améliorer sa « moyenne » le coup suivant (ou à « sécher » l'interrogation suivante si elle menaçait une moyenne chèrement mais précieusement acquise). Ce comportement platement utilitariste témoigne d'une parfaite adaptation au système dans lequel on les place et, si on veut que se modifie leur façon de voir, il faudrait changer l'idéologie de leur évaluation. Ce ne sera pas si aisé car les élèves sont assez souvent, avec leurs parents, bien plus hostiles aux approches nouvelles que ne le sont leurs professeurs. C'est que l'attachement angoissé à la note est considérable et, au passage (quitte à ne pas communier avec les zélotes des « plans numériques »), il y aurait peut-être à s'interroger sur l'aggravation pesante de la pression sur les élèves que présente la conjonction des notes à la française et des ENT.

SAVOIRS ET IGNORANCES SE COMPENSENT-ILS ?

La coriacité de la notation vient de ce qu'elle est comme l'anglais « globisch » : c'est une langue pauvre et mal parlée mais

qui, finalement, permet à tout le monde de se comprendre à peu près. Personne n'est vraiment capable de dire ce que recouvre un 3/20, un 17/20 ou un 10/20 mais tout le monde voit « en gros » la situation que reflètent ces notes (et sans trop se tromper : preuve en est les recrutements sélectifs à partir d'APB). D'une certaine façon, on peut dire que la notation sur 20 est un outil assez efficace de communication rapide : c'est tellement vrai, qu'en cette fin de trimestre, nombre de professeurs tripatouilleront les coefficients donnés aux devoirs, ajouteront là une interrogation « facile », ailleurs un exercice difficile pour que la moyenne des élèves reflète ce qu'ils estiment être leur niveau moyen. Toute cette peine n'a guère de sens et ce qui est en cause ici est moins finalement la notation que les « moyennes » : 10 de moyenne, ce peut être 10 et 10 ou 3 et 17. Le débat autour de l'évaluation des élèves devrait en effet porter peut-être moins sur sa forme (chiffres, lettres ou couleurs) que sur la notion de compensation des savoirs et des ignorances que porte celle de moyenne. Le culte de la « moyenne » est en effet la principale étrangeté de nos pratiques, surtout à l'occasion des examens : ne savoir qu'une moitié (10/20) indéterminée (on ne sait pas ce qui est su ou non) d'un tout souvent inconnu (le mythique 20/20) est finalement suffisant pour certifier un niveau scolaire. Bref : la moyenne des aléas finit par faire une espèce de vérité approximative. À l'usage, ce n'est pas faux dans une vision « macro » de grandes masses mais quel sens cela a-t-il au niveau individuel ? Car ces moyennes et moyennes de moyennes, non seulement ne disent rien de ce que sait un élève, mais rendent opaques ses ignorances. À 9,9 ça ne va pas mais à 10 c'est bon : non seulement, cela revient à estimer que 0 ou 9,9, c'est pareil (de même que 10 et 20) mais par malchance, c'est justement au milieu, là où se trouvent le plus grand nombre et les situations individuelles les plus diverses que se situe aussi la plus grande incertitude. En fait, le débat sur l'évaluation des élèves n'est pas de trouver quelque nouvelle solution miraculeuse mais soulève la question de ce que nous voulons faire et savoir : la « bienveillance » est un état d'esprit souhaitable mais ne suffit pas à faire en soi une politique de formation. Avant de répondre à la question de la forme de l'évaluation des élèves, il faudra aborder honnêtement la nature du système que l'on veut construire. □

La notation, en France, n'est pas qu'une évaluation

10 de moyenne, ce peut être 10 et 10 ou 3 et 17

Le débat sur l'évaluation des élèves n'est pas de trouver quelque nouvelle solution miraculeuse

Bureau national

Compte rendu du BN du 7 octobre 2014

Nous traversons actuellement une période assez atone, au cours de laquelle certaines questions se posent pourtant, en attente d'être arbitrées.

L'ACTUALITÉ DE L'ÉDUCATION

Nous avons été reçus au ministère sur le thème des conventions tripartites. Un travail entre l'Association des régions de France (ARF) et le ministère est mené sur l'élaboration d'un document commun, s'inspirant assez largement de nos expertises en la matière. Cela avance donc plutôt positivement, mais l'ensemble est suspendu aux incertitudes concernant la réforme territoriale.

Nous avons été également auditionnés par le rapporteur aux questions financières de l'Assemblée nationale sur le projet de loi de finances 2015 comme chaque année à la même époque.

Le SNPDEN est intervenu à l'ESEN sur un module de formation syndicale des stagiaires, en présence d'une autre organisation de personnels de direction.

Enfin le groupe de travail des personnels de direction dans le cadre du dialogue social (GT9) se réunira bientôt mais cette fois-ci dissocié du GT 10 des personnels d'inspection. Nous allons demander des précisions quant à cette nouvelle configuration.

LES DOSSIERS EN COURS

Sur l'UNSS une réunion commune va avoir lieu au cabinet du ministre en présence d'autres partenaires qui s'interrogent sur le fonctionnement actuel (FCPE, Ligue de l'Enseignement, SE-UNSA, UNL).

Sur les machines dangereuses, on note la prise en main de ce dossier par le



Président de la République (rien de moins). Les inquiétudes que nous avons évoquées se matérialisent, et des arbitrages s'avèrent donc nécessaires afin de clarifier le périmètre de responsabilité des chefs d'établissement entre autres.

Concernant la consultation sur le socle commun, nous ne pouvons que déplorer qu'elle ait lieu au détriment du temps scolaire dû aux élèves.

Enfin, notre actualité syndicale est bien sûr articulée autour des élections professionnelles. C'est un enjeu qui doit tous nous mobiliser. Quelques dysfonctionnements techniques concernant la dématérialisation des votes dans l'application CANDELEC sont toutefois à signaler. □

Cédric CARRARO
Permanent
cedric.carraro@snpden.net



Actualités

UNE RÈGLE AUX MULTIPLES EXCEPTIONS...

Institué par la loi du 12 novembre 2013 habilitant le gouvernement à simplifier les relations entre l'administration et les citoyens, le principe selon lequel « le silence des administrations vaut accord », est entré en vigueur le 12 novembre dernier pour l'État et ses établissements publics et s'appliquera un an plus tard pour les collectivités territoriales, les organismes de sécurité sociale et les autres organismes chargés d'une mission de service public.

Considérée comme une véritable « révolution administrative », puisque jusqu'ici le silence valait par principe rejet de la demande, cette réforme est cependant loin d'être simple et n'est pas sans poser des risques juridiques dans son application.

Et surtout, compte tenu du nombre d'exceptions au nouveau principe, en témoigne la publication au journal officiel du 1^{er} novembre de toute une série de décrets (42!), on peut s'interroger sur l'efficacité réelle de cette réforme.

Entre les exceptions pour lesquelles le silence continue à valoir rejet, celles pour lesquelles il ne vaut acceptation qu'au bout d'un délai plus long, d'autres dont la mise en œuvre est subordonnée à l'adoption de décrets, celles fondées sur le respect de la constitution et

des engagements internationaux..., la liste est longue et il serait fastidieux d'en entreprendre ici un recensement.

Cependant, trois décrets portant spécifiquement sur les exceptions concernant l'Éducation nationale sont à signaler. Le premier, décret n° 2014-1274 du 23 octobre, prévoit que le silence gardé par l'administration pendant deux mois vaut rejet (par exemple l'admission dans une formation sélective...). Le second, n° 2014-1275, fixe la liste des procédures administratives pour lesquelles le délai de réponse de l'administration est supérieur au délai de droit commun de 2 mois (par exemple la dérogation à l'affectation dans le secteur ou le district scolaires dans le second degré...). Le troisième décret, n° 2014-1276, fixe la liste des procédures exclues de la règle du « silence de l'administration vaut acceptation » pour des raisons tenant notamment au respect des engagements internationaux et européens de la France (par exemple en matière d'inscription d'un élève dans un établissement scolaire français à l'étranger...). Simplifiez, vous avez dit! Mais pourquoi faire simple quand on peut faire compliqué!



LIAISONS ÉCOLE COLLÈGE

2 Un décret (n° 2014-1231) relatif à l'organisation d'instances pédagogiques dans les écoles et collèges, paru au journal officiel du 24 octobre, définit, d'une part, la composition des conseils de cycle dans l'enseignement du premier degré public et modifie, d'autre part, le mode de désignation des membres du conseil pédagogique des collèges publics, ses modalités de fonctionnement et ses compétences. L'objectif est de permettre la construction du lien école-collège en favorisant la coordination et la mise en cohérence de l'action du conseil du cycle 3 à l'école élémentaire et celle du conseil pédagogique au collège.

Le décret prévoit ainsi la présence dans les conseils de cycle 3 des écoles élémentaires de « professeurs exerçant en classe de sixième dans le ou les collèges du secteur de recrutement ». De même, il ouvre la possibilité pour « des professeurs volontaires des écoles situées dans le secteur de recrutement du collège » de participer aux conseils de classe de 6^e.



Le conseil pédagogique, qui garde ses prérogatives actuelles, est chargé de proposer au chef d'établissement les enseignants qui participeront au conseil école-collège et ceux qui seront membres des conseils de cycle 3. L'entrée en vigueur de ce texte, qui concerne également les écoles et collèges privés sous contrat, est prévue au 1^{er} septembre 2015.

LES PRÉCONISATIONS DU CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE POUR L'ÉCOLE

3 Ouvrir un bac général numérique, former les collégiens à la programmation, généraliser l'option informatique et sciences du numérique au lycée, créer un corps d'enseignants d'informatique compétents... le Conseil national du numérique (CNNum) émet dans son rapport « Jules Ferry 3.0 », rendu public le 3 octobre dernier, pas moins de 40 recommandations pour « bâtir une école créative et juste dans un monde numérique ».

Constatant l'impasse des plans successifs de développement du numérique à l'École, « cible mouvante toujours visée mais jamais atteinte », le conseil préconise pour réussir cette transition numérique de « renfor-

cer les pouvoirs locaux pour une meilleure gouvernance des établissements scolaires ». Il convient de « reconnaître l'établissement comme une unité pédagogique », d'« associer les collectivités locales aux projets numériques dans leur globalité » et d'« améliorer les coopérations ».

Une des mesures phares proposées dans ce rapport concerne la création d'un baccalauréat « Humanités Numériques », qui servirait à la fois « de symbole, de catalyseur et de banc d'es-

sai ». « Il s'agit de rien de moins que d'inventer le bac de l'individu créatif de la civilisation numérique » qui serait par essence « le plus général des bacs généraux » puisque se positionnant au croisement des sciences, lettres, et sciences humaines et sociales, en décloisonnant ces champs du savoir ». Sa mise en œuvre « pourrait démarrer très rapidement, avec des lycées volontaires pour l'expérimenter, et pourquoi pas à distance ».

Selon Sophie Pène, professeur à l'Université Paris Descartes et chercheuse, qui a piloté le groupe de travail, une « métamorphose » de l'école est nécessaire et possible à condition notamment de laisser aux enseignants la « liberté d'innover » dans leurs pratiques. « Au lieu de prescrire, il vaudrait mieux desserrer l'étoupe », estime-t-elle, considérant par ailleurs, qu'à l'avenir, pour l'évaluation des élèves, le système sera poussé à prendre en compte aussi les connaissances apprises en dehors de l'école.

Pour consulter le rapport : <http://www.cnumerique.fr/education-2/>

JULES FERRY 3.0

*Bâtir une école créative et juste
dans un monde numérique*

Octobre 2014

UNE PLATEFORME DE TÉMOIGNAGES SUR L'ÉCOLE

4 Dans le cadre de la préparation d'un projet d'avis « Une école de la réussite pour tous », confié à Marie-Aleth Grard d'ATD Quart-Monde, le Conseil économique, social et environnemental (CESE) a lancé le 6 novembre une plateforme de recueil de témoignages « reussitedetous.lecese.fr ». L'objectif est de « mettre en lumière les initiatives et les bonnes pratiques encore dispersées, mal connues, pas assez encouragées ou peu exploitées, qui font fonctionner une école de la

République qui libère les potentiels de tous les enfants », afin de dégager les conditions favorisant leur réussite, quel que soit leur milieu d'origine.

Ce recueil de témoignages et bonnes pratiques est ouvert jusqu'au 23 février 2015. S'ensuivra l'examen par la section éducation du CESE des initiatives postées pour préparer le projet d'avis, qui sera présenté en assemblée plénière le 12 mai 2015.

À noter que Jean-Paul Delahaye, ancien directeur de la DGESCO, travaillera « en lien étroit avec le CESE » dans le cadre de sa mission sur le thème « Grande pauvreté et réussite scolaire » qui lui a été confiée en juillet.



BILAN MITIGÉ DES ESPÉ

5 Si l'« an 1 » des écoles supérieures du professorat et de l'éducation a permis de réussir l'étape institutionnelle, à savoir l'ouverture des 30 ESPÉ à la rentrée 2013, la lecture du rapport conjoint des inspections générales de l'Éducation nationale* relatif à leur première année de fonctionnement laisse à penser que beaucoup reste encore à faire pour aboutir à une réelle professionnalisation de la formation des enseignants !

Les auteurs pointent ainsi certaines insuffisances et « une mise en œuvre laborieuse et complexe » des nouvelles écoles. Des difficultés portent notamment sur les rapports entre les enseignants des ESPÉ et les enseignants universitaires, et plus généralement sur l'intégration des ESPÉ au sein des universités. Il s'agit d'un véritable « choc des cultures » selon l'inspection.

Le contenu même des masters MEEF (métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation) pose aussi problème et son « tronc commun », pourtant considéré comme « stratégique »,



se résume « à une superposition de thématiques abordées sans cohérence, souvent recyclées de la formation dispensée naguère dans les IUFM ». Le rapport fait également part de remontées sévères d'étudiants qui « doutent de l'utilité effective » de leur formation. Ils soulignent la « surcharge de travail » pour concilier préparation du concours, obtention du master, stage et mémoire, expriment leurs inquiétudes quant au contenu rénové des épreuves et critiquent le suivi insuffisant effectué sur le terrain.

Pour les inspecteurs, un certain nombre de défis reste donc à relever pour réussir la mutation en ESPÉ, notamment celui d'une formation plus professionnalisante fondée sur une articulation étroite entre théorie et pratique. Leurs préconisations figurent dans une synthèse placée en début de rapport.

* La mise en place des ESPÉ, Rapport 2014-071, en ligne sur le site du ministère.

SEMAINE DE LA PRESSE ET DES MÉDIAS DANS L'ÉCOLE

6 Chaque année, au printemps, les enseignants de tous niveaux et de toutes disciplines sont invités à participer à cette opération organisée par le CLEMI qui est chargé depuis 1983 de l'éducation aux médias dans l'ensemble du système éducatif français.

Cette semaine a pour but de favoriser la rencontre entre le monde éducatif et les professionnels des médias et doit aussi aider les élèves, de la maternelle aux classes préparatoires, à former leur jugement critique et à développer leur goût pour l'actualité médiatique.

L'inscription des établissements scolaires à cette 26^e édition qui aura lieu du 23 au 28 mars 2015, doit se faire du jeudi 8 janvier au samedi 7 février 2015 sur le site du CLEMI : www.clemi.org/fr/spme/

inscriptions_etablissements_scolaires/.

Une nouveauté pour cette année : les 28 et 29 mars, week-end suivant cette semaine, les médias partenaires sont invités à organiser des portes ouvertes afin d'associer plus largement les familles et de favoriser ainsi la continuité pédagogique dans et hors l'école.

Détails et modalités d'inscription sur www.clemi.org/fr/spme et circulaire 2014-119 du 10 septembre/BO 33 du 11 septembre.

UN CONSEIL CONSULTATIF DE LA FORMATION CONTINUE DES ADULTES

7 Dans le cadre de la réorganisation du réseau des GRETA inscrite dans la loi d'orientation et de programmation pour l'école, est créé* dans chaque académie un Conseil consultatif académique de la formation continue des adultes (CCAFCA), en remplacement des conseils académiques consultatifs de la formation continue qui existaient jusqu'à présent.

Présidé par le recteur d'académie ou son représentant, ce conseil composé de dix membres titulaires représentant l'administration et dix membres titulaires représentant les personnels a pour mission de débattre des grandes

orientations stratégiques et développer la mission de formation continue auprès des adultes exercée par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. À ce titre, il est chargé de la coordination de l'action des différents établissements impliqués dans les GRETA, notamment pour veiller à la cohérence et à l'efficacité du réseau ainsi qu'à celle du groupement d'intérêt public formation continue et insertion professionnelle.

Le CCAFCA peut être consulté sur tous les aspects ayant trait à la formation professionnelle continue des adultes, mise en œuvre sous l'égide de son mi-



nistère de tutelle, qu'il s'agisse de l'articulation avec la formation initiale, de la mise en œuvre de la politique régionale ou encore de la collaboration avec des établissements dépendant d'autres ministères. Il est également compétent sur la problématique d'adaptation de l'offre de formation aux besoins des partenaires, sur la gestion des ressources humaines des GRETA, le plan de formation des personnels et les actions de communication à mettre en œuvre...

* Arrêté du 8 octobre 2014 / JO du 22 octobre.

MODIFICATION DE LA REPRÉSENTATION DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES AU SEIN DES EPLE

8 Deux décrets datés du 24 octobre 2014 (JO du 26 octobre) modifient la représentation des collectivités territoriales au sein du conseil d'administration (CA) et de la commission d'hygiène et de sécurité (CHS), pour tenir compte de la création des métropoles.

Le premier décret, n° 2014-1236, précise les conditions de désignation des représentants des collectivités territoriales au CA, qui diffèrent selon qu'une même collectivité compte un ou deux représentants dans cette instance. Il prévoit également que « lorsque les compétences d'une région ou d'un département en matière de construction, de reconstruction, d'aménagement, d'entretien et de fonctionnement des lycées ou des collèges sont exercées par une métropole, par une autre collectivité territoriale ou un EPCI à fiscalité



propre, un représentant de la métropole, ou de la collectivité territoriale ou de l'établissement public déléguataire, siège au conseil d'administration des EPLE concernés en lieu et place de l'un des représentants de la collectivité territoriale de rattachement ». Par ailleurs, selon ce texte, « lorsque les représentants d'une même collectivité territoriale sont au nombre de deux, le président de l'assemblée délibérante peut pro-

poser la désignation d'une personne n'appartenant pas à l'assemblée délibérante comme l'un de ses deux représentants ».

Le second décret, n° 2014-1237, concerne la commission d'hygiène et de sécurité des EPLE et prévoit un représentant - et non plus « le » représentant - de la collectivité territoriale de rattachement en son sein, dans la mesure où plusieurs représentants de la collectivité territoriale de rattachement peuvent désormais siéger au conseil d'administration de ces établissements. Il précise par ailleurs le mode de désignation de celui de ces représentants qui siégera à cette commission. Il prévoit enfin, dans l'hypothèse où la collectivité de rattachement n'exercerait pas les compétences en matière de construction, de reconstruction, d'aménagement, d'entretien et de fonctionnement de l'établissement, que le représentant au conseil d'administration de la personne publique exerçant ces compétences, ou à défaut son suppléant, siège à la CHS. Ces deux décrets sont entrés en vigueur le 3 novembre.

LA MINISTRE DEVANT L'OBSERVATOIRE DE LA LAÏCITÉ

9 Dans une audition le 21 octobre dernier, la ministre de l'Éducation nationale a rappelé les chantiers essentiels à ses yeux sur la laïcité mis en œuvre par son ministère. Elle a ainsi évoqué le projet d'enseignement moral et civique prévu pour 2015 dans les écoles primaires et au collège. Pour les lycées, un rapport complémentaire est attendu pour cet automne, afin d'arrêter les programmes après consultations au premier trimestre 2015.

Concernant la formation initiale des enseignants, elle a indiqué que si la laïcité figurait déjà « dans le tronc commun des enseignements », le ministère envisageait « d'homogénéiser les pratiques des ESPÉ et de développer des ressources pédagogiques dédiées élaborées par la DGESCO et des ESPÉ pilotes autour d'Abdenour Bidar ». Elle a par ailleurs annoncé le développement sur la

plateforme m@gistere d'un parcours d'e-formation sur l'enseignement laïc des faits religieux, complémentaire du parcours existant, très général sur la laïcité.

Pour « redonner un élan à la Charte de la laïcité », dont l'appropriation est jugée « très hétérogène » sur le terrain, Najat Vallaud-Belkacem a indiqué qu'elle réfléchissait à la préconisation de l'Observatoire « d'organiser des actions symboliques autour de la date du 9 décembre, en souvenir de la loi du 9 décembre 1905 ».

Son discours est accessible sur le site du ministère dans la rubrique actualités.



UNE LAÏCITÉ À GÉOMÉTRIE VARIABLE

10 Faisant le constat d'un climat global apaisé sur le sujet, la ministre a déclaré cependant ne pas ignorer l'existence de « difficultés locales graves » et de « situations de radicalité inquiétantes » et elle a inévitablement évoqué « la situation des parents accompagnateurs de sorties scolaires ». Elle a alors indiqué que sa position était « conforme à celle rappelée par le Conseil d'État », à savoir que ces parents « ne sont pas soumis à la neutralité religieuse » et « ne peuvent être considérés comme des agents auxiliaires du service public ». Et si elle reconnaît l'éventualité de « situations particulières, liées par exemple à du prosélytisme religieux », pouvant alors « conduire les responsables locaux à recommander de s'abstenir de manifester leur appartenance ou leurs croyances religieuses », l'acceptation de la présence de mères aux sorties scolaires « doit être la règle et le refus l'exception ». Elle précise que « l'équilibre doit être trouvé par les responsables de terrain », au cas par cas. Et d'ajouter que « tout doit être mis en œuvre pour



éviter les tensions », ce qui « suppose d'éviter les provocations et de faire preuve de discernement », de se situer dans une « logique d'apaisement et d'implication collective pour la réussite des enfants ». En un mot, ne pas faire de vagues ! La ministre a d'ailleurs fermement rappelé sa position lors de la séance des questions au gouvernement à l'Assemblée nationale le 5 novembre dernier.

Ainsi, alors qu'on aurait pu espérer une clarification juridique sur le sujet, le flou persiste et, une nouvelle fois, on renvoie aux établissements la responsabilité de décisions ne leur appartenant pas. À charge pour eux d'appliquer une laïcité à géométrie variable.

Interrogé sur le sujet par le magazine *Vousnous*, le philosophe Henri Pena-Ruiz, spécialiste entre autres des questions de laïcité, a qualifié d'erreur les déclarations de la ministre. Pour lui, « les sorties scolaires faisant partie de l'enseignement », « les accompagnateurs doivent être soumis aux mêmes règles déontologiques que les personnels de l'Éducation nationale ». Un avis que partage le SNPDEN. Et, à la question de savoir si la laïcité se porte bien en France, et plus précisément à l'école, le philosophe répond : « Non, elle ne va pas bien du tout, parce que l'école publique est affaiblie par des politiques qui l'ont remise en question en tant qu'école républicaine et laïque ».

À souligner que le 22 octobre, le député Éric Ciotti a déposé une proposition de loi visant à inclure les sorties scolaires dans la loi du 15 mars 2004, l'appliquant ainsi aux parents accompagnateurs.

CE QUE SERA L'ÉCOLE EN 2030 !

11 Le sommet mondial pour l'innovation dans l'éducation (WISE) a présenté mi-octobre les résultats d'une enquête* menée auprès de sa communauté d'experts relative à leur vision de l'école en 2030. Les principales conclusions montrent que les systèmes éducatifs vont être soumis à des changements majeurs dans les prochaines décennies. Les écoles vont devenir des environnements interactifs où les innovations technologiques et les programmes scolaires vont fondamentalement transformer le rôle des enseignants et remodeler les contours de l'apprentissage. Les experts de la communauté WISE prédisent ainsi que l'école va évoluer pour devenir un « réseau d'apprentissage ». Les ressources et technologies en ligne appuieront les échanges de « pair-à-pair », faciliteront le dialogue et favoriseront une évolution vers un apprentissage plus collaboratif. Selon l'enquête, près de la moitié des experts (43 %) croient que, dans le futur, le contenu éducatif sera principalement issu de ressources en ligne alors que 29 % seulement, pensent que les écoles traditionnelles resteront la principale source de connaissance.

Toutefois, il ressort de cette enquête que l'innovation qui irriguera les systèmes éducatifs ne sera pas uniquement technologique. 83 % des experts estiment ainsi que le contenu sera plus individualisé, reflétant les besoins de chaque élève et, pour 75 %, que les valeurs les plus importantes seront les compétences personnelles et le savoir-faire, avant les connaissances académiques. Quant au rôle de l'enseignant, pour 73 % des interrogés, il évoluera vers celui d'un facilitateur d'apprentissage, sorte de guide et mentor, plutôt qu'un maître de conférences, simple fournisseur de savoir (19 %). Les experts conviennent donc du fait que présence physique et interaction humaine resteront des facteurs indispensables à l'apprentissage.

* L'enquête a été réalisée entre le 3 et le 30 juin 2014 auprès de 645 experts internationaux et de 5 spécialistes du domaine de l'éducation : www.media.wise-qatar.org/wise-survey-school-in-2030-infographics/



PORTRAIT DES JEUNES ENSEIGNANTS EN 2014

12 L'observatoire MGEN, avec l'Institut Sociovision, a mené une enquête auprès d'un échantillon représentatif de 1409 enseignants en activité, afin de définir leur profil-type et leurs attentes. Les résultats témoignent de changements notoires dans le monde enseignant, avec avant tout un rajeunissement de la population, dont près d'un quart (23 %) a moins de 35 ans, dont 82 % de femmes.

Le panel déclare majoritairement (36 %) avoir choisi ce métier par passion pour l'enseignement et la pédagogie, un métier jugé avant tout, pour 47 % d'entre eux, comme « un moyen de s'épanouir et de développer sa personnalité », contre 28 % pour le reste des salariés français. À sou-





Le SNPDEN dans les

1 Académies et déplacements des élus nationaux

- Suite aux déplacements en Martinique et en Guadeloupe de Michel Richard, secrétaire général adjoint, et de Laurence Colin, coordinatrice des commissaires paritaires, interview de Michel Richard le 2 octobre par le journal *Martinique Première* sur le système éducatif, le sport scolaire et le redoublement ainsi qu'un passage sur la chaîne ATV sur la rentrée et les problèmes de violence scolaire.
- Le 4 octobre, passage sur la télévision *Guadeloupe 1^{re}* et interviews par le journal *L'Étincelle* et par *Radio Caraïbes Internationale* et *Radio Guadeloupe 1^{re}* sur la responsabilité juridique des chefs d'établissement et sur les raisons de la venue des responsables nationaux.
- Écho de l'assemblée générale départementale ayant élu Daniel Barberi en tant que SD 06, et expressions de ce dernier dans l'édition *Cagnes Saint-Laurent* de *Nice Matin* du 16 octobre et dans celle de *Nice Littoral* du 31 octobre.
- Écho de la visite de Michel Richard et de Laurence Colin à La Réunion « pour » « maintenir le lien et entretenir le liant » dans les éditions du *Journal de L'île* et du *Quotidien de La Réunion* du 4 novembre et interviews de Michel Richard sur les sujets d'actualité de l'Éducation.
- Suite au déplacement en Polynésie française de Philippe Vincent, secrétaire national de la commission Carrière, et de Philippe Girardy, membre du bureau national, interviews de Philippe Vincent le 29 octobre sur les chaînes de télévision *Polynésie première* et *Tahiti nui TV*.

2 Relations EPLE/Régions

- Expression d'Hubert Feraré, SA de Lille, dans une dépêche AEF du 28 octobre consacrée à la gestion des moyens de fonctionnement des lycées par la région Nord-Pas-de-Calais.
- Le 7 novembre, citation du SNPDEN dans le quotidien de La Réunion *Témoignages* et écho du communiqué syndical commun relatif à la décision tardive et brutale des collectivités territoriales d'octroyer un jour de congé aux agents le 10 novembre alors que les établissements sont ouverts.
- Le 9 novembre, passage de Claude Carpentier, SA de La Réunion, sur *RFO*.
- Citation de Florence Delannoy, membre du bureau national, dans *La Voix du Nord* du 10 novembre sur l'intérêt des tablettes numériques fournies par la région Nord-Pas-de-Calais.

médias

Questions d'intérêt général

-
- ENSEIGNANTS** Citation de Michel Richard dans *le Nouvel Observateur* du 1^{er} octobre, sur la pénurie d'enseignants et les modalités de recrutement.
- Interview de Philippe Tournier, secrétaire général, par *BFM TV* le 9 octobre sur le même sujet et interview le 3 novembre pour une revue suédoise sur le recrutement et la formation.
- Interview de Catherine Petitot, secrétaire générale adjointe, par *France 2* le 30 octobre au sujet des professeurs absents.

-
- LAÏCITÉ** Citation de Catherine Petitot, dans *Le Figaro* du 28 octobre au sujet de l'accompagnement des sorties scolaires par des mères voilées.
- Passage de Joël Olive, secrétaire général adjoint, le 29 octobre sur *France Inter* et le 30 octobre sur *France Bleu Paris* au sujet notamment des déclarations de la ministre sur le sujet.
- Citation du SNPDEN dans une dépêche *AEF* du 4 novembre consacrée à l'interview de Jean-Pierre Obin, auteur du rapport sur les signes religieux dans les établissements scolaires en 2004.

-
- MACHINES DANGEREUSES** Interview de Catherine Petitot le 28 octobre 2014 par le journal *L'Étudiant*.
- Citation, dans une dépêche *AEF* du 30 octobre, de la position du SNPDEN concernant la complexité de la procédure en vigueur depuis la publication de la circulaire interministérielle du 23 octobre 2013.

-
- RELATIONS PERSONNELS DE DIRECTION/PARENTS** Citation du SNPDEN et expressions de Philippe Tournier dans *L'Expresso du Café pédagogique* du 4 novembre relatif à l'enquête réalisée par Georges Fotinos.
- Reprise de l'article du *Direction 222* consacré à cette enquête dans une dépêche *AEF* du 4 novembre.

Valérie FAURE
Documentation
valerie.faure@snpden.net

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

Directeur de la Publication
PHILIPPE TOURNIER
Rédactrice en chef
FLORENCE DELANNOY
Rédactrice en chef adjointe
MARIANNE VIEL
Commission pédagogie:
ISABELLE BOURHIS
ERIC KROP
Commission vie syndicale:
PASCAL CHARPENTIER
Commission métier:
PASCAL BOLLORÉ
Commission carrière:
PHILIPPE VINCENT
Sous-commission retraités:
PHILIPPE GIRARDY

Conception/Réalisation
JOHANNES MÜLLER
Crédit photographique :
SNPDEN

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

Impression
IMPRIMERIE VOLUPRINT
ZA DES BRÉANDES
89000 PERRIGNY
TEL. : 03 86 18 06 00

DIRECTION – ISSN 1151-2911
COMMISSION PARITAIRE DE
PUBLICATIONS ET AGENCE
DE PRESSE 0314 S 08103
DIRECTION 223
MIS SOUS PRESSE
LE 21 NOVEMBRE 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
UNCME	9
INCB	72

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.

Bilan social 2013

Personnels de direction



Bilan social 2013

La DGRH du ministère de l'Éducation nationale a mis en ligne le dernier bilan social des personnels de direction, un bilan social qu'on pourrait qualifier de « tardif » puisque s'il est publié au moment de la rentrée scolaire 2014-2015, il compile les données de l'année 2013. Ce recueil n'est pas sans intérêt mais laisse un peu sur sa faim le lecteur qui souhaiterait plus de détails parfois pour affiner l'analyse...

Nous proposons ici une première lecture de ce bilan, en nous appuyant sur quelques-unes des données et certains diagrammes. Nous analyserons dans un prochain *Direction* d'autres aspects, notamment la question du recrutement par rapport aux corps d'origine et, son corollaire, la constitution du corps des personnels de direction sur la durée. Nous ferons également un bilan plus détaillé sur la question des retraites.

Dans l'introduction de cette œuvre collective, la DRGH précise qu'elle intègre « les indicateurs fixés par la Direction générale de la fonction publique »⁽¹⁾.

EFFECTIFS EN BREF

ÉTABLISSEMENTS	
7858	EPLÉ
5335	collèges
1592	LGT
931	LP

PERSONNELS	
13773	personnels en poste à la rentrée scolaire 2013
6335	femmes
7438	hommes

Analyse au regard du critère de la parité

La parité observée à travers l'évolution des effectifs par sexe et par grade de 2011 à 2013 (p. 8)

L'équilibre 2012 pour la 2nde et la 1^{re} classes se rompt en 2013 et on relève toujours 2/3 1/3 pour la répartition hommes/femmes en hors classe. On peut s'interroger quant au mode de représentation retenu pour ces données, un tableau avec chiffres aurait sans doute été plus lisible.

LE RECRUTEMENT

Intégration de 807 nouveaux personnels à la rentrée 2013, soit 5,86 % de l'ensemble du corps :

682 lauréats de concours pour 700 postes offerts ;
60 intégrés inscrits sur la liste d'aptitude ;
65 détachés.

81 % des lauréats de concours sont issus du corps des enseignants ;

56 % sont des femmes ;
1 % de candidats en moins par rapport à l'année 2012 (4 384 contre 4 485).

Le taux d'admission en 2nde classe est de 17 %, et de 25,5 % en 1^{re} classe.

Les lauréats sont affectés après les opérations de mobilité, « selon l'intérêt du service, le rang de classement et les vœux » : 98 % de satisfaits sur le 1^{er} vœu en 1^{re} classe ; 78 % de satisfaits sur le 1^{er} vœu en 2nde classe.

LA RÉPARTITION HOMMES/ FEMMES SELON LES CATÉGORIES D'ÉTABLISSEMENT

On observe toujours une forte proportion de femmes dans les catégories basses et une forte proportion d'hommes dans les catégories élevées (au passage, l'inversion dans les graphiques du positionnement des femmes et des hommes contrarie un peu la lecture).

31 lauréats ont renoncé (26 en 2nde classe et 5 en 1^{re} classe), soit 4,7 % des lauréats, soit autant qu'en 2011 ou 2012. Pour 81 % c'est leur affectation académique qui a motivé leur renoncement.

Recrutés via la liste d'aptitude : 1/15^e des nominations des stagiaires prononcées dans le corps, 60 en 2013 ; retour à l'effectif de 2009. Rupture de la parité observée en 2012 : puisqu'en 2013, on compte 35 hommes et 25 femmes.

Détachés : depuis 2011, classement des dossiers par les recteurs. Effectif total fixé selon le nombre de postes restant à pourvoir après affectations des lauréats de concours et inscrits sur la liste d'aptitude. 65 personnels en septembre 2013 (au lieu de 107 en 2009 ; 98 en 2010 ; 62 en 2011 et 79 en 2012). La répartition hommes/femmes n'est pas précisée dans le bilan.

Sur le recrutement, quel que soit le mode, on observe une baisse importante du recrutement en 2013 : -12,6 % par rapport à l'année précédente (l'année 2009 a été une année de recrutement important : 923 ; avec ses 807 nouveaux, 2013 est l'année la plus faible). Les autorisations de recrutement sur l'année 2013 sont de 760, soit 100 de moins qu'en 2009.

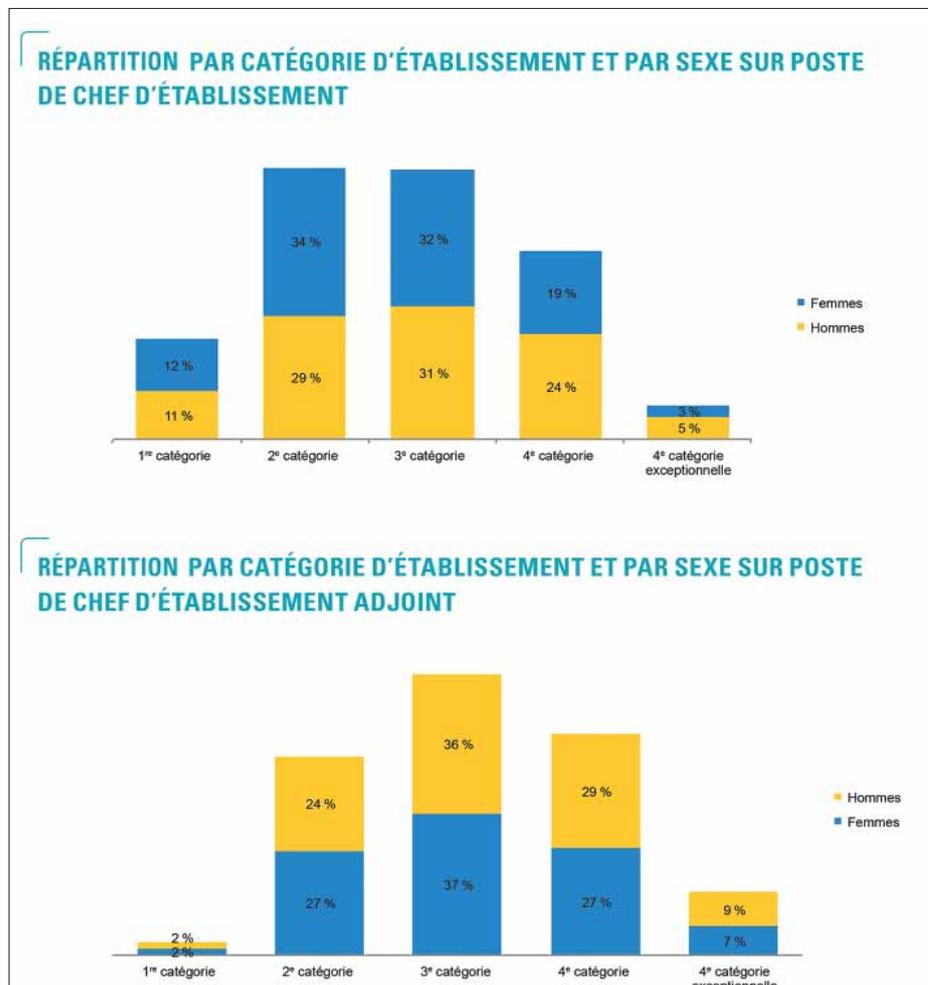
On note une absence de commentaires sur ce qui pourrait être analysé en négatif : le nombre de détachements diminue de plus de 20 % entre 2012 et 2013. C'est pourtant la seule voie d'intégration de personnels autres que les personnels issus des corps d'éducation et d'orientation, qui est donc plutôt synonyme d'ouverture...

La part des femmes augmente : 56 % en 2013 contre 52 % en 2012.

L'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS

2009	13 942/352 détachés*
2010	13 954/358 détachés
2011	13 917/365 détachés
2012	13 671/375 détachés
2013	13 773/396 détachés

* En France ou à l'étranger (auprès de l'agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE) et la mission laïque française (MLF)).



LA MOBILITÉ

C'est à la mobilité qu'est consacrée une large place de ce bilan social : 30 pages. Elle était auparavant requise pour pouvoir bénéficier d'une promotion (le changement prend effet pour les promotions de 2015). Elle concerne donc encore une part importante du corps en 2013.

2 156 mobilités ont été réalisées dont 1 225 en 1^{re} phase.

Ce mouvement a concerné 4 295 personnels soit 32,2 % de l'effectif global. On a enregistré 25 507 vœux sur postes de chef et 5 481 vœux sur postes d'adjoint.

Le bilan social permet d'enregistrer des variations entre académies liées au plus ou moins important mouvement en intra et au manque d'ouverture aux candidats venant d'une autre académie. Néanmoins les chiffres tordent parfois le cou aux représentations comme la difficulté à entrer dans les académies de Montpellier ou de Paris, par exemple.

Les appréciations portées sur les dossiers relatifs à la mobilité montrent encore qu'il reste du chemin à parcourir sur le terrain de la parité : les femmes reçoivent 1,5 % de « très bon » et 3,3 % de « bon » de plus que les hommes mais 4,6 % d'excellent de moins qu'eux ! On peut éventuellement en faire une autre lecture : « les femmes sont évaluées à un niveau légèrement inférieur par rapport à celui des hommes ; elles comptabilisent 84,2 % d'appréciations « excellent » et « très bon » contre 87,3 % pour les hommes ». On appréciera le terme « légèrement » qui aura cependant du poids au moment des positionnements de la mobilité. Mais on justifie : « la différence d'appréciation entre les femmes et les hommes peut s'expliquer par le fait que les femmes sont moins représentées sur les postes des catégories les plus élevées (établissements de 4^e catégorie et de 4^e catégorie exceptionnelle). En outre, elles sont sous-représentées dans le corps des personnels de direction où elles totalisent 46 % des effectifs. » (p. 38) Une triple peine ?

Il est d'ailleurs regrettable que l'analyse de cette mobilité 2013 ne permette pas d'observer l'évolution des carrières des femmes de manière très fine, comme

les emplois obtenus par ces dernières. On lit que « parmi les chefs d'établissement adjoints devenus chefs, 48 % sont des femmes quand 52 % sont des hommes ». Et que « Cette répartition s'approche de la moyenne nationale et de la répartition par sexe des candidats à la mobilité en 2013 (46 % de femmes et 54 % d'hommes) ». On ne dit pas combien sont devenues principales ou proviseuses, ni combien ont obtenu un établissement de 4^e catégorie et de 4^e catégorie exceptionnelle.

LES POSTES RESTÉS VACANTS

Après le mouvement, 1 007 postes sont restés vacants puis les stagiaires ont été nommés. Restaient toujours vacants à l'issue des affectations des stagiaires environ 1/5^e des postes, soit 202 postes auxquels « s'ajoutent des postes bloqués pour des faisant fonction, des situations liées à des personnels de direction ou à des établissements (110 postes : 24 de chefs et 86 d'adjoints). Les postes bloqués pour mesure de réseau (77 en 2013) « ne sont pas comptabilisés car ils ont vocation à disparaître ».

Au total 312 postes restés vacants en 2013 (contre 349 en 2012) : 37 de chefs d'établissement et 275 de chefs adjoints.

16 personnels de direction ont fait l'objet d'une mesure de carte scolaire en 2013.

POSTES À PROFIL

Proviseurs vie scolaire : 46 au total, dont 56 % de femmes.

Directeur de cabinet : 19 dont 68 % d'hommes.

Si 55 % des directeurs des 9 unités pédagogiques régionales des services pénitentiaires sont des femmes, 33 % sont des femmes à la tête des services de l'enseignement des services pénitentiaires pour mineurs.

DÉTACHÉS

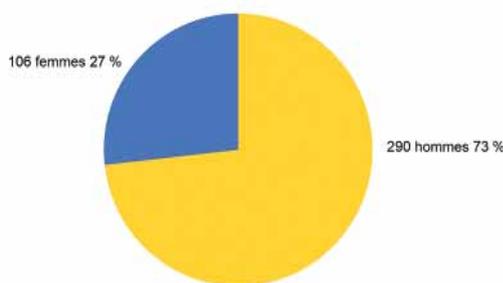
396 personnels détachés : 290 à l'étranger : 228 à l'AEFE et 25 à la mission laïque ; 143 dans d'autres postes.

Leur répartition : 73 % d'hommes et 27 % de femmes. □

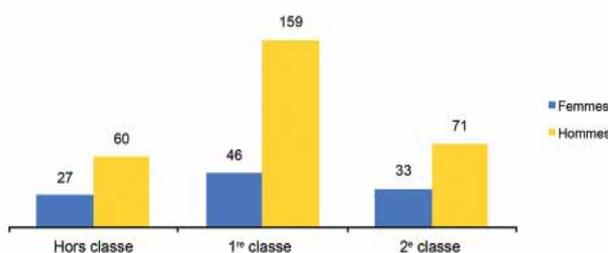
¹ Les indicateurs responsabilité sociale de l'État employeur (RSE) de la Fonction publique de l'État, voir <http://www.fonction-publique.gouv.fr/indicateurs-rse-fpe/>

Marianne VIEL
Secrétaire permanente

RÉPARTITION DES PERSONNELS DE DIRECTION DÉTACHÉS PAR SEXE EN 2013



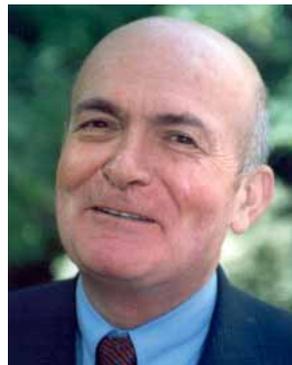
RÉPARTITION DES PERSONNELS DE DIRECTION DÉTACHÉS PAR GRADE





De l'organisation et de la gestion de l'Éducation nationale

Jacky Simon est bien connu de nos collègues, lecteurs de Direction qui n'oublent pas qu'il a été la cheville ouvrière de la décentralisation en 1982-1983, qu'il a initié le dispositif d'évaluation des personnels de direction... Enfin sa fonction de premier médiateur de l'Éducation nationale, fonction qu'il a créée, lui donne une vision d'ensemble de l'organisation et du fonctionnement de notre système éducatif. Aussi nous avons sollicité son opinion sur un certain nombre de questions abordées dans la onzième édition du livre publié chez Berger-Levrault, écrite à quatre mains, dans laquelle il a pris une part importante et qu'il a également coordonnée.



Jacky Simon : Permettez-moi de profiter de cette occasion pour rappeler le plaisir que j'ai éprouvé à dialoguer, parfois avec vivacité mais franchise, avec vos responsables de l'époque. Edmond Benayoun a été un interlocuteur de qualité et est devenu un ami. Par ailleurs, j'évoquerai avec émotion la figure de Marcel Peytavi qui vient de nous quitter, avec lequel j'ai entretenu des rapports confiants, directs et amicaux.

Je vais donc tenter de répondre à vos questions, en privilégiant ce qui a trait plus particulièrement à vos fonctions de personnels de direction mais aussi en élargissant le propos. Je le ferai sans langue de bois, comme à mon habitude, sachant que certains propos ne rencontreront pas nécessairement l'approbation générale. Mais je sais aussi que le temps de l'éducation est celui du temps long.

Bien entendu, les propos qui suivent n'engagent que moi.

Direction : *Pourquoi publier une 11^e édition de votre ouvrage consacré à l'administration et l'organisation de l'Éducation nationale ?*

JS : Il se passe toujours divers événements au sein de la maison Éducation nationale. La pléthore de textes qui est une plaie acceptée, souvent réclamée par tous les acteurs, y compris ceux qui récriminent contre ce flot textuel oblige

à des mises à niveau périodiques. Cette fois, la publication de deux lois en 2013, l'une sur l'enseignement supérieur et l'autre au titre pompeux de « refondation de l'école » imposait une nouvelle édition, d'autant plus que la précédente datait de 2010. J'ajoute qu'un tel ouvrage a aussi pour objet de mettre en évidence la nécessité de faire agir des acteurs ayant une culture différente, les enseignants notamment et les décideurs, administratifs ou autres afin de faciliter un métissage des approches pour aller vers un management éducatif plutôt qu'une administration de l'Éducation. À cet égard, les chefs d'établissement sont évidemment très représentatifs de cette démarche qui est cependant loin d'être générale. Je pense qu'une des raisons de l'échec de réformes parfois bien pensées tient à cette dichotomie mortifère.

Direction : Avez-vous constaté une évolution positive dans la situation des chefs d'établissement dans ce contexte ?

JS : J'ai essayé pour la première fois, après 5 éditions successives, de synthétiser quelques éléments-clés, dans un avant-propos que j'ai signé, de mettre l'accent sur un certain nombre de points dont la description figure totalement ou partiellement dans l'ouvrage.

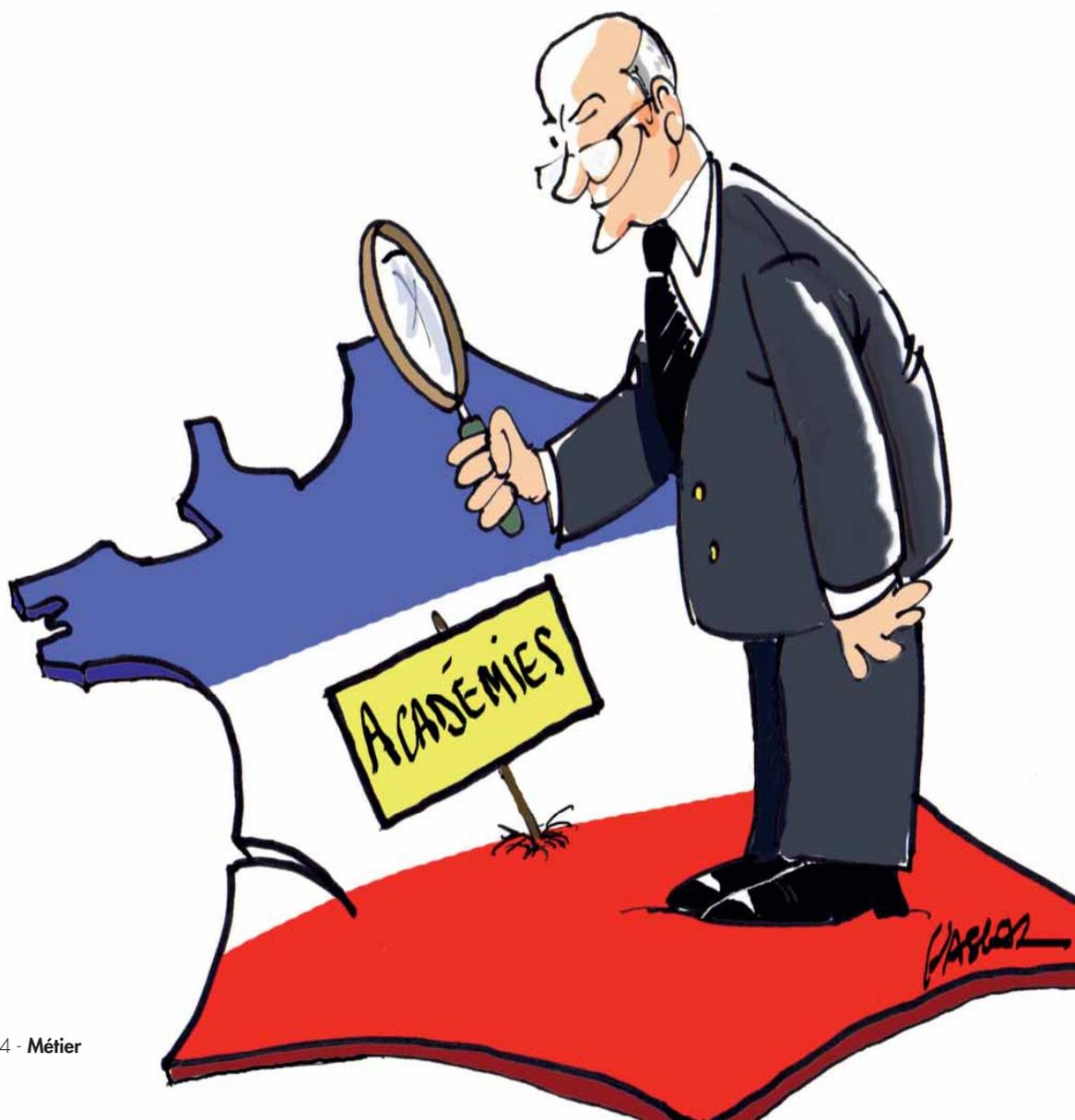
Incontestablement l'administration de l'éducation nationale s'est modernisée notamment en recourant de plus en plus à internet, à la dématérialisation des documents et bientôt au recours au numérique qui devrait, non seulement modifier la façon d'enseigner, mais aussi la manière de gérer l'établissement. En revanche la production de textes se poursuit et les tentatives de simplification qui, souvent, aboutissent tout simplement à supprimer des « parapluies », à rendre les gens plus responsables se heurtent à des réticences réelles. Une façon de simplifier serait de décider que les responsables assument leurs responsabilités et au lieu d'avoir des normes multiples

décideraient eux-mêmes et engageraient leur responsabilité. Il faut à la fois recouvrer le courage d'agir et le contrôle *a posteriori*. Je ne saurais trop inviter chacun, à tous les niveaux, à relire le beau texte de Christian Beullac de 1980 figurant en annexe de l'ouvrage. Mais cela suppose d'accepter une prise de risque et de bénéficier d'une confiance de l'institution. S'abriter derrière un texte est bien pratique pour tout le monde. Il reste beaucoup de travail à faire et la modernisation de l'action publique (MAP) qui a succédé à la révision générale des politiques publiques (RGPP) a du pain sur la planche ! L'ouvrage insiste sur le rôle de la Loi organique relative aux lois de finances (LOLF), tant sur ses conséquences structurelles, que sur les démarches qui en résultent.

Je citerais, pour répondre à votre question, une occasion manquée qui est lourde de conséquences, tant pour les enseignants que pour les chefs d'établissement, l'échec d'une vraie tentative d'évaluation des enseignants.

Tout le monde s'accorde à reconnaître que le système de notation des professeurs par les chefs d'établissement (la note dite administrative) est source de tâches largement inutiles et dispendieuses. Quant à l'intervention des inspecteurs, épisodique, elle ne peut sérieusement être qualifiée d'évaluation. L'approche conjointe qui avait été initiée en 2012 revalorisait tant les évaluateurs que les évalués et mettait un terme à la situation actuelle qui fait que ne pas être évalué est se dévaluer. Le dispositif imaginé a été abandonné et le retour à la case départ persiste. Ceci est d'autant plus grave qu'on s'accroche à la liberté pédagogique, à l'idée que les enseignants ne doivent recevoir aucune instruction concernant « l'art d'enseigner » et que nous restons encore largement au temps où Ferdinand Buisson évoquait « la liberté du maître d'enseigner selon son génie ».

Au-delà de toutes ces postures, ce qui est et doit rester en cause est avant tout le devoir de mener au maximum de leurs possibilités la totalité des élèves.



Il y avait là aussi un moyen pour les chefs d'établissement d'affirmer leur rôle sur les enseignants autrement que par une aura personnelle ou par un arbitraire redouté par les enseignants, mais les chefs d'établissement le souhaitent-ils ? Il allait dans le sens d'une meilleure reconnaissance des enseignants, même s'il était perfectible, et surtout il donnait un signal fort de crédibilité à des parents interrogatifs.

Direction : Précisément, comment pensez-vous que les chefs d'établissement pourraient être mieux considérés ?

Vous me permettrez de dire, sans polémique, qu'ils n'ont pas à se plaindre de la situation matérielle que les ministres successifs leur ont faite même si le rôle d'un syndicat est de veiller à une amélioration continue.

Ils bénéficient d'une évaluation digne de ce nom, certes améliorable. Mais le centre du problème est à mon avis ailleurs. On devrait les laisser travailler, prendre des initiatives et gérer leur établissement. Mais pour ce faire, il faut entrer dans un contexte de confiance et de clarification, c'est-à-dire en cessant ce harcèlement textuel, signe manifeste d'une absence de confiance et en clarifiant leur rôle au sein d'un établissement où on leur fait jouer trop de rôles, parfois contradictoires.

Je connais leur attachement à la présidence du conseil d'administration mais je pense que cette confusion est préjudiciable à l'établissement, à cette autonomie, terme largement abusif et au chef d'établissement. Un conseil d'administration aux pouvoirs renforcés présidé par une personnalité extérieure et un chef d'établissement exécutif et gardien de l'orthodoxie éducative pouvant au besoin en appeler à sa hiérarchie, voire aux instances judiciaires, voilà un schéma beaucoup plus démocratique, qui mériterait d'être exploré si on veut renforcer le rôle du chef d'établissement et sa lisibilité en particulier vis-à-vis des parents, à condition bien sûr de lui donner un rôle important mais non exclusif en matière d'évaluation individuelle des personnels (cf. supra). Il continuerait évidemment à présider le conseil pédagogique, lieu de dialogue en principe, voire de médiation entre les équipes pédagogiques et le responsable de l'établissement dans toute sa plénitude !

Direction : Certes, mais la décentralisation tant territoriale que par services a beaucoup changé le paysage éducatif et on annonce la modification du paysage territorial, n'est-ce pas une source d'inquiétude ?

J'ai eu l'occasion de raconter comment le processus de décentralisation s'est heurté à de grandes oppositions de la part de la grande majorité de la sphère éducative. Il a fallu le calme et la raison d'Alain Savary pour faire admettre que le service public de l'Éducation peut être national sans être uniforme. Les chefs d'établissement ont joué un rôle essentiel dans la mise en œuvre de ces transferts et ont fait preuve de beaucoup d'ingéniosité et d'innovations. Je n'oublie pas qu'ils ont été un puissant levier pour faire aboutir la formule du contrat « tripartite » collectivités, autorité académique et EPLE, de l'article 61 de la loi sur la refondation, exemple de compétences conjuguées.

Je n'ai donc pas d'inquiétude sur leurs capacités à s'adapter mais je reconnais, comme je l'ai dit plus haut qu'on devrait impérativement faire plus simple. Après l'ère de la complexité, il faut passer à celle de la simplification, maintenant que beaucoup de craintes se sont avérées non fondées. Là est sans doute un bon terrain pour mettre en œuvre un choc de simplification. C'est l'ancien médiateur de l'Éducation nationale qui vous le dit !

Les collectivités locales ont été beaucoup plus performantes que l'État, qu'il s'agisse évidemment de l'investissement et même du fonctionnement (+ 4,5 % de 2005 à 2012). Dans les domaines plus proches de l'organisation de l'enseignement, l'apprentissage, les régions ont fait preuve d'une souplesse de gestion et d'intervention que l'État pourrait leur envier. Ceci devrait conduire à s'interroger sur les bienfaits d'un transfert aux régions de l'enseignement professionnel avec, certes, des garanties de cadrage global.

Pour répondre à votre question, il faut préciser que c'est le paysage territorial qui influe sur celui du système éducatif et non l'inverse. En clair si les transferts ont donné lieu à des dispositifs compliqués, c'est en raison essentiellement de la complexité des structures territoriales et de la fiscalité locale.

Les perspectives qui s'ouvrent avec la réforme territoriale me paraissent devoir être bénéfiques dans la mesure où serait tranchée, après de nombreuses années de tergiversation, la question d'un pôle unique de gestion des établissements secondaires : la région. Bien plus, des regroupements du type du département du Rhône avec la ville de Lyon sont de nature à évoluer dans le bon sens, en terme de proximité.

Direction : Et quelle incidence pour les services territoriaux de l'Éducation nationale ? À cet égard, en quoi le retour à l'appellation d'inspecteur d'académie des DASEN est-il significatif ?

JS : Pour une fois, le MEN est plutôt en avance, dans la mesure où la réforme de la gouvernance académique, issue du décret du 5 janvier 2012, fait de l'échelon académique le lieu de gouvernance multiniveaux en associant plus étroitement les DASEN, et permet la mise en œuvre d'une politique nuancée selon les académies (et non selon les « pays » selon une coquille dans l'ouvrage !). Elle doit permettre une approche académique plus cohérente. Notez qu'il s'agit, en quelque sorte, d'un retour aux sources à l'époque où l'inspecteur d'académie était inspecteur dans l'académie...

Quant au retour à une appellation d'inspecteur d'académie des DASEN, il n'a aucune valeur juridique ayant été pris en contradiction avec le statut d'emploi, terme que des fonctionnaires d'autorité devraient connaître. Évidemment, cette « note de service » du 15 janvier 2014 n'a pour objet que de donner une petite satisfaction sans signification mais aussi sans incidence financière, malheureusement en brouillant un peu plus le paysage. Au moment où le Conseil d'État annule à nouveau des circulaires de rentrée, c'est un mauvais signal et on ne peut s'empêcher de revenir à ces propos anciens, mais toujours d'actualité, de ce directeur général des Douanes du XIX^e siècle, Boucher de Perthes, affirmant que « en cas de doute, la circulaire doit avoir raison, parce que c'est la Nation qui fait la loi et que c'est la chef de bureau qui fait la circulaire ». Malgré ces avatars, des progrès ont cependant été faits comme je l'indique dans l'ouvrage... mais peut mieux faire...



Cette situation est source de complication, de doublons financiers, parfois de conflits qui pourraient disparaître si les recteurs étaient placés sous la responsabilité des préfets, maintenant que leur rôle vis-à-vis de l'enseignement supérieur s'est largement atténué et que des non universitaires peuvent être nommés recteurs. Ils deviendraient des directeurs régionaux de l'Éducation et les enseignants conserveraient leur « liberté pédagogique » gravée dans la loi. J'imagine la réaction d'un certain nombre d'interlocuteurs face à une telle suggestion mais ceci mérite réflexion... Cette évolution me paraît inéluctable.

Enfin, en fonction du découpage des nouvelles régions, les académies devront être redécoupées en les faisant coïncider cette fois, à l'exception de la Région Ile-de-France...

Faut-il pousser la réorganisation, le pôle académique, et aller soit vers la création d'un établissement public régional de l'Éducation nationale (EPREN) périodiquement suggéré, ou faire entrer notre dispositif territorial dans le droit commun ?

Je pense que le processus de déconcentration, qui est important comme je le rappelle, peut encore être perfectionné mais la question centrale me paraît aussi de s'interroger sur la meilleure façon de rompre une sorte d'isolement de la sphère éducative qui a tendance, compte tenu de sa taille, à estimer qu'elle se suffit à elle-même.

À cet égard, la création de l'EPREN aggraverait sans doute la situation actuelle d'autant plus que le MEN est assez peu performant en matière de « tutelle » de ses établissements (grands ou moins grands).

Si on considère que « l'action dite éducatrice » ne recouvre pas la totalité de l'action publique éducative dans laquelle le MEN n'est pas seul acteur, il serait temps de faire entrer toutes les questions éducatives dans le droit commun de la gestion publique donnant ainsi une certaine aération au domaine.

Réserver l'action « éducatrice », la gestion des personnels principalement au recteur n'a plus beaucoup de sens.

Direction : Cette dernière proposition est sans doute explosive, mais pourriez vous nous dire pourquoi avoir consacré des passages importants à l'ouverture internationale ?

JS : Le terme « ouverture » s'oppose à « enfermement » et donne le ton pour un ministère qui, sauf exception, accorde une part limitée à l'international. Les structures sont modifiées sans cesse et on compte sur le ministère des Affaires étrangères pour traiter des questions qui concernent l'Éducation nationale. Ceci est souvent encore plus vrai pour les questions européennes.

Or les choses changent progressivement et surtout les expériences étrangères devraient intéresser notre sphère éducative. On peut prendre l'aspect décentralisation, le rôle des chefs d'établissement... sans parler des programmes et autres *curricula*... par exemple.

Je voudrais terminer en disant que bien d'autres questions sont abordées dans cet ouvrage. Nous devons réfléchir sans tabou à des améliorations, non pas pour le plaisir de faire de nouvelles structures, mais pour créer les meilleures conditions de réussite de nos élèves et étudiants (de longs chapitres traitent aussi de l'enseignement supérieur et de la recherche dont je n'ai pas parlé ici).

Les structures jouent un rôle reconnu mais il y a plus, sauf à ne se préoccuper que des apparences. Je reprends la phrase d'André Gide dans son journal, selon laquelle « *Il nous faut cesser de prendre les mots pour des réalités et nous payer de phrases creuses* ».

J'ai cité l'évaluation individuelle, je pourrais avancer la question des rythmes scolaires annuels, hebdomadaires et quotidiens... L'ouvrage traite de ce que j'appelle la révolution culturelle de l'Éducation nationale, l'évaluation systématique et des politiques, qui permet de donner aux décideurs des outils objectifs et décisifs, à la seule condition qu'ils en usent, ce qu'ils font parfois !

Je pense de plus en plus que notre système éducatif va s'engager lentement mais résolument vers une diversification plus poussée. Il le fera moins sous la poussée de forces intérieures qu'extérieures, en particulier d'interlocuteurs qu'on a trop laissés en lisière, les parents, alors qu'ils veulent avoir leur mot à dire, car il s'agit de l'avenir de leurs enfants. Ils veulent être considérés, respectés et écoutés. Ils veulent comprendre ce qui peut arriver à leurs enfants. Si des relations équilibrées ne s'établissent pas, ils ont des moyens de contournement (échapper à la carte scolaire) ou de fuite (enseignement privé). L'enjeu est de taille aussi pour les chefs d'établissement qui, situés entre un corps professoral attaché à son indépendance et des parents exigeants, devront amplifier encore plus leur aptitude au dialogue et manier avec aisance les subtilités du détour pédagogique. C'est sans doute à ce prix qu'ils pourront aller vers ce « grand corps de l'encadrement » qu'ils appellent de leurs vœux. □

Propos recueillis par Marianne VIEL
Secrétaire permanente



Investir dans les enseignants

Cette année, l'UNESCO célèbre la 20^e journée mondiale des enseignants en proposant, à de nombreux acteurs français et étrangers, de débattre autour du thème « Investir dans les enseignants ». L'UNSA-Éducation est intervenue lors de la table ronde portant sur les innovations pédagogiques dans l'enseignement. Intervention qui a fortement interpellé le représentant du MEN François Muller de la DGESCO et le rapporteur Philippe Meirieu puisqu'ils en ont repris les grandes lignes dans leurs conclusions. Philippe Meirieu a, en outre, saisi ce temps pour intervenir sur les conditions de mise en œuvre du couple « Égalité des chances et Éducation pour tous ». Il a par ailleurs incité les syndicats à se prononcer sur les critères qui permettraient de définir la qualité de l'enseignement. Au nom de l'UNSA-Éducation, Joël Olive⁽¹⁾ a témoigné de son expérience de chef d'établissement mais surtout apporté un éclairage sur les solutions à mettre en œuvre pour que cet enjeu de l'innovation puisse se traduire en actes au sein de nos établissements scolaires.

Joël Olive rappelle qu'en 30 ans d'expérience de chef d'établissement, il été frappé par le très grand nombre d'initiatives que les collègues étaient capables, individuellement, de mettre en œuvre. Il signale cependant, qu'il en va de ces initiatives comme des étoiles filantes dans un ciel d'été, elles disparaissent très vite.

Concrètement, il dénonce le fait que notre système éducatif français n'est pas outillé dans ses méthodes pédagogiques, ni pour faire face à la diversité des situations des élèves, ni pour réaliser les objectifs de la mixité scolaire et sociale. Et d'ajouter que tout un chacun reste écartelé entre la mise en place d'initiatives locales et celles à visée nationale car, si localement elles



*Hélène HEMET
Secrétaire nationale UNSA-Éducation
Chargée du secteur Europe et Monde*

s'adaptent bien aux difficultés observées *in situ*, elles ne sont pas soutenues financièrement. À l'inverse, les initiatives à portée nationale sont tellement



plaquées qu'elles ne répondent que de loin aux problèmes à régler.

En parallèle, si le volontariat de l'innovation facilite leur mise en œuvre, lorsqu'elles atteignent une portée nationale, leur mise en place se fait, le plus souvent, par l'injonction. Ainsi elles renforcent toutes les formes de résistance au changement qu'elles viennent des enseignants ou des parents. La refondation de l'école et les rythmes scolaires en sont une triste illustration.

Enfin, Joël Olive insiste sur le fait que, dans son ensemble, le système y gagnerait à jouer intégralement la logique de la décentralisation. Plus précisément, si le système adoptait la proposition de la résolution de l'UNSA-Education adoptée au congrès d'Angers⁽²⁾ qui préconise de créer une « dotation d'autonomie », cela permettrait de soutenir et de pérenniser les initiatives adaptées aux besoins locaux.

Dans sa conclusion, Philippe Meirieu rappelle qu'innovation pédagogique n'est pas toujours synonyme d'un progrès. Ainsi, il suggère d'adopter, en dehors de la transmission des savoirs, des formes d'exigences réflexives.

Il souligne qu'il est urgent de sortir du modèle expérimental parce qu'une fois généralisé, il introduit une rupture. En passant du volontariat à l'autoritarisme, il génère des rejets. Pour changer de paradigme, il s'avère nécessaire d'instaurer une « logique de réseaux » en intracommunauté éducative qui favorise une « co-construction ». Penser et organiser cette logique de réseaux n'est pas anecdotique. À l'inverse, elle est porteuse d'un regard au plus près des besoins et apparaît comme vecteur d'égalité des chances. C'est cette notion qui va encourager et généraliser le droit à l'éducation pour tous.

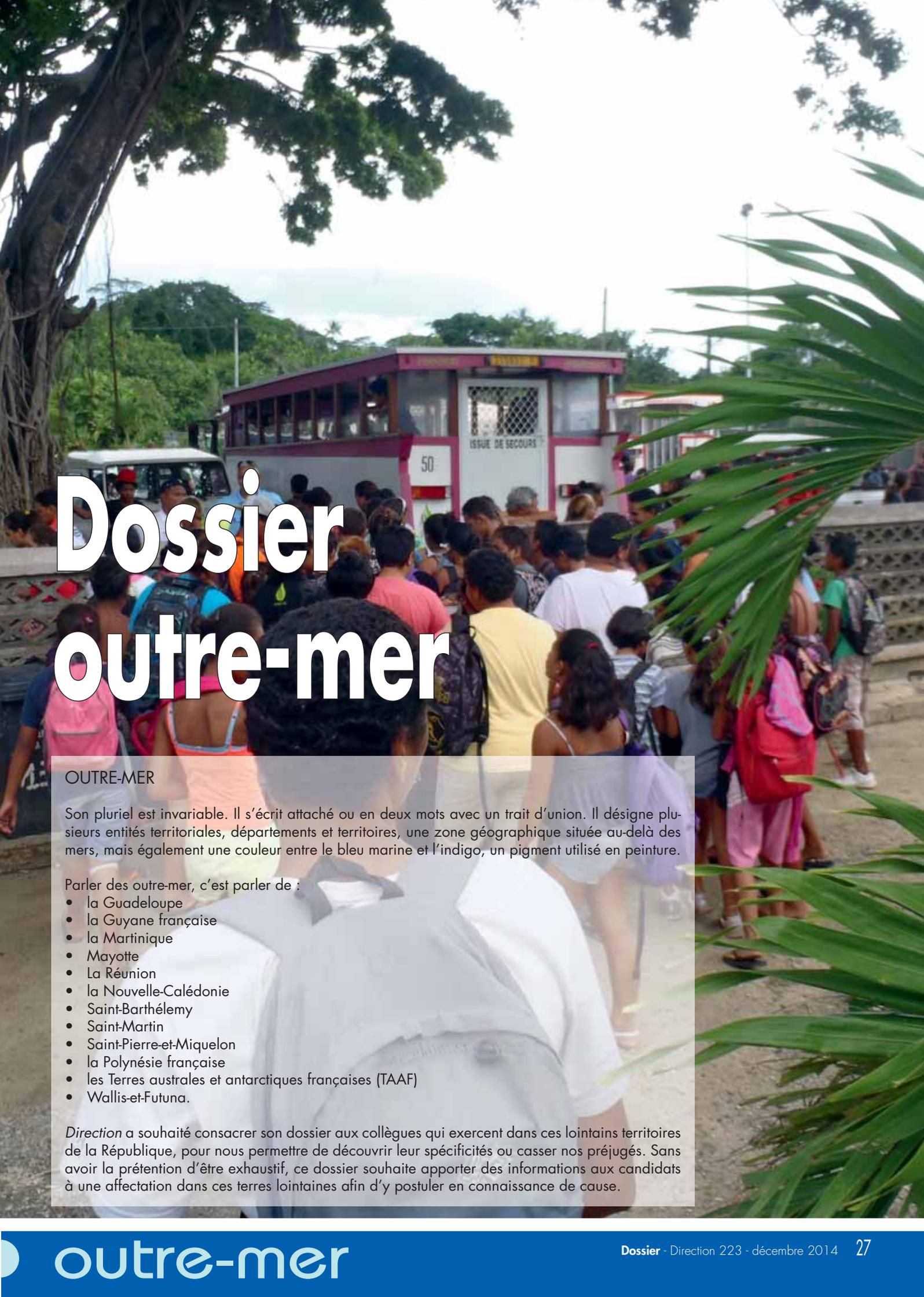
Il rappelle enfin que, politiquement, les priorités qui ont été prises et les mandats politiques des différents gouvernements – même s'ils ont toujours été très précis quant aux objectifs globaux et aux priorités à atteindre pour l'éducation – sont restés, sur le terrain des actions, « langue de bois ».

Enfin, il invite vivement les syndicats d'éducateurs du monde à se prononcer sur les critères de définition de la qualité de l'enseignement.

Le mot de la fin, pour la France, pourrait être qu'il devient urgent de faire vivre cette égalité des chances en continuant d'investir sur les enseignants et en permettant que les initiatives locales soient reconnues, grâce à un financement distinct et pérenne, au lieu de maintenir un financement des *curricula* qui favorise cette indécidable concurrence entre établissements et cet élitisme érigé en objectif non-dit car, ensemble, ces pratiques tirent l'éducation pour tous, vers le bas. □

1 Joël Olive - SG adjoint du SNPDEN-UNSA.

2 80 % de la dotation irait au financement des programmes nationaux et 20 % de la dotation irait au financement des actions ad hoc.



Dossier outre-mer

OUTRE-MER

Son pluriel est invariable. Il s'écrit attaché ou en deux mots avec un trait d'union. Il désigne plusieurs entités territoriales, départements et territoires, une zone géographique située au-delà des mers, mais également une couleur entre le bleu marine et l'indigo, un pigment utilisé en peinture.

Parler des outre-mer, c'est parler de :

- la Guadeloupe
- la Guyane française
- la Martinique
- Mayotte
- La Réunion
- la Nouvelle-Calédonie
- Saint-Barthélemy
- Saint-Martin
- Saint-Pierre-et-Miquelon
- la Polynésie française
- les Terres australes et antarctiques françaises (TAAF)
- Wallis-et-Futuna.

Direction a souhaité consacrer son dossier aux collègues qui exercent dans ces lointains territoires de la République, pour nous permettre de découvrir leur spécificités ou casser nos préjugés. Sans avoir la prétention d'être exhaustif, ce dossier souhaite apporter des informations aux candidats à une affectation dans ces terres lointaines afin d'y postuler en connaissance de cause.

À la rencontre des collègues

Des membres du bureau national, Catherine Petitot, Michel Richard, Philippe Girardy, Philippe Vincent et Laurence Colin, cette dernière également coordinatrice des commissaires paritaires nationaux, sont allés à la rencontre des collègues des territoires ultra-marins. Sur place, les secrétaires académiques ou départementaux leur avaient préparé un séjour comprenant des moments institutionnels et assemblées générales pendant lesquels ils ont pu prendre connaissance des problématiques spécifiques et donner des informations aux collègues rencontrés. Nous les avons interrogés pour recueillir leurs perceptions, leurs points de vue et vous informer sur ce qui fait la particularité des EPLE et des postes de direction qu'on y compte.

Vous êtes allés à la rencontre des collègues dans les territoires ultra-marins. Qu'avez-vous retenu globalement ?

Je suis allée avec Michel Richard aux Antilles fin septembre-début octobre avec dans l'ordre la Guyane, la Martinique et la Guadeloupe, puis dans l'océan indien fin octobre, en commençant cette fois-ci par Mayotte avant de terminer notre périple par La Réunion. Je traiterai ici plus particulièrement de ce deuxième voyage, et Michel parlera plus longuement des Antilles.

Ce qui nous frappe à chaque fois, c'est la grande disponibilité des collègues, leur plaisir de nous accueillir et en même temps leurs grandes attentes. Peut-être encore plus à Mayotte, où le sentiment d'isolement et d'éloignement avec la métropole est fortement exprimé. Notre visite semble réellement, sur ce territoire, répondre à une demande des collègues, qui sont ravis de nous faire partager leur établissement, leur



Laurence COLIN
Bureau national
Coordinatrice des commissaires
paritaires nationaux
laurence.colin@ac-bordeaux.fr

quotidien, et dans le même temps avides de nouvelles et d'informations professionnelles du continent.

Les incertitudes, pour eux, viennent surtout de la mise en place progressive de la départementalisation et de cette méfiance, parfois, devant l'absence de textes officiels, parfois même de procès-verbal d'installation qui leur donne, sans doute quelquefois à juste titre, une impression de flou, de non achevé, et laisse toute la place aux doutes, aux peurs, voire aux rumeurs et aux idées folles.

Pour ce qui est de La Réunion, ce type d'inquiétude n'existe pas. Les collègues de Mayotte nous ont salués lors de notre départ en disant que nous allions, à Saint-Denis, « renouer avec la civilisation », et disons que sans aller aussi loin, nous avons retrouvé un schéma beaucoup plus proche de celui de la métropole. Les inquiétudes des collègues, surtout des adjoints, tournent davantage autour de la possibilité d'obtenir « enfin » un poste de chef. Ce en quoi, nous leur avons fait remarquer leur grande similitude avec de nombreux adjoints, de nombreuses académies métropolitaines.

Et là aussi, le besoin de parler des questions vives nationales, et dans un même temps de leurs spécificités, afin de nous faire partager un peu de leur quotidien professionnel, de leurs inquiétudes et aussi, bien sûr, de leurs réussites, notamment de cette mixité scolaire et sociale qui semble se faire beaucoup plus naturellement qu'en métropole.



ultra-marins



Audience avec le préfet de Mayotte, Seymour Morsy



Réunion de travail avec le président du Conseil général de Guyane, Alain Tien-Liong

Peut-on parler d'une problématique spécifique des territoires ultra-marins pris dans leur ensemble ?

La problématique spécifique tient à la fois de cet éloignement et de l'ambiguïté de vouloir à la fois être ailleurs et comme en métropole, et dans un même temps, être reconnu pour ses spécificités, pour ses différences et pour ses particularités qui font l'âme de chaque territoire.

Dans chaque territoire, nous avons été reçus par le recteur, la rectrice, ou la vice-recteur ou le secrétaire général, dans des

Les outre-mer, au gré du temps...

La création d'un ministère et d'une administration centrale dédiée à l'outre-mer date du premier gouvernement de la V^e République, en janvier 1959. Le département ministériel en charge de l'outre-mer a ensuite, au gré du temps, connu de nombreuses appellations (ministère d'État chargé du Sahara, des TOM et des DOM, secrétariat d'État à l'outre-mer, ministère des DOM-TOM, ou ministère de l'outre-mer). Son administration centrale a également eu plusieurs formats, ainsi en 1979 deux directions : la direction des affaires politiques, administratives et financières de l'outre-mer et la direction des affaires économiques, sociales et culturelles de l'outre-mer. Elles sont l'aboutissement de la fusion, lancée en 1959, du secrétariat général pour l'administration des DOM, cédé par le ministère de l'Intérieur, et de la direction des TOM, issue du ministère de la France d'outre-mer.

La révision générale des politiques publiques a abouti à la disparition de ces deux directions et la création de la délégation générale à l'outre-mer (DéGéOM) par décret du 9 juillet 2008 au sein du ministère de l'Intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales.

Depuis le 16 mai 2012, le ministère des Outre-mer (MOM) est à nouveau un ministère de plein exercice. La délégation générale à l'outre-mer (DéGéOM) est désormais placée sous l'autorité du ministre des Outre-mer, qui a également autorité sur le secrétariat général du ministère de l'Intérieur conjointement avec le ministre de l'Intérieur.

Enfin, dans le cadre d'une vaste réorganisation de l'administration centrale du ministère de l'intérieur, le 2 octobre 2013, la DéGéOM (délégation générale à l'outre-mer) devient la Direction générale des outre-mer (DGOM) dont les missions sont définies à l'article 10 du décret n° 2013-728 du 12 août 2013 portant organisation de l'administration centrale du ministère de l'Intérieur et du ministère des Outre-mer. □



Audience avec la rectrice de la Martinique, Catherine Bertho-Lavenir.



Réunion de travail avec le vice-président du Conseil général de Guadeloupe, Jacques Anselme.



Audience avec le recteur de Guadeloupe, Serge Martens.



Audience avec le vice-recteur de Mayotte, Nathalie Costantini.

ambiances franches et cordiales, une fois un peu tendue du fait du contexte général du dialogue social, et à chaque fois très longuement. Il faut dire que certains de nos interlocuteurs nous recevaient pour la 2^e ou 3^e fois et que la relation s'en trouvait donc facilitée.

Dans un même temps, nous avons aussi été accueillis par des représentants des collectivités territoriales, conseils régionaux et/ou conseils généraux selon les académies, avec des préoccupations parfois très différentes.

À Mayotte, nous avons rencontré le préfet, nouvellement arrivé, et nous avons pu, lors d'un entretien de deux heures, mesurer sa très grande implication dans les problématiques locales, confirmée les jours suivants par la presse, qui s'est fait l'écho de ses visites journalières dans différentes communes de l'île.

Et assez souvent, nous avons répondu à des interviews conduites par la presse, la radio et la télévision locales. Un sujet qui revient souvent: la violence aux abords des établissements scolaires.

Un regret a été exprimé par de nombreux collègues dans les parties un peu isolées de ces territoires, tels que Mayotte ou certains sites de la Guyane, à savoir le manque de visites de représentants du ministère, notamment des services gérant les personnels de direction. Il faut rencontrer les collègues personnels de direction des établissements de Dombéni ou Doujani à Mayotte, Maripasoula ou Papaïchton en Guyane, ou encore, dans un contexte différent, Cilaos ou Salazie à La Réunion, voir les locaux de certains collèges de la Martinique, pour appréhender leur quotidien.

Un indice pour ce faire: la taille des établissements, le nombre d'entre eux classés en catégorie 4, et le nombre de futurs REP et REP+... comparés aux chiffres nationaux, rien que ceux là sont révélateurs.

**Et pris séparément ?
Comment fonctionnent ces territoires ?
Pouvez-vous prendre un exemple
qui vous a frappé, lequel et dans
quel territoire ?**

Les exemples les plus frappants se situent à Mayotte. On n'en revient pas sans avoir été marqué, chaque année par quelque chose de différent.



AG du SNPDEN à Mayotte



Audience avec le recteur de Guyane, Philippe Lacombe.

Notre première visite en 2012, à la demande des collègues, nous avait permis de découvrir une situation très tendue, où la violence était latente, où les routes pouvaient être bloquées soudainement par des manifestations de la population.

L'an dernier, ce sont des établissements vides et cadencés qui nous avaient accueillis, en pleine grève d'enseignants. Pour cette troisième visite, une ambiance beaucoup moins explosive, des travaux de nettoyage, de construction de routes, de trottoirs, une impression d'avancée. Et dans le même temps, nous avons pleinement pris la mesure de, allez osons, la défaillance criante du conseil général et ses manquements à ses obligations. On nous explique que 75 % de son bud-

get sert aux frais de fonctionnement, et que dans un même temps, il ne finance ni l'éducation, ni les routes, et qu'une partie infime de l'aide sociale...

Et que dire des établissements scolaires construits pour 900 élèves, qui en accueillent jusqu'à 1900 et plus, avec un poste de principal, un poste d'adjoint, un gestionnaire aidé d'un contrat CUI-CAE. Ah, j'oubliais, deux CPE. Imaginez vous, chers collègues, avec, pour 2 personnels de direction, 67 ou 73 conseils de classe !

Des projets de constructions d'écoles et d'établissements, mais qui à peine ouverts n'absorberont pas le surplus d'élèves.

Et au milieu de tout cela, des collègues

fatigués mais souriants, ravis de nous recevoir et de nous faire partager leur quotidien.

Gère-t-on un EPLE différemment parce qu'on est hors métropole ? Pourquoi et comment ?

Je pense que cela dépend des territoires, et au sein d'une même académie ou d'un même département, les choses peuvent être radicalement différentes.

On ne fait sans doute pas tout à fait son métier de la même façon, et peut-être même le même métier selon que l'on est à Kani Kéli ou à M'Gombani à Mayotte, à Maripasoula, Papaïchton ou dans un collège de Cayenne, au Chaudron à Saint-Denis ou à Évariste de Parry à Saint-Paul à La Réunion, à Aimé Césaire ou aux Tris îlets à la Martinique, à Gerville Réache ou au Gosier à la Guadeloupe.

Mais les témoignages des collègues vous éclaireront davantage.

J'espère juste que nos visites permettent, comme dit souvent Michel Richard, de créer du lien et du liant avec les collègues loin de la métropole, de donner un éclairage sur leurs problématiques qui sont parfois très spécifiques, et que nos modestes conseils, remarques et retours les aident avec leur mutation et dans leur quotidien.

Merci à eux pour la générosité de leur accueil, et de nous avoir fait partager un peu de leur quotidien. □



AG du SNPDEN à la Martinique

Un accueil particulièrement chaleureux et fraternel

Une délégation composée de Laurence Colin, coordinatrice des commissaires paritaires nationaux, et de Michel Richard, secrétaire général adjoint, s'est rendue successivement dans les académies de Guyane, Martinique et Guadeloupe du 27 septembre au 4 octobre 2014 inclus.

Notre venue s'inscrit dans le cadre des relations que le bureau national noue depuis de nombreuses années avec les académies tant métropolitaines qu'ultra-marines. Cette démarche correspond à la volonté d'établir de façon pérenne du lien entre les adhérents du SNPDEN et les membres du bureau national, mais également de construire du liant entre le corps de doctrine du syndicat, les prises de position nationales et la réalité du vécu professionnel des personnels de direction dans le territoire où ils exercent leurs missions.

Ainsi, régulièrement une délégation du SNPDEN vient à la rencontre des personnels de direction mais profite également de sa présence dans les académies d'outre-mer pour rencontrer à chaque fois, les recteurs ainsi que les responsables des collectivités territoriales.

Nous voulons témoigner de la qualité du dialogue que nous avons eu dans ces trois académies avec Madame et Messieurs les recteurs. Au cours des échanges, il a été abordé plusieurs thèmes comme la GRH des personnels de direction, la gestion spécifique des carrières (promotion, mutation), la mise en œuvre de l'enseignement prioritaire, les particularités géographiques, sociales et territoriales des EPLE.

Mais au cours des audiences, nous avons pu également évoquer les grands thèmes nationaux qui traversent le ministère de l'Éducation nationale comme la déclinaison locale de « la Refondation de l'École de la République », la mise en œuvre du socle commun et les mixités sociales et scolaires.

Le dialogue avec les responsables des collectivités territoriales a toujours été empreint d'une grande franchise quant à la complexité des situations

évoquées. Nous avons mis à profit ces rencontres pour faire un large tour d'horizon des difficultés vécues, dans les territoires ultra-marins, pour fournir la réponse la plus appropriée aux besoins en formation de la jeunesse de ces départements.

Nous tenons à présenter à l'ensemble de nos interlocuteurs nos plus sincères et profonds remerciements pour l'accueil, l'écoute et l'attention qu'ils nous ont accordés.

Ceci témoigne d'une volonté partagée de nouer un dialogue social moderne et efficace.

Notre présence dans ces trois académies nous a permis de participer à des assemblées générales académiques où la fréquentation des adhérents était importante et traduisait un réel intérêt de leur part.

Indépendamment des entretiens individuels, menés par Laurence Colin, pour l'aide à l'élaboration des dossiers de



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

mutations, nous nous sommes attachés à développer, avec les adhérents du SNPDEN, une relation humaine, amicale et de proximité dans laquelle nous nous sommes enrichis mutuellement des diversités de chaque situation personnelle et professionnelle.

Enfin, dans chacune de ces trois académies, nous avons reçu un accueil particulièrement chaleureux et fraternel de la part des membres des secrétariats académiques et au-delà de tous les adhérents du SNPDEN que nous avons rencontrés.

Nous voulons adresser à toutes et à tous notre profonde gratitude et les assurer de notre enthousiaste reconnaissance. □



Guadeloupe



*Martin Urbino
principal du
collège Jean Jaurès
de Baillif - Bassin
du Sud Basse-Terre*

DEPUIS QUAND ?

Originaire de la Guadeloupe, j'ai dû m'expatrier à l'âge de 18 ans pour des études d'économie et de gestion à la faculté de Paris I puis au CNAM. Maître auxiliaire puis professeur certifié d'économie-gestion dans l'académie de Créteil durant 23 ans, ensuite personnel de direction depuis 2001, j'ai occupé des postes de principal et de proviseur toujours dans l'académie de Créteil en Seine-Saint-Denis et dans le Val-de-Marne.

À la rentrée 2011, j'ai obtenu ma mutation pour mon département d'origine. Retrouver ses racines et sa famille est une chose très importante pour tout individu. Pour moi, cela avait une importance particulière, puisque la raison familiale, ma mère malade, était l'une des raisons de mon retour au pays, comme le disait Aimé Césaire.

Mais on ne laisse pas toute une vie et ses enfants sans regrets même si le choix est concerté et la décision prise de concert. Les retrouvailles sont chaleureuses, mais l'adaptation n'est pas aussi facile qu'on l'aurait pensée. Il faut por-

ter un regard différent sur les méthodes de travail, sur la vie et les choses qui sont perçues d'une manière différente. Mes enfants déjà installés dans leur vie professionnelle, je n'ai pas eu de problèmes pour mon installation.

L'éloignement demande néanmoins une certaine organisation afin de permettre une continuité des relations et le maintien des liens avec la famille, les horaires et le mode de vie en Guadeloupe et en métropole ne sont pas les mêmes. Sur le plan administratif, l'accompagnement des personnels de direction devrait être assuré, tant par le rectorat que par le syndicat des personnels de direction, tant pour les autochtones que les autres rentrants.

UNE PROBLÉMATIQUE SPÉCIFIQUE ?

Il y a bien une problématique spécifique des territoires ultra-marins, et tout particulièrement en Guadeloupe. La gouvernance est différente puisque l'académie est jeune, l'organisation est différente de celle de la plupart des académies de métropole puisque monodépartementale. Il n'y pas de distinction formelle entre les services du rectorat et de l'inspection académique. Le positionnement du chef d'établissement peut être complexe ou plutôt ambigu, entre le fait d'être cadre guadeloupéen ou être cadre en Guadeloupe ; pour les personnels, cela n'empêche pas une forte identification à son collège ou à son lycée.

Le pilotage en fonction du contexte social et économique doit trouver un équilibre entre la discrétion utile à certaines

actions et l'information indispensable au respect et à la dignité de chacun. La loyauté et la neutralité sont des qualités indispensables.

LA GESTION DE L'EPLE

La gestion n'est pas différente, les missions, les échéances et les outils sont les mêmes que ceux des autres académies. Néanmoins nous devons tenir compte des problématiques propres à nos territoires : la situation des familles, l'exiguïté du territoire, le taux de chômage très important...

LES ENSEIGNANTS

Les enseignants ont des profils spécifiques par rapport à ceux de métropole, la majorité d'entre eux ont été contractuels dans l'académie avant de devenir des titulaires. La formation et les échanges de pratiques sont donc très insuffisants à mon sens.

Le savoir rendre compte doit aussi être amélioré ainsi que les relations avec les familles.

Les relations avec le chef d'établissement, respect et courtoisie, sont identiques malgré une proximité inévitable sur un aussi petit territoire.

LA GESTION DE LA VIE SCOLAIRE

Par rapport à la vie scolaire en métropole, il n'y a pas de différence fondamentale. La CPE organise son service



sous l'autorité du principal, à la différence près qu'elle doit gérer un personnel hétérogène comprenant bien sûr des assistants d'éducation, pédagogiques mais aussi des contrats aidés (adultes relais, contrats uniques d'insertion...).

La tenue étant obligatoire dans le collège, des protocoles sur le comportement, les absences... sont mis en place. Les élèves sont plutôt respectueux des règles. Le téléphone portable est proscrit et les problèmes liés aux réseaux sociaux sont presque quasi inexistantes. L'implication et la participation des élèves aux instances obligatoires sont très satisfaisantes du fait de la formation des délégués et du projet de formation à la citoyenneté par leurs pairs, en place au collège.

LA RELATION AVEC LES FAMILLES

Les mêmes typologies se retrouvent tant à Baillif qu'en Seine-Saint-Denis ; 30 % des élèves sont d'origine étrangère (haïtienne ou dominicaine, CSP défavorables 62 %...), difficulté à les faire venir au collège, en revanche, on note une importante présence et participation aux différentes instances des autres parents.

CARRIÈRE ; QUELQUES CONSEILS AUX COLLÈGUES

J'ai obtenu ma mutation à ma première demande. Les compétences qui ont fait la différence : peut-être le fait d'avoir accepté des missions particulières à la demande du rectorat de Créteil telles que : pilote de la mission générale d'insertion (MGI) pendant 5 ans, animateur de district, référent du territoire dans le cadre du CLTD ou CLSPD... Ou encore le fait d'avoir piloté un établissement en rénovation et d'avoir conduit à terme les travaux... L'entretien s'est déroulé autour du bilan de ma lettre de mission et de la discussion sur les items que souhaitait me mettre le recteur pour ma mutation en qualité de chef.

Un seul conseil à donner aux collègues intéressés par ce type de poste, bien cibler le profil de l'établissement demandé, quitte à demander une mutation dans 3 ou 4 ans, l'essentiel étant de rentrer dans un premier temps dans l'académie. □



Guadeloupe



Patrick Arnolin, proviseur au lycée des métiers de l'habitat et des services

associées Bertène Juminer à Lamentin

DEPUIS QUAND ?

Après deux postes en LGT dans l'académie de Créteil (10 années scolaires), j'ai rejoint l'académie de Guadeloupe à la rentrée 2013. Ayant des attaches fortes dans ce territoire, je n'ai pas eu de difficultés à m'adapter socialement. Ma famille s'est retrouvée dans un univers connu. Je connaissais les responsables de l'académie et beaucoup de collègues en place, cela a grandement facilité mes démarches.

Au niveau professionnel, cela fut plus complexe car l'échelle de l'académie induit des relations plus proches donc parfois plus directes. Les modalités de travail sont différentes, il faut faire preuve de vigilance lors de la première année pour éviter les difficultés, notamment dans le domaine de la gestion des personnels, où la notation des personnels enseignants, par exemple, diffère dans l'utilisation des grilles. Cette vigilance est importante car les réputations se font et se défont rapidement quand le regard est plus proche.

UNE PROBLÉMATIQUE SPÉCIFIQUE ?

La principale spécificité me semble être circonscrite dans les relations interpersonnelles. Tout en utilisant une langue commune, l'interprétation des



mots et des éléments de langage me semble différer. On attend plus du chef d'établissement qu'il se livre, qu'il soit proche et qu'il fasse vivre son autorité. Prendre de la distance est interprétée comme une forme de suffisance.

La notion d'autorité est quelque peu différente, elle est plus exigeante, quasi physique.

On s'attache à « son chef d'établissement » s'il fait preuve de qualités humaines, personnelles et est capable de relations individualisées. Il s'agit de connaître et de reconnaître l'autre, parfois de l'appivoiser. Les parents s'attachent au responsable de l'établissement s'il est reconnu comme « pater familias » faisant vivre une autorité reconnue et exigeante.

LA GESTION DE L'EPLÉ

Assurément, elle est spécifique pour les raisons citées





en supra. Même si les éléments de gestion sont exactement les mêmes, le management de l'établissement, la gestion des personnels, la discrimination entre ce qui relève de l'accessoire et de l'important requièrent des compétences différentes. Il est difficile, dans ces circonstances, d'être un proviseur « administratif » alors que les personnels attendent que vous soyez sur le terrain, un véritable capitaine de route qui donne de sa personne et de son temps.

LES ENSEIGNANTS

Il y a beaucoup d'enseignants qui ont accompli la totalité de leur carrière dans le département, souvent dans le même établissement. Le management de l'établissement doit tenir compte de cette dimension.

LA GESTION DE LA VIE SCOLAIRE

La gestion des téléphones portables est similaire à ce qu'on observe en métropole. Les dérives des réseaux sociaux soulèvent une inquiétude



croissante, notamment, l'enregistrement de vidéos au sein de la classe, mettant en scène la violence entre jeunes, mais aussi la violence envers des adultes.

La violence est un marqueur important de notre exercice. Des compétences en médiation ou en gestion des conflits sont un plus nécessaire.

L'hypersexualisation est une préoccupation des responsables d'établissement.

Une vigilance accrue est demandée aux personnels qui doivent aussi maîtriser la législation des réseaux sociaux de même que l'expertise dans la gestion des crises et des partenariats avec les forces de l'ordre et la justice.

LA RELATION AVEC LES FAMILLES

Elle est différente pour les raisons que je viens d'exposer. En outre, les parents veulent avoir un rapport direct avec le chef d'établissement disqualifiant parfois les autres adultes au sein de l'établissement (professeurs, CPE, etc.).

CARRIÈRE : QUELQUES CONSEILS AUX COLLÈGUES

L'instruction de la demande de mutation est une période complexe, non exempte d'un stress important, assurément c'est un moment difficile car les règles me sont apparues aléatoires et floues. Un appui du syndicat est incontournable et le secrétaire général a eu un rôle important pour l'accompagnement proposé et l'encouragement dans les moments de doute.

Ce fut pour moi la troisième tentative.

Mon expérience et mes compétences dans des domaines comme la gestion de la violence ont été déterminantes car je suis affecté dans un lycée classé « sensible ». □

Guyane



Xavier Barbin
collège Gran Man Difou,
Maripasoula

J'exerce dans ce collège Gran Man Difou, de Maripasoula pour la 5^e année, où je suis arrivé à la rentrée 2010. Auparavant, j'étais en Polynésie. Je dirigeais un collège dans l'archipel des Tuamotu : j'ai quitté une île entourée d'un grand bleu pour me rendre sur une île entourée d'un grand vert.

Il est nécessaire que je précise le contexte de cet établissement car la réalité qui est la mienne n'a rien à voir avec celle des collègues sur le littoral de la Guyane.

Il n'y a pas de route pour venir ou quitter Maripasoula. Il faut prendre l'avion (une heure de vol pour Cayenne) ou une pirogue qui descend le fleuve Maroni jusqu'à Saint-Laurent (compter un à deux jours en fonction du niveau du fleuve). Il y a un peu moins de 700 élèves issus de deux communautés, les Wayana, un peuple amérindien vivant dans la forêt amazonienne, et les Boni, les descendants des esclaves qui se sont affranchis. L'établissement est en éducation prioritaire, Éclair et désormais REP+. Il y a un internat d'excellence (devenu internat de réussite éducative) qui héberge 112 enfants, internat ouvert le week-end, situé à 1,5 km du collège (!). Je dirige donc un « collège du bout du monde ».

Je suis venu en 2010 avec ma fille que j'ai scolarisée dans ce collège. Pas de problème, elle est habituée, elle est née à l'étranger, dans l'océan indien. Il n'y a aucun accompagnement, il faut se débrouiller.

UNE PROBLÉMATIQUE SPÉCIFIQUE EN GUYANE ?

Il y a de grandes différences avec la métropole. Les élèves n'ont pas le français pour langue maternelle. À l'entrée en 6^e, 70 % des élèves n'ont pas acquis les compétences minimum en français. Les difficultés matérielles prennent, ici, une dimension particulière. Je dois, avec mes collaborateurs, nourrir 112 enfants matin, midi et soir, y compris le week-end, il y a lieu d'anticiper grandement : les livraisons se font par avion cargo...



Lorsque le photocopieur est en panne, le réparateur se déplacera de Cayenne deux à trois semaines après notre appel, en espérant qu'il aura avec lui les bonnes pièces de rechange.

LA GESTION DE L'EPL

La gestion est de ce fait très différente. Il est indispensable d'être entièrement disponible, il n'y a pas de jour de repos avec l'internat. Les personnels locaux (agents et surveillants) sont très valeureux mais très demandeurs d'accompagnement. Il est indispensable d'être bienveillant. Enfin, les responsabilités sont énormes en termes de sécurité (financières, alimentaires, électricité, non conforme, etc.), elles peuvent être écrasantes.

LES ENSEIGNANTS

J'ai 75 % de professeurs contractuels (13 titulaires, 40 contractuels sur 53, dont 3 PE en SEGPA, ULIS, UPE2A). Beaucoup d'entre eux sont débutants.

LA GESTION DE LA VIE SCOLAIRE

Les élèves sont très respectueux des adultes. Il n'y a pas de problème majeur de discipline, aucune dégradation et presque aucun tag, très rarement des vols, quelques bagarres parfois. Peu d'élèves ont des portables, pas de difficulté avec les réseaux sociaux, rares sont les élèves ayant un ordinateur à la maison. Ils ont à cœur leur rôle de délégué.

Tous les agents (plus de 20) et les surveillants (24, bientôt 27, AED, CUI,

contractuels, nombre important en raison de l'internat), sont originaires de la commune. Tous les élèves sont connus de ces personnels, ils sont voisins ou/et de la famille, généralement...

ET AVEC LES FAMILLES ?

Les familles sont très peu présentes; taux de participation aux élections: 8,62 %. C'est un record: le taux n'avait jamais été aussi élevé. Aucun parent ne vient aux conseils de classe. Cependant, lors de la remise des bulletins aux familles par les professeurs, 65 % des parents viennent.

Si je demande à rencontrer une famille, elle se déplace sans problème, c'est un peu paradoxal. Il faut avoir à l'esprit que les fratries sont très grandes, il n'est pas rare qu'une maman élève 6 à 8 enfants ou plus.

CARRIÈRE : QUELQUES CONSEILS AUX COLLÈGUES

Je n'ai pas eu d'entretien préalable à ma nomination, c'était ma première

demande pour la Guyane. Je n'avais pas demandé ce poste qui n'était pas vacant. J'avais formulé des vœux établis et un vœu « tout poste en Guyane ». Je ne crois pas que beaucoup de candidats se soient portés volontaires... J'ai été choisi parce que j'exerçais déjà sur un poste isolé en Polynésie sur un collège qui possédait une problématique identique. Il est vrai également que j'ai effectué un séjour à Mayotte de 1998 à 2002 comme CPE (j'ai été reçu au concours cette année-là, en 2002, et je suis resté adjoint 4 années sur une cité scolaire, en métropole). Je suis rompu aux situations d'isolement, à un fonctionnement en autonomie. Pour autant, je ne suis pas un électron libre et je rends compte au rectorat, régulièrement.

Je n'ai pas de conseil à formuler mais un regard basé sur mon expérience en outre-mer. Les circulaires ministérielles pour ce genre de poste stipulent qu'il est nécessaire de disposer de facultés d'adaptation. J'en conviens, mais ce n'est pas suffisamment explicite. Pour un personnel qui n'est pas d'origine ultramarine (ce qui est mon cas), il est indispensable, je crois, d'être suffisamment lucide et d'avoir l'intelligence de revoir, assez souvent, sa manière de fonctionner, de penser et d'appréhender le pilotage d'un établissement comme celui que je dirige. La gestion des ressources humaines ne peut s'envisager que si l'on est capable de se remettre en question, professionnellement et humainement. J'ai été témoin de situations délicates où des collègues ne possédant pas de telles dispositions se sont retrouvés en très grande difficulté... Ce point est, pour moi, fondamental.



La Réunion



François Rivière,
principal au collège
Hegesippe Hoarau
à Saint-Louis

DEPUIS QUAND ?

Originaire de l'île de La Réunion, j'ai eu l'opportunité de faire des allers-retours professionnels entre la métropole et La Réunion. En effet, après mon service militaire et ma réussite au concours de gendarmerie en Bourgogne, j'ai été professeur des écoles à La Réunion pendant 6 ans. En 2004, j'ai pris mon premier poste de personnel de direction toujours en Bourgogne. Depuis 2007, je suis revenu dans le département de La Réunion.

L'adaptation à La Réunion est très facile car l'organisation administrative est la même qu'en métropole et de plus en plus des spécificités disparaissent. Auparavant les inscriptions en maternelle ou élémentaire étaient gérées directement par les écoles et non par les mairies mais ce fonctionnement tend à disparaître. Néanmoins la sectorisation n'est pas toujours connue et la proximité géographique de certaines écoles ou collèges engendre des découpages parfois incompris des nouveaux arrivants. La présence de toutes les grandes enseignes métropolitaines permet une adaptation rapide et tous les produits sont disponibles à des tarifs

certes plus élevés qu'en métropole. Les embouteillages sont monnaie courante car les Réunionnais aiment les voitures et les services de transports en commun (bus) ont pris du temps à se mettre en place. À intégrer car 10 km à faire peuvent nécessiter 45 minutes minimum aux heures de pointe.

UNE PROBLÉMATIQUE SPÉCIFIQUE ?

Les Réunionnais sont très attachés au service public et se déplacent dans les administrations très tôt le matin ; les files d'attente sont impressionnantes. Il faut en tenir compte en particulier lors des démarches à la poste, au trésor public ou à la CAF. Paradoxalement, on ne retrouve pas cela dans les collèges et lycées, où il existe encore une certaine réserve à franchir la porte de l'administration. Le contexte économique avec le chômage important, des jeunes notamment, est source de tensions épisodiques et les politiques sont très sollicités pour l'obtention d'un emploi ponctuel (contrat aidé, CUI-CAE). Le monde enseignant et les fonctionnaires en général sont souvent considérés comme des privilégiés mais le secteur commerçant n'est pas en reste.

LA GESTION DE L'EPL

La gestion d'un EPLE à La Réunion ne varie pas par rapport à la métropole, à l'exception de la taille des établissements. 4 collèges seulement sur 77 ont moins de 400 élèves et 60 % des EPLE sont de catégories 4 ou 4 exceptionnelles. L'académie est ancrée sur une région mono-départementale avec un recteur et un DAASEN qui a plus en

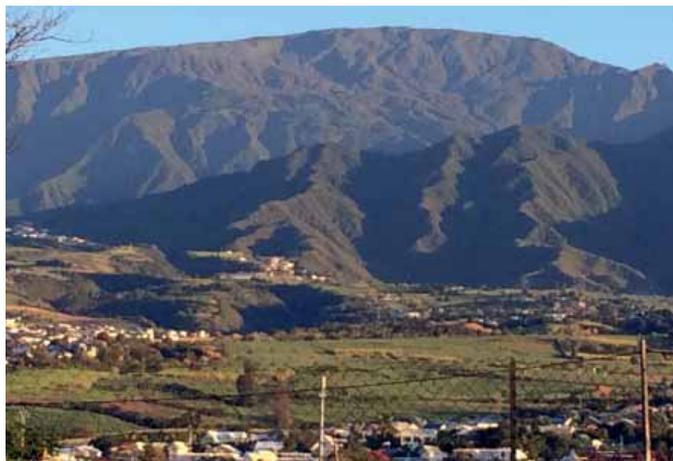
charge le 1^{er} degré. Tous les services du rectorat sont regroupés à Saint-Denis, le chef-lieu, alors que 55 % des EPLE sont dans les bassins sud/ouest et sud/est. La rentrée se fait entre le 16 et le 20 août ce qui pose des soucis dans l'usage des outils informatiques (attente des mises à jour, postes non gérés avant le 1^{er} septembre). La coupure de décembre (saison chaude de 5 à 6 semaines) et les débuts d'années civiles sont souvent marqués par les dépressions tropicales ou cyclones qui peuvent impacter le fonctionnement des établissements.

LES ENSEIGNANTS

Les profils des enseignants sont identiques à ceux de la métropole mais les problématiques de recrutement ne sont pas les mêmes : la sécurité de l'emploi et la surrémunération attirent encore beaucoup de candidats, mais qui souhaitent être stagiaires puis titulaires sur place. Les fins d'années sont parfois marquées par quelques mouvements d'humeur car des stagiaires doivent, après l'année de validation, partir vers la métropole alors que des personnels arrivent sur l'île pour occuper des postes vacants. La problématique est sensiblement la même pour les personnels de direction.

LA GESTION DE LA VIE SCOLAIRE

Le développement des réseaux sociaux a pris du retard par rapport à la métropole mais il est en passe d'être rattrapé. Les jeunes sont très accros aux téléphones avec le dernier modèle, forfait internet illimité, et cela entraîne





des conflits qui se règlent ensuite dans les EPLE. Une radio locale, où les gens appellent à la moindre observation d'un fait, rend parfois la gestion d'un EPLE stressante car l'interprétation des événements est souvent mauvaise et la recherche du sensationnel pousse les animateurs à parfois questionner des personnes qui émettent des hypothèses et la rumeur est lancée.

Certains quartiers de l'île regroupent une population en grande difficulté sociale et le nombre de collèges REP+ (21) et REP (23) pour 2015 montre que les difficultés sont bien présentes. Le retard en terme de réussite aux examens se réduit avec la métropole mais la problématique des affectations au lycée professionnel reste entière avec trop de demandes et souvent un manque d'ambition de la part des familles qui « boudent » le lycée général et technologique, car le chômage touche aussi

les diplômés issus des cursus généraux. Les établissements situés sur les pentes de l'île (plus communément appelés les Hauts) ont une population d'élèves très agréables et avec souvent les mêmes problématiques que les EPLE ruraux de métropole.

LA RELATION AVEC LES FAMILLES

Les familles se déplacent globalement peu, sinon pour demander à régler un problème. Cependant, comme elles attendent souvent trop longtemps avant d'alerter, cela amène à devoir désamorcer des situations de conflits qui auraient pu être évitées. L'usage de la langue créole peut parfois poser souci aux nouveaux arrivants mais l'adaptation de « l'oreille » se fait vite (les métropolitains sont ici appelés « zoreils » et ceux qui y sont depuis plus long-

temps sont appelés les « zoroëles » en lien avec les « créoles » qui sont natifs de l'île).

CARRIÈRE : QUELQUES CONSEILS AUX COLLÈGUES

J'ai postulé après 3 ans en qualité de proviseur adjoint dans un lycée polyvalent de 4^e exceptionnelle. Je pense que la variété des expériences professionnelles rencontrées a pesé, mais aussi je n'en doute pas, le fait de retourner dans mon académie d'origine. Les lauréats concours de La Réunion sont nombreux et cette année la formation initiale a été suspendue. Le suivi des reçus aux concours des 6 dernières années montre qu'environ 48 personnels de l'académie de La Réunion sont actuellement en métropole et postulent en majorité pour revenir sur l'île. Le mouvement est très restreint mais chaque année 4 à 5 collègues qui n'ont pas d'attache particulière avec le département mutent (adjoints ou chefs). Il faut compter en moyenne 10 ans pour devenir chef d'établissement mais la taille des EPLE fait que l'on peut commencer directement sur un 3^e voire un 4^e catégorie. Depuis 3 ans, le nombre de postes de chefs se réduit et 5 à 8 adjoints deviennent chefs. (L'académie compte 244 personnels de direction). □



Mayotte



Didier Cauret,
principal au collège
de Chiconi

Je suis arrivé le 15 août 2014 sur le territoire pour une rentrée des élèves prévue le 26 août 2014. N'ayant officiellement été nommé qu'au 2^e mouvement, les démarches administratives, tant de mon ancien rectorat que du vice-rectorat, ont été relativement rapides, notamment pour l'obtention du billet d'avion. Cela fait maintenant presque 3 mois que je suis en poste et la période d'adaptation semble terminée.

Nous nous sommes installés en couple avec mon épouse (elle travaille pour une autre administration) et elle est arrivée quelques jours après moi. Hormis une agent du collège qui est venue m'accueillir et m'emmener à mon logement de fonction, notre administration nous laisse nous débrouiller. Les réunions d'accueil ont eu lieu après la rentrée. Cela n'a pas été mieux pour mon épouse qui n'a pas plus été accueillie à son arrivée. Nous nous sommes bien acclimatés malgré quelques petites difficultés dues au manque de fiabilité (un retard de plusieurs semaines) des entreprises maritimes chargées d'acheminer les conteneurs. Heureusement aussi que le téléphone et internet permettent de maintenir le lien avec la métropole.

UNE PROBLÉMATIQUE SPÉCIFIQUE À MAYOTTE ?

Il est évident que chaque territoire est spécifique, tant par son contexte socio-économique que par son histoire et son climat. Sur ce dernier point la température et l'hygrométrie importantes obligent à démarrer la journée assez tôt et fatiguent les organismes. On est ensuite très vite sensibilisé à la prévention des événements climatiques violents de type « cyclone », aussi parce que les établissements scolaires sont des ressources d'abri pour les populations dont les habitations sont fragiles.

LA GESTION DE L'ÉPLE

A priori, la réglementation s'appliquant à Mayotte comme sur tout le territoire français, il ne devrait pas y avoir de différence. Mais le contexte de surpopulation scolaire, en raison d'une démographie très évolutive, demande d'adapter son pilotage. La simple gestion des flux tout au long de la journée, dans un collège de plus de 1 500 élèves prévu pour 900, nécessite en permanence de gérer les difficultés liées à une trop grande promiscuité, l'espace « vital » de chacun étant très réduit.

Une autre situation qui demande du doigté, c'est la gestion des tenues des jeunes filles. Dans une société à 95 % musulmane, il serait illusoire d'interdire de manière rigide tout port de voile, surtout lorsqu'il relève plus d'une tenue liée à la tradition ou qu'il soit aussi parfois de la coquetterie. Il faut pourtant rester vigilant quant aux velléités de certaines élèves pour endosser une tenue plus ostentatoire qui deviendrait alors non autorisée.

Enfin, le *turn-over* important des équipes pédagogiques ne favorise pas l'application de la politique pédagogique menée à travers le projet d'établissement, surtout quand l'appui des corps d'inspection est restreint du fait du petit nombre d'inspecteurs aux missions multiples (4 IPR à Mayotte). Cela devrait pouvoir changer avec l'extinction du décret de 1996 et la mise en place des nouveaux textes.

LES ENSEIGNANTS

Il est vrai que l'on peut définir quelques typologies d'enseignants et parmi eux :

- il y a les « jeunes profs » néo-titulaires qui préfèrent venir à Mayotte plutôt que d'être affectés en banlieue parisienne. Leur expérience est peu importante et nécessite un accompagnement. Ils veulent en général s'intégrer rapidement ;
- il y a les « experts » de l'outre-mer qui enchaînent les postes entre DOM et COM, voire l'AEFE. Un des enseignants du collège n'a pas exercé en métropole depuis 1998 ! Le risque de manque de repères pour une pratique professionnelle qui prenne en compte les évolutions pédagogiques indispensables est alors renforcé.

La relation que l'on peut avoir avec tous les enseignants ne diffère pas, pour ma part, de celle de la métropole.

LA GESTION DE LA VIE SCOLAIRE

La question du nombre important d'élèves influe fortement sur l'activité du pôle « vie scolaire ». 2 CPE pour



1 500 élèves c'est trop peu pour effectuer un suivi très qualitatif des élèves. Heureusement que les élèves sont globalement calmes, car une telle densité en métropole serait très dure à gérer.

Il semble que, parallèlement, certaines mauvaises habitudes pratiquées en métropole soient importées par les élèves qui y sont allés (où sont allés à La Réunion) et qui reviennent à Mayotte (casquettes à l'envers, tags, téléphones intempestifs) mais pas encore de problèmes avec les réseaux sociaux (Internet insuffisamment accessible et développé).

Les élèves sont relativement bien impliqués dans les instances et y sont présents (des questions diverses nombreuses m'ont été adressées pour le dernier CA).

ET AVEC LES FAMILLES ?

C'est très spécifique à Mayotte du fait du fonctionnement de la cellule familiale où les pères sont parfois totalement absents de l'éducation. Les mères sont très impliquées mais parfois en difficulté face à des adolescents qui n'adhèrent plus au modèle familial traditionnel. La scolarisation des populations immigrées en situation illégale reste difficile en termes de participation des familles, en raison de la crainte des expulsions.

CARRIÈRE : QUELQUES CONSEILS AUX COLLÈGUES

C'était la première fois que je demandais un poste hors de métropole. Ma situation a été un peu particulière car j'avais obtenu un poste de proviseur de lycée en catégorie 3 lors du premier mouvement. Mon entretien avec le vice-recteur à Paris s'était très bien déroulé dans une ambiance cordiale. 15 jours après le premier mouvement, le ministère m'a proposé le poste de principal que j'occupe actuellement et que j'ai accepté (en me faisant renoncer par écrit au poste de proviseur). J'étais très impliqué au niveau académique dans mon poste précédent (formation des personnels de direction stagiaires ; participation à la formation des inspecteurs stagiaires ; cellule académique innovation/expérimentation ; audits d'établissement ; préparation du concours d'attaché principal d'administration de l'État ; formateur RAEP).

Les conseils que je pourrais donner seraient de très bien préparer sa lettre de motivation pour le dossier de mutation, connaître un maximum d'éléments (données et grandes problématiques) sur le territoire demandé en « épiluchant » le site du vice-rectorat concerné, avoir déjà quelques éléments de culture et être très ouvert... □

Mayotte



Jean Alémany
collège de
Doujani,
Mamoudzou

Je suis principal du collège de Doujani, dans la banlieue sud de Mamoudzou à Mayotte. L'établissement accueille 1 915 élèves majoritairement défavorisés dans 12 bâtiments répartis sur 45 000 m² de terrain. Dispositifs particuliers : SEGPA, CIPPA, ULIS, EANA (accueil allophones).

DEPUIS QUAND ?

À mon arrivée en août 2013, le territoire de Mayotte n'était pas pour moi complètement inconnu. Ayant résidé plus de vingt ans dans l'île de La Réunion, j'avais déjà eu l'occasion plusieurs fois de visiter « l'île aux parfums » : c'était pour moi presque un retour au pays plus qu'une expatriation. C'est aussi cette connaissance de la réalité mahoraise qui m'avait fait différer ma demande de mutation, attendant que ma fille termine ses études.

Pour moi l'installation a été assez simple, d'une part parce que je n'avais pas d'enfants à scolariser, d'autre part parce que mon prédécesseur m'avait vraiment facilité la tâche en préparant le terrain, et en me remettant un logement propre et habitable de suite (j'avais convenu avec lui du rachat de l'es-

sentiel de son mobilier pour éviter les tracas d'un déménagement par container).

J'ai en revanche connu des collègues moins bien lotis (aucun accueil prévu, logement à la limite de l'insalubrité...), ce qui est forcément assez peu agréable pour une première prise de contact. Il faut aussi savoir que la scolarisation dans le primaire pose un réel problème. Dès la mutation connue, il est essentiel de prendre contact avec les établissements pour éviter les mauvaises surprises.

L'environnement peut aussi surprendre, les logements de fonction étant situés au bout d'un chemin à peine carrossable et entourés de « bangas » en tôle, où logent de façon très précaire, la plupart du temps sans eau ni électricité, des familles nombreuses, très nombreuses, dont les enfants jouent dans la rue. L'ensemble s'apparente assez à l'image que l'on se fait des *favellas*, ce qui de prime abord n'est pas forcément rassurant pour des métropolitains fraîchement débarqués. Pourtant, et pour peu que l'on prenne la peine de tisser des liens avec les familles proches, la vie de quartier peut être très agréable.

UNE PROBLÉMATIQUE SPÉCIFIQUE ?

La principale caractéristique est sans doute l'augmentation exponentielle de la population, qui a triplé en une génération, augmentation due à une forte natalité ainsi qu'à une immigration clandestine importante. La population y est donc jeune, très jeune (60 % de moins de 25 ans), avec une



scolarisation récente et des structures scolaires à la poursuite de la démographie.

Les établissements scolaires sont tous démesurés, de 1 500 à 2 000 élèves par collège, et la gestion des flux vient à prendre le pas sur tout le reste. Par exemple, on y annonce par avance le pourcentage d'élèves qui intégreront la seconde générale ou la seconde professionnelle, à charge pour les collèges de mettre les élèves en situation de réussir. Il faut en effet garder à l'esprit les conséquences dramatiques d'une absence d'orientation en fin de 3^e. Il n'y a quasiment pas de réponse institutionnelle pour absorber les élèves sans solution, hormis les 90 places de « CIPPA » (cycle d'insertion professionnelle par alternance; dispositif destiné aux élèves sortant de 3^e sans solution, âgés de 16 à 18 ans) pour toute l'île, surtout s'ils ont plus de 16 ans ce qui est souvent le cas. Il n'y a ni apprentissage (tissu économique trop fragile), ni enseignement privé (maison familiale et rurale (MFR) ou autre), ni possibilité de redoublement (manque de place). Il ne reste bien souvent que la rue, avec en plus le risque d'expulsion pour les élèves non français. Ce paramètre est assez difficile à intégrer au début, mais il correspond pourtant à une réalité incontournable.

LA GESTION DE L'EPLÉ

Il faut garder à l'esprit en permanence la pyramide des besoins de Maslow. Les élèves ici se situent bien souvent tout en bas de cette pyramide, et pour nombre d'entre eux sont dans une logique de survie. L'observation de la rentrée du matin est à ce titre très révélatrice: les élèves commencent par se diriger vers les points d'eau, pour boire et souvent se laver, puis vont aux toilettes. Ils sont ensuite dans l'attente de la collation servie à 9h15. Car pour beaucoup, ils n'ont pas l'eau courante, n'ont pas de sanitaire et

n'ont pas de quoi manger.

On ne peut gérer un établissement scolaire sans prendre en compte les problématiques de détresse dans lesquelles se débattent les élèves, notamment:

- la problématique sociale et économique avec le dénuement comme caractéristique centrale et incontournable;
- la précarité de la situation administrative de nombreuses familles d'origine comorienne, donc sans papiers, et expulsables à tout moment;
- la problématique culturelle: pour la grande majorité de nos élèves, le français est une langue seconde, que peu de parents parlent. Nous avons 25 % de non lecteurs en 6^e.

On ajoute à cela la taille démesurée des établissements scolaires (je dirige un collège de 1915 élèves et les effectifs sont en augmentation), avec un personnel administratif nettement insuffisant (en gestion, une gestionnaire aidée d'un CUI 20 heures/semaine!). L'établissement est ouvert de 6h55 à 17h45 tous les jours, fonctionne le mercredi toute la journée, en plus du samedi matin, plus 50 demi-journées hors période scolaire dans le cadre de l'école ouverte. On a alors une idée de la charge de travail énorme et des problèmes auxquels nous sommes confrontés, avec deux enjeux majeurs:

- l'enjeu pour les familles: c'est par l'éducation, et seulement par l'éducation, que les élèves ont une chance de pouvoir s'insérer dans la vie active et construire le Mayotte de demain;
- l'enjeu pour la République, qui restera très fragilisée tant que la bataille de l'Éducation n'aura pas été gagnée.

Les équipes de direction sont bien obligées de s'adapter en permanence à l'existant. Il faut oublier le « ce qui devrait être », et ajuster ses objectifs et ses moyens d'action à la réalité du terrain. Au vu des enjeux et des difficultés rencontrées, je ne pense pas exagérer en

disant que Mayotte est une terre de mission, au sens noble du terme.

LES ENSEIGNANTS

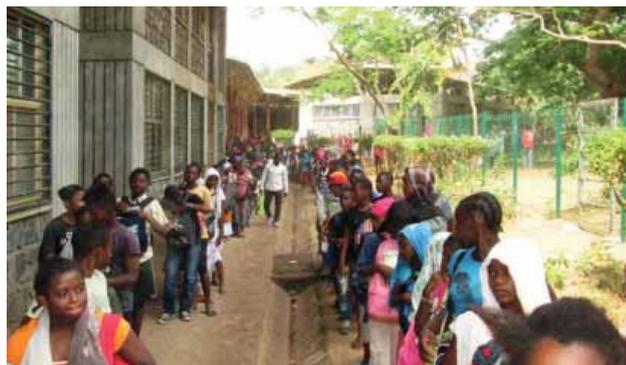
Deux chiffres illustrent la population enseignante: à la rentrée 2014, j'accueillis 43 % de contractuels et 25 % de professeurs n'ayant jamais enseigné auparavant. 10 postes en histoire-géographie... et pas un seul titulaire.

Cette situation a quelques inconvénients, puisqu'il faut s'attacher à soutenir les professeurs qui sont parfois bien démunis devant l'ampleur de la tâche. Il est difficile d'appréhender en même temps la gestion de classe quand on ne l'a jamais fait, la différenciation pour s'adresser à un public très hétérogène, notamment en 6^e où un quart des élèves ne savent pas lire, et les difficultés inhérentes à la vie mahoraise (les vols, les problèmes de transport, la chaleur, l'éloignement familial pour les métropolitains...).

Pourtant elle comporte également certains avantages, dont la jeunesse du corps enseignant qui permet sans doute une adaptation plus facile. L'inexpérience est certes génératrice de stress, mais est bien souvent accompagnée d'une volonté de bien faire et d'un réel dynamisme qui, pour peu que l'on se donne les moyens d'aider et de soutenir les équipes, engendre à son tour de vraies situations d'échange et de confiance avec la direction.

LA GESTION DE LA VIE SCOLAIRE

La différence réside surtout dans le nombre. Ici comme ailleurs, les élèves restent des élèves. Concernant le rapport à l'autorité, ils sont ici en général respectueux et polis. Ils sont également très demandeurs de toute activité que l'on pourrait leur proposer.



Les problèmes liés à l'usage des téléphones portables commencent tout juste à apparaître cette année, mais il y a trop peu de familles disposant d'ordinateurs pour que les réseaux dits sociaux puissent, eux, causer un problème. En tout cas pas encore.

En revanche, il y a un très gros travail de formation à faire vis-à-vis des assistants d'éducation qui ont besoin d'être formés pour assumer pleinement leur rôle éducatif. Ceci est d'autant plus important que la vie scolaire est un vecteur déterminant dans la chaîne d'information qui permet d'activer les procédures d'alerte concernant les enfants en danger, qui représentent une frange importante de notre population.

LA RELATION AVEC LES FAMILLES

Il existe un vrai problème de langue : la participation des familles aux conseils de classe se heurte à cette réalité locale, et les échanges se font majoritairement par l'intermédiaire de traducteurs (surveillants, secrétaires, professeurs mahorais...). Pourtant, en dépit de ce problème de langue, la collaboration avec les familles est remarquable : il n'y a pas de récrimination, ni de judiciarisation, ni de rancœurs vis-à-vis de l'institution. Les familles nous font confiance, et sont toujours dans une approche constructive. Elles constituent un réel appui dont il faut se saisir.

CARRIÈRE : QUELQUES CONSEILS AUX COLLÈGUES

C'était ma première candidature, mais je pense que ma connaissance initiale des problématiques de l'océan indien liée à une assez bonne connaissance des établissements difficiles où j'ai fait l'essentiel de ma carrière, ont constitué des atouts pour être sélectionné.

Un conseil ? Savoir avec certitude pourquoi on vient. Il faut constamment garder en tête les valeurs qui nous ont fait choisir ce métier, pour ne pas se décourager au vu de l'ampleur de la tâche, et pour éviter la déstabilisation qui nous attend lorsque nos repères habituels font défaut.

Mais c'est aussi une mission où, peut-être plus qu'ailleurs, on a une conscience accrue de notre utilité sociale, ce qui constitue sans doute une forme d'accomplissement que je souhaite à tous mes collègues. □



La Polynésie française un statut partiel

Ce qui saisit le plus en Polynésie française, c'est la complexité de l'équilibre à trouver pour nos collègues dans la répartition des compétences et des responsabilités entre l'État français, représenté par le vice-rectorat, et le ministère de l'Éducation du gouvernement polynésien.

De fait, la convention décennale de 2007, signée entre les deux partenaires, devrait régler ces rapports en répartissant les domaines respectifs de responsabilité. Dans la réalité, son écriture, ou trop pointilleuse ou trop imprécise, complique fortement les choses pour les personnels de direction ce qui conduit, de fait, à une très faible autonomie des établissements secondaires sur l'archipel et renvoie à une gestion bureaucratique qui apparaît dépassée, chicanière et bien peu réactive au final.

Cette problématique d'un pays d'outre-mer disposant de compétences particulières liées à un statut partiel d'autonomie rend la situation de la Polynésie française assez atypique, phénomène qui se vérifie dans la durée (nos visites en 2007 et 2014).

En Polynésie française s'ajoute, de plus, la question de l'instabilité politique locale qui, même lorsque l'alternance concerne un même parti politique au pouvoir, peut se traduire par un phénomène de « spoil system » ou de « formatage » des disques durs, conduisant un nouveau ministère à reprendre certains



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



nçaise : d'autonomie

dossiers quasiment à zéro. Ainsi, un collègue nous a montré deux courriers, au contenu identique, d'attributions des mêmes matériels en dotation, émanant d'un même ministère de l'Éducation mais sous la responsabilité de deux ministres différents, à huit mois d'intervalle: pour autant, la dotation n'était toujours pas arrivée dans le collège en question, ni après le premier courrier, ni après le deuxième!

La circulaire jointe, qui ne sera pas sans en surprendre plus d'un, tant elle est assez éloignée de ce que nous pouvons connaître sous nos latitudes, est, à mon sens, une illustration assez exacte de ce qu'il est possible de rencontrer hors de métropole en matière de gouvernance! □



POLYNÉSIE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

N° 4 6 2 7 / MEE

Le ministre Papeete, le 22 NOV. 2010

Circulaire permanente à Mesdames et Messieurs les Chefs d'établissement

Objet : Autorité hiérarchique et loyauté

Plusieurs incidents récents ont été portés à ma connaissance, relatifs à des interventions intempestives et à des pressions exercées sur des chefs d'établissement par le vice-recteur ou ses collaborateurs pour obtenir obéissance à ses directives.

Ils me conduisent à vous faire un rappel de la position dans laquelle vous êtes placé dans vos fonctions de chef d'établissement en Polynésie française.

Mis à disposition de la Polynésie française sur un emploi à la décision du gouvernement polynésien, vous relevez de l'autorité hiérarchique de son ministre de l'éducation et de la directrice des enseignements secondaires.

Vous avez été nommé en conseil des ministres dans un établissement public d'enseignement de compétence territoriale où vous représentez le ministre de l'éducation de la Polynésie française au sein de la communauté éducative.

L'affirmation suivant laquelle vous seriez également le représentant de l'Etat dans l'établissement est erronée et je tiens à vous alerter tout particulièrement à ce sujet.

Vous n'avez d'instructions à recevoir, qu'elles soient d'ordre général ou concernant une situation particulière, que de la directrice des enseignements secondaires ou du ministre de l'éducation de la Polynésie française.

Le vice-recteur ou ses collaborateurs n'ont pas à vous demander d'information ou à vous donner de consigne directe sur quelque sujet que ce soit.

Si vous faisiez l'objet de telles demandes, voire de pressions pour les obtenir, vous devez fermement vous y opposer et m'en rendre compte immédiatement par écrit sous couvert de la directrice des enseignements secondaires, au besoin par courriel.

Je vous recommande de veiller scrupuleusement au respect des présentes instructions.

En cas de manquement, comportement de nature à entraîner la perte de confiance de ma part dans la loyauté que vous devez conserver en toutes circonstances à mon égard et celui de la directrice des enseignements secondaires, je n'hésiterai pas à en tirer toutes les conséquences quant au maintien de vos attributions, dans l'intérêt du service dont j'ai la charge.

Contrelet :	
PR	1
SGQ	1
MEE	1
DES	1
MEN	1
VR	1




B.P. 2551, 98713 Papeete - TAHITI, Polynésie française - Rue Tutetani Tane - Route de l'hippodrome, Pirae
Tél. : (689) 54 49 00 - Fax. : (689) 54 49 01 - Email : secretariat@education.min.gov.pf



Les membres du BN du SNPDEN avec Nicole Sanquer, ministre de l'Éducation de Polynésie française et Pépini Mou Kam Tsé, nouveau SA

Polynésie française



Geneviève Lux,
principale adjointe
au collège Cetad de
Bora Bora

DEPUIS QUAND ?

Je suis arrivée en Polynésie française (PF) pour la rentrée d'août 2013 sur un poste d'adjoint de collègue après une expérience de 5 ans d'adjoint de lycée professionnel. J'ai découvert qu'en réalité il y avait 2 établissements : un collège et un centre d'éducation aux technologies appropriées au développement (CETAD) qui prend en charge les élèves après la 5^e pour les former, en 3 ans, à un diplôme local le CAPD (un CAP adapté au développement). Il y existe également 2 CAP post-3^e en cuisine et service.

Cela a été une installation sans aucun accompagnement institutionnel ; on doit compter sur la bonne volonté des collègues. Mais ça fonctionne. Internet facilite grandement la tâche de l'installation aussi : j'ai trouvé mon logement, inscrit mes enfants à l'école, ouvert un compte ban-

caire grâce au Net. C'est un plus énorme en comparaison de ma première installation ultra-marine en 1999 en Guyane. Ma famille est ravie d'être à Bora Bora mais attention, ce n'est pas toujours le cas, notamment avec des adolescents, il faut savoir qu'en PF dans l'immense majorité des cas, il n'y a pas de lycée dans les îles, donc il faut se séparer de ses enfants dès la seconde. De plus, nous avons la chance d'être en poste double, c'est peu fréquent et les conjoints s'ennuient vite dans une île de 29 km².

UNE PROBLÉMATIQUE SPÉCIFIQUE ?

La spécificité évidente est la complexité institutionnelle liée à la charte de l'éducation et la loi sur l'autonomie du pays. Les procédures sont souvent complexes car il y a une sorte de mille-feuille en raison de la multiplication des intervenants. Le problème constant rencontré par les personnels de direction ici est l'allongement des délais de prise de décision à cause des navettes entre les divers services du pays et de l'État en raison du partage des compétences. L'éloignement géographique et l'insularité ajoutent à ces difficultés.

LA GESTION DE L'EPLÉ

Déjà, on ne parle pas d'EPLÉ mais d'établissement public territorial d'enseignement (EPTÉ), il n'y pas un CA mais un CE. Dans les

textes l'autonomie de l'établissement, et surtout du chef d'établissement, est toute autre. Dans le quotidien des usagers, je ne pense pas qu'ils y voient une grande différence (si l'on fait abstraction de la complexité administrative), mais, en regard des textes, on voit bien que le chef d'établissement a beaucoup moins de « pouvoirs » autonomes.

LES ENSEIGNANTS

Sur le papier, on peut voir qu'il s'agit souvent d'enseignants avec un CV étoffé d'expériences et de missions particulières dépassant le cadre de la salle de classe. Après, dans le quotidien de l'établissement, on gère de tout : des passifs, des absentéistes, des inadaptés, des volontaires, des passionnés...

La relation entre enseignants et personnels de direction est différente pour deux raisons majeures : le renouvellement de contrat qui pèse psychologiquement comme une épée de Damoclès, ce qui induit parfois des comportements étranges et, par ailleurs le fait de vivre ensemble dans une communauté fermée avec une relation beaucoup plus détendue dans sa forme (tutoiement pratiquement systématique par exemple).

LA GESTION DE LA VIE SCOLAIRE

Les personnels de vie scolaire n'ont pas le même statut et savent bien qu'ils étaient là



avant nous et le resteront après. On peut donc observer une résistance certaine au changement, d'autant que l'éducation n'a pas forcément le même sens, ni ne va dans le même sens. Les élèves sont plutôt respectueux et gentils mais l'appétence scolaire n'est pas franchement au rendez-vous. Ils ont tous des « vini » (c'est ainsi que l'on appelle les téléphones portables ici), s'en servent très naturellement pendant les cours car c'est l'habitude ici de ne jamais éteindre le vini. Les adultes font de même (ainsi, par exemple, un surveillant trouvera tout naturel de répondre à un appel personnel pendant que je lui donne des consignes de travail); cette habitude n'est pas sans générer des crispations avec les enseignants.

Pour le moment, peu de problème à Bora avec les réseaux sociaux, mais en regard du taux d'équipement en iPad des élèves, ne perdons pas espoir!

Les élèves participent volontiers mais à leur manière: ils sont présents physiquement mais n'interviennent pas. C'est une constante ici: les élèves parlent avec les yeux, on finit par les comprendre mais c'est déroutant au départ.

LA RELATION AVEC LES FAMILLES

Globalement, une relation plutôt sympathique avec les familles, les parents viennent volontiers, rendent de multiples services au collège même s'ils n'adhèrent

pas à l'enseignement et l'éducation délivrés à leurs enfants car c'est de « la culture de Popa'a ».

CARRIÈRE : QUELQUES CONSEILS AUX COLLÈGUES

J'ai obtenu satisfaction à ma deuxième demande. Je pense qu'il ne faut pas être trop gourmand en terme de poste, si l'on veut la PF, il faut savoir assumer qu'il s'agit d'un vœu géographique et non pas de carrière. Franchement, je ne me prononcerais pas sur ce qui a fait la différence en terme de compétences. Les profils sont très variés. J'ai pour ma part une large expérience en terme d'expatriation et une évaluation plutôt favorable dans mon académie d'origine. En ce qui concerne les différents entretiens, il est évident qu'il faut s'être largement intéressé à la réglementation spécifique, à la vie dans les îles. À chaque fois il m'a été posé plusieurs questions sur ma vie de famille.

Venir aux antipodes n'est pas une mutation anodine, toute la vie personnelle en est bouleversée, donc les contraintes et les difficultés de l'activité professionnelle peuvent être d'autant plus pesantes. Ainsi, le collègue de Bora est dans une situation matérielle catastrophique, dans l'attente de la construction d'un nouvel établissement depuis de nombreuses années, et manifestement il y a pire ailleurs! Il faut savoir aussi que dans l'immense majorité des cas, les adjoints ne

sont pas logés, voire même les chefs. Se loger sur une île a un coût qui pèse fortement sur le budget, si le conjoint ne travaille pas. Dans les îles éloignées, la vie quotidienne (nourriture, santé, approvisionnement de toute sorte) peut être un casse-tête quotidien. Il faut l'anticiper sérieusement avant de demander à partir: suis-je prêt(e) à vivre sur un atoll des Tuamotu avec 250 élèves internes (dont les plus jeunes ont à peine 11 ans et ne rentrent chez eux que 2 fois par an), sans eau, sans adjoint, etc.?

En conclusion, je suis personnellement ravie d'exercer à Bora Bora mais je pense y avoir été préparée après avoir vécu 5 ans en Guyane et 4 ans à Mayotte. Je suis également soutenue par un mari et 3 enfants qui adorent cette vie. Je suis sportive, j'adore la vie au grand air et en particulier les sports nautiques. À Bora, il y a 7 à 8 vols quotidiens ainsi qu'un cargo de marchandises pratiquement tous les jours. Internet y fonctionne très bien et de nombreux sites marchands livrent... Mais il n'y a pas de cinéma, pas de vie culturelle au sens métropolitain du terme, pas même de librairie. □



Nouvelle-Calédonie : une terre en pleine mutation

Direction : Catherine Petitot, merci de nous donner votre témoignage sur ce territoire de Nouvelle-Calédonie ?

Catherine Petitot : La Nouvelle-Calédonie est surnommée le caillou. C'est un archipel qui couvre 18 575 km². Il compte 32 collèges, 5 lycées et 3 lycées professionnels répartis sur trois provinces : la Province Sud avec le grand Nouméa, la Province Nord et la province des Îles Loyauté.

Le grand Nouméa regroupe les communes voisines de Païta, Dumbéa et Mont-Dore et rassemble les deux tiers de la population de l'archipel. L'expansion du grand Nouméa occasionne la construction de nombreux lotissements en périphérie et de nouveaux établissements scolaires comme celui du collège de Dumbéa dans lequel nous avons tenu l'assemblée générale qui a regroupé une vingtaine de collègues.

Direction : du point de vue de l'administration de l'enseignement scolaire, est-ce un territoire particulier ?

CP : Effectivement, c'est un vice-rectorat qui administre ce territoire. En Nouvelle-Calédonie, le vice-recteur Patrick Dion, en poste depuis décembre 2011, est à la fois le représentant de l'État et directeur général de l'enseignement. Il y a donc une double tutelle de l'État et du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie. Depuis le 1^{er} janvier 2012, il y a une mise à disposition globale et gratuite des personnels de l'Éducation nationale à la Nouvelle-Calédonie. Ce transfert s'est effectué dans un souci de continuité et de maintien de la qualité de l'enseignement, en « instaurant » une marge de manœuvre pour une adaptation au contexte local avec pour objectif principal, selon le vice-recteur, l'amélioration de l'égalité des chances en matière d'accès à l'enseignement. Les



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

examens et l'évaluation des personnels restent une compétence de l'État.

Ce statut particulier confère à la Nouvelle-Calédonie une large autonomie instaurée par les accords de Nouméa. Un référendum sur l'autodétermination doit intervenir avant 2018 qui portera « sur le transfert à la Nouvelle-Calédonie des compétences régaliennes, l'accès à un statut international de pleine responsabilité et l'organisation de la citoyenneté en nationalité ».

Lors de notre rencontre avec André-Jean Léopold, membre du gouvernement, chargé du secteur de l'enseignement, en présence du vice-recteur Patrick Dion, André Gable, secrétaire de la section du SNPDEN, a affirmé la volonté des personnels de direction de reprendre la réflexion sur le grand projet éducatif de la Nouvelle-Calédonie. André-Jean Léopold propose l'idée d'une « charte qui prenne en compte le contexte multiculturel et la situation politique particulière et



Collège de Canala

qui soit capable d'asseoir la société de Nouvelle-Calédonie sur une école plurielle mais cohérente ». La tâche ne sera pas aisée. Il a également confirmé, dans le cadre des accords de Nouméa, sa volonté de promouvoir des cadres locaux.

Direction : quel est le statut des établissements ?

CP : Au cours de cette rencontre, nous avons également abordé le nouveau statut des établissements qui est en cours d'élaboration. Les établissements de Nouvelle-Calédonie ne sont en effet pas des EPLE mais des établissements publics du Nouvelle-Calédonie (EPNC). Selon André-Jean Léopold, ce nouveau statut juridique « doit stabiliser l'environnement de l'établissement et du chef d'établissement ». Il considère que « l'autonomie des établissements est un véritable levier pour la réussite des élèves. » Les conventions tripartites paraissent, dans ce cadre, particulièrement pertinentes et pourraient être signées avec les provinces.

La tâche des personnels de direction n'est pas toujours aisée car la Nouvelle-Calédonie fait souvent exception en matière de lois et de règlements. La loi de 1905, par exemple, ne s'applique pas. Au cours de nos échanges avec les différents acteurs, il apparaît que la laïcité doit être reliée à la question des mixités et s'envisager sous l'angle du « vivre ensemble ». Il faut donc, dans ce domaine, être très prudent.

Par ailleurs, le Code du travail est spécifique et nos préoccupations sur les travaux réglementés des mineurs de plus de 15 ans ne concernent pas la Nouvelle-Calédonie. Néanmoins, le stage sur la responsabilité juridique du chef d'établissement, animé par Michel Richard a été l'occasion d'échanges riches et fructueux.

Direction : dans un tel contexte, comment percevez-vous les relations entre les personnels de direction et les parents ?

CP : Le français est la langue officielle mais il existe plus de 30 langues vernaculaires kanakes et de nombreuses langues parlées par des minorités ethniques. Néanmoins, les contacts avec les familles sont aisés et plus que jamais nécessaires... même si la notion de responsable légal ne s'appréhende pas



toujours de la même façon qu'en métropole. Dans les familles mélanésiennes, selon la coutume, les fils aînés sont élevés par leurs oncles, ce qui crée parfois quelques difficultés pour s'adresser au bon interlocuteur. On imagine bien que des applications informatiques en usage, par exemple Sconet, sont relativement imperméables à ce genre de particularité !

Direction : que retenir-vous de cette visite ?

CP : Nous avons effectué un déplacement au collège de Canala qui se situe dans la Province Nord. Nous avons été remarquablement accueillis par notre collègue Pierre-Louis Bay et toute son équipe. Nous avons pu apprécier la mobilisation des équipes et comme dans de nombreux établissements où qu'ils se trouvent, le travail d'une classe avec leur enseignante qui avaient élaboré une exposition à la médiathèque de Canala sur l'histoire de la presse en Nouvelle-Calédonie.

Nous avons également été reçus à la mairie où nous avons rencontré d'anciens élèves qui y occupent à présent des postes à responsabilité.

Enfin, nous avons eu l'honneur de rencontrer la Chefferie de Canala et « de faire la coutume » avec l'ensemble des

chefs coutumiers. Nous avons mesuré l'importance que ces relations ont dans le bon déroulement de la vie d'un établissement comme le collège de Canala. Je garderai longtemps le souvenir d'un accueil exceptionnel.

Direction : que retenir d'autres de ces établissements scolaires et de leurs publics ?

CP : Je voudrais parler de la santé scolaire. Comme dans tous nos établissements, la prévention des conduites addictives occupe une large place dans les préoccupations de nos collègues en matière de santé, mais la question de l'obésité et du diabète revêt, en Nouvelle-Calédonie, une importance particulière car la population mélanésienne est particulièrement touchée.

À retenir également, l'année scolaire se déroule selon un calendrier spécifique et en novembre les élèves présentent les épreuves du bac et l'année se termine. Par conséquent, lorsqu'un collègue arrive sur un poste ou en repart, cela se passe dans le courant de l'année. Un autre calendrier pose parfois question pour les personnels de direction, c'est le phasage entre des contrats de 2 ans renouvelables et la possibilité de muter au bout de 3 ans...



Direction : vous avez rencontré nos collègues du SNPDEN. Que peut-on dire de la vie syndicale sur un archipel ?

CP : Oui, nous avons rencontré de nombreux adhérents du SNPDEN-UNSA et nous pouvons témoigner de la vitalité de la section et de l'engagement de tous autour d'André Gable. L'engagement syndical est d'autant plus important que les collègues témoignent du sentiment d'isolement, surtout lorsqu'ils sont nommés dans les provinces du Nord ou des îles.

La création de la section UNSA-Éducation est récente en Nouvelle-Calédonie : elle date de 2009. Nous avons rencontré les collègues de A&I et également ceux du SNAEN qui syndique les personnels « TOS » qui font encore partie de la fonction publique d'État, mais il existe dans tous les établissements de nombreux contractuels locaux dont des surveillants professionnels.

Nous avons abordé la question des retraites, noté le souhait de tous de développer l'usage de la visioconférence pour les contacts avec la métropole...

Bien au-delà du cliché sur papier glacé, nous sommes allés à la rencontre d'une terre en pleine mutation riche de son histoire.

Un grand merci à tous. □



La délégation du SNPDEN en Nouvelle-Calédonie

Composée de Catherine Petitot et de Michel Richard, secrétaires généraux adjoints, cette délégation s'est rendue en Nouvelle-Calédonie du 19 juillet au 26 juillet 2014.

Il s'agissait d'une grande première pour les adhérents de Nouvelle-Calédonie mais également pour nous, puisque dans l'histoire du syndicat aucun représentant du Bureau national ne s'était rendu dans cette île du Pacifique. Nous avons été formidablement accueillis par André Gable, secrétaire académique, et tous les membres du Bureau. Cette visite nous

a donné l'occasion de découvrir un territoire situé à près de 18 000 kilomètres de la métropole, riche de ses cultures, de son histoire, de son passé récent et surtout de sa grande diversité.

Au cours de notre séjour, nous avons rencontré des personnels de l'Éducation nationale adhérant aux syndicats



de l'UNSA-Éducation, participé à une assemblée générale des adhérents du SNPDEN de l'académie et animé des stages de formation syndicales. À toutes les occasions nous avons reçu un accueil chaleureux et très intéressé de la part de tous.

Cette visite en Nouvelle-Calédonie nous a fourni la possibilité d'avoir une audience avec le vice-recteur ainsi qu'avec le ministre de l'Éducation du gouvernement calédonien.

Nous tenons tout particulièrement à présenter nos plus sincères remerciements à nos interlocuteurs et leur témoigner notre profonde satisfaction d'avoir pu engager avec chacun d'eux un dialogue large et constructif sur la gestion des personnels de direction, mais également sur les perspectives d'avenir pour l'Éducation nationale dans ce territoire.

Notre séjour en Nouvelle-Calédonie nous a également donné le plaisir de rencontrer, à Canala, les représentants de plusieurs tribus kanakes et de participer, avec leurs chefs, à une cérémonie de la « coutume ». Nous voulons témoigner de notre profonde fierté pour la confiance dont les chefs de tribus nous ont ainsi honorés et assurer de notre profonde reconnaissance à toutes celles et à tous ceux qui ont permis la réalisation de cet événement.

Ce séjour fut pour notre délégation un moment d'une richesse exceptionnelle, puisque, au-delà de la découverte de la Nouvelle-Calédonie, nous avons pu nouer, tant avec nos collègues personnels de direction, qu'avec l'ensemble de nos interlocuteurs, un dialogue dense, riche et fructueux. Nous devons dans l'avenir poursuivre ces échanges et maintenir en continu le contact avec la Nouvelle-Calédonie. □

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

Nouvelle-Calédonie



François Guiochet,
proviseur adjoint
au lycée du Grand
Nouméa - Dumbéa

Le lycée du Grand Nouméa à Dumbéa est un LGT d'environ 1 700 élèves offrant des STS, CPGE et une préparation au DCG. Il est situé dans une zone d'éducation prioritaire mais sans problèmes de violence particuliers.

Je suis arrivé le 23 juillet et j'ai pris mes fonctions le 27 dans cet établissement très riche de sa diversité chez les élèves dont les comportements et niveaux scolaires sont très proches de ceux de la métropole.

L'installation fut assez aisée. Mon chef d'établissement est venu me chercher à l'aéroport et j'ai pu bénéficier du logement (meublé) 2 jours après. Le personnel du rectorat et les personnes (muettes elles aussi en Nouvelle-Calédonie) rencontrées lors d'une réunion sur Paris m'ont apporté quelques conseils.

Pour les enfants, c'est plus compliqué compte tenu de la rentrée qui a lieu en février. Ils arrivent donc en milieu de 2^e

trimestre. Nous avons fait le choix, après avoir pris contact avec leur principal et directeur d'école de les faire passer en classe supérieure, ce qui a nécessité une préparation en amont. Au final, leur scolarité se passe bien et leur insertion dans la classe également. Sinon, il est possible qu'ils terminent l'année dans le même niveau que celui qu'ils ont quitté en métropole au risque (pas très élevé dans les faits) d'avoir un an de retard à leur retour.

UNE PROBLÉMATIQUE SPÉCIFIQUE ?

Je trouve qu'au final les différences ne sont pas énormes et les problèmes sont assez identiques. La différence tient surtout aux différentes origines des élèves qui viennent de loin pour certains (Wallis et Futuna, Océanie...). Ces élèves peuvent alors avoir des langues (vernaculaires) différentes et des coutumes spécifiques. Tout le monde se respecte cependant et fait preuve d'un bel exemple de tolérance et d'ouverture d'esprit. Les élèves sont particulièrement riches de talents (musique, sport).

Ce qui m'a de plus marqué, c'est le très bon niveau de français que les élèves emploient avec une grande aisance et sans accent (ce n'est pas toujours le cas dans d'autres territoires d'outre-mer).

GESTION DE L'EPLE

Dans mon établissement, je n'ai pas vu de différence. L'expérience et les compé-



tences acquises sont parfaitement transposables ici. Les exigences dans notre travail sont les mêmes.

LA GESTION DE LA VIE SCOLAIRE

En périphérie de la « capitale », la vie y est très proche de celle en métropole.

LA RELATION AVEC LES FAMILLES

Tous les parents maîtrisent parfaitement le français. Il y a peut-être plus de parents partis travailler loin la semaine, l'élève réside alors chez un autre membre de la famille.

CARRIÈRE : QUELQUES CONSEILS AUX COLLÈGUES

J'avais déjà une expérience sur Mayotte et nous sommes plusieurs dans ce cas.

En juillet (avant la préparation du dossier de mutation), j'ai demandé et obtenu un entretien avec un

responsable de la direction des ressources humaines afin d'exposer mes motivations. Tout cela a pu jouer en ma faveur. De plus, après un premier poste, mes évaluations étaient plutôt bonnes. Au final, comme on me l'avait dit, c'est cela le plus important (comme pour toute autre mutation). Enfin, l'entretien avec M. le vice-recteur s'est bien passé car j'étais au courant des spécificités de ce territoire.

Des conseils? C'est de demander tous les territoires et seulement ceux que vous désirez (ils sont tous très intéressants mais certains sont plus isolés que d'autres et donc plus difficiles à vivre en famille). C'est le ministère qui fera ensuite un choix en fonction de votre profil et des postes à pourvoir. Malgré un taux de pression important, vous pouvez être pris sur votre 2^e ou 3^e vœu.

Soignez la qualité de votre dossier (CV, lettre de motivation, mot de recommandation de la part de votre actuel supérieur...) et préparez votre entretien en vous renseignant sur les territoires demandés. Bref, comme pour n'importe quel recrutement, expliquez que vous êtes motivé et qu'on fera le bon choix en vous recrutant. □



Le calendrier scolaire du vice-rectorat de Nouvelle-Calédonie

- **Rentrée scolaire des enseignants :**
vendredi 14 février 2014
- **Rentrée scolaire des élèves :**
lundi 17 février 2014
- **Vacances 1^{re} période :**
samedi 5 au dimanche 20 avril 2014
- **Vacances 2^e période :**
samedi 7 au dimanche 22 juin 2014
- **Vacances 3^e période :**
samedi 9 au dimanche 24 août 2014
- **Vacances 4^e période :**
samedi 11 au dimanche 26 octobre 2014
- **Début des vacances d'été :**
jeudi 18 décembre 2014

La liste des secrétaires académiques et départementaux

AIX-MARSEILLE	AUTEROCHE Gilles	PRLY	LYC H. Daumier - 46 Avenue Clot Bey 13008 MARSEILLE	0491760120	0491711540	<i>gilles.auteroche@gmail.com</i>
	04 PASTWA Michel	PRLP	LYC PROF. Martin Bret - Allée du Parc - BP 111 04100 MANOSQUE	0492707840	0492707850	<i>pr.lyc.bret@ac-aix-marseille.fr</i>
	05 MALVENTI Christian	PACG	CLG Les Garcins - Rue A. Bourges 05100 BRIANCON	0492212926	0492204133	<i>christian.malventi@ac-aix-marseille.fr</i>
	13 VERAN Jean François	PACG	CLG J. Monod - Avenue du Capitaine Brutus 13170 LES PENNES MIRABEAU	0491510026	0491519464	<i>snpden13unsa@gmail.com</i>
	84 GAY Brigitte	PRLY	LYC R. Char - BP 696 - 84003 AVIGNON	0490880404	0490899993	<i>brigitte.gay@ac-aix-marseille.fr</i>
AMIENS	BAYARD Gilles	PACG	CLG Gérard Philippe - BP 46 02331 SOISSONS PRESLES	0323756868	0323756869	<i>gilles.bayard@ac-amiens.fr</i>
	05 PAPIN Colinda	PRLY	LYC Européen - Avenue de Noue - BP 159 02603 VILLERS COTTERETS	0323963923	0323962114	<i>colinda.papin@ac-amiens.fr</i>
	60 CATOIRE Olivier	PRLY	LYC F. Truffaut - 4 rue de Pontoise 60000 BEAUVAIS	0344124512	0344124513	<i>olivier.catoire@ac-amiens.fr</i>
	80 RIFFIOD Richard	PACG	CLG Val de Nièvre - 18 Rue de la Prée 80620 DOMART EN PONTHEIU	0322540084	0322540709	<i>richard.riffiod@ac-amiens.fr</i>
BESANCON	MARCHANDOT Joël	PACG	CLG Victor Hugo - 8 Rue du lycée 25000 BESANCON	0381811856	0381813692	<i>joel.marchandot@snpden.net</i>
	25 BOISSEININ Vincent	PACG	CLG Jouffroy d'Abbans - Rue du collège 25600 SOCHAUX	0381942478	0381946099	<i>vincent.boissenin@laposte.net</i>
	39 SYLVAND Arnaud	PACG	CLG des Lacs - 2B Rue du village neuf - BP 58 39130 CLAIRVAUX LES LACS	0384258293	0384252919	<i>arnaud.sylvand@ac-besancon.fr</i>
	70 SONTOT Christian	PACG	CLG Jean Rostand - 29 Rue De Lattre de Tassigny 70300 LUXEUIL LES BAINS	0384405666	0384401680	<i>christian.sontot@ac-besancon.fr</i>
	90 MOUGIN Isabelle	PACG	CLG Camille Claudel - 20 Rue du Général de Gaulle 90130 MONTREUX CHATEAU	0384233289	0384234791	<i>isabelle.mougin@ac-besancon.fr</i>
BORDEAUX	LAISNE Jean-Jacques	PRLY	LYC V. Louis - 2 Avenue de Thouars 33405 TALENCE	0556807640	0556043175	<i>jj.laisne@free.fr</i>
	24 LEGRAND Jean Pierre	PACG	CLG Michel de Montagne - 49 Rue Lacombe 24000 PERIGUEUX	0553064700	0553049684	<i>Jean-Pierre.Legrand@ac-bordeaux.fr</i>
	33 YVART Xavier	PRLP	LYC PROF. T. Lautrec - 115 Rue Joseph Abria 33000 BORDEAUX	0557816262	0557816269	<i>xavier-stephane.yvart@ac-bordeaux.fr</i>
	40 BOURDET Marie-Paule	PRLY	LYC Charles Despiau - Route du Houga 40000 MONT DE MARSAN	0558058282	0558058283	<i>marie-paule.bourdet@ac-bordeaux.fr</i>
	47 EMARD-LACROIX Gilles	PRLY	LYC J.B. de Baudre - 5 Allée Pomarède 47916 AGEN	0553775600	0553666277	<i>gilles.emard-lacroix@ac-bordeaux.fr</i>
	64 BARON VINCENT	PRLY	LYC Albert Camus - Avenue Pierre Angot 64150 MOURENX	0559601161	0559600706	<i>vincent.baron@ac-bordeaux.fr</i>
CAEN	BARBE Christine	PRLY	LYC Fresnel - BP 41050 - 77 Rue E. Restout 14020 CAEN Cedex 3	0231703300	0231703310	<i>christine.barbe@ac-caen.fr</i>
	14 YBERT Stéphane	PRLY	LYC A. Sorel - Avenue du Labrador 14600 HONFLEUR	0231816868	0231890407	<i>stephaneybert_sd14@yahoo.fr</i>
	50 AUSSANT Dominique	ADLP	LYC PROF. Sauxmarais - 444 Rue de la chasse aux loups - 50110 TOURLAVILLE	0233224054	0233225107	<i>dominique.aussant@wanadoo.fr</i>
	61 LAMACHE Jean-François	PACG	CLG Saint Exupéry - BP 705 - Rue Gay Lussac 61041 ALENCON	0233804545	0233804540	<i>jlamache@ac-caen.fr</i>

CLERMONT-FD	HAMONIC Hervé	PRLY	LYC Virlogeux - BP 48 - 1 Rue du Général Chapsal - 63201 RIOM CEDEX	04 73 64 61 00	0473646110	hamonic.herve@aol.com
03	COMMEAU Richard	PACG	CLG A. de Saint Exupéry - BP 39 - Pl. des droits de l'Homme - 03150 VARENNES SUR ALLIER	0470450151	0470457710	richard.commeau@ac-clermont.fr
15	PRUNET Nicolas	ADCG	CLG la Jordanne - BP 523 - 15005 AURILLAC	0471455900		nicolas.prunet@ac-clermont.fr
43	CHARBONNEL Claire	PRLP	LYC PROF. A. Aymard - 2 Rue Saint Marcel 43000 ESPALY ST MARCEL	0471093578		claire.charbonnel@ac-clermont.fr
63	FRAILE Hervé	PACG	CLG Gordon Bennett - Le Marchédial 63210 ROCHEFORT MONTAGNE	0473658263	0473658795	herve.fraile@ac-clermont.fr
CORSE	LECCIA Marc	PRLY	LYC Giocante de Casabianca - BP 170 - Avenue Jean Zuccarelli - 20293 BASTIA	0495328150	0495313594	marc-leccia@wanadoo.fr
20	ALBERTINI Pierre	PACG	CLG Baléone - BP 5413 20167 SARROLA CARCOPINO	0495258636	0495256950	pierre.albertini@ac-corse.fr
20	TABANELLI Pascal	PACG	CLG Montesoro - Chemin d'Aghani 20600 BASTIA	0495585004	0495335839	pascal.tabanelli@ac-corse.fr
CRÉTEIL	BOBKIEWICZ Bruno	PRLY	LYC Paul Eluard - 15-17 Avenue Jean Moulin 93206 SAINT DENIS	0149717000	0149400309	bruno.bobkiewicz@ac-creteil.fr
77	CHEF D HOTEL Frédéric	PRLY	LYC Du Gué à Tresmes - Le Gué à Tresmes 77440 CONGIS SUR THEROUANNE	0164355256	0164355956	snpden77@yahoo.fr
93	GEORGES Didier	PRLY	LYC Le Corbusier - 44 Rue Léopold Rechossiere 93300 AUBERVILLIERS	0148337457	0148337309	dgeorges@ac-creteil.fr
94	LE GUILLOU Jérôme	PRLY	LYC Saint Exupéry - 2/4 Rue Henri Matisse 94000 CRETEIL	0141942828	0141942829	Jle-Guilou@ac-creteil.fr
DIJON	MASSON Emmanuel	PACG	CLG Jean Rostand - BP 41 - 2 Rue des Vergers 21801 QUETIGNY	0380463263	0380460143	emmanuel.masson@ac-dijon.fr
21	BIGNOLI Francis	PACG	CLG La Champagne - Rue du Mécanon 21220 BROCHON	0380343345	0380340059	francis.bignoli@ac-dijon.fr
58	PIERRE Frank	PACG	CLG Paul Langevin - 9 Rue Dufaud 58600 FOURCHAMBAULT	0386909060	0386909069	frank.pierre@ac-dijon.fr
71	CAGNE Laurent	PACG	CLG Bois des Dames - Rond Point René Cassin 71330 ST GERMAIN DU BOIS	0385720822	0385724755	laurent.cagne@ac-dijon.fr
89	MORIN Brigitte	PACG	CLG JB Bienvenu-Martin - 3 Avenue Rodin 89000 AUXERRE	0386463432	0386464063	Brigitte.Morin@ac-dijon.fr
ÉTRANGER	SENECHAL Michel	PRLY	LYC V. Hugo - Sofia - Bulgarie - Valise diplomatique 13 Rue Louveau - 92438 CHATILLON	0035929632119	0035929632149	msenechalsnpden@gmail.com
GRENOBLE	LASSERRE Jean-Marie	PRLP	LYC PROF. M. Bouvier - BP 93 - 69 Route de Lamastre 07301 TOURNON SUR RHONE	0475078650	0475078651	j-marie.lasserre@ac-grenoble.fr
07	BAUSSART Odile	PACG	CLG Le Laoul - 29 Rue du Mal Leclerc 07700 BOURG ST ANDEOL	0475548530	0475546640	odile.baussart@ac-grenoble.fr
26	SIMONET Nathalie	PACG	CLG Berthon - 30 Rue des Ecoles 26140 ST RAMBERT D'ALBON	0475310166	0475310308	nathalie.simonet@ac-grenoble.fr
38	AMOZIGH Stéphane	PACG	CLG R. Guelen - Le château 38680 PONT EN ROYANS	0476360208	0476361117	stephan.amozigh@ac-grenoble.fr
73	BROYER Jean	PRLY	LYC Vaugelas - 8 Rue JP Veyrat - CS 50628 73006 CHAMBERY Cedex	0479621962	0479625053	jean.broyer@ac-grenoble.fr
74	MONDOLONI Pierre	PRLY	LYC Berthollet - 9 Boulevard du lycée 74000 ANNECY	0450513864	0450456182	pierre.mondoloni@ac-grenoble.fr
GUADELOUPE	DARTRON Jean	PRLY	LYC Chevalier de Saint-Georges - BP 355 - Boulevard des héros - 97183 LES ABYMES	0590820602	0590825739	dartron.jean@wanadoo.fr
GUYANE	GRESSE Jacqueline	PACG	CLG Paul Kapel - Cité Eau Lisette - BP 5014 97305 CAYENNE	0594291080	0594304704	jacqueline.gresse@ac-guyane.fr
LA RÉUNION	CARPENTIER Claude	PACG	CLG Juliette Dodu - 164 Rue Juliette Dodu 97488 SAINT DENIS CEDEX	0262201183	0262418730	carpe.claude@gmail.com
LILLE	FERARE Hubert	PRLY	LYC Alexandre Ribot - BP 340 - 42 Rue Gambetta 62505 SAINT-OMER	0321883060	0321883077	ferare.hubert@orange.fr
59	DUHAYON Bruno	PACG	CLG Maxime Deyts - Rue Jean Moulin 59270 BAILLEUL	0328438181	0328438182	bruno.duhayon@free.fr
62	LANCIAUX Philippe	PACG	CLG Pablo Néruda - Route de Brebières 62490 VITRY EN ARTOIS	0321501463	0321509737	philippe.lanciaux@ac-lille.fr
LIMOGES	SAULE Catherine	PRLP	LYC PROF. Le Mas Jambost - 7 Allée du Mal FAYOLLE - 87100 LIMOGES	0555014117	0555016979	catherine.saule@ac-limoges.fr
19	POUMEYROL Rémi	PACG	CLG Mathilde Marthe Faucher - Rue René Cassin 19240 ALLASSAC	0555844600	0555844609	remi.poumeyrol@ac-limoges.fr
23	GOUGEAUD Eric	PACG	CLG Jean Monnet - 16 Place République 23210 BENEVENT L'ABBAYE	0555626160	05 55 62 63 05	eric.gougeaud@ac-limoges.fr
87	COURTY Jacques	ADLY	LYC Maryse Bastié - Rue Louis Armstrong 87100 LIMOGES	0555042700	0555042701	jacques.courty@ac-limoges.fr
LYON	HEINZ Gérard	PACG	CLG Vaugelas - 19 Avenue Dr Berthier - BP 29 01800 MEXIMIEUX	0474611472	0474613751	gerard.heinz@ac-lyon.fr

	01	FEUGIER Max	PACG	CLG Anne Frank - BP 516 - 135 Rue du Figuier 01700 MIRIBEL	0478552789	0472258850	snpden.sdain@hotmail.fr
	42	BELLOT Eric	PRLY	LYC Albert Camus - BP180 - Rue de la Loire 42704 FIRMINY	0477401717	0477401718	snpden.loire@gmail.com
	69	FAVRE Murielle	PACG	CLG Jean Mermoz - 192 Boulevard Pinel 69008 LYON	0478746552		snpden.rhone@gmail.com
MARTINIQUE		HARDY DESSOURCES Marie-Clotilde	PRLY	LYC Acajou II - Quartier Acajou 97232 LE LAMENTIN	0596506465	0596500913	m.clotilde.hardy-dessources@ac-martinique.fr
MAYOTTE		MONTFORT Catherine	PACG	CLG De Kani Keli - Rue du collège 97625 KANI KELI	0269621664	0269621666	c.montfort@sfr.fr
MONTPELLIER		LEPOINT Vincent	PACG	CLG Révolution - 40 Rue Clérisseau - 30000 NIMES	0466674936	0466676393	vincent.lepoint@ac-montpellier.fr
	11	INGRAO Carmelo	PACG	CLG Grazaillès - 2 Rue du Moulin de la Seigne 11000 CARCASSONNE	0468111690	0468111699	carmelo.ingrao@ac-montpellier.fr
	30	CARRARA Philippe	ADLY	LYC Montaury - 51 Av G. Pompidou 30034 NIMES CEDEX	0466629171	0466629836	philippe.carrara@ac-montpellier.fr
	34	FOURNIER Pierre-André	PRLY	LYC Ferdinand Fabre - Boulevard Jean Moulin 34600 BEDARIEUX	0467233066	0467233381	pierre.fournier1@ac-montpellier.fr
	48	MARTIN Florent	PACG	CLG Dupeyron - Quartier Chauvets 48300 LANGOGNE	0466697666	0466691514	florent.martin@ac-montpellier.fr
	66	SEGUREL François	PACG	CLG Moreto - Allée Capdellaire - 66300 THUIR	0468530485	0460533588	francois.segurel@snpden.net
NANCY-METZ		PETITJEAN Damien	PRLY	LYC Colbert - 5 Impasse Colbert 57100 THIONVILLE	0382884706	0382341464	secretaire.academique@nancy-metz. snpden.net
	54	VIGNOLA Francis	PACG	CLG Marquette - Place Foch - BP 219 54701 PONT A MOUSSON	0383800030	0383800038	francis.vignola@ac-nancy-metz.fr
	55	FLORIN Jean-Yves	PACG	CLG L. Michel - 3 Rue Paul Valéry - BP 40 55400 ETAIN	0329871414	0329872280	jean-yves.florin@ac-nancy-metz.fr
	57	PAILLETTE Jean-Pascal	PRLP	LP André Citroën - 5 Rue du 11 ^e Régiment Aviation 57155 MARLY	0387631600	0387552074	jean-pascal.paillette@ac-nancy-metz.fr
	88	LAMOISE Joël	PRLY	LYC Pierre Mendès France - BP 582 - 2 Rue Haut des Etages - 88021 EPINAL	0329812181	0329812198	joel.lamoise@snpden.net
NANTES		GAY BOISSON Catherine	PRLY	LYC Jean Moulin - BP 3049 - 1 Place Jean Moulin 49017 ANGERS CEDEX	0241966360	0241966351	catherine.gay-boisson@wanadoo.fr
	44	FAURE Dominique	PACG	CLG Serpette - 12 Rue du Dr Rappin 44000 NANTES	0240765785	0240761784	dominique.faure@ac-nantes.fr
	49	LOURTIS Michel	PACG	CLG Janequin - BP 99 - Av G. Pompidou 49243 AVRILLE	0241692305	0241696656	michel-jean.lourtis@ac-nantes.fr
	53	GODET Jean Noël	PACG	CLG E. de Martonne - 46 Rue de la Fuye 53000 LAVAL	0243261040	0243261042	jean-noel.godet@ac-nantes.fr
	72	DUFEU Marc	PACG	CLG Gabriel Goussault - BP 4 - Rue Gabriel Gous- sault - 72320 VIBRAYE	0243936060	0243711649	marc.dufeu@ac-nantes.fr
	85	PINTARD Marie-Ange	PRLY	LYC Savary Mauléon - 78 Avenue de Bretagne 85100 LES SABLES D'OLONNE	0251951147	0251327515	marie-ange.pintard@ac-nantes.fr
NICE		BACQUET Jacques	PRLP	LYC PROF. Magnan - 34 Rue Auguste Renoir 06000 NICE	0497072222	0497072226	jacques.bacquet@ac-nice.fr
	06	BARBERI Daniel	PACG	CLG Les Bréguières - 1 Av St Exupery 06800 CAGNES SUR MER	0492026170	0492026171	daniel.barberi@free.fr
	83	DUBREUCQ Thierry	PACG	CLG Guy de Maupassant - 83136 GAREOULT	0494048049	0494040142	thierry.dubreucq@ac-nice.fr
NLE-CALÉDONIE		GABLE André	PRLY	LYC La Pérouse - BP M5 - Rue G. Baudoux 98849 NOUMEA	00687283360	00687277471	andre.gable@lagoon.nc
ORLÉANS-TOURS		GARRAUD Chantal	PRLY	LYC François Villon - BP 42 - Avenue Pierre de Félice 45190 BEAUGENCY	0238463232	0238463234	chantal.garraud@ac-orleans-tours.fr
	18	GUILLAMO Isabelle	PACG	CLG Victor Hugo - 91 Rue Louise Michel 18000 BOURGES	0248242706	0248706839	isabelle.guillamo@ac-orleans-tours.fr
	28	ANDRE Michel	PACG	CLG Jean Moulin - Rue du 11 novembre 1918 28210 NOGENT LE ROI	0237514532	0237511352	andre.mic@wanadoo.fr
	36	PELE Maryse	PACG	CLG Diderot - Rue des Bernardines 36100 ISSOUDUN	0254035080	0254218455	maryse.pele@ac-orleans-tours.fr
	37	MEUNIER Patrick	PACG	CLG Paul Rebout - Avenue Appenweier 37270 MONTLOUIS SUR LOIRE	0247508107	0247507638	patrick.meunier1@ac-orleans-tours.fr
	41	MARCHAND-GRESY Pascale	PACG	CLG Marie Curie - Rue des Champs de la Croix 41220 ST LAURENT NOUAN	0254876600	0254876609	pascale.marchand@ac-orleans-tours.fr
	45	GAUTROT Pascale	PRLY	LYC Palissy - BP 49 - 9 Rue du 32 ^e RI - 45502 GIEN	0238295150	0238295160	pascale.gautrot@ac-orleans-tours.fr
PARIS		HONNORAT Myriam	PRLY	LYC Molière - 71 Rue du Ranelagh - 75016 PARIS	0142881427	0142249831	myriam.honnorat@ac-paris.fr
POLYNÉSIE-FR		MOU KAM TSE Pépín	PRLY	LYC Tuianu le Gayic - BP 121083 98712 PAPARA - TAHITI	+68940547650	+68940547654	mktpl@live.fr

POITIERS	MOINE Ketty	PRLY	LYC Léoce Vieljeux - Rue des Gonthières 17000 LA ROCHELLE	0546347932	0546342228	ketty.moine@ac-poitiers.fr
16	GOVIGNON Jean-Pierre	PRLY	LYC Marguerite de Valois - 12 Rue Louise Leriget CS 52324 - 16023 ANGOULEME	0545974500	0545974528	jpgovignon@yahoo.fr
17	SINGER Corinne	PRLP	LYC PROF. Jamain - 2 Boulevard Pouzet - BP 90309 17312 ROCHEFORT	0546990668	0546991468	corinne.singer@ac-poitiers.fr
79	ROUL Thierry	PRLY	LYC PROF. G. Barre - Rue Jean Perrin 79027 NIORT	0549247064	0549280520	thierry.roul79@gmail.com
86	THEVENET Yannick	PACG	CLG Jardin des Plantes - 46 Boulevard Chassigne 86000 POITIERS	0549882897	0549607358	yannick.thevenet@ac-poitiers.fr
REIMS	HUMBERT Patrick	PACG	CLG les Franchises - 713 Avenue de l'Europe 52200 LANGRES	0325870083	0325906153	patrickyann.humbert@laposte.net
08	PAILLA Paulette	PACG	CLG R de Sorbon - 3 Rue Etienne Dolet 08300 RETHEL	0324384279	0324382453	paulette.pailla@wanadoo.fr
10	GROSJEAN Catherine	PRLY	LYC Joliot Curie - 1 Rue Guy Moquet 10100 ROMILLY SUR SEINE	0325249934	0325240184	CATS.grosjean@wanadoo.fr
51	CHAPIER Nathalie	PACG	CLG Paul Eluard - 14 Rue Irénée Gasse 51380 VERZY	0326979129	0326979678	nathaliechapi@gmail.com
52	BAILLY Thierry	PRLP	LYC PROF. Eugène Decombe - 47 Avenue d'Ashton Underlyne - 52012 CHAUMON	0325030605	0325326075	thierry.bailly17@wanadoo.fr
RENNES	LE FLEM Pascale	PRLP	LYC PROF. du Blavet - 43 Rue Ch. Gounod 56306 PONTIVY	0297253540	0297278138	pascale.le-flem@ac-rennes.fr
22	BOISSIERE Gaël	PACG	CLG Les sept îles - Rue de Kerabram 22700 PERROS GUIREC	0296232364	0296911878	gboissiere@ac-rennes.fr
29	FERRE Sylvain	PACG	CLG Max Jacob - 2 Rue de Kerjestin 29000 QUIMPER	0298641111	0298641122	sylvain.ferre@ac-rennes.fr
35	BEAUFILS-QUEUTEY Annie	PACG	CLG du Querpon - Route de Campel 35330 MAURE DE BRETAGNE	0299349323	0299543425	annie.beaufils-queutey@ac-rennes.fr
56	COUSSI Michel	PRLP	LYC PROF. M. Le Franc - 128 Boulevard Léon Blum 56321 LORIENT	0297872487	0297872488	michel.coussi@ac-rennes.fr
ROUEN	LAURENT Corinne	PACG	CLG le Hamlet - Rue Alexandre Dumas 27400 LOUVIERS	0232403029	0232400589	corinne.laurent@ac-rouen.fr
27	HOCHART Gérald	PRLY	LYC Les Fontenelles - BP 617 - 27406 LOUVIERS	0232401240	0232409261	gerald.hochart@ac-rouen.fr
76	PERRAT Sophie	PACG	CLG les Hauts du Saffimbec - 6 Rue Maurice Genevoix - 76570 PAVILLY	0235910165	0235924171	sophie.perrat@ac-rouen.fr
STRASBOURG	SCHLIENGER Jacky	PRLP	LYC PROF & CFA Schweisguth - BP 182 - 6 Rue Schweisguth - 67604 SELESTAT	0388580780	0388580781	jacky.schlienger@ac-strasbourg.fr
67	RAFFIN MARCHETTI Rodolphe	PACG	CLG Cronembourg - Sophie Germain - 50 Rue du Rieth - 67200 STRASBOURG	0388270570	0388283152	rodolphe.raffin-marchetti@ac-strasbourg.fr
68	MARCHAND Isabelle	PACG	CLG Wolf - 4 Rue de la Belette 68100 MULHOUSE	0389461714	0389560282	isabelle.marchand1@ac-strasbourg.fr
TOULOUSE	GOUYEN Yves	PRLP	LYC PROF Clément de Pemille - BP 89 - 17 bis Avenue de l'Europe - 81302 GRAULHET	0563428020	0563428015	ygouyen@ac-toulouse.fr
09	EI AYACHI Jamel	PACG	CLG André Saint Paul - 23 Avenue de la gare 09290 LE MAS D'AZIL	0561699383	0561699654	elayachi.technologie@gmail.com
12	GROS Alain	PACG	CLG Albert Camus - 114 Rue de la Vallée du Viaur 12160 BARAQUEVILLE	0565690175	0565691419	alain.gros@ac-toulouse.fr
31	ALARD-DOLQUES Françoise	PACG	CLG JP Laurens - Allée des droits de l'Homme et du citoyen - 31450 AYGUESVIVES	0534666990	0534666999	f.alard@ac-toulouse.fr
32	LEPERS David	ADCG	CLG Salinis - BP 40378 - 5 Place Salinis 32008 AUCH	0542540030	0542540031	david.lepers@ac-toulouse.fr
46	VAZ FLOREAL	ADLY	LYC Marot - BP 285 - 59 Rue des Augustins 46000 CAHORS	0565352517	056530929	floreal.vaz@ac-toulouse.fr
65	TOUZANNE Pascal	PRLY	LYC P. Mendes France - 19 Rue du collège 65500 VIC EN BIGORRE	0562316900	0562316306	pascal.touzanne@ac-toulouse.fr
81	PENDARIES GAVIANO Adelita	PACG	CLG Aristide Bruant - 32 Rue de Bitche - 81000 ALBI	0563385860	0563385869	adelita.pendaries@ac-toulouse.fr
82	BALANCA Marie-Ange	PRLP	LYC PROF métier bâtiment - 578 Avenue de Gascogne 82500 BEAUMONT DE LOMAGNE	0563261450	0563261459	marie-ange.balanca@ac-toulouse.fr
VERSAILLES	LEHERPEUR Marie-Alix	PACG	CLG Alfred de Vigny - 18 Rue Lambrechts 92401 COURBEVOIE	0146677444	0147883113	marie-alix.leherpeur@ac-versailles.fr
78	MARCINIAX Xavier	PACG	CLG Bois d'Aulne - 1 Place René Picard 78700 CONFLANS SAINTE HONORINE	0139195181	0139191677	xavier.marciniak@free.fr
91	SUZANNE Christian	PACG	CLG Parc de Villeroy - Avenue de Villeroy 91540 MENNECY	0164570640	0164572247	christian.suzanne@ac-versailles.fr
92	DEDIEU SYLVAIN	PACG	CLG Théophile Gauier - 39 Rue de Longchamp 92203 NEUILLY SUR SEINE	0155242460		sylvain.dedieu@ac-versailles.fr
95	LAMY Philippe	PACG	CLG Louis Hayet - 4 Avenue Louis Hayet 95240 CORMEILLES EN PARISIS	0134503260	0134503263	philippe.lamy@ac-versailles.fr

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.

De l'égalité hommes/femmes ou comment passer de la parité à la compétence au-delà du sexe !



Myriam Philippe
Principale adjointe
Académie Aix-Marseille

Où en est-on aujourd'hui sur la question de l'égalité ?

Des avancées sont à relever, notamment dans de grands groupes (FDJ, Areva...) et au niveau politique (élections municipales, une femme maire dans la capitale, une ministre de l'Éducation nationale au bout de 186 ans...).

Plusieurs études démontrent que lorsque le fameux plafond de verre est dépassé, les « retombées » positives suivent et le changement se pérennise, les espoirs devraient donc se concrétiser !

Qu'est ce qui a permis d'avancer plus vite ces quelques dernières années par rapport aux décennies d'immobilisme que nous avons connues ? Ou « De l'influence des quotas et des sanctions pour faire bouger les lignes. »

Prenons l'exemple politique français : s'il est relativement acquis intellectuellement par tous, et depuis longtemps, que l'égalité doit faire partie de notre société, il est encore besoin de faire une loi qui mette ce concept au niveau du réel...

La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a vu le jour le 4 août 2014 et pointe le problème, dès son libellé, avec le mot : « réelle ».

Et sous ce mot, une question : « faut-il sanctionner lorsque l'égalité et la parité ne sont pas respectées ? »

Le législateur est très clair, dans le champ politique, c'est « oui ». L'égalité, en politique et dans le champ syndical, ne peut s'affranchir de l'étape de la mise en place de la parité. (Pour ce qui est de l'égalité à la maison, je vous laisse voir avec vos moitiés...)

Une enquête de la fondation Robert Schuman résume ce que l'on peut lire et explique le cheminement nécessaire pour évoluer vers l'égalité en politique :

La présence féminine au Parlement européen est bien supérieure à la présence des femmes dans les parlements nationaux des 28 États membres (27,21 % en moyenne dans l'Union européenne), sauf dans 7 États (Suède, Finlande, Belgique, Espagne, Danemark, Pays-Bas, Allemagne). Cette moyenne européenne augmente chaque année, mais... les marges de progression sont réelles. La vie politique reste, à l'exception des pays scandinaves, une affaire d'hommes, un milieu très machiste. Pour la simple et bonne raison que les partis politiques restent tenus majoritairement par des hommes. Sauf si une loi les oblige à la parité, ils mettent en avant leurs semblables masculins. Et quand bien même une loi oblige à la parité dans la composition d'une liste (condition exclusive de recevabilité), il est rare qu'une femme en soit désignée à la tête et qu'elle se retrouve donc présidente.

On est, avec cet exemple, au cœur du sujet, il a fallu une obligation abrupte (la parité, le quota 50/50) pour mettre la machine en marche.

Du questionnement des camarades syndiqués et de la déclinaison au SNPDEN

À cette question « faut-il sanctionner lorsque l'égalité et la parité ne sont pas respectées ? » « Et si oui, comment ? » : il ne peut y avoir de réponse qu'adaptée à chaque situation. Le curseur entre incitation et coercition devra donc être ajusté.

Certains camarades cependant sont inquiets... Je veux insister ici sur le fait que certains

sont encore dans l'exagération (par exemple: des académies où des représentations sont totalement masculines). Malgré tout le bien que je pense de La Fontaine lorsqu'il dit que « patience et longueur de temps font mieux que force ni que rage »*, patience et longueur de temps ont duré et c'est bien la coercition (sans force et sans rage mais justement adaptée) qui permettra le déblocage du verrou.

Lors des discussions au CSN du mois d'avril 2014, une large majorité s'est d'ailleurs prononcée sur une représentativité « quantitative proportionnelle au vivier » avec contraintes en cas de non-respect.

Ces mesures restent donc à définir pour être contraignantes, tout en prenant acte de situations qui pourraient être exceptionnelles, mais elles devront être valables quel que soit l'instance ou le poste.

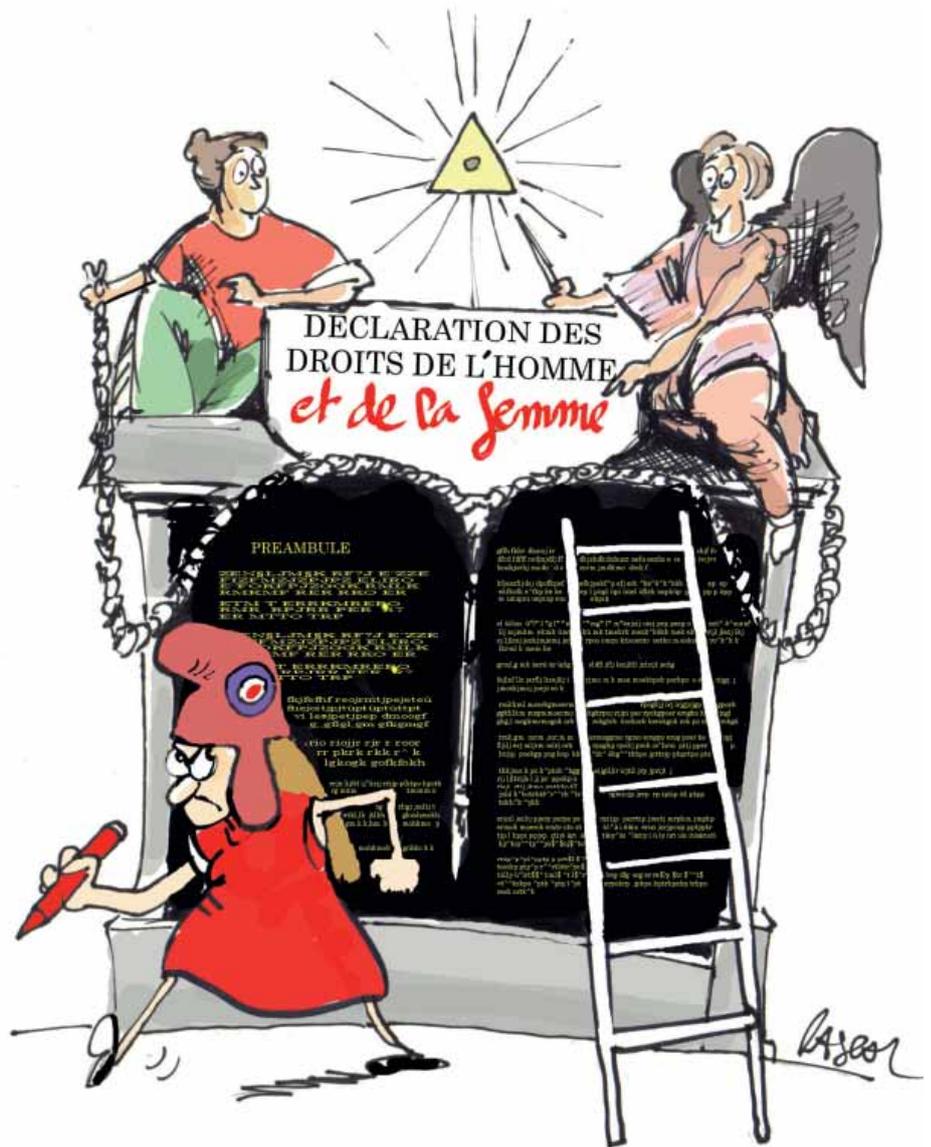
Certaines camarades font remarquer que lorsque cette machine de la parité est enfin en marche, elle s'arrête, bien souvent pour les femmes, avant le dernier étage. (Décidément, les inquiétudes des « uns » et des « unes » ne sont pas les mêmes!)

C'est bien là l'étape suivante: en quantité, les choses ont avancé mais que dire de la qualité, qui réserve bien souvent aux femmes des rôles d'adjoints ou des rôles secondaires.

C'est sur ce constat qualitatif que l'on peut mesurer les limites de la coercition puisque, même avec elle, le résultat final n'est pas complètement satisfaisant.

D'où l'importance de passer à la « compétence au-delà du sexe »!

Fervente militante pour l'égalité entre les hommes et les femmes, je sais que l'on



s'affranchira à terme de ces quotas rigides. Pour au moins deux raisons:

- ceux-ci sont dévalorisants pour la femme élue qui ne sait plus si elle l'est pour ses compétences ou de par son genre;
- ceux-ci ne sont pas « naturels » et donc ne pourront vivre dans la durée.

En élargissant les avancées positives et en acceptant de passer par cette phase de recours aux contraintes, on pourra ensuite s'en affranchir et atteindre

l'égalité entre les hommes et les femmes, « réelle » mais surtout « naturellement évidente ».

Pour conclure, chers camarades, nous avançons, soyons courageux et lucides, proposons et acceptons quelques textes contraignants; la dernière étape est à notre portée, ce sera celle de la compétence, au-delà du sexe! □

* de la fable « Le lion et le rat ».

Chronique juridique

Procédures disciplinaires, encore!

La cellule juridique a soulevé, à de trop nombreuses reprises, l'imbricatio, le désordre réglementaire résultant de la parution de nombreux décrets, de nouvelles circulaires relatifs aux « procédures disciplinaires et application de la règle », systématiquement à l'approche ou au cours des vacances d'été.

Ces textes s'empilent, s'enchevêtrent, abrogent un texte publié seulement depuis deux années et dont l'appropriation commençait à porter ses fruits. Ils s'appliquent dès la rentrée scolaire à venir, soit le temps d'un été, ce qui conduit à la précipitation et à la plus grande confusion; ainsi, combien d'établissements n'ont encore pas pu intégrer dans les règlements intérieurs les dernières modifications du décret n° 2014-522 du 22 mai 2014 « dont les dispositions s'appliquent... à compter du 1^{er} septembre 2014 »? Également, comment s'y retrouver, ne pas commettre d'erreur de procédure qui annulerait, ipso facto, la décision du conseil de discipline?

Lors des stages « responsabilités juridiques » organisés par le SNPDEN dont le dernier s'est tenu les 7 et 8 octobre 2014, les participants ont fait part de leurs préoccupations sur de nombreux points de mise en œuvre des procédures disciplinaires.

LA PROPOSITION DE SANCTION DU CHEF D'ÉTABLISSEMENT AU CONSEIL DE DISCIPLINE : À QUEL MOMENT DE LA PROCÉDURE EST-ELLE ÉNONCÉE ?

Il est observé une diversité des pratiques. Ainsi, pour certains, la proposition de sanction est déjà transcrite dans

les pièces du dossier; pour d'autres elle n'est énoncée qu'au moment de la délibération du conseil de discipline en la seule présence de ses membres ayant voix délibérative.

Ces variations tiennent aux différentes interprétations de l'article D.511-38 du Code de l'éducation et du décret du 18 décembre 1985, article 7, alinéas 3



Bernard VIEILLEDENT
Coordonnateur de la cellule juridique
bernard.vieilledent@ac-lyon.fr

et 4. « L'élève, son représentant légal, le cas échéant, la personne chargée d'assister l'élève sont introduits. Le président donne lecture du rapport motivant la proposition de sanction. » La formulation « motivant la convocation de l'élève devant le conseil de discipline » aurait été plus heureuse, moins ambiguë pour les chefs d'établissement qui ne sont, pour la plupart, pas des juristes éclairés.

La formulation « motivant la proposition de sanction » n'impose en rien que la proposition de sanction soit notifiée en amont du conseil de discipline, par exemple, dans le rapport préparé pour lecture par le chef d'établissement. Il serait paradoxal d'annoncer la proposition de sanction avant la tenue du conseil, ce qui ne manquerait pas d'alimenter un débat, des polémiques sur un point qui relève de la seule compétence du conseil de discipline.



CONSULTATION DU DOSSIER « DISCIPLINAIRE » DE L'ÉLÈVE CITÉ À COMPARAÎTRE : DE QUELLES PIÈCES EST-IL COMPOSÉ ?

Article D.511-32 : « Les membres du conseil de discipline, l'élève cité à comparaître, son représentant légal et la personne éventuellement chargée de l'assister pour présenter sa défense peuvent prendre connaissance du dossier auprès du chef d'établissement ».

Le chef d'établissement prépare l'ensemble des pièces numérotées du dossier de l'élève lesquelles sont mentionnées, à titre indicatif, en annexe de la circulaire n° 2014-059 du 27 mai 2014 : application de la règle, mesures de prévention et sanction.

Guide pour l'application de la règle dans le second degré (annexe de la circulaire du 27 mai 2014) II.C.1.b.

« Consultation du dossier administratif de l'élève : [...] le dossier doit inclure toutes les informations utiles : pièces numérotées relatives aux faits reprochés (notification, témoignages écrits éventuels...); éléments de contexte (bulletins trimestriels, résultats d'évaluation, documents relatifs à l'orientation et à l'affectation, attestations relatives à l'exercice des droits parentaux...); éventuels antécédents disciplinaires... ».

On le voit, la palette est large mais mérite quelques précisions :

1. le(s) rapport(s) de signalement des faits établi(s) doit(ven)t préciser la nature exacte des faits, les termes utilisés quelle que soit leur connotation..., également, le chef d'établissement annexe au dossier tout document pouvant éclairer positivement ou non le conseil de discipline sur la façon dont l'élève se comporte au sein de l'établissement ;
2. les représentants légaux, l'élève et l'éventuel défenseur doivent être prévenus de tout document rajouté après leur consultation du dossier et qui serait produit au cours du conseil de discipline. Il est déconseillé d'ajouter, au dernier moment, un nouveau document sauf s'il s'agit d'un témoignage, d'un élément fondamental utile à éclairer les membres du conseil et qu'il n'était manifestement pas possible d'établir plus tôt ;
3. le dossier inclut les copies « des convocations par pli recommandé des membres du conseil de discipline, de l'élève en cause, de son représentant légal s'il est mineur, de la personne éventuellement chargée d'assister l'élève pour présenter sa défense, la personne ayant demandé au chef d'établissement la comparution de l'élève ;

4. la convocation des témoins : il appartient au chef d'établissement d'apprécier si leur convocation est nécessaire, ou si des motifs particuliers justifient qu'ils ne le soient pas (aucun texte n'apporte de précision à ce sujet).

LA PRÉPARATION DE LA PROPOSITION DE SANCTION

Rappelons que la décision de convoquer le conseil de discipline relève de la seule appréciation du chef d'établissement hors le cas de violence physique à l'encontre d'un membre du personnel de l'établissement. D'évidence, lorsqu'il prend cette décision, le chef d'établissement aura estimé quelle pourrait être la hauteur de la sanction (terme juridique : le quantum de la peine) qu'il proposera au conseil de discipline.

Il est conseillé, au cours de la période qui suit la notification de la convocation de l'élève et la tenue du conseil de discipline, de veiller à rencontrer les différents interlocuteurs (professeur principal, conseiller d'éducation...) pour échanger sur l'élève, sur le sens de l'action disciplinaire engagée, de sa juste portée éducative, particulièrement sur le principe de proportionnalité.

LA DÉLIBÉRATION DU CONSEIL DE DISCIPLINE ET LE VOTE SUR LA PROPOSITION DE SANCTION : UN CAS DE FIGURE EMBARRASSANT

Article D.511-41 : « La décision du conseil de discipline est prise en présence des seuls membres du conseil ayant voix délibérative. Tous les votes interviennent à bulletins secrets, à la majorité des suffrages exprimés. Les abstentions, les bulletins blancs et nuls ne sont pas comptés ».

Cas de figure : la proposition de sanction du chef d'établissement est rejetée à la majorité des suffrages exprimés.

Si cette situation est rarissime, elle a pourtant été évoquée par un participant à un stage « responsabilités juridiques » : ainsi, la proposition du chef d'établissement d'exclusion définitive de l'élève, avec sursis, a été rejetée...

À l'issue du vote, plusieurs membres du conseil de discipline demandent que le conseil se prononce sur la proposition d'exclusion définitive (sans sursis) de l'élève.

L'autorité académique consultée sur la conformité du déroulé de cette procédure disciplinaire indique qu'elle n'est pas réglementaire; il y avait lieu « de mettre aux voix les autres sanctions prévues, en commençant par la sanction immédiatement consécutive après celle qui a été proposée par le chef d'établissement, jusqu'à l'obtention d'une majorité », par référence à l'échelle des sanctions définie réglementairement par l'article R.511-13. Les sanctions qui peuvent être prononcées à l'égard des élèves sont :

- 1^{er} : l'avertissement ;
- 2^e : le blâme ;
- 3^e : la mesure de responsabilisation ;
- 4^e : l'exclusion temporaire de la classe... ; elle ne peut excéder 8 jours ;
- 5^e : l'exclusion temporaire de l'établissement ou de l'un de ses services annexes... ; elle ne peut excéder 8 jours ;
- 6^e : l'exclusion définitive de l'établissement ou de l'un de ses services annexes.

Les sanctions prévues aux 3^e à 6^e peuvent être assorties du sursis à leur exécution.

Dans le cas évoqué, l'autorité académique estime que, suite au rejet de la 1^{re} sanction proposée, la nouvelle sanction mise aux voix doit être d'un niveau inférieur, et non supérieur.

La seule sanction possible ne pourrait être, pour s'en tenir à cette observation, et dans ce cas de figure, que la 5^e. Pourtant, il n'apparaît pas que cette préconisation soit réglementairement exacte, la simple analogie entre le fonctionnement du conseil de discipline et celui d'autres instances, telle que la commission paritaire siégeant à titre disciplinaire, ne repose sur aucun fondement réglementaire. Il apparaît que la sanction de niveau supérieur, à savoir l'exclusion définitive sans sursis,



aurait pu faire l'objet d'une délibération et du vote du conseil de discipline.

UNE PRÉCONISATION DE LA CIRCULAIRE DU 27 MAI 2014 JUDICIEUSE ?

Le règlement intérieur reproduit l'échelle des sanctions mentionnées à l'article R.511-13 que l'autorité disciplinaire peut prononcer (chef d'établissement ou conseil de discipline).

Depuis le décret du 24 juin 2011, les compétences du conseil de discipline ne se distinguent plus du pouvoir disciplinaire du chef d'établissement que par la possibilité de prononcer la sanction d'exclusion définitive de l'établissement ou de l'un de ses services annexes.

La circulaire du 27 mai 2014 ajoute « S'ils constituent les sanctions les moins lourdes, l'avertissement et le blâme ne doivent pas être négligés pour autant, dès lors qu'ils peuvent être appropriés à la nature de la faute commise [...] ». Le conseil de discipline, cadre solennel permettant une prise de conscience et une pédagogie de la responsabilité, doit pouvoir se prononcer sur ces sanctions et pas seulement sur l'exclusion définitive ».

Mais justement, la nécessité de donner un cadre solennel au conseil de disci-

pline nécessite qu'il ne soit pas mis à « toutes les sauces » mais uniquement réservé à des situations graves ou emblématiques.

Ainsi, la sanction d'avertissement concerne des manquements d'une importance relative, le constat de « la dégradation du comportement d'un élève » tels que, par exemple : fumer ouvapoter dans les toilettes de l'établissement scolaire, l'utilisation répétée ou non du portable dans un endroit non autorisé, particulièrement pendant le temps d'enseignement, des insultes à l'égard d'un camarade...

Quel pourrait bien être l'intérêt de réunir le conseil de discipline, instance relevant d'une procédure particulièrement complexe, de la mobilisation à tout propos de 14 de ses membres, pour simplement qu'il prononce la sanction de l'avertissement, du blâme, voire de l'exclusion d'une ou deux journées ! Le sentiment d'encombrement ou de l'incapacité du chef d'établissement à prendre de lui-même, directement, en tant que pouvoir disciplinaire les sanctions qui s'imposent s'exprimerait rapidement.

La préconisation de la circulaire ne pourrait, dans la plupart des cas, qu'aboutir au résultat exactement inverse de celui souhaité : perte de la sérénité, de la distanciation nécessaire.



LE RAPPORT DE SYNTHÈSE DONT LE PRÉSIDENT DU CONSEIL DE DISCIPLINE DONNE LECTURE EST-IL UNE PIÈCE OBLIGATOIRE DU DOSSIER ?

La circulaire du 27 mai 2014 mentionne les pièces constitutives du dossier et consultables sans qu'y figure mention du rapport de synthèse ; aucun autre texte n'impose que ce rapport soit une pièce consultable avant la tenue du conseil de discipline.

Il n'apparaît pas, contrairement à ce qui a pu être écrit, que le rapport au conseil de discipline soit un document constitutif du dossier consultable.

Ce dossier indique les données de l'élève (date de naissance, classe...), il ordonne et synthétise les différentes pièces du dossier en replaçant le(s) manquement(s) de l'élève dans son(leur) contexte, en déterminant son degré de gravité au regard des obligations scolaires de l'élève et du règlement intérieur.

L'élaboration équilibrée et pesée du rapport justifie de disposer du temps nécessaire pour le mettre en forme jusqu'à l'échéance du conseil de discipline au cours duquel le président en donnera lecture.

LA CONSULTATION DU DOSSIER ADMINISTRATIF DE L'ÉLÈVE EST-ELLE ÉTENDUE AUX DÉCISIONS DE SANCTION PRISES PAR LE CHEF D'ÉTABLISSEMENT ?

Une circulaire peut-elle édicter des préconisations impératives au-delà des lois et décrets, manifestement non ! C'est pourtant l'exercice auquel se livre la circulaire du 27 mai 2014. Au II, C1 b, consultation du dossier administratif de l'élève, la circulaire précise : « Lorsque le chef d'établissement se prononce seul sur les faits qui ont justifié la procédure comme lorsque le conseil de discipline est réuni, l'élève, son représentant légal et la personne éventuellement chargée de l'assister pour présenter sa défense peuvent prendre connaissance du dossier auprès du chef d'établissement, dès le début de la procédure disciplinaire ».

Il s'agit d'une regrettable confusion, créatrice de droit non conforme, d'une extrapolation arbitraire, infondée.

Quelles « pièces numérotées » pourraient constituer un dossier administratif de l'élève en cas de manquement mineur, relevant, par exemple, de l'avertissement ?

Par ailleurs, le dialogue instauré avant toute sanction disciplinaire par le chef

d'établissement, s'il relève bien du même respect du principe du contradictoire, ne revêt pas la même intensité, la même complexité et n'est pas encadré par les mêmes délais que ceux propres au conseil de discipline. □



À la recherche du « quorum perdu »

L'AEF relève en octobre les précisions apportées par la Direction des affaires juridiques dans la *Lettre d'information juridique* n° 184 de juillet 2014 sur les conséquences de la perte de qualité d'un membre d'un conseil d'administration, en l'occurrence un parent d'élève.

L'article R.421-29, alinéa 2, du Code de l'éducation précise que « Les mandats des membres élus du conseil d'administration sont d'une année. Ils expirent le jour de la première réunion du conseil qui suit leur renouvellement ».

L'article R.421-35 du même code dispose que : « Lorsqu'un membre élu du conseil d'administration perd la qualité au titre de laquelle il a été désigné [...] il est remplacé, selon le cas, par son suppléant ou par le premier suppléant,

dans l'ordre de la liste, pour la durée du mandat restant à courir ».

La DAJ précise que « le parent dont l'enfant n'est plus élève au sein de l'établissement perd donc la qualité requise et son mandat prend fin automatiquement ».

Pourtant les deux articles du Code de l'éducation cités par la DAJ évoquent deux situations différentes. L'article R421-29 précise la durée du mandat des membres élus du Conseil d'administration, d'une année (scolaire ou calendaire?).

L'article R.421-35 précise la situation d'un membre du conseil d'administration qui, pour des raisons diverses –démission, déménagement, inscription dans un autre établissement... – quitte l'établissement en cours d'année scolaire et perd immédiatement la qualité de membre élu du conseil d'administration.

La DAJ se livre à une interprétation fantaisiste qui n'engage qu'elle-même mais qui prétend, sur ce fondement hasardeux, contraindre les chefs d'établissement à retenir son mode de calcul du quorum particulièrement contraignant. En cas de recours, seul le juge pourrait dire la vérité.

La préconisation de la DAJ n'est pas mineure pour le fonctionnement des EPLE : dans la plupart des établissements scolaires, un conseil d'administration se tient avant le renouvellement des membres des instances, prévu courant novembre. Rien d'étonnant à ce qu'un lycée ou collège soit amené à exercer ses compétences en tant qu'organe délibérant tirées de l'article D.422-16 (rapport sur le fonctionnement pédagogique et les conditions de fonctionnement matériel de l'établisse-

ment, points financiers, orientations relatives à la conduite du dialogue avec les parents d'élèves...) au cours de la période qui s'étend de la rentrée scolaire à la période de renouvellement du CA, soit au moins 10 semaines, soit encore près du tiers de l'année scolaire. Rien d'étonnant encore à ce qu'un chef d'établissement soit amené à convoquer le conseil de discipline au cours de la même période. Soulignons que la nouvelle préconisation de la DAJ concerne également cette instance.

Nous avons déjà évoqué la difficulté que pourrait générer une lecture restrictive des articles cités, en matière de quorum, puisque le conseil d'administration ne peut siéger valablement que si le nombre de membres présents, en début de séance, est égal à la majorité des membres composant ce conseil. D'autant que la perte de qualité requise d'un parent d'élève dont le mandat prend fin automatiquement à la fin de l'année scolaire, si l'élève quitte l'établissement, s'applique également à d'autres membres du conseil d'administration qui ne sont plus inscrits ou affectés à la rentrée scolaire : représentants des élèves et des professeurs. Sans s'appuyer sur des éléments statistiques, on observe généralement que sur les 30 membres qui composent le conseil d'administration, 1 à 2 parents, 3 à 4 élèves (notamment en lycée), 1 professeur quittent l'établissement, ajoutons-y une présence très épisodique des représentants des collectivités. Certes, il peut être fait appel aux suppléants.

L'obtention du quorum devient alors un exercice bien délicat et peut jeter le discrédit sur ces instances, on pense évidemment à l'impossibilité de tenir un conseil de discipline faute de quorum. Nous observons que, dans de nombreuses académies, le conseil d'administration et le conseil de discipline se tiennent, jusqu'au renouvellement de leurs membres, sur la base de la composition de l'année scolaire précédente. Les actes et décisions pris n'ont pas été, jusqu'à présent, invalidés par l'autorité de tutelle.

La nouvelle position de la direction des affaires juridiques pourrait amener des services académiques à adresser des préconisations en ce sens et les chefs d'établissement à se démener, à la recherche, difficile, du quorum « perdu ». □



La mesure de responsabilisation, avantages et inconvénients

Dans le cadre de la lutte contre le décrochage scolaire, les procédures disciplinaires dans les EPLE ont été aménagées au cours des dernières années par différents décrets.

La sanction supplémentaire que représente la mesure de responsabilisation a ainsi été créée par le décret 2011-728 du 24 juin 2011 et se situe entre le blâme et l'exclusion temporaire de la classe⁽¹⁾.

L'article 6 de ce décret a modifié l'article R.511.13 du *Code de l'éducation* et créé la possibilité pour le chef d'établissement ou le conseil de discipline, en cas de prononcé d'une sanction prévue au 4^e ou au 5^e du I de l'article R.511-13, de proposer une mesure alternative consistant en une mesure de responsabilisation (cf. III. article R.511-13).

La mesure de responsabilisation a donc deux fonctions :

- sanction disciplinaire « autonome » ;
- sanction disciplinaire de substitution, ou alternative, à une exclusion temporaire, de moins de huit jours, de l'établissement ou d'un de ses services annexes, et d'une exclusion définitive de l'établissement ou d'un de ses services annexes.

La motivation de cette nouvelle sanction substitutive vise un double objectif éducatif :

- prévenir le décrochage scolaire en limitant le recours aux exclusions temporaires de la classe ou de l'établissement, ainsi que les exclusions définitives de l'établissement qui sont souvent soit à l'origine, soit amplificatrices du décrochage scolaire ;

- réaffirmer le respect des règles de la vie commune, en général, et des règles édictées dans le règlement intérieur de l'établissement, en particulier.

La mesure de responsabilisation consiste, pour l'élève sanctionné, à participer à des activités de solidarité, des activités culturelles ou de formation à des fins éducatives qui peuvent être exécutées au sein de l'établissement, d'un groupement de personnes publiques, d'une association, d'une collectivité territoriale ou d'une administration de l'État.

Les textes précisent⁽²⁾ que si l'exécution de la mesure de responsabilisation doit s'effectuer à l'extérieur de l'établissement, l'élève doit donner son accord, ou son représentant légal si l'élève est mineur ; une convention, autorisée préalablement par le conseil d'administration de l'EPLÉ, doit être passée entre le représentant légal de l'organisme extérieur et l'EPLÉ pour définir les modalités d'exécution de la mesure de responsabilisation, le chef d'établissement restant le responsable de l'élève. Un exemplaire de cette convention sera remis à l'élève s'il est majeur ou à son représentant légal s'il est mineur.

Le refus de l'élève, ou de son représentant légal, pour l'exécution de la sanction à l'extérieur de l'établissement ne peut pas être un motif d'exonération de la sanction, celle-ci devra alors s'effectuer dans l'établissement.

Cependant, si la mesure de responsabilisation s'exécute au sein de l'EPLÉ, ce sera également en dehors des horaires de cours, dans des services où juridique-



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



ment les élèves n'ont pas à intervenir, et pour y effectuer des tâches auxquelles ils ne sont habituellement pas soumis. Dans ce cas, n'est-il pas nécessaire d'obtenir, de même, l'accord de l'élève s'il est majeur, ou de son représentant légal s'il est mineur? S'il y a refus d'exécuter cette sanction, quelle réponse pourra donner le chef d'établissement puisque, dans ce cas, ce n'est pas une mesure substitutive?

La mesure de responsabilisation nécessite, pour devenir effective, l'accord exprès de l'élève qui doit s'engager par sa



signature à la réaliser selon les prescriptions définies par le document retraçant les modalités d'exécution.

Les tâches que l'élève aura à accomplir durant l'exécution de la sanction doivent respecter sa dignité et être en adéquation avec son âge et ses capacités tant physiques qu'intellectuelles et mentales. Il ne doit pas être exposé à des activités qui pourraient s'avérer dangereuses pour son intégrité physique ou sa santé. Le chef d'établissement devra s'assurer que ces exigences sont respectées par l'organisme partenaire et que les tâches qui sont confiées à l'élève sont conformes à la nature et aux objectifs éducatifs assignés à la mesure de responsabilisation. « La portée symbolique et éducative de la démarche doit primer sur le souci de la réparation matérielle du dommage causé aux biens ou du préjudice causé à un autre élève »⁽³⁾.

La sanction doit s'effectuer en dehors des horaires de cours et ne pas excéder vingt heures au total, à raison d'un maximum de trois heures par jour et de quatre jours par semaine.

Il est recommandé qu'à l'issue de la mesure de responsabilisation un bilan soit fait entre le chef d'établissement, l'élève et les parents.

Outre une sanction « autonome » faisant partie du répertoire des sanctions disciplinaires telles que les répertorie l'article R.511-13 du *Code de l'éducation*, la mesure de responsabilisation est aussi une mesure alternative à une exclusion temporaire de la classe, ou à une exclusion définitive de l'établissement. Elle peut être proposée par le chef d'établissement ou par le conseil de discipline.

Si la mesure substitutive est acceptée par l'élève ou son représentant légal quand l'élève est mineur, et que ce dernier s'engage par sa signature à réaliser les tâches selon leurs modalités d'exécution prévues et inscrites dans le document d'exécution, seule cette mesure de responsabilisation restera inscrite dans le dossier administratif de l'élève et sera effacée à la fin de l'année scolaire.

Rappelons que l'avertissement, le blâme et la mesure de responsabilisation sont effacés du dossier administratif de l'élève sanctionné à l'issue de l'année scolaire, alors que les autres sanctions,

sauf l'exclusion définitive, sont effacées du dossier de l'élève au bout d'un an. Cette règle s'applique même lorsque les sanctions sont assorties du sursis à exécution.

Si la mesure substitutive est refusée, la sanction initialement décidée, exclusion temporaire ou exclusion définitive de l'établissement ou de l'un de ses services annexes, est appliquée et inscrite au dossier de l'élève.

La mesure de responsabilisation ne manque pas d'atouts pédagogiques et éducatifs.

Elle semble pertinente pour éviter le décrochage scolaire, inciter l'élève à s'engager dans une démarche de réflexion sur son comportement en général et sur son adhésion aux valeurs de l'école. Elle est contraignante, elle se déroule en dehors des horaires de cours, ce qui ajoute le principe de réparation de la faute commise au principe qui veut que l'élève engage une réflexion sur son comportement.

Cependant, l'utilisation de la mesure de responsabilisation semble lourde pour l'EPL avec, une fois de plus la mise en avant de la responsabilité du chef d'établissement, puisque l'élève reste sous statut scolaire, y compris durant les vacances scolaires. En effet, il peut être envisagé « de réaliser des mesures [de responsabilisation] durant les vacances scolaires afin d'encourager les familles à accepter ce type de modalités d'organisation »⁽⁴⁾.

Au sein de l'établissement, avant d'en proposer l'application, il faut construire la mesure de responsabilisation. Il est donc nécessaire d'obtenir une adhésion de la communauté éducative dans son ensemble. Il est conseillé de consulter la commission éducative, le conseil de la vie lycéenne, le conseil pédagogique, le comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté pour définir les principes conducteurs de la mesure de responsabilisation dans l'établissement, ainsi que les termes de la convention de partenariat, avant de présenter les textes au conseil d'administration⁽⁵⁾. Les activités que l'élève aura à effectuer doivent être définies: sera-t-il un simple bénéficiaire des activités? Participera-t-il à leur organisation et à leur mise en place? Sera-t-il sollicité pour encadrer des participants

à ces activités ? Quel sera le niveau de responsabilité qui pourra lui être confié ? Autant de questions auxquelles il faudra donner des réponses précises pour rédiger la convention partenariale.

Parmi les instances sollicitées, certaines sont consultatives et ne peuvent émettre qu'un avis. Mais si l'assemblée délibérante de l'EPLE, c'est-à-dire le CA, se prononce *in fine*, pour une raison quelconque, contre la convention-type, la mesure de responsabilisation doit-elle disparaître du règlement intérieur de l'établissement ? On peut répondre sans aucun doute « non » à cette question puisqu'elle relève de la loi ; elle aura alors le statut d'une sanction qui existe, mais qui n'est pas appliquée par refus du CA ?

Par ailleurs, le chef d'établissement devra-t-il rédiger une convention-type avec ses partenaires, par exemple la convention proposée par l'arrêté du 30 novembre 2011 reproduite à l'article R.511-13 du Code de l'éducation, et déclinée en fonction du partenaire et de l'élève, ou rédiger une convention spécifique pour chaque élève, et chaque partenaire ?

Il faut obtenir l'accord de l'élève majeur, de son responsable légal si l'élève est mineur, trouver au sein de l'établissement, des tâches qui correspondent aux objectifs pédagogiques et éducatifs de la mesure de responsabilisation avec les restrictions imposées, ou aller les chercher auprès de partenaires extérieurs, associations, entreprises ou collectivités locales, ayant les moyens humains et le savoir-faire pour encadrer des élèves souvent en difficulté. Il faudra passer une convention, peut-être différente, avec chacun de ces partenaires, et rédiger un document retraçant les modalités d'exécution de la mesure pour chaque cas, en assurer le suivi et en faire le bilan. Cependant la procédure de mise en place de la mesure de responsabilisation avec des partenaires extérieurs peut être allégée comme il est conseillé par la circulaire n° 2014-059 du 27 mai 2014⁽⁶⁾ : « Il convient d'accompagner un chef d'établissement qui informe de la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire conduisant à la réunion d'un conseil de discipline. La personne désignée par le recteur ou l'IA-DASEN pourra veiller au respect de la légalité de cette procédure ». On pourrait imagi-

ner aussi que les partenaires extérieurs soient des entités reconnues par les services départementaux de l'Éducation nationale, et que les conventions soient conclues au niveau départemental pour alléger la part de travail de l'établissement et donner une cohérence, surtout juridique, à l'application des sanctions.

Il faut établir un emploi du temps qui soit compatible avec les horaires de cours sans que la mesure de responsabilisation dépasse vingt heures au total, à raison de trois heures au maximum par jour sur quatre jours au maximum par semaine. Cet emploi du temps ne doit pas atteindre un horaire journalier et hebdomadaire de nature à rebuter l'élève, ce qui aurait un effet contraire à celui recherché⁽⁷⁾.

La mesure de responsabilisation, qu'elle soit appliquée en tant que mesure substitutive ou comme mesure autonome, est lourde dans sa mise en œuvre et dans le suivi nécessaire. Il reste des points d'ombre dans le texte d'application pour atteindre les objectifs pédagogiques et éducatifs qu'on en attend. Dans certains établissements, le nombre d'élèves transgressant les règles, et de ce fait encourant une sanction prévue aux n° 3, 4 ou 5 du I de l'article R.511-13 du Code de l'éducation, à laquelle peut se substituer une mesure de responsabilisation, risque de bloquer le principe de l'application de cette mesure substitutive.

La mise en œuvre de la mesure de responsabilisation comme le propose la circulaire n° 2014-059 du 27 mai 2014 semble irréaliste. □

1 Article R511-13 du Code de l'éducation.

2 Article R.511-13,II, alinéa 3.

3 Circulaire n° 2011-111 du 1^{er} août 2011.

4 Les mesures de responsabilisation dans les établissements du second degré, page 11 ; vade-mecum.

5 Idem, page 16.

6 MENESR-DGESCO B3-3.

7 Les mesures de responsabilisation dans les établissements du second degré, page 10 ; vade-mecum.

Nos peines

Nous avons appris, avec peine, le décès de :

Christiane BROSSARD
proviseure honoraire
du lycée Anna Judic,
SEMUR-EN-AUXOIS
(académie de Dijon)

Gérard LESCHI,
proviseur honoraire
du lycée Raoul Vade pied,
EVRON (académie de Nantes)

Marcel MESPLES,
proviseur honoraire
du lycée professionnel
de LIMOGES

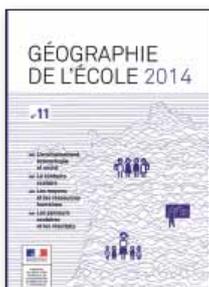
Nous nous associons au deuil de
leurs familles.

Derniers ouvrages reçus

GÉOGRAPHIE DE L'ÉCOLE

ONZIÈME ÉDITION, 2014

Coordination Catherine Naviaux, Olivier Monso
Ministère de l'Éducation nationale, juin 2014,
144 pages



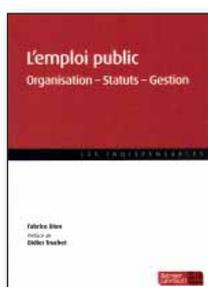
La onzième édition de *Géographie de l'école* décrit les caractéristiques spatiales du système de formation français et s'efforce d'approfondir l'analyse des disparités territoriales au niveau infra-académique. Trente-cinq indicateurs, le plus souvent relatifs à l'année scolaire 2013-2014, sont actualisés, illustrés de nombreuses cartes ou graphiques et accompagnés de données détaillées au niveau local. Quatre études complètent ce panorama en proposant de caractériser précisément les territoires: d'un département à l'autre, l'environnement familial et social des enfants; une analyse territoriale de l'échec scolaire; les disparités territoriales dans la poursuite d'études vers l'enseignement supérieur dans l'académie de Bordeaux; l'attractivité des académies pour les enseignants du second degré public en 2013. L'ouvrage montre ainsi la diversité des contextes éducatifs et éclairent les évolutions enregistrées au cours de la dernière décennie.

À noter, la mise à disposition au format tableur des données de ce *Géographie de l'École 2014*: www.education.gouv.fr/cid56332/geographie-de-l-ecole.html

L'EMPLOI PUBLIC

ORGANISATION-STATUTS-GESTION

Fabrice Dion
Éditions Berger-Levrault, *Les indispensables*,
août 2014, 373 pages



L'objet de l'ouvrage est de mieux cerner la complexité de la Fonction publique autour de la pluralité et de la convergence de ses régimes, des phénomènes économiques, sociétaux et politiques qui la traversent. Les questions soulevées sont étudiées dans un cadre juridique à plusieurs dimensions: droit de la fonction publique, management public et finances publiques. Sans oublier le droit européen, dont l'influence est de plus en plus prégnante, mais aussi le droit du travail. Une place essentielle est donnée à la jurisprudence. Il met en valeur la dialectique historique statut/contrat en s'attachant à présenter aussi bien les fonctionnaires que les contractuels. Le développement progressif de formes négociées dans la gestion de l'emploi public révèle notamment un essor du contrat et une rénovation du statut. Il permet aux gestionnaires publics de mieux connaître la spécificité des règles applicables aux trois fonctions publiques, les influences réciproques avec le droit du travail (ex.: modes de gestion issus du droit privé) ou avec des pays européens.

AGIR CONTRE LA MALTRAITANCE

UN GUIDE JURIDIQUE DE ENFANCE
ET PARTAGE

Septembre 2014, 44 pages



« Les maltraitances faites aux enfants constituent un réel problème de santé publique » et « toute personne, y compris les parents, a l'obligation d'informer les autorités judiciaires ou administratives des crimes et mauvais traitements dont elle a connaissance ». Partant de ces constats, Enfance et Partage propose un guide juridique qui s'adresse à tous les professionnels qui peuvent y être confrontés, « personnels médicaux, paramédicaux, travailleurs sociaux, magistrats, enseignants, animateurs sportifs, culturels et de loisirs, agents de police nationale et municipale, gendarmes... ». Téléchargeable gratuitement, « il est destiné tout d'abord à les aider à déterminer à quel moment ils doivent agir » et leur donne « des informations sur les différentes formes de maltraitance mais aussi sur le secret professionnel et ses limites ». Il détaille ensuite les procédures à suivre.

www.enfance-et-partage.org/pip.php?article308

DES CEINTURES POUR ÉVALUER LES COMPÉTENCES DES ÉLÈVES

Marc Berthou et Dominique Natanson
Éditions Fabert/Cahiers pédagogiques,
septembre 2014, 75 pages



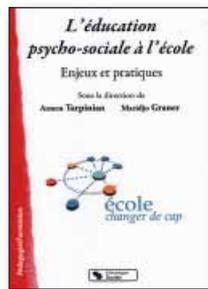
La problématique de l'évaluation est récurrente. De grandes réflexions et initiatives nationales sont régulièrement lancées afin que l'évaluation prenne davantage en compte les progrès des élèves et soit au service de l'acquisition des compétences pour tous. Les auteurs présentent ici des récits, des fiches en couleur et des aides pour les enseignants des collèges et lycées.

« Pour moi c'est la quintessence. La ceinture est un couteau suisse génial permettant de faire de l'amont et de l'aval, de construire et de déconstruire la compétence, de rendre un contenu intelligent, de faire du transversal, de communiquer avec les enfants, les parents et les collègues », déclare un des auteurs de cet opus original. L'un enseigne en collège, le deuxième en lycée. Le court « guide pédagogique », qu'ils ont conçu s'adresse « dans le contexte du grand remue-ménages créé par l'adoption du socle commun » à un nombre croissant de collègues convaincus de la nécessité de changer radicalement de procédures d'évaluation. Le jeu aide à construire des savoirs et des compétences : l'élève y est un acteur dynamique. Les ceintures permettent à l'élève de construire sa progression dans l'action. Le jeu lutte contre l'ennui et le découragement. Les ceintures aident à construire une démarche valorisante, par étapes franchies, par appropriation progressive, sans dévalorisation : évaluer sans dévaluer...

L'ÉDUCATION PSYCHO-SOCIALE À L'ÉCOLE

ENJEUX ET PRATIQUES

Sous la direction d'Armen Tarpinian et Maridjo Graner
Éditions Chronique sociale, septembre 2014,
139 pages



Apprendre à vivre c'est d'abord apprendre la compréhension humaine. Comment comprendre les autres êtres humains à la fois si semblables et si différents de soi ? Cette culture de compréhension, nécessite un travail très profond d'éducation auquel les éducateurs ne sont pas formés. Pour cela, il est nécessaire d'éliminer en soi toutes les pulsions de peur irrationnelle, d'agressivité, mais également à en comprendre les causes et les effets, travailler à les élucider, les maîtriser. Pour s'humaniser, existent les sagesses anciennes mais aussi des éclairages et outils nouveaux. Les contributions à cet ouvrage en témoignent comme l'analyse Edgar Morin dans sa participation à l'ouvrage.

La reconnaissance de l'importance de l'estime de soi ou du rôle des émotions dans l'apprentissage ; les études et pratiques concernant la prévention de la violence ; les outils de connaissance de soi et d'écoute de l'autre ; l'attention portée aux besoins fondamentaux de l'être humain : sécurité, amour, estime, justice ; l'ouverture à la complexité, toutes ces notions, parmi d'autres, permettent d'ouvrir la voie à cette éducation psycho-sociale qui concerne aussi bien la formation des enseignants que celle des élèves. Cela dépasse même le cadre scolaire pour une éducation tout au long de la vie.

Cet ouvrage permet de cerner les enjeux, les contenus et les modalités de sa mise en œuvre au sein de l'École.

PRATIQUE DE LA GESTION ADMINISTRATIVE ET BUDGÉTAIRE D'UN ÉTABLISSEMENT PUBLIC LOCAL D'ENSEIGNEMENT

Jean Gavard, Jacques Stirnemann,
Martine Tortosa et Pascal Vion
Éditions Berger-Levrault, Collection
Les indispensables, 6^e édition,
septembre 2014, 498 pages



Un ouvrage qui rassemble toutes les clefs pour agir au quotidien et assurer la gestion administrative, la gestion des personnels et la gestion budgétaire de l'EPL. Ce recueil répond à toutes les questions que se posent les personnels de direction en matière d'achat public, de restauration scolaire, d'entretien et maintenance des locaux, sur l'éco-responsabilité. Une partie est entièrement consacrée à la sécurité revue et mise à jour au regard des derniers textes. Des points clefs pour gérer avec efficacité un EPL en respectant les normes imposées, en trouvant un juste équilibre entre ces différentes missions, en sachant anticiper, en appréciant les situations, en maîtrisant les risques pour prendre les bonnes décisions.

L'ÉCOLE DANS LES MÉDIAS

CIEP, *Revue internationale d'éducation* n° 66, septembre 2014. Sous la direction de Xavier Pons



Comment l'école est-elle abordée dans les médias? Existe-t-il des différences entre le fonctionnement effectif des institutions scolaires (« l'école réelle ») et la façon dont les médias en rendent compte (« l'école médiatisée »)? Quels sont les enjeux et les conséquences de cette médiatisation, ses effets sur le débat public et ses implications pour les acteurs de l'éducation?

Ce numéro 66 de la *Revue internationale d'éducation* de Sèvres propose d'aborder ces questions dans une perspective comparatiste inédite. 8 auteurs, chercheurs et journalistes, analysent les caractéristiques de la production médiatique portant sur l'école dans leurs pays respectifs: Allemagne, Angleterre, Australie, Belgique, Canada, États-Unis, France, Sénégal.

Ils pointent notamment l'importance prise, dans leur pays, par les sujets « prêts-à-publier » et montrent que leur politisation est souvent un préalable à leur médiatisation. Les contributions rassemblées dans ce volume révèlent aussi que la médiatisation peut permettre d'élargir le débat public à de nouveaux questionnements. Ainsi en va-t-il du succès médiatique des palmarès et classements tels que PISA, qui tout à la fois révèle les attentes relatives à la qualité des systèmes éducatifs, alimente les discours alarmistes sur la crise de l'enseignement, et ouvre de nouveaux champs de recherche. L'approche comparative se révèle ici utile pour mettre en lumière la relation complexe, variable selon les contextes locaux, entre une politique publique et sa médiatisation.

PRÉPARER LE CONCOURS DE RECRUTEMENT DES PERSONNELS DE DIRECTION

Éditions Weka, septembre 2014, 124 pages



Un fascicule pour les candidat(e)s aux concours de recrutement des personnels de direction qui propose une méthode de travail à adopter, une liste d'ouvrages à lire, des conseils... On y trouve: une synthèse des rapports de jury des sessions 2009 à 2013 et des notes de lecture sur une trentaine d'ouvrages incontournables. Le parti pris des notes de lecture ne dispense pas de la lecture des œuvres, mais offre des résumés qui permettent de gagner du temps. La rédaction a sélectionné des ouvrages et rapports qui sont des incontournables: des productions qui couvrent les grandes problématiques éducatives actuelles et la profession de personnel de direction; les rapports des inspections générales, synthèses sur des grands sujets d'actualité, d'où leur place significative.

Enfin, les rédacteurs reviennent sur le sujet de l'épreuve d'admissibilité du concours 2013.

L'ÉTAT DE L'ÉCOLE

32 INDICATEURS SUR LE SYSTÈME ÉDUCATIF FRANÇAIS

Ministère de l'Éducation nationale
Numéro 24, octobre 2014



Ce vingt-quatrième numéro de *L'état de l'École* rassemble les indicateurs statistiques essentiels pour analyser le système éducatif français et apprécier les politiques mises en œuvre. Le recueil structuré autour des moyens affectés à l'École, des conditions de scolarisation et des résultats des élèves, s'attache à décrire les principales évolutions en cours et apporte l'éclairage des comparaisons internationales. Il souligne les efforts engagés ainsi que les progrès restant à accomplir, notamment en matière de lutte contre les inégalités liées à l'origine sociale des élèves.

Ce document est téléchargeable sur le site du ministère où l'on peut également télécharger les tableaux des données ainsi que les graphiques et trouver une version anglaise « The State of Education: 30 Indicators on the French Education System 2013 ». www.education.gouv.fr/cid57102/l-etat-de-l-ecole-30-indicateurs-sur-le-systeme-educatif-francais.html

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

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

Adhérez
en ligne !

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

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

ACTIF <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"/>	
RETRAITÉ <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 collègues.

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.

