

224 janvier/février 2015

direction

1/10

Une profession civique et engagée

snp
den
UNSA

syndicat national des personnels de direction de l'édu

Dossier
CSN

Sommaire



17 UN CSN RENOUVELÉ

Le CSN s'est réuni en novembre, accueillant une large part de nouveaux membres, après le renouvellement de nos instances à la rentrée 2014. Aujourd'hui conforté dans sa place de syndicat (largement) majoritaire des personnels de direction, le SNPDEN est en ordre de marche pour son congrès d'Avignon qui verra notamment proposée au vote des adhérents la rénovation de nos statuts.



53 VERS UN GRAND CORPS DE L'ENCADREMENT ?

Inventons ensemble notre métier de demain... Dans le prolongement de notre slogan des élections professionnelles, la réflexion prospective sur la question du grand corps de l'encadrement a été illustrée au CSN par deux tables rondes. Animés par Maryline Beaumard, journaliste au *Monde*, avec des intervenants d'horizons variés, et des représentants des organisations de notre fédération syndiquant des cadres, les débats ont été riches et animés et se prolongeront au congrès d'Avignon. Retrouvez l'ensemble des interventions sur notre site.



71 LA DÉONTOLOGIE ET LES MISSIONS DU SERVICE PUBLIC

2^e partie de l'article de la cellule juridique consacré à la déontologie du fonctionnaire : quand se replonger dans l'histoire permet d'éclairer l'exercice du métier au quotidien. Une réflexion sur notre profession qui s'impose à tous, et qui n'est peut-être pas assez mise en valeur dans notre formation.

- 6 ÉDITO
- 8 BUREAU NATIONAL
- 10 ACTUALITÉS
- 17 DOSSIER CSN
- 42 CARRIÈRE
- 53 MÉTIER
- 60 ÉDUCATION & PÉDAGOGIE
- 64 VIE SYNDICALE
- 71 CHRONIQUE JURIDIQUE
- 78 DERNIERS OUVRAGES
- 79 NOS PEINES



Philippe TOURNIER
Secrétaire général
philippe.tournier@snpden.net

**Notre syndicat
a recueilli,
à nouveau,
les deux-tiers
des suffrages
exprimés**

**Une profession
civique et engagée,
indemne des relents
de populisme**

Après les élections

Les collègues se sont prononcés. Sans ambiguïté. Avec une participation de 84 % au scrutin, les résultats des élections professionnelles dessinent un paysage net et clair de la représentation de la profession. Un paysage syndical pratiquement inchangé dominé par un syndicat largement majoritaire, le SNPDEN.

Notre syndicat a recueilli, à nouveau, les deux-tiers des suffrages exprimés comme à chaque consultation depuis plus de vingt ans. Cette représentativité parmi les voix exprimées se double d'une autre, bien plus rare et peut-être plus solide encore : en obtenant ce score avec un taux de participation si élevé, les électeurs du SNPDEN sont la majorité absolue des personnels de direction eux-mêmes. Pourtant, être l'organisation syndicale majoritaire est s'exposer au flot des reproches contradictoires, aux « yaka », « fokon », « c'est trop mou » ou « c'est trop dur » de ceux qui aiment à commenter ce qu'elle fait ou ne fait pas plutôt qu'agir eux-mêmes. Après deux décennies de suprématie, dans un climat où les organisations dominantes sont généralement malmenées, le SNPDEN est un des rares syndicats majoritaires à n'avoir pas été sanctionné par les électeurs. Cette majorité stable est due à l'ancrage de notre organisation dans la profession : la majorité du corps électoral est composée d'adhérents. La stabilité caractérise d'ailleurs l'ensemble des résultats des autres organisations dont le poids est inchangé. Ainsi, non seulement les personnels de direction ont voté bien plus massivement que toutes les autres catégories, mais leurs votes dessinent une profession civique et

engagée, indemne des relents de populisme qui ont bousculé le monde syndical de l'Éducation à l'occasion de ces élections après avoir transformé le champ politique.

C'est que la stabilité du paysage syndical des personnels de direction et leur participation massive sont des îlots dans une Éducation nationale aujourd'hui bouleversée par ce que veulent dire ces élections. Bouleversé par l'abstention qu'on ne peut plus sérieusement attribuer au vote en ligne : ceux qui n'ont pas voté l'ont souvent fait délibérément. Et, parmi ceux qui se sont donné la peine de se connecter pour voter, il faut noter que la 4^e fédération de l'Éducation n'est plus la CGT mais celle des 26 110 bulletins blancs du CTM ! Abstentionnisme majoritaire et votes blancs témoignent d'un désenchantement, d'une lassitude profonde ou d'un désintérêt pour l'institution. Pour le reste, cela a été l'éreintement à peu près général des organisations majoritaires dont la FSU a fait les frais. Majoritaire n'est d'ailleurs plus le terme qui lui convient car elle ne recueille plus que 35 % des voix (de 41 % de votants !) chutant de plus de cinq points, le SNES étant le plus ébranlé (il connaît un recul, historique, de 7 points). Elle paie là son « mollétisme », cet immobilisme co-gestionnaire couvert d'une

professionnelles...

logorrhée protestataire. Mais il ne serait pas de saison de se livrer à quelque joie mauvaise mal inspirée. En effet, cet affaiblissement se fait pour partie au profit de l'honnêtement réactionnaire SNALC, certes, mais, pour l'essentiel, au profit de cet agrégat trouble qu'est devenu FO. Son discours outré, caricaturalement contre tout et exaltant une nostalgie de blouses grises, d'odeur de craie, de bonnet d'âne, de travail à la chaîne et de contrôle des prix trouve désormais un écho significatif dans le monde de l'Éducation soulignant brutalement sa perméabilité au triste air du temps.

La campagne a été l'occasion d'un fait divers piquant dont nous n'avons pas alors fait nos choux gras mais qui mérite que l'on s'y attarde. Le Front national, qui laboure désormais sans complexe tous les champs de la société, a créé le « collectif Racine » afin d'attirer les enseignants. Une semaine avant l'ouverture du scrutin, ce dernier a invité les électeurs à châtier l'UNSA et la CFDT pour avoir voté en faveur du nouveau statut des enseignants au CTM, un appel sans grande portée pratique car un récent sondage montre que les sympathisants de ces fédérations sont les plus imperméables au frontisme. Le meilleur est dans la chute de l'appel où le « collectif Racine » « apporte en revanche son soutien à FO et au SNALC » et demande aux frontistes de s'y engager. Si le SNALC a eu un haut-le-cœur et l'a fait savoir, c'est avec une mollesse ostentatoire faite pour être remarquée que FO n'a dit ni oui, ni non, en se contentant de rappeler « sa position constante et permanente d'indépendance vis-à-vis de tous les partis politiques » (quoiqu'un

peu moins à l'égard de certains comme le POI semble-t-il...). Il était difficile de faire moins. Il ne s'agit pas de chercher à démontrer que les adhérents de FO sont tous des agents frontistes : ce serait grossièrement stupide car ce n'est pas réalité, en particulier chez leurs personnels de direction plus embarqués que consentant à cette aventure. On peut simplement relever que son « indépendance » amène FO à des positions décalées et étranges comme, par exemple, s'être opposé catégoriquement à ce que le CSE rende hommage à Nelson Mandela sous ce curieux prétexte. Mais, sans se livrer à un procès d'intention ou en sorcellerie, on ne peut pas ne pas faire le lien entre la poussée de FO chez les enseignants à l'occasion des élections professionnelles et un paysage politique profondément ravagé par le populisme sommaire qu'incarne le FN. L'un est l'écho de l'autre.

Tristes élections professionnelles 2014 ! La satisfaction de notre propre résultat et de ceux de notre fédération, l'UNSA, dans les trois fonctions publiques est un peu gâchée par l'inquiétude que soulève le fait que les vents mauvais qui balaient la société soufflent désormais aussi sur les éducateurs. Ces élections professionnelles sont l'occasion de le constater : le front, si je puis dire, passe désormais chez nous, au sein même des personnels de l'Éducation. Il est vraiment plus que temps que les héritiers des Lumières, pourtant largement majoritaires mais trop sûrs de leurs valeurs et de plus, divisés, cessent de geindre et se mobilisent autour d'un projet. Un projet qui regarde vers un avenir qui ne serait condamné à être sinistre que si nous y consentions. □

Le « collectif Racine »
« apporte en
revanche son soutien
à FO et au SNALC »
et demandant
aux frontistes
de s'y engager

On ne peut pas
ne pas faire le lien
entre la poussée
de FO chez les
enseignants [...] et
un paysage politique
profondément
ravagé par
le populisme
sommaire qu'incarne
le FN. L'un est l'écho
de l'autre

Un avenir qui
ne serait condamné
à être sinistre que si
nous y consentions

Bureau national

Compte rendu du BN du 13 novembre 2014



Le contexte est très tendu dans certains EPLE parisiens et de région parisienne, avec des blocages qui ont été très violents selon les secteurs.

L'actualité de l'Éducation est marquée par un certain nombre de dossiers.

- Les groupes métiers ont été actés au ministère en présence de madame Vallaud-Belkacem.

Le GT9, celui des personnels de direction, aboutit à la reconnaissance nationale des emplois fonctionnels (PVS, directeur de cabinet entre autres) avec un accès à la « hors échelle B » (B3).

Reconnaissance également du principe d'accès à la 4^e catégorie exceptionnelle pour les collèges et lycées professionnels.

En revanche, nous sommes opposés à la proposition permettant aux corps d'inspection d'accéder direc-

tement à un poste de chef d'établissement, sans passer par l'étape chef d'établissement adjoint et également à leur accès à la HC des personnels de direction, sans passer par la 1^{re}. Notre point de vue semble avoir été entendu par le cabinet.

- Le sport scolaire a fait l'objet d'une rencontre conjointe, au cabinet de madame la ministre, avec la Ligue de l'enseignement, la FCPE et le SE-UNSA. Le ministère a chargé un député de réaliser une mission parlementaire sur le sujet et se positionnera en fonction des conclusions du rapport de cette mission d'ici le mois de mars *a priori*.
- Concernant les travaux réglementés, le dossier est pris en main par Matignon. Le MEN a réalisé une enquête sur le sujet et dispose désormais d'éléments d'analyse de la situation.

- Les conventions EPLE/EPSCP. Elles concernent les élèves de CPGE mais aussi de BTS.

Les étudiants doivent s'inscrire à l'université dans leur établissement. Ce dernier recevrait donc légitimement des frais de gestion liés à cette opération, mais quel pourcentage du montant global de l'inscription ? Nous pensons que 5 % seraient acceptables en plus des frais de suivi qui ne manqueront pas de voir le jour et qui seront assumés par les lycées.

Il est nécessaire également que ces conventions avec les universités mentionnent des prestations nouvelles proposées aux étudiants.

Sur ce dossier, un autre problème se pose : que fait-on des élèves qui ne s'inscrivent pas à l'université ?

Notre position est claire : il est totalement exclu que les lycées prennent des décisions qui ne s'appuieraient pas sur des décrets ou des arrêtés.

Il ne faut donc pas se précipiter dans cette affaire afin de ne pas nous exposer inutilement.

Enfin, l'actualité syndicale est plus que jamais marquée par les élections professionnelles qui continuent de nous mobiliser pleinement au plan national, académique et départemental. □

Cédric CARRARO
Permanent
cedric.carraro@snpden.net

médias

Questions d'intérêt général

-
- CARRIÈRE** Écho, dans l'édition du 3 décembre de *Tahiti Infos*, de l'action des chefs d'établissement de Polynésie française réclamant le renouvellement des contrats de deux chefs d'établissement, et du communiqué de la section SNPDEN de Polynésie.
-
- CONVENTIONS TRIPARTITES** Échos des propos de Philippe Tournier lors de sa participation à une conférence sur le sujet dans le cadre du Salon *Educatec-Educatice*, le 26 novembre, dans une dépêche *AEF*, puis le 27 novembre dans *L'Expresso* du *Café pédagogique* et sur le site *Localtis.info* et reprise de la dépêche *AEF* le 28 novembre sur le site *www.education-territoires.fr*.
-
- ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES** Citation du SNPDEN dans une dépêche *AEF* du 20 novembre portant sur l'évolution des forces syndicales dans l'Éducation nationale depuis plus de 10 ans et dans *L'Expresso* du *Café pédagogique* du 8 décembre portant sur les résultats.
Nouvelle citation du SNPDEN dans une dépêche *AEF* du 8 décembre et dans *La Lettre de l'Éducation* du 15 décembre.
-
- REDOUBLEMENT** Avis de Philippe Tournier dans une dépêche *AFP* du 20 novembre, reprise sur le site *Vousnousils.fr*, sur la parution du décret incitant à limiter le redoublement. « Le redoublement est déjà très nettement en baisse ». Mais, « moins il y a de redoublants, plus ceux qui restent sont en très grande difficulté ».
-
- RELATIONS PERSONNELS DE DIRECTION/PARENTS** Écho de l'enquête réalisée par Georges Fotinos et citation du SNPDEN dans l'édition du journal *La Croix* du 28 novembre.
-
- RESTAURATION SCOLAIRE** Interview de Michel Richard, secrétaire général adjoint, par *RMC* le 1^{er} décembre.

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. : 0386180600

DIRECTION – ISSN 1151-2911
COMMISSION PARITAIRE DE
PUBLICATIONS ET AGENCE
DE PRESSE 0314 S 08103
DIRECTION 224
MIS SOUS PRESSE
LE 17 DÉCEMBRE 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
ALISE	9
OKI	45
INCB	80

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

Actualités

LES ANNONCES PRÉSIDENTIELLES SUR LE NUMÉRIQUE À L'ÉCOLE

Lors de son intervention télévisée du 6 novembre dernier, François Hollande a confirmé sa volonté de lancer « un grand plan numérique » à l'école pour, qu'à l'horizon 2017, le numérique soit développé partout dans l'Éducation nationale.

Cela commencera par des expériences menées à l'école et au collège, et l'entrée, dès la rentrée 2015, du « codage informatique ». Puis, un certain nombre de collèges seront sélectionnés pour être expérimentaux et, à terme, tous les collèges seront progressivement mis au numérique.

Ensuite, à la rentrée 2016, François Hollande a indiqué que tous les élèves de 5^e seraient équipés de tablettes, avec, en parallèle, une formation au numérique. Ce qui suppose, a-t-il ajouté, « la pleine implication des enseignants ». Quant au budget correspondant, « les moyens nécessaires seront dégagés ».

Il a par ailleurs annoncé une « grande consultation » sur le sujet, en janvier, qui durera si nécessaire un ou deux mois, avec les partenaires du système éducatif, les éditeurs

scolaires, les industriels et les élus locaux.

Parallèlement à ces annonces, le ministère de l'Éducation nationale a annoncé le 21 novembre la poursuite du dispositif « collèges connectés » (CoCons), un des projets phares de la stratégie numérique du ministère expérimenté depuis la rentrée 2013, avec l'intégration de 49 nouveaux collèges portant ainsi à 72 le nombre d'établissements dans ce projet (www.education.gouv.fr/cid72373/colleges-connectes.html).

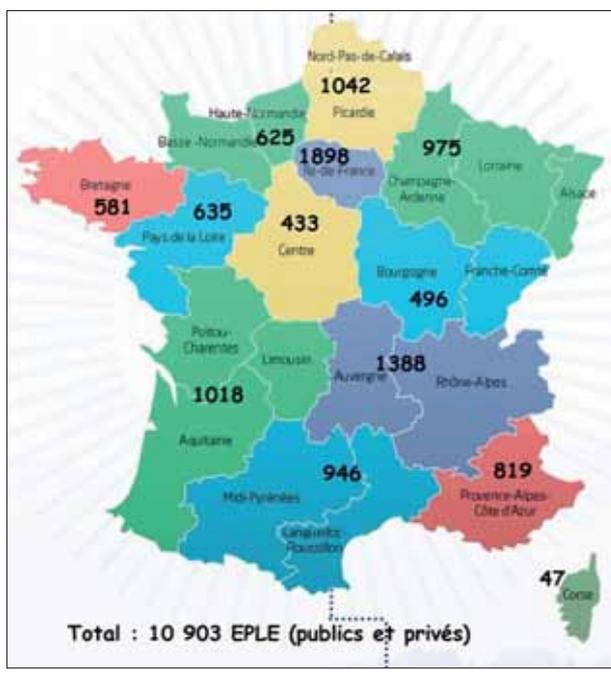
Pour Philippe Tournier, secrétaire général du SNPDEN, qui a participé à une conférence sur le numérique à l'école le 26 novembre dernier dans le cadre du salon Educatec-Educative, « il ne suffit pas que le numérique arrive [à l'école] » mais il faut plutôt « une autre façon de faire les choses ». Il évoque ainsi un « sentiment de crainte du système » vis-à-vis du numérique, se traduisant par une volonté de « changer sans rien changer ». Selon lui, « la raison fondamentale du blocage du développement du numérique dans les établissements » reste « la question de la maintenance ». Et si la majorité des enseignants se disent « convaincus qu'il faut passer au numérique », le problème technique demeure. Ainsi, aujourd'hui dans les établissements, le numérique est « le royaume du bricolage et du système D ».

RÉPARTITION DES EPLE SELON LA NOUVELLE CARTE DES RÉGIONS

2 Suite au vote solennel sur la réforme territoriale intervenu le 25 novembre dernier à l'Assemblée nationale, la nouvelle carte à 13 régions, contre 22 actuellement, a été définitivement adoptée et devrait entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Cette nouvelle carte acte ainsi le regroupement des régions suivantes: Alsace, Lorraine et Champagne-Ardenne/Nord-Pas-de-Calais et Picardie/Bourgogne et Franche Comté/Haute-Normandie et Basse-Normandie/Rhône-Alpes et Auvergne/Midi-Pyrénées et Languedoc-Roussillon/Aquitaine, Limousin et Poitou-Charentes. Six régions demeurent par ailleurs inchangées: Bretagne/Pays de la Loire/Centre/Île-de-France/Provence-Alpes-Côte d'Azur/Corse.

Dans une dépêche, l'Agence de presse AEF a présenté une infographie du nombre d'EPLE (publics et privés) par nouvelle région (cf. carte).



ÉLECTIONS DÉPARTEMENTALES

3 Les dates retenues pour les élections départementales (ex-cantoniales) ont été communiquées au Conseil des ministres du 5 novembre dernier. Le premier tour aura ainsi lieu le dimanche 22 mars 2015 et le second tour le 29 mars.

Ces élections qui se dérouleront dans 2 054 nouveaux cantons (sauf dans les départements de Paris, en raison des spécificités institutionnelles, et de la Martinique et de Guyane, en raison de la mise en place de leur statut de collectivités uniques en décembre 2015) verront l'application de plusieurs dispositions nouvelles. Elles permettront ainsi, pour la première fois, de renouveler l'intégralité des conseillers départementaux, ce qui se faisait jusqu'à présent par moitié. Ces élections verront par ailleurs un nouveau mode de scrutin avec l'élection des conseillers départementaux au scrutin majoritaire binominal (femme/homme) à deux tours.



À l'issue de ce scrutin, les conseils généraux et les conseillers généraux seront dénommés respectivement conseils départementaux et conseillers départementaux.

LES PROPOSITIONS DU CSP SUR LE SOCLE COMMUN

4 Proposer des alternatives aux notes chiffrées, abandonner les moyennes et les coefficients, repenser totalement le brevet... Le conseil supérieur des programmes (CSP) a rendu public le 20 novembre dernier ses premières propositions pour « l'évaluation et la validation de l'acquisition du projet de socle commun de connaissances, de compétences et de culture ».

Le document donne ainsi quatre principes de validation qui doivent conduire à la suppression du livret personnel de compétences.

1. « La validation du socle commun vaut attribution du diplôme national du brevet ».
2. « Aux domaines du socle commun, correspondent des blocs de compétences non compensables entre eux pour l'évaluation et la validation de l'acquisition du socle commun ».
3. « Des évaluations bilans sont opérées régulièrement ». Effectués nécessairement à la fin de chaque cycle, ces « bilans n'ont pas vocation à conditionner le passage des élèves dans la classe supérieure mais ils constituent une information importante pour les élèves et leurs familles » ; ils ne doivent pas non

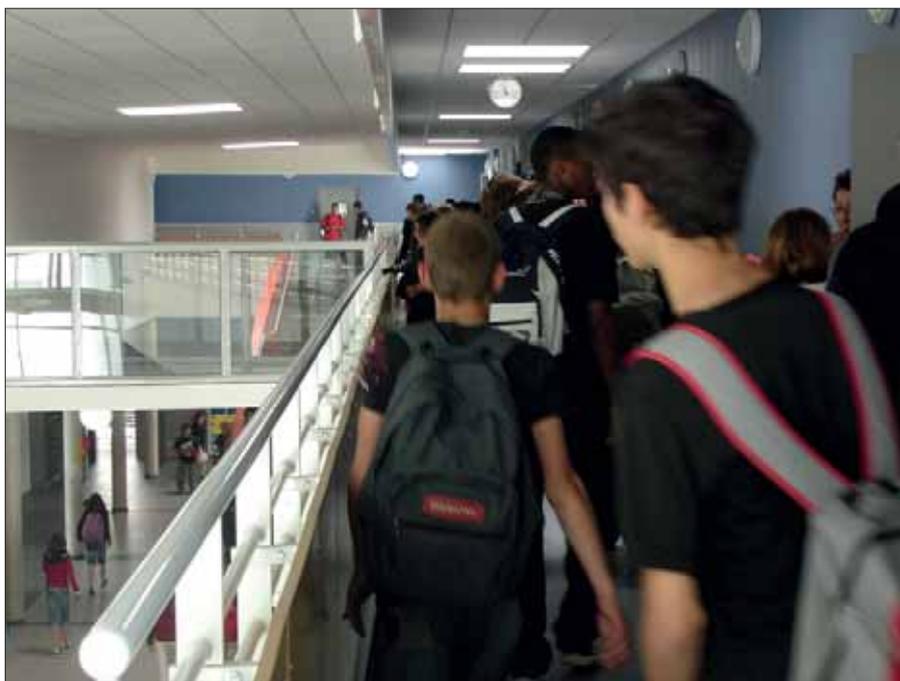
plus « faire l'objet d'une exploitation administrative ».

4. « Les modalités de validation ». Elles comprennent 2 projets personnels réalisés en 4^e et 3^e et présentés oralement devant un jury, une seule épreuve terminale d'examen anonyme et définie nationalement, et des situations d'évaluation certificative au cours du cycle 4 (de la 5^e à la 3^e), mais pas plus de 5 par an.

Quant aux notes et moyennes, si le CSP considère que « le recours à une note chiffrée peut être en certains cas pertinent, il est indispensable de réfléchir aux manières de la concevoir et de la moduler » et il évoque notamment l'éventualité d'un barème de 4 à 6 niveaux, sur le modèle de ce qui se pratique dans de nombreux pays. « Quant à la pratique des moyennes de moyennes qui a pour conséquence un système de compensation généralisée », le CSP pense qu'elle « ne fournit aucune indication sur les apprentissages de l'élève et devrait donc être abandonnée ».

Un tableau permettant d'illustrer la démarche préconisée par le Conseil, et décrivant le niveau de maîtrise attendu à la fin de chacun des cycles, est annexé au dossier du CSP. Il sera réajusté à partir des programmes des cycles 2, 3, et 4 et des résultats de la consultation nationale.

Pour en savoir plus : www.education.gouv.fr/csp/



« TOUS MOBILISÉS POUR VAINCRE LE DÉCROCHAGE SCOLAIRE »

5 C'est le slogan du nouveau plan d'actions contre le décrochage* - le second depuis l'élection de François Hollande - présenté le 21 novembre dernier par la ministre de l'Éducation nationale. Il s'agit de répondre à l'engagement présidentiel de diviser par deux d'ici à 2017 le nombre de jeunes sortant sans qualification du système scolaire (140 000 décrocheurs par an).

Doté dès 2015 de 50 millions d'euros supplémentaires par an, essentiellement des fonds européens, ce plan comporte trois axes-clés qui sont la mobilisation de tous, le choix de la prévention et une nouvelle chance de se qualifier.

Au programme, limitation du redoublement, formation des enseignants, plus forte implication des parents, droit à la formation des 16-25 ans renforcé, nouvelle chance de qualification...

La priorité y est donnée à une meilleure information des jeunes et de leurs familles sur les solutions de formation et d'accompagnement individualisé, à travers la mise en place d'un numéro gratuit (0800122500). Afin d'intervenir avant que les jeunes ne perdent

confiance en l'école, des formations spécifiques seront proposées aux enseignants pour mieux repérer les signes avant-coureurs du décrochage. Les parents seront davantage associés à la vie de l'école et au parcours de leurs enfants, en particulier aux moments-clés de l'orientation. Une « semaine de la persévérance scolaire » sera aménagée chaque année lors de laquelle tous les acteurs du monde éducatif proposeront des actions de remobilisation. Plus grande modularité des formations et souplesse des parcours seront également expérimentées. Tout jeune de 15 à 18 ans qui en manifesterait le besoin se verra proposer de devenir « stagiaire de la formation initiale » selon un parcours personnalisé et pourra ainsi travailler à son projet professionnel dans des conditions adaptées, avec un

suivi par la mission de lutte contre le décrochage scolaire.

Pour mettre en œuvre le droit au retour en formation, dont les modalités sont fixées par deux décrets (n° 2014-1453 et n° 2014-1454 du 5 décembre), des structures de remédiation innovantes, « au sein d'établissements classiques », seront mises en place dans toutes les académies et le compte personnel de formation des jeunes décrocheurs sera doté d'heures complémentaires.

De plus, une nouvelle gouvernance interministérielle sera mise en place au niveau national et dans les régions, avec l'association étroite des collectivités territoriales.

* Dossier de presse sur www.education.gouv.fr/cid84031/tous-mobilises-pour-vaincre-le-decrochage-scolaire.html



LE REDOUBLEMENT LIMITÉ AUX CAS EXCEPTIONNELS

6 Un décret, n° 2014-1377 du 18 novembre*, relatif « au suivi et à l'accompagnement pédagogique des élèves » est paru au journal officiel du 20 novembre. Ce texte modifie le Code de l'éducation pour prévoir que, quels que soient leurs besoins, tous les élèves sont accompagnés pédagogiquement tout au long de leur parcours scolaire. Il affirme les objectifs du suivi et de l'évaluation des acquis des élèves et définit, clarifie ou précise les dispositifs d'accompagnement existants.

Il souligne par ailleurs le caractère exceptionnel du redoublement, en le limitant à deux cas de figure : soit « pour pallier une période importante de rupture des apprentissages scolaires », soit, en troisième et seconde, « lorsque la décision d'orientation dé-

finitive n'obtient pas l'assentiment des représentants légaux de l'élève ou de l'élève majeur ».

Dans tous les cas, le redoublement n'interviendra qu'« avec l'accord écrit » des parents ou de l'élève s'il est majeur, après que le conseil de classe se soit prononcé et à la suite d'une « phase de dialogue » avec le chef d'établissement. Et en cas d'autorisation de redoublement, « un accompagnement pédagogique spécifique », pouvant comprendre « notamment un programme personnalisé de réussite éducative » devra être mis en place pour les élèves concernés.

Si ce décret limite fortement le redoublement, dont le nombre est ce-

pendant déjà en très nette baisse, il ne résoudra cependant pas le cas des élèves en difficulté - et dont les lacunes risquent d'ailleurs de croître - car le texte n'apporte rien de nouveau sur les dispositifs pour aider et accompagner les élèves afin qu'ils ne redoublent pas.

* décret n° 2014-1377 du 18 novembre/JO du 20 novembre et BO 44 du 27 novembre 2014.



DES PROPOSITIONS POUR L'INNOVATION

7 Le Conseil national de l'innovation pour la réussite éducative (Cniré) a rendu le 10 novembre son premier rapport* dans lequel il formule 25 propositions pour stimuler l'innovation en éducation. Les recommandations sont en partie centrées sur les pratiques des enseignants. Il est question de « pratique et collaboration », de « concertation », de « co-observation, d'échange ». Il faut « former à l'évaluation positive », « faire de la sanction un acte éducatif positif », « promouvoir les temps de concertation et d'échanges avec les élèves », « attribuer prioritairement les moyens de formation aux équipes en réflexion professionnelle » ou encore « réorganiser la semaine type de travail des enseignants et des acteurs



de l'éducation afin de créer de la souplesse, de favoriser le travail collectif et de permettre les rencontres avec les parents »... Le rapport évoque également la reconnaissance de « l'engagement des personnels dans les projets par le biais des rémunérations, des décharges, de l'accès aux formations ou par la progression de l'avancement ».

Parmi les 25 propositions, certaines concernent directement les EPLE. Notamment, est remise sur le tapis la

question de la présidence du conseil d'administration, avec l'idée que le chef d'établissement n'en soit plus président. Le président serait élu parmi les partenaires ou les personnalités extérieures. Le rapport évoque également le renforcement du « rôle du conseil pédagogique en tant qu'instance de concertation et de régulation » et l'implication des « chefs d'établissement et des conseillers pédagogiques dans les actions éducatives en présence des élèves ».

Le Cniré insiste aussi sur le lien avec les parents, qui doit être renforcé au travers de dispositifs visant à développer leurs compétences, à « les associer à l'élaboration des règles du vivre ensemble de manière directe et explicite », mais aussi par le biais d'une « communication institutionnelle compréhensible par tous » et d'un renforcement de leur place au sein des conseils de classe et d'administration.

* Le rapport est téléchargeable à l'adresse suivante : education.gouv.fr/reussite-educative-rapport-CNIRE.

CONTRÔLE DE L'ASSIDUITÉ SCOLAIRE : UN NOUVEAU TEXTE

8 Près de deux ans après l'abrogation de la loi Ciotti, qui prévoyait la suspension des allocations familiales en cas d'absentéisme scolaire, le ministère de l'Éducation nationale souhaite clarifier la nouvelle « procédure à suivre en cas d'absences injustifiées d'un élève ou d'absences répétées dans un même mois sans motif légitime » à travers la publication d'un décret relatif à la prévention de l'absentéisme scolaire*.

Le texte détaille ainsi les étapes administratives à suivre, en mettant l'accent sur le dialogue et la recherche de solutions éducatives ou sociales avec les familles. La première étape est la réunion, par le chef d'établissement, de la commission éducative « afin de rechercher l'origine du comportement de l'élève »



et de proposer des mesures (le décret ne dit pas lesquelles) pour y remédier et qui doivent être récapitulées dans un document signé avec les personnes responsables. Parallèlement, le chef d'établissement saisit l'autorité académique pour qu'elle adresse un avertissement aux parents, leur rappelant leurs obligations légales et les sanctions pénales

auxquelles elles s'exposent, voire les convoque pour un entretien. Il a également la possibilité de lancer une enquête sociale.

En cas de persistance du défaut d'assiduité, une nouvelle réunion de la communauté éducative a lieu pour élaborer un dispositif d'accompagnement adapté et contractualisé avec les parents.

Le chef d'établissement désigne alors un « personnel d'éducation référent » pour suivre l'application des mesures mises en œuvre et peut de nouveau saisir le DASEN, qui peut re-convoquer les parents, en présence du président du conseil général, et proposer d'autres mesures. Si ces étapes mènent à des échecs, le DASEN saisit, en ultime recours, le procureur de la République des « faits susceptibles d'être constitutifs de l'infraction » et la famille encourt une amende de 750 euros.

* décret n°2014-1376 du 18 novembre/ JO du 20 novembre et BO 44 du 27 novembre 2014.

CALENDRIER 2015 DE L'ORIENTATION ET DES EXAMENS

9 Le calendrier de l'orientation et des examens 2015 a été publié au bulletin officiel n° 44 du 27 novembre*. La note de service indique que la plupart des conseils de classe auront lieu à compter du vendredi 12 juin 2015 ; seuls ceux de terminales et de premières générales ou technologiques débiteront respectivement à partir des lundi 8 et mercredi 10 juin 2015. Les résultats d'affectation seront transmis aux familles à partir du 24 juin au plus tôt et jusqu'au 27 juin au plus tard. À noter que la période de saisie des vœux pour l'enseignement supérieur dans APB s'étalera du mardi 20 janvier au vendredi 20 mars 2015.

Concernant les dates des examens pour cette session 2015, les épreuves écrites du baccalauréat général et technologique commenceront le mercredi 17 juin et se termineront le 24 juin. Les épreuves écrites anticipées auront lieu le vendredi 19 juin matin, pour celles de français et celle de français et littérature, le mardi 23 juin matin pour celles de sciences, date commune aux séries ES et L.

Les épreuves écrites du baccalauréat professionnel sont, elles, fixées du mercredi 17 au vendredi 19 et les 22 et 23 juin 2015 pour la métropole, La Réunion et Mayotte ; elles commenceront un jour plus tôt pour la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Saint-Pierre-et-Miquelon et la Polynésie française.

Quant au diplôme national du brevet, les épreuves communes à tous les candidats se dérouleront les jeudi 25 et vendredi 26 juin 2015.



La communication des résultats du premier groupe ne devrait intervenir qu'à compter du 7 juillet et les sessions normales des examens se termineront au plus tard le vendredi 10 juillet.

* calendrier détaillé en annexe de la note de service 2014-154 du 24 novembre 2014.

EN BREF

TEXTES RÉGLEMENTAIRES

- ❑ **Brevet** : note de service n° 2014-161 du 3 décembre relative à l'organisation et au calendrier du DNB à l'étranger (BO 46 du 11 décembre).
- ❑ **Enseignants** : arrêté du 7 octobre portant approbation de la convention constitutive du groupement d'intérêt public « Réseau professionnel des enseignants-RPE » (JO du 6 novembre). Ce réseau social dont les membres sont le CNDP, le CNED, l'université de Poitiers, les éditions Belin et des start-up, leur permet de consulter ou de créer des contenus pédagogiques, et d'échanger sur leurs pratiques.
- ❑ **Jeunes sans qualification** : décret du 5 décembre n° 2014-1453 relatif à la durée complémentaire de formation qualifiante prévue à l'article L. 122-2 du Code de l'éducation et décret n° 2014-1454 relatif à la formation professionnelle des jeunes sortant sans qualification professionnelle du système éducatif (JO du 7 décembre).
- ❑ **Rémunérations** : circulaire n° 2014-156 du 27 novembre relative aux modalités de versement de l'indemnité de départ volontaire (BO 45 du 4 décembre).
- ❑ **Stages** : parution au JO du 30 novembre du décret n° 2014-1420 du 27 novembre relatif à l'encadrement des périodes de formation en milieu professionnel et des stages (BO 46 du 11 décembre).
- ❑ **VAE** : décret n° 2014-1354 du 12 novembre assouplissant les conditions d'ouverture du droit au congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE) applicables aux personnes titulaires d'un contrat à durée déterminée (JO du 14 novembre).

DIVERS

- ❑ **AEFE** : lors de la première réunion interministérielle sur les enjeux du réseau d'enseignement français à l'étranger le 20 novembre dernier, François Perret, ex-doyen de l'Igen, a été chargé d'une mission sur le redéploiement des établissements français à l'étranger et devrait rendre ses conclusions en juillet 2015.
- ❑ **Apprentissage** : Jacky Richard, conseiller d'État et ancien directeur général de l'administration de la Fonction publique, s'est vu confier par le Premier ministre, la mise en œuvre et la coordination du plan de développement de l'apprentissage dans la Fonction publique. Il devrait rendre ses propositions d'ici mars 2015.

Valérie FAURE
Documentation
valerie.faure@snpden.net



Dossier CSN



Philippe TOURNIER
Secrétaire général
philippe.tournier@snpden.net

La menace politique
que représente
le front national et
la menace économique
de l'étranglement
financier

Discours d'ouverture

Chers amis, chers camarades,

Tout d'abord je souhaite la bienvenue aux nouveaux membres du CSN car celui-ci, comme avant chaque congrès, a été largement renouvelé: bienvenue aux nouveaux membres, aux nouveaux secrétaires académiques, aux nouveaux secrétaires départementaux.

Mon propos introductif portera sur deux points: un bilan de l'actualité et les premiers éléments sur la perspective du congrès d'Avignon, même si en réalité ce CSN sera dominé par les élections professionnelles. Je n'en parlerai pas beaucoup dans ce propos introductif mais j'y reviendrai plus tard afin de bien partager avec vous tous la stratégie de notre syndicat. En effet, ces élections, sont les premières vraies élections de la représentativité mais semblent susciter une faible mobilisation dans la Fonction publique et dans l'Éducation nationale. Il faut dire qu'elles se déroulent dans le climat difficile qu'il faut bien appeler de l'austérité. La situation de l'économie française fait que le mouvement social a beaucoup de difficultés à dégager des perspectives et cet horizon bouché explique sans doute ces bouffées de violence et de colère sporadiques. Je salue d'ailleurs nos collègues de Paris et de Créteil qui ont été soumis ces dernières semaines à des éléments d'une extrême violence. En fait, des menaces

planent sur notre pays et sur l'avenir de notre système éducatif. D'abord, la menace politique que représente le Front national et la menace économique de l'étranglement financier. En effet, depuis notre dernier CSN, notre pays a franchi la barre des 2 000 milliards de dettes. En soi cela n'est pas grave: les États ne sont pas des ménages et si ces dettes étaient liées à des investissements, si les déficits finançaient les équipements pour l'avenir, cela ne serait en rien réellement inquiétant. Mais, pour reprendre la comparaison avec les ménages, on peut très bien s'endetter pour acheter une maison ou une voiture, à la limite s'endetter pour partir en voyage ou organiser une fête, mais s'endetter tous les jours pour acheter son pain quotidien n'est, d'évidence, pas viable. C'est en fait, un peu ce qui arrive aujourd'hui à notre pays. Cette situation, et je le répète à chaque CSN, ne fait qu'aggraver mois après mois, notre dépendance à l'égard des marchés financiers. Nous avons intérêt au sens premier à ce que la politique de re-



du secrétaire général

dressement des comptes publics réussisse car, en cas d'échec, la variable d'ajustement s'appellerait « salaires et pensions de la Fonction publique ». Les difficultés actuelles sont évidemment aggravées par la conjonction de deux efforts qui ont lieu sur un bref temps : la lutte contre les déficits et la question de la compétitivité dans un monde économique ouvert. Le fait que notre pays produise et vende est évidemment le début du reste, y compris du financement du service public. Si nous voulons une école avec des moyens de fonctionner, nous avons besoin d'un pays prospère. En même temps, il y a l'effort lié à la réduction des déficits publics, effort pour l'instant stérile puisque la baisse de l'activité entraîne celle des recettes et chaque nouvel effort entraîne un nouvel effort sans qu'aucun résultat ne soit jamais atteint. C'est le piège dans lequel nous nous trouvons avec en plus, aujourd'hui, la menace de la déflation. Heureusement qu'au milieu de tous ces malheurs, la Banque centrale européenne a changé de responsable qui pratique sans trop le dire une politique de plus en plus proche de celle de la Réserve fédérale américaine ou d'autres banques centrales moins dogmatiques qui consiste à injecter des liquidités dans l'économie.

À ce climat économique difficile s'ajoute une grave crise de la gouvernance dans notre pays, et pas seulement du gouvernement. On peut s'interroger sur le ma-

nifeste épuisement de notre modèle politique, et la difficulté déjà ancienne, qu'il a à se renouveler. Cette crise se traduit notamment par des manifestations répétées d'impuissance et je reviendrai sur quelques-unes concernant notre secteur professionnel. Elle se traduit aussi par la valse des responsables et en particulier dans l'Éducation nationale. En effet, depuis le dernier CSN, il s'est passé des choses rue de Grenelle puisque Najat Vallaud-Belkacem a remplacé Benoît Hamon. Enfin une femme à la tête de l'Éducation nationale, mais c'est aussi le troisième ministre en deux ans et demi. Nous pouvons donc nous interroger sur le sens de l'action politique de long terme dans un tel climat.

J'aborderai trois points : les répercussions de cette crise de la gouvernance sur notre métier, les perspectives sur la carrière dans un univers extraordinairement contraint du point de vue budgétaire, et un troisième point : est-ce enfin la Refondation ?

- **Sur les répercussions de la crise de la gouvernance**, je vais prendre l'exemple de ce que tout le monde appelle aujourd'hui « les machines dangereuses ». Il était une fois, un gouvernement qui voulait simplifier... Pour l'anecdote, savez-vous que la circulaire sur la simplification fait 130 pages ! Bien souvent, c'est devenu plus compliqué après la

À ce climat économique difficile s'ajoute une grave crise de la gouvernance dans notre pays

Enfin une femme à la tête de l'Éducation nationale



Le chef d'établissement était donc supposé faire ce que l'Inspection du travail ne pouvait pas faire

Il faut cesser d'aborder les questions de laïcité avec pareille désinvolture

simplification. C'est un peu ce qui est arrivé pour les machines dangereuses. À l'origine se trouve un décret simplificateur mais englué par une circulaire interministérielle de 38 pages qui réactivait des vieilles dispositions et qui nous mettait dans une situation tout à fait dangereuse puisque ce texte disait notamment que le chef d'établissement s'assurait que l'entreprise respectait bien les 3000 pages du Code du travail. Le chef d'établissement était donc supposé faire ce que l'Inspection du travail ne pouvait pas faire ! L'enquête réalisée à la rentrée a montré l'ampleur du problème dont « un problème dans le problème » qui est une sorte de grève d'un grand nombre d'entreprises qui refusent aujourd'hui d'accueillir des stagiaires. L'enquête menée par la DGESCO a montré que la situation était réellement périlleuse. Ce dossier a été repris politiquement en mains au plus haut niveau ce qui est un avantage mais aussi un inconvénient puisqu'il s'agit d'un débat entre Matignon, le ministère du Travail, le ministère de l'Éducation nationale et les associations patronales en partie. Il semble que l'on s'oriente vers une grande simplification notamment pour les obligations faites aux entreprises auxquelles mieux vaut sans doute raccrocher le wagon des EPLE.

Deuxième exemple de ces divagations de la gouvernance, mais plus grave du point de vue des valeurs, c'est la façon dont la laïcité est à nouveau abordée avec la question du port de signes religieux par les accompagnateurs. Pour l'instant, il y a la circulaire signée de Luc Châtel, confortée par Vincent Peillon. Cette circulaire existe, c'est un moindre mal, mais il n'appartient pas aux chefs d'établissement de remplacer l'Assemblée nationale pour dire si oui ou non, le port de tel ou tel signe était une atteinte ou non à la laïcité, car c'est du domaine de la loi ! Nous n'avons pas changé d'avis sur cette question, mais quitte à nous renvoyer à des difficultés, nous ne sommes pas mécontents qu'il puisse y avoir une circulaire de référence. Dans ce contexte, la déclaration de notre ministre était des plus malvenues. Elle a,

certes, le droit de penser ce qu'elle veut mais, quand elle parle, elle est ministre. D'un côté, une circulaire toujours en vigueur qui n'est pas abrogée, et qui est la position officielle de l'État, et de l'autre, la représentante du pouvoir exécutif disant le contraire à titre personnel. On ne peut pas traiter ainsi avec légèreté et naïveté cette question ultra-sensible aujourd'hui pour la société française. Dix ans après la loi de 2004 que nous avons voulue, de nouvelles questions se posent, et nous aurons sans doute à en débattre au congrès d'Avignon, mais il faut cesser d'aborder les questions de laïcité avec pareille désinvolture, surtout en connaissant le climat terriblement alourdi et envenimé par la situation du Proche-Orient.

Troisième exemple sur les divagations de la gouvernance, ce sont les conventions tripartites qui ont des difficultés à décoller aujourd'hui à cause des incertitudes liées à la réforme territoriale. Le ministère de l'Éducation nationale veut faire une circulaire par habitude plus que par utilité car la loi est claire : la circulaire a peut-être pour but de la rendre incompréhensible...

Je tiens à rappeler que notre position sur ce point est celle de nos mandats. Premièrement, pas de 2 + 1 ! Ce n'est pas parce que le recteur convient avec le président de la collectivité d'un document de cadrage que celui-ci devient la convention type de tous les EPLE. Il ne s'agit pas non plus d'un accord entre les EPLE et les rectorats pour demander ensuite à la collectivité de bien vouloir payer. Deuxièmement, il ne faut pas s'engager dans des conventions tripartites qui ne diraient rien des moyens. Quand je dis « rien des moyens », ce n'est pas forcément à l'heure près sur les 4 ans qui viennent mais au minimum la mention dans ces conventions tripartites de la façon dont les moyens sont attribués aux EPLE par la collectivité territoriale et par l'État.

Vous constatez de vous-mêmes que la crise de la gouvernance se manifeste sur un certain nombre de questions. Les décisions ne sont pas prises, elles sont ambiguës. Les responsables changent



sans cesse voulant, chacun, marquer leur passage : nous sommes confrontés à une crise majeure du pilotage qui reste sans réponse.

• **Le deuxième point est celui tournant autour des perspectives sur la carrière et le métier.** Je ne vais pas une fois de plus insister sur les contraintes de la période que nous traversons mais il faut effectivement trouver des avancées adaptées aux circonstances. C'est ce que nous faisons : les promotions n'ont-elles pas augmenté d'un quart depuis 2012 sans modifier les textes, simplement parce que les textes avaient été bien négociés dès le départ et qu'ils continuent de porter des fruits, même dans des circonstances budgétaires difficiles ? Sur le métier et la carrière, nous participons par le biais de notre fédération et comme l'ensemble des syndicats, aux « groupes métiers ». Le groupe métier n° 9 étant le nôtre, et le 10 celui des corps d'inspection mais, contrairement à d'autres catégories, nous n'avons jamais cessé de discuter depuis 2007. Des propositions nous ont été faites tout récemment, qui, même si elles n'ont rien d'extraordinaire, peuvent se révéler être intéressantes pour certaines... comme une sorte de graine semée pour l'avenir.

Le ministère propose que les emplois de type conseillers de recteurs, de directeurs de cabinet, de PVS, etc., soient fusionnés dans un seul ensemble, avec un système indemnitaire commun, avec des méthodes de recrutement transparentes et une reconnaissance professionnelle de cette situation. Vous savez que le fait de passer dans une autre fonction, puis de revenir est aujourd'hui assez compliqué et, à une époque, des collègues ont même été pénalisés d'avoir été professionnellement mobiles. Déjà dans la forme rafraîchie de notre statut, ces parcours étaient pris en compte, mais là il s'agit de la création d'un corps fonctionnel. C'est mieux pour les collègues concernés même s'ils sont moins d'une centaine sur 14 000 mais, surtout, cet ensemble fonctionnel terminera au B3. Lorsque le climat sera plus favorable, je pense que c'est un dossier sur lequel nous pourrons avancer plus

facilement car nous aurons l'argument de ce précédent : si un PVS est dans un ensemble terminant au B3 même s'il n'en bénéficie pas personnellement, pourquoi n'ouvre-t-il pas les mêmes droits ? La deuxième proposition que nous avons bien accueillie est la possibilité pour nos collègues de collèges et de lycées professionnels, d'accéder à la 4^e catégorie exceptionnelle. C'était une vieille revendication du SNPDEN, nous l'avions presque obtenue en 2010-2011, mais cela ne s'était pas fait ! Cela va donc se faire pour un nombre assez réduit d'établissements (les collèges et les lycées professionnels de plus d'un millier d'élèves) avec des bénéficiaires de surclassement pour les REP+. Nous avons tout de même une question quant au financement de cette mesure qui se fera en sus de l'existant. En revanche, la troisième proposition n'était pas acceptable ! En effet, si on travaille sur un corps d'encadrement, il faut travailler sur un corps d'encadrement en tant qu'objet de réflexion et de négociation. Le problème d'un corps d'encadrement n'est pas d'améliorer la mobilité entre les corps d'encadrement, ni les fusionner en l'état car ces approches créent les conditions d'un conflit potentiel entre « indigènes » et « allogènes ». Si des gens arrivent de l'extérieur, ils prennent donc des places mais le système ne pourra être compensé que si d'autres font le chemin inverse. Or les viviers sont de 1 à 7 entre les différents corps et par conséquent, il n'y aura jamais un échange de 1 pour 1. Si la question était abordée par cette entrée-là, cela ne sera acceptable pour personne ! La proposition a été faite d'une série de solutions techniques où tout n'était pas forcément stupide, mais avec des mesures qui sont typiquement celles que nous souhaitons voir évitées. Par exemple, il était envisagé que nos collègues de l'inspection qui voudraient devenir personnels de direction puissent être nommés directement chefs d'établissement après un stage d'accompagnement. Ce n'est pas intellectuellement que c'est inacceptable mais techniquement. Pourquoi ? Parce que comme l'ont dit Philippe Vincent et Laurence Colin qui sont déjà intervenus sur la question, nous

Les promotions n'ont-elles pas augmenté d'un quart depuis 2012

Il faut travailler sur un corps d'encadrement en tant qu'objet de réflexion et de négociation



Nous continuons
de revendiquer sur
les conditions
d'exercice du métier

Le risque juridique
que nous fait courir
l'ambiguïté de
notre statut

sommes confrontés à une tension sur le mouvement car il y a peu de départs en retraite, et le mouvement est *in fine* essentiellement alimenté par des départs en retraite de chefs d'établissement étirés par des « chaînes » qui permettent d'assurer un mouvement relativement large. Si vous neutralisez des places en nommant directement des IPR-IA – et pas sur des postes vacants de 1^{re} catégorie –, cela revient donc à dire que non seulement il y a des postes en moins pour les collègues adjoints dont l'accès aux fonctions de chef d'établissement est déjà ralenti aujourd'hui, mais en plus, comme ces nouveaux collègues arriveraient de l'extérieur, ils ne créeraient aucune chaîne. C'est le cumul d'un double mouvement, qui n'aurait pas eu un impact numérique très considérable, mais qui polluerait ce débat sur le corps d'encadrement que rien ne nécessite de précipiter. Je pense que nous avons été entendus puisque le ministère a retiré cette proposition. Madame la ministre a reconnu que la voie choisie n'était pas la bonne, et que le dossier serait repris de façon différente. C'est une discussion sur plusieurs années au moins, et nous pouvons tout à fait prendre notre temps pour l'étudier tranquillement.

À côté de ces questions, nous continuons de revendiquer sur les conditions d'exercice du métier. À ce sujet, on ne peut se contenter simplement de dire que c'est toujours pire : les collègues qui sont personnels de direction depuis de nombreuses années savent que c'est plutôt différent. Vivre sous la pression du courrier qui arrivait du rectorat une fois par semaine n'est pas la même chose que celle des mails quotidiens. Le problème de la transformation du métier est lié à la transformation des conditions. D'ailleurs, c'est ce que souligne de manière très nette le *Livre blanc*. Il ne décrit pas un phénomène continu de dégradation, mais bien des phénomènes de transformation, avec notamment l'apparition de nouvelles difficultés professionnelles que l'institution ne prend pas véritablement en charge. Le *Livre blanc* est une mine extraordinaire d'informations sur la façon dont nous vivons les uns et les

autres notre métier. Nous souhaitons que les discussions soient engagées, je ne vais pas revenir sur la simplification et les systèmes d'information, mais voilà tout de même des domaines sur lesquels nous pourrions avancer. Quand je vois comment l'inscription en ligne a été transformée en un véritable cauchemar, alors qu'elle aurait dû être un progrès extraordinaire. Au sujet des conditions d'exercice professionnel, je voudrais à cette occasion saluer le travail effectué par la cellule juridique, mais aussi au système des *hotlines* « SOS personnels de direction » au siège, également mis en place dans beaucoup d'académies : c'est bien souvent un appui pour les collègues qui se retrouvent seuls. Cela souligne notamment les dégâts de l'absence de formation professionnelle continue pour les personnels de direction en dehors de ce que fait le SNPDEN ou quelques associations professionnelles.

Puisque je parle des conditions d'exercice du métier, je voulais aussi aborder la question du sport scolaire car c'est bien le problème de l'exercice professionnel et pas la question du sport scolaire en soi. Je rappelle que la raison de notre mouvement est le risque juridique que nous fait courir l'ambiguïté de notre statut et le fait que les juristes donnent des réponses différentes à la même question. Certains nous donnent raison, quand d'autres nous donnent tort. Qu'importe que nous ayons raison ou tort, le seul danger c'est qu'il n'y a pas d'interprétation stable et, le jour où il y aura un grave problème, ce sera donc à un seul juge de décider si l'on est d'abord un personnel de direction ou d'abord un président d'association. L'ambiguïté est suffisante pour que la jurisprudence casse toutes les décisions de conseils de discipline prises en sanction d'une faute commise dans le cadre du sport scolaire en arguant que « l'AS n'est pas l'EPLÉ ! ». La volonté de voir les personnels de direction présider les AS était surtout liée au statut des 3 heures de forfait : voilà la vraie raison ! Sauf qu'entre-temps il y a eu un décret qui a réglé ce problème. Et notons que le fait que nous ne présidions plus activement l'association sportive, n'a pas



arrêté le sport scolaire pour autant. C'est donc la démonstration concrète qu'il n'y aucune raison de rester dans cette situation ambiguë. Le ministère voudrait bien que cette question se règle toute seule, et ne veut pas se prononcer; et localement les rectorats flottent beaucoup sur ce dossier dont ils ne veulent pas trop se mêler. La ministre a tenu des propos relativement ambigus, notamment sur le rôle de l'argent dans le sport scolaire lors de l'assemblée générale de l'UNSS qui a modifié ses statuts mais l'élément d'avancée le plus important est la désignation d'un député chargé d'une mission sur le sport à l'école dont cette question.

• **Enfin, je vais aborder le troisième point en posant une question: est-ce enfin la Refondation?** Être une priorité ne peut être se borner à brouter tranquillement ses 60000 postes avec comme seul horizon la crainte que le loup ne franchisse la barrière en 2017! L'effort considérable fait par la Nation sur les créations de postes doit évidemment se traduire par des transformations pour l'Éducation nationale. Je ne mets pas dans la catégorie des transformations les ineffables « plans numériques »: ils sont aujourd'hui ce qu'étaient naguère les « plans violence » de l'an 2000. Pas une année sans un plan qui annonce comme des nouveautés les promesses non tenues du précédent. La dernière coûteuse fantaisie est la distribution de tablettes à tous les élèves de cinquième. Cela nous rajeunit et nous remémore les TO9 et les MO5 oubliés dans les cartons. On sait que ce genre de mesure n'aurait de probabilités d'avoir quelque effet que si l'on dépense deux, trois, quatre fois la somme des machines en accompagnement du changement. Hélas! Nous savons d'ores et déjà comment cela risque de se passer: nous allons recevoir les tablettes et on nous dira: « *changez l'école* », « *mobilisez les personnels* ». C'est le contraire même de la démarche de changement: ça, c'est le plan quinquennal à l'époque de l'URSS. En fait, on fait comme avant mais en numérique...

Mais pourquoi alors dire « enfin la Refondation »? Tout simplement parce qu'il y a un ensemble de débats attendus de-

puis 2012 qui a enfin lieu. Je ne veux pas parler de cette demi-journée payée en supprimant les cours des élèves. Dans le nouveau statut des enseignants qui remplacera celui de 1950 et entrera en vigueur au 1^{er} septembre 2015, il ne sera plus possible de supprimer les heures de cours pour faire des réunions de concertation.

Débat donc sur le socle. Le socle commun a été l'occasion d'une crise grave au sein du conseil supérieur des programmes ayant entraîné la démission de Monsieur Boissinot. Aujourd'hui, nous avons trois approches. Il y a ceux qui sont contre le socle pour diverses raisons parfois idéologiquement très forcées mais, de toute façon, ils sont généralement toujours contre tout. À l'autre extrémité, ce sont ce qu'on pourrait dénommer les « soclistes fondamentalistes » qui sont dans l'approche assez hors-sol qui ne veut voir qu'aborder le socle par une entrée trop étrangère aux pratiques professionnelles des enseignants est la certitude de l'échec. Et enfin, il y a les « soclistes pragmatiques », dont nous faisons sans doute partie, à savoir le socle commun ne sera une véritable avancée que s'il se met réellement en place, ce qui nécessite que la forme adoptée soit préhensible par les personnels, par les parents et par les élèves. Il faut plus de pragmatisme sur ce dossier. Je rappelle d'ailleurs que c'est le SNPDEN qui avait proposé que l'on ajoute « *et de culture* » pour essayer de jeter les bases d'un minimum de consensus au sein du monde éducatif. La mise en place du socle, ce n'est en aucun cas la guerre civile entre les enseignants. Il semble d'ailleurs que lors de cette demi-journée dans les établissements, certains témoignages soulignent qu'il y a parmi les enseignants, des gens qui comprennent au fond que cette démarche peut être nécessaire, mais que cette dernière se fasse dans un contexte qui ne serait pas dans la perturbation complète des repères auxquels ils sont habitués, ce qui n'est pas forcément illégitime. Concomitamment d'autres dossiers sont abordés: « l'évaluation des élèves », dossier lancé par Benoît Hamon qui a de suite dégénéré

Être une priorité
ne peut être
se borner à brouter
tranquillement
ses 60000 postes

Le socle commun
ne sera une véritable
avancée que s'il se met
réellement en place



Ce n'est pas parce
que tous les élèves,
comme les professeurs,
seront notés entre
19 et 20 que
nous aurons beaucoup
progressé en matière
d'évaluation

Mais dès l'instant
où l'élève sera inscrit
à l'université via l'EPLÉ,
c'est le lycée
qui va assurer
le guichet
de l'université

en un débat sur « faut-il supprimer les notes ? ». La question de l'évaluation est intéressante mais ne peut se limiter à la seule question de la bienveillance. Oui, l'École doit être bienveillante mais ce n'est pas un programme éducatif en soi. Ce n'est pas parce que tous les élèves, comme les professeurs, seront notés entre 19 et 20 que nous aurons beaucoup progressé en matière d'évaluation. Parallèlement, il faut saluer le travail du CNETC sur le doublement qui a conçu une enquête en ligne sur la perception qu'ont les élèves du doublement. Certes, le doublement a déjà beaucoup reculé, mais malgré tout, un doublement qui recule ne règle rien. En 2002, l'académie de Toulouse avait proposé une motion sur l'abolition du doublement qui avait fait débat à l'époque au CSN car, une fois le doublement aboli, comment fait-on ? Comment individualise-t-on réellement le parcours de réussite des élèves autrement que par un discours sur « il n'y a qu'à individualiser » ? Le ministère ne dit d'ailleurs pas grand-chose de précis sur cette question.

Je terminerai par un point qui nous ramène un peu au domaine premier de la gouvernance, mais qui est aussi lié aux questions pédagogiques, ce sont, pour faire simple, les conventions entre les EPLE et les universités. À notre demande, la loi ESR sur l'enseignement supérieur, prévoit que tous les lycées qui ont de l'enseignement supérieur, aient une convention avec un établissement de l'enseignement supérieur : les CPGE, mais aussi les BTS. Les conventions doivent donc traiter de la situation des BTS et de la question, oubliée, des ECTS des BTS. En réalité, ce qui fait débat aujourd'hui, c'est un sous-ensemble de cette obligation, qui est que les élèves de CPGE doivent être inscrits dans une université. Certaines académies font un *forcing* effréné auprès des établissements pour signer de suite mais il ne faut pas s'affoler car la loi doit être appliquée dans les deux ans c'est-à-dire en juillet 2015. Le problème de cette obligation est triple. Le premier est que cette obligation nouvelle faite aux élèves d'avoir des frais d'inscription qu'ils

n'avaient pas auparavant doit être compensée par des prestations nouvelles : l'absence de ces dernières réduirait cette obligation à une sorte de « dîme » universitaire sur les élèves. Le deuxième problème est de savoir où et comment les élèves vont régler ces frais d'inscription. Soit ils vont à l'université physiquement s'inscrire, soit c'est le lycée qui assure la logistique. Dans ce dernier cas, les frais de gestion devraient être reconnus. Il ne s'agit pas de se partager le gâteau, mais il s'agit de frais de gestion que la CPU estime à 5 %, soit 10 € par élève. Mais dès l'instant où l'élève sera inscrit à l'université via l'EPLÉ, c'est le lycée qui va assurer le guichet de l'université : en plus de l'inscription, il y aura aussi le « service après-vente ». Nous demandons simplement la reconnaissance de cet accompagnement qui peut être chronophage. Nous ne sollicitons pas de frais de scolarité pour les EPLE, ce à quoi, d'ailleurs, le CSN n'était pas favorable mais la reconnaissance d'un travail qui n'est pas négligeable. S'ajoute enfin à ces deux problèmes qui sont à traiter avec les universités, un troisième, le plus « chaud », puisque la loi prévoit que les élèves doivent être inscrits avant le 15 janvier. Mais que se passera-t-il pour ceux qui ne seront pas inscrits ? Curieusement, le décret ne dit rien à ce sujet, mais on nous explique oralement qu'il nous faut mettre dehors ces élèves ce qui n'est pas possible sans conseil de discipline préalable. Souhaitons d'ores et déjà bon courage à ceux qui se lanceraient dans une telle aventure ! Disons-le clairement : les personnels de direction ne se substitueront pas au silence du ministère car c'est à lui de produire des textes réglementaires qui règlent ce qu'il adviendra des élèves qui ne seront pas inscrits le 15 janvier. Sans cela, nous ne bougerons pas.

Voilà les différents points que je souhaitais aborder comme propos introductif, même si je n'ai pas vraiment tout abordé, mais ceux-là sont les plus saillants.

Je vous remercie de votre attention et bon travail ! ☐



Compte rendu commission carrière

Le 19 novembre, Philippe Vincent, secrétaire national, a présenté devant le conseil national l'état des travaux de la commission carrière du bureau national. Six points étaient à l'ordre du jour sur la base des thèmes qui avaient été communiqués par les secrétaires académiques en préparation de ce CSN.

En préambule à cette intervention, Laurence Colin, coordinatrice des commissaires paritaires nationaux, a fait un point d'étape concernant divers aspects relatifs aux domaines de compétences des CAPA et de la CAPN des personnels de direction.

Elle a indiqué aux membres du CSN que, suite à la publication des résultats des élections professionnelles, les nouveaux commissaires paritaires nationaux élus au titre du SNPDEN-UNSA, seraient regroupés au siège à Paris le mardi 16 décembre pour une première session de travail en commun et pour un passage de relais avec l'équipe sortante.

Les coordonnateurs de CAPA seront eux réunis le 14 janvier, également pour une formation, en liaison avec les commissaires paritaires nationaux. Ensuite, et de manière déconcentrée, les commissaires paritaires académiques seront invités à participer à des regroupements inter-académiques pour

des journées de formation assurées par l'équipe nationale.

Concernant les promotions 2015, Laurence Colin a attiré l'attention du CSN sur la non parution à ce jour des arrêtés fixant les ratios promus/promouvables pour notre corps, situation qui a pour conséquence, faute de base réglementaire, de ne pas autoriser les recteurs, dont c'est maintenant la compétence, à entériner de manière officielle les listes de promotions à la 1^{re} classe consécutives à la tenue des CAPA dans les académies. Un point de situation sera fait à l'occasion de la CAPN programmée le 17 décembre prochain.

Pour ce qui concerne la préparation des opérations de mobilité 2015, Laurence Colin indique que le service de l'encadrement de la DGRH, a recensé potentiellement 4 800 demandes de mutations (sous réserve de validation finale du dossier par les candidats à mobilité) tandis que fin octobre, 330 dossiers de retraite avaient été dépo-



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





sés par des chefs d'établissements pour septembre 2015. Cette nouvelle hausse très sensible des demandes, associée à la faiblesse du nombre de départs annoncés, risque de rendre, de manière strictement mécanique, le mouvement compliqué en volume même si d'autres dossiers de retraite peuvent être attendus d'ici la CAPN de mars. L'attention de la centrale sera également attirée sur les moyens techniques susceptibles, en bonne gestion, d'augmenter sa capacité à accroître et à allonger « les chaînes » de mutations, et ce, en utilisant, par exemple, de manière plus importante toute la palette des vœux des candidats.

Enfin, la coordinatrice nationale a profité de notre instance collective pour remercier et féliciter publiquement les commissaires paritaires nationaux du SNPDEN qui, après un ou plusieurs mandats au service des collègues, ne se représentaient pas au suffrage de la profession. Martine Camps, Véronique Henry, Hélène Rabaté, Pierre Carbajo et Jean-Claude Seguin ont ainsi été chaleureusement applaudis par l'assemblée en marque de reconnaissance et de gratitude pour leur investissement et leur engagement au service de notre profession au titre du SNPDEN-UNSA. Philippe Vincent aborde ensuite les thèmes carrière qui, suite aux remontées des sections académiques, ont été

examinés par la commission nationale du BN.

En complément de l'intervention initiale de Philippe Tournier, un détail est fait sur les différents points de conclusion des travaux du GT 9 (emplois fonctionnels académiques, classement en 4^e exceptionnelle des plus importants collèges et LP, classement des EREA et ERPD). Les travaux de concertation continueront par ailleurs dans le cadre du dialogue social permanent avec la DGRH après les élections professionnelles. En marge du GT 9, il est possible que la question ancienne d'une indemnité spécifique pour les chefs d'établissement d'accueil de personnels de direction stagiaires puisse enfin déboucher sous des formes à examiner.

La proposition de Grenoble de voir cette éventuelle indemnité concerner l'ensemble de l'équipe de direction, en cas de pluralité d'adjoints, sera à soumettre, au besoin, aux travaux de la commission carrière du congrès d'Avignon car notre mandat de Lille ne visait que les chefs d'établissement d'accueil (CEA).

Pour ce qui concerne la part variable de l'IF2R, une nouvelle campagne triennale doit être initiée pour la période 2012/2015 du fait de la persistance de la validité du décret n° 2012-933 du 1^{er} août 2012. Le SNPDEN se donnera

les moyens d'accompagner les sections académiques sur ce point particulier compte tenu des « hoquets » de gestion constatés d'un rectorat à l'autre pour le traitement de la période 2009/2012. C'est Jean-Marc Philippe, membre de la commission carrière du BN, qui assurera, via une enquête à destination des secrétaires académiques, le suivi de ce dossier. L'objectif est que nous ayons une vision la plus complète et la plus exacte possible des états locaux de situation avant la CAPN de mars 2015 qui devrait faire un bilan actualisé de la mise en place d'un nouveau volet pluriannuel de cette indemnité.

Par ailleurs, nous saisissons officiellement notre administration de tutelle sur différentes difficultés constatées ici ou là sur cette question: absence d'IF2R pour les personnels de direction de Polynésie française, non versement à certains personnels, pour des motifs irrecevables à nos yeux, dans certaines académies comme Nice en particulier...

Enfin, la création d'un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique d'État (décret n° 2014-513 du 20 mai 2014) applicable à l'ensemble des fonctionnaires (sauf exceptions!) à compter du 1^{er} janvier 2017 semble condamner, à terme, l'IF2R car le texte prévoit « qu'il a vocation à remplacer les autres régimes indemnitaires de même nature au plus tard au 1^{er} janvier 2017 pour tous les fonctionnaires de l'État ».

En réponse à une question des représentants de l'académie de Rouen, Philippe Vincent précise que le dispositif de garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) a, en l'état actuel des informations connues, vocation à être maintenu en 2015.

En lien avec le dossier de l'évolution de la carte des EPLE en REP+ et REP, se poseront aussi les conditions de la migration, pour les personnels de direction concernés, du régime indemnitaire spé-



cifique attaché aux réseaux de l'éducation prioritaire. Si le principe en semble acté, au vu des déclarations faites en GT 9 par le directeur de cabinet adjoint de la ministre, y compris sur le volume financier nécessaire, nous interrogerons toutefois à brève échéance nos interlocuteurs habituels pour obtenir des précisions sur le cadre réglementaire qui fixera ce volet particulier.

Si le domaine de la formation initiale et continue des personnels de direction a fait l'objet de la première note technique du GT 9 et si nous en partageons les principes directeurs posés, reste maintenant à opérationnaliser, à court terme et de manière concrète, la répartition des missions, champs de responsabilité et fonctions respectives, prévue entre la centrale, l'ÉSEN et les niveaux académiques pour que l'on n'en reste pas une fois de plus à un catalogue de bonnes intentions!

En réponse aux interrogations de la section de LYON, il apparaît qu'il sera aussi nécessaire de questionner l'actuelle répartition des jours de formation pour les personnels de direction stagiaires. Il semble en effet que la concentration de l'essentiel des temps de formation sur la période septembre-juillet de l'année de stage pose un problème de compatibilité, en volume, avec un exercice professionnel à temps complet, en particulier lorsque des demandes très, voire trop, nombreuses de productions écrites viennent s'ajouter à un ensemble déjà particulièrement conséquent. Nous profiterons de prochains contacts avec la DGRH pour réintervenir sur ces dossiers formation.

En référence au processus actuel d'intégration volontaire des directeurs d'EREA et d'ERPD dans le corps de personnels de direction, via une liste d'aptitude spécifique ouverte durant quatre années, (dossier sur lequel nous venons d'intervenir à nouveau auprès de la centrale, considérant que le recteur de Grenoble n'avait respecté ni la lettre et ni l'esprit de la note de service promotions 2015 pour deux de nos col-



lègues concernés de cette académie et ce, alors que nous avons obtenu qu'un alinéa particulier attire fortement l'attention des responsables académiques sur la bonne gestion de leur situation!), la section de Dijon pose la question du statut fonctionnel qui serait fait aux directeurs adjoints de SEGPA si un dispositif similaire d'intégration dans le corps venait à leur être proposé. Philippe Vincent souligne, qu'à l'évidence, la différence de position professionnelle entre des directeurs d'EREA et d'ERPD, chefs d'établissement en fonction et investis à ce titre de toutes les responsabilités de direction d'un EPLE, et des directeurs adjoints de SEGPA, en charge de plus, d'unités à effectifs très variables, mériterait sans aucun doute que le « cahier des charges » soit examiné au préalable, de manière à déterminer précisément le cadre statutaire qui serait potentiellement fait à ces chefs d'établissement adjoints via un tel dispositif d'accès au corps.

Répondant à une intervention des représentants de l'académie de Versailles sur la syndicalisation des personnels de direction retraités, notre engagement au sein des mouvements pour la défense des retraités, et sur l'identification à renforcer des responsables syndicaux en capacité d'être les bons référents pour nos collègues pensionnés, Philippe Girardy, en responsabilité de ce secteur

au sein de la commission carrière du BN, intervient pour faire un point d'actualité sur ces questionnements.

Sur la question de l'absence récente d'appel à mobilisation de la part de notre fédération sur la question des retraites, Philippe Girardy indique qu'il ne pouvait être question pour l'UNSA-Retraites de soutenir des initiatives sans qu'elle ait été au préalable associée à la définition des mots d'ordre et des formes d'action : notre fédération ne peut accepter d'être uniquement une force suppléative sur ces sujets d'importance!

Même si notre organisation a toujours été très présente et active sur la question des retraites et droits sociaux (6 motions sur 18 de la commission carrière du congrès de Lille portaient sur ces thèmes), il est cependant exact que nous constatons parfois des hésitations chez nos collègues retraités à conserver, dans la durée, un engagement dans nos sections départementales et académiques. Les évolutions législatives successives sur les retraites ont distendu le lien entre actifs et retraités, l'exercice du métier se transforme énormément et à très grande vitesse et nous peinons à mobiliser vraiment les actifs sur ces questions qui semblent souvent lointaines à beaucoup et affaires de spécialistes, sauf à l'approche de la soixantaine!



Il n'en demeure pas moins essentiel de tout faire pour favoriser le maintien de nos retraités au sein de l'ensemble de nos instances (y compris en initiant des activités diverses susceptibles de les regrouper d'une manière ou d'une autre et, de ce point de vue, des initiatives fédératrices existant qui pourraient être utilement dupliquées) : leur engagement militant a été remarquable pour faire de notre organisation ce qu'elle est devenue et c'est tous ensemble que nous avons porté et obtenu des avancées essentielles pour notre corps et nos collègues au travers de temps forts de mobilisation qui ont marqué l'action syndicale du SNPDEN depuis vingt ans.

Il faut donc continuer à œuvrer à tous les niveaux auprès des retraités, anciens ou plus récents, pour qu'au nom des valeurs communes qui nous rassemblent, ils restent moralement fidèles à leur syndicat et marquent, de façon solidaire, la continuité de leur engagement en maintenant leur adhésion à notre organisation. Philippe Girardy est prêt à contribuer à cet effort collectif en intervenant au besoin dans les sec-

tions académiques où ses interventions auprès de nos retraités (ou futurs retraités !) sont en général fort appréciées.

En réponse à une demande de la section de Bordeaux, Philippe Vincent précise que les opérations préparatoires au classement général des EPLE à valoir au 1^{er} septembre 2016 (sur la base du constat des effectifs à la rentrée 2014) et décisions annuelles de réseau à valoir au 1^{er} septembre 2015 seront menées à partir du printemps. La DGRH nous a confirmé qu'elle relaierait auprès des recteurs la nécessité absolue de la tenue de groupes de travail préparatoire académiques sur ce dossier. À quelques évolutions limitées près sur les critères et les seuils sur lesquels nous reviendrons de manière plus précise début 2015 dans *Direction*, ce classement se fera sur des bases très proches des opérations précédentes.

La question de la santé au travail des personnels de direction et des conséquences induites, en réponse à une sollicitation de la section de Lyon, devrait donner lieu à la parution d'un article

exploratoire, sur un sujet émergent à ce stade dans notre réflexion syndicale, dans *Direction* et ce thème pourra, lui aussi, utilement nourrir les travaux carrière du congrès national.

Enfin, et toujours dans le cadre de la préparation du congrès, le secrétaire national carrière, indique qu'il adressera à nouveau, via un SA/SD, des documents de travail élaborés par la commission et par la section académique de PARIS, pour tenter de faire avancer nos propositions sur la question d'un nouvel outil d'évaluation, au caractère plus prospectif, pour le dossier de préparation des opérations de mobilité. En effet, l'actuelle annexe I, utilisée aujourd'hui de manière commune pour l'ensemble de notre processus d'évaluation professionnelle, montre des limites que nous souhaiterions contribuer à dépasser. □



Commission éducation & pédagogie

Dans la perspective d'une réflexion globale sur notre système d'enseignement et son organisation, lors du congrès d'Avignon, deux motions ont été votées lors de ce conseil syndical national. Former TOUS les élèves à une CULTURE COMMUNE fait écho aux positions que le SNPDEN-UNSA a toujours défendues, et ce rappel est nécessaire au moment où se déroulent les travaux du conseil supérieur des programmes et de la conférence nationale sur l'évaluation. Créer de véritables conditions de partenariat pour favoriser le travail et la fluidité des élèves entre les lycées et les établissements d'enseignement supérieur est un élément indispensable à la mise en place des textes de juillet 2013.



Isabelle BOURHIS
Secrétaire nationale
isabelle.bourhis@ac-paris.fr

LE SOCLE COMMUN DE CONNAISSANCES, DE COMPÉTENCES ET DE CULTURE

Le SNPDEN-UNSA souhaite rappeler, conformément à son mandat du congrès de Lille, sa demande de réforme profonde du collège. Plusieurs motions consécutives à ce congrès ont permis de préciser nos attentes et nos propositions.

Nous rappelons la nécessité de cohérence entre la définition du socle commun de connaissances, de compétences et de culture, et celle des programmes et son inscription dans une logique curriculaire.

MOTION D'ACTUALITÉ LE SOCLE COMMUN DE CONNAISSANCES, DE COMPÉTENCES ET DE CULTURE

Pour le SNPDEN-UNSA, l'intérêt fondamental du socle commun de connaissances, de compétences et de culture est de former tous les élèves à une culture commune comme indiqué dans le mandat du congrès de Lille. Le sens d'une mobilisation des acteurs du système éducatif autour de la définition du socle commun est de s'articuler avec le programme.

Les modalités et les contenus d'évaluation doivent traduire cette cohérence. La lisibilité de l'ensemble favorisera l'appropriation du nouveau socle par les enseignants et les usagers.

Vote du CSN
abstentions : 25 ; pour : 161 ; contre : 0



Eric KROP
Secrétaire national
krop.eric@gmail.com





LES CONVENTIONS ENTRE LES LYCÉES AVEC FORMATIONS DE POST-BAC ET LES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS À CARACTÈRE SCIENTIFIQUE, CULTUREL ET PROFESSIONNEL (EPSCP)

La loi n° 2013-60 du 22 juillet 2013, relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, oblige chaque lycée public comportant une formation d'enseignement supérieur à conclure, dans son académie, une convention avec un ou plusieurs établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) de son choix, afin de permettre des rapprochements dans les domaines pédagogiques et de la recherche, de favoriser le continuum bac-3/bac+3 et de faciliter les orienta-

tions et réorientations des lycéens comme des étudiants.

Le SNPDEN-UNSA a toujours proposé et défendu la coopération pédagogique et les conventions entre les établissements d'enseignement supérieur et les lycées avec CPGE et STS. Mais l'inscription obligatoire des étudiants de CPGE dans l'EPSCP avec lequel le lycée a conventionné (décret n° 2014-1073 du 22 septembre 2014) pose un certain nombre de problèmes relatifs aux frais de gestion et de suivi auxquels les lycées peuvent légitimement prétendre et à la gestion des étudiants qui ne se seraient pas inscrits à la date du 15 janvier. Par ailleurs, le SNPDEN-UNSA dénonce l'asymétrie instaurée avec les CPGE privées sous contrat, « dispensées » de l'obligation de double inscription.

MOTION D'ACTUALITÉ CONVENTION ENTRE LES LYCÉES AVEC FORMATIONS POST-BAC ET LES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS À CARACTÈRE SCIENTIFIQUE, CULTUREL ET PROFESSIONNEL (EPSCP)

Le SNPDEN-UNSA a proposé et défendu la coopération pédagogique sous forme de conventions entre les établissements d'enseignement supérieur et les lycées proposant des enseignements post-bac (CPGE et STS...). Ces conventions peuvent être conclues jusqu'à l'expiration du délai de mise en œuvre de la loi en juillet 2015 (art. 120).

Ces conventions doivent inclure les modalités de validation des ECTS, l'offre des prestations nouvelles et l'égal accès aux services (logement étudiant, ressources numériques), notamment pour les élèves de CPGE pour lesquels l'inscription simultanée à l'université devient obligatoire. Les élèves d'une même formation doivent être traités d'une même manière, quel que soit leur établissement d'origine.

Si l'EPLÉ accepte d'assurer dans le cadre de la convention l'inscription des élèves dans la formation universitaire, il doit être défrayé des frais de gestion et de suivi. D'autres services rendus par l'établissement peuvent être pris en compte dans la convention. En l'absence d'accord, l'EPLÉ n'assure pas l'inscription des élèves.

La situation des élèves de CPGE qui ne seraient pas inscrits dans un EPSCP le 15 janvier de l'année, comme la loi leur en fait l'obligation, ne peut être traitée que par un texte national juridiquement opposable.

Le SNPDEN-UNSA dénonce par ailleurs la scandaleuse asymétrie instaurée avec les CPGE privées sous contrat, « dispensées » de l'obligation de double inscription, pourtant instaurée comme une nécessité pédagogique donc logiquement valable pour tous.

De même, il serait souhaitable que les établissements français sous tutelle du ministère de l'Agriculture et de l'Environnement entrent dans cette logique de conventionnement.

Vote du CSN
abstentions : 12 ; pour : 172 ; contre : 0



L'ÉDUCATION PRIORITAIRE

Plusieurs académies s'interrogent sur la définition de la nouvelle carte des REP et REP+, ainsi que des conditions d'accompagnement des établissements sortant du dispositif.

La carte de l'éducation prioritaire a été élaborée à partir de critères nationaux : réussite scolaire, taux de PCS défavorisés, taux de boursiers, taux d'élèves résidant en zone sensible et taux d'élèves en retard en 6^e. Ces critères ne dépendent pas uniquement de l'Éducation nationale.

Des mesures d'accompagnement sont prévues pour les établissements qui sortent du réseau, notamment par le maintien des primes pendant trois ans. Si notre motion du CSN d'avril avait permis d'approuver certains points de la réforme (le principe de donner plus à ceux qui ont moins, les dotations pluriannuelles...) nous avons aussi dénoncé « *les limites d'une organisation basée uniquement sur une logique de territoire. Une réponse plus favorable à la prise en compte des inégalités passe par la recherche de plus grandes mixités scolaire et sociale dans tous les établissements, que seule la refonte de la carte scolaire peut permettre* ».

La recherche de plus grandes mixités sociale et scolaire, au collège comme au lycée, doit guider prioritairement les politiques nationales et locales.

La politique de l'éducation prioritaire telle qu'elle est menée conduit à une inévitable stigmatisation des établissements retenus en REP et REP+ ; cette politique amène à des inégalités de traitement liées aux effets de seuil. La modification de la carte provoque nécessairement la sortie d'un certain nombre d'établissements ce qui entraîne un certain désarroi des personnels en place ; il revient surtout au chef d'établissement d'accompagner cette sortie souvent vécue comme injuste.

Le SNPDEN-UNSA réaffirme la nécessité de concevoir les dotations selon le prin-



cipe des « trois corbeilles » qui prend en compte : en premier les effectifs et les horaires obligatoires ; en deuxième les catégories sociales ; et en troisième les projets spécifiques. Cette répartition permettrait de pouvoir distribuer les moyens de façon équitable, de créer un continuum sans palier critique et de permettre à chaque établissement de développer, dans le cadre de son autonomie, une politique en phase avec le territoire qu'il occupe et les élèves qu'il accueille.

La pondération de 1,1 dans les obligations de service des enseignants relevant des établissements de REP+ doit permettre d'organiser des temps de concertation ; des temps institutionnels et des temps moins formels. Ces moyens supplémentaires doivent permettre une concertation plus importante, déclinée en fonction de l'organisation de chaque établissement.

LA PRÉPARATION DU CONGRÈS D'AVIGNON

Dans la perspective de notre mandat de congrès, nous proposons aux académies de travailler autour de notre conception de la scolarité et de son organisation, de l'école maternelle à l'enseignement supérieur : les parcours des élèves, l'organisation des enseignements et le travail personnel, l'évalua-

tion et les moments d'orientation... La réflexion de chacun des adhérents au sein des commissions départementales et académiques, enrichira les débats du congrès d'Avignon. Plusieurs pistes de travail sont proposées ; les remontées des académies devront respecter un calendrier national afin que la mise en commun permette d'éclairer nos débats à venir.

- De l'école maternelle à l'enseignement supérieur, comment la scolarité peut-elle être organisée ?
- Quelle réforme du collège pourrait permettre à tous les élèves d'acquies une culture commune, de réduire les inégalités et de développer le bien-être à l'école ? En quoi le nouveau socle et l'évaluation par compétences peuvent concourir à ces objectifs ?
- Quelles évolutions attendons-nous du lycée et du supérieur pour construire la continuité du bac-3/bac+3 ? □



Commission vie syndicale

Refondation des statuts & RI

Depuis 3 ans, les travaux d'élaboration de nos nouveaux statuts et règlement intérieur (RI) ont fait l'objet de nombreux allers et retours entre le groupe de travail « statuts & RI » qui s'est réuni 7 fois, la commission vie syndicale, le BN et les BN élargis aux SA ou SD et les CSN. Les grandes orientations fixées par le CSN et qui devaient sous-tendre l'évolution de nos textes statutaires sont rappelées ci-dessous :

- repenser la place des retraités et des lauréats ;
 - prévoir les évolutions financières ;
 - revoir les articles R2 (place des adjoints) et R3 (place des femmes) pour une application plus forte ;
 - gérer la nouvelle gouvernance en repensant les liens entre le niveau national et le niveau académique ;
 - renforcer la notion de syndicalisme de service ;
 - intégrer de susceptibles évolutions telles que celle d'un syndicat de l'encadrement ;
 - prévoir l'existence d'un centre de ressources et de formation.
- parité et représentativité... entre coercition et incitation (devenu entre contrainte et incitation) ;
 - exécutif et délibératif... entre économie et efficacité ;
 - encadrement et formation... entre valeurs et service.

Ces grandes orientations devaient être mises en place à travers 3 thématiques générales et transversales rappelées ici :

Le terme de coercition avait fait débat pour être tranché lors du CSN d'avril 2013 et le terme de contrainte lui avait été substitué alors que la proportionnalité était préférée à la parité. On parlera alors de proportionnalité contrainte. La ligne de conduite et le cahier des charges que s'était fixés la commission vie syndicale ont donc été parfaitement respectés par l'alternance des travaux de ce groupe et la présentation en CSN alimentés par la remontée des académies ou les contributions du BN.



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

Pour rappel la composition du groupe « statuts & RI » était la suivante :

- Charpentier Pascal, secrétaire national
- Bouvry Julie, bureau national
- Guittet Philippe, SG honoraire
- Romero Jean-Jacques, SG honoraire
- Cambier Patrick, trésorier adjoint, bureau national
- Debuire Marie-Annick, retraitée, bureau national
- Gouleret Isabelle, SA Lyon



- Lasserre Jean-Marie, SA Grenoble
- Leherpeur Marie-Alix, SD 92

- Flécher Catherine, SD 44
- Olive Joël, SGA
- Pointereau Donatelle, CNC

À noter qu'elle était paritaire et équilibrée avec 4 SA et SD, 2 SG honoraires et un membre de la CNC. Vous trouverez ci-après l'ensemble des étapes par ordre chronologique qui ont balisé ces travaux.

CHRONOLOGIE NOUVEAUX STATUTS & RI

ÉTAPES	CHRONO	ÉVOLUTION	OBSERVATIONS
1	Mai 2012 Congrès de Lille	Mandat donné au BN de faire évoluer les statuts & RI pour le prochain congrès. Les différents axes de réflexion : - poids respectifs du RI et des statuts ; - place des femmes, adjoints, lauréats, retraités ; - quelle gouvernance ? Fonction du BN, du BN élargi, des CSN, rôle de la CNC et de la CVC ; et sujets non négligeables : trésorerie, cotisation, communication.	
2	Rentrée 2012 BN élargi SA	Appel à candidatures auprès des SA/SD/CNC pour constituer une commission de travail sur refonte statuts & RI.	
3	CSN nov. 2012	Création d'un groupe ad hoc « statuts et règlement intérieur ». La composition du groupe est arrêtée à 12 membres.	4 vie syndicale 1 SG Adjoint 2 experts (anciens SG) 1 CNC 2 SD 2 SA
4	29 janv. 2013 BN élargi SA/SD	Présentation des membres de la commission et de ses objectifs assignés.	P. Charpentier, M.-A. Debuire, J. Bouvry, P. Cambier, J. Olive, P. Guittet, JJ Roméro, D. Pointereau, M.-A. Leherpeur, C. Fletcher, I. Gouleret, J.-M. Lasserre.
5	31 janv. 2013	Réunion du groupe statuts & RI	
6	22 mars 2013	Réunion du groupe statuts & RI	
7	CSN avril 2013	Des orientations sont votées par le CSN pour être mises en débat dans les académies : - inscription de l'égalité de représentativité femmes/hommes dans les statuts (et pas seulement dans le RI)/ vote du CSN : pour 186 voix ; - maintien du choix d'une représentativité proportionnelle (et non passage au 50/50 / vote du CSN : pour 109 voix ; - intégration de mesures contraignantes pour le respect de cette représentativité (il faudra en fixer les modalités)/vote du CSN : pour 186 voix ; - évolution de la place statutaire du BN élargi/Vote du CSN : pour 185 ; - un nombre de CSN d'au moins 3 par mandature/Vote du CSN pour 186 ;	



8	11 juin 2013	Réunion du groupe statuts & RI	
9	26 sept. 2013	Réunion du groupe statuts & RI	
10	18 sept. 2014 BN élargi SA	Présentation par le SN de la vie syndicale sur l'avancée des réflexions & réécriture notamment la situation financière avec des pistes pour réduire les coûts.	
11	CSN nov. 2013 Commission vie syndicale	D'autres points sont soulevés par le groupe de travail et évoqués en commission vie syndicale qui décide une mise en débat dans les académies. Encadrement et formation, entre valeur et service : - proposition d'inscrire dans les statuts notre appartenance à l'encadrement de l'Éducation nationale ; - proposition d'inscrire dans les statuts notre compétence en matière de formation ; - proposition d'inscrire dans les statuts une mission de conseil et d'assistance dans tous les aspects du métier ; - proposition d'inscrire dans les statuts un suivi spécifique pour les stagiaires et les pensionnés ; - transcription dans le RI de la création du centre de formation sur la base du vote du CSN de mai 2010 ; - rôle accru d'alerte de la CNC et de la CVC. Association et FGR-FP : - transférer la référence de l'adhésion à la FGR-FP vers le règlement intérieur. Ceci ne remet pas en question notre affiliation mais donne pouvoir au CSN de prendre les décisions en la matière ; - inscription ou non du principe général d'adhésion à des associations et organisations syndicales internationales et modalités d'adhésion, de retrait, de contrôle. Fédéralisme et cotisation syndicale : - proposition de faire apparaître la part de cotisation due au titre fédéral ; - envisager les modalités de contrôle des rapports d'activité et financier du rapport fédéral ; - repenser les modalités de calcul des cotisations ; - mettre en évidence un budget prévisionnel. Communication : - inscrire dans les statuts la place importante de la communication. Équilibre statuts & RI : - réaffirmer le caractère pérenne des statuts en y laissant les textes fondateurs de notre syndicat et en renforçant les conditions de modification ; - transférer toutes les modalités de mise en œuvre des statuts vers le RI en garantissant le rôle du CSN pour les éventuelles modifications.	
12	4 fév. 2014	Réunion du groupe statuts & RI	
13	19 mai 2014	Réunion du groupe statuts & RI	
14	CSN 20 & 21 mai 2014	Envoi à toutes les académies d'une 1^{re} proposition rédigée des statuts & RI totalement réécrits pour travail en CSN.	
15	CSN 20 & 21 mai 2014	Modification article R8 pour cotisations.	
16	Juillet 2014	BN spécial statuts & RI	
17	Sept. 2014 BN Elargi SA	Présentation par SN de la vie syndicale sur l'avancée des réflexions & réécriture.	
18	12 Nov 2014	Réunion du groupe statuts & RI	
19	CSN 18 & 19 nov. 2014	Présentation par SN de la vie syndicale sur l'avancée des réflexions & réécriture. Amendements soumis au vote du CSN pour mise en œuvre de mesures transitoires touchant à la CNC, CVC et BN et leurs modalités électorales afin d'être en conformité des futurs statuts et avant vote dans les académies pour validation ensuite par le congrès 2015. (vote unanimité pour moins 7 contre et 1 abstention)	BN (33 membres jusqu'en 2015) qui deviendrait exécutif syndical national (ESN) (24 membres en 2018) avec une liste intermédiaire de 28 membres (de 2015 à 2018). CNC & CVC : candidatures par académie doivent être en binôme : 1F + 1H
20	Nov. 2014	Envoi d'une ultime version (B52).	Échanges avec les académies
21	Déc. 2014	Version presque définitive envoyée dans les académies après intégration des amendements des académies remontés et pris en compte à cette date.	Par mail aux SA + SD. Date butoir pour d'éventuels amendements par les académies
22	De janvier à avril 2015	Envoi de la version définitive (date ultime légale 18 février). Présentation des nouveaux statuts & RI (version définitive) pour vote dans les académies.	
23	Mai 2015 Congrès d'Avignon	Présentation du nouveau RI pour vote des membres du CSN. Présentation des nouveaux statuts pour vote des membres du congrès.	
24	Mandat 2015/2018	Mesures transitoires et mise en œuvre du statuts & RI	
25	Congrès 2018		



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

C'est ainsi que la proportionnalité contrainte pour la représentativité hommes/femmes se traduit par 2 articles des statuts et prend corps avec les deux autres articles du règlement intérieur.

De même le BNE, bureau national élargi, voit son existence affirmée par la création de la conférence nationale alors que le nombre de CSN proposé, à au moins trois entre chaque congrès, donne à cette instance le statut de « mini congrès ». Le BN devient exécutif national et le rôle de la CNC se voit affirmé notamment dans l'application de

contraintes propres à se donner, collectivement l'objectif d'une représentation des genres et des catégories.

Le volet financier a été pris en compte par la refonte de nos cotisations (acté provisoirement par un CSN) et la distinction faite entre la part syndicale et la part fédérale. Un gros travail d'évaluation des coûts et recettes a été conduit et cette pratique budgétaire a été intégrée dans nos textes.

Enfin, dans un souci de transparence de responsabilité et d'efficacité, le BN a souhaité porter à la connaissance de l'ensemble des académies trois moutures provisoires de ces nouveaux textes tout au long de ces trois ans avant de livrer la version définitive pour un examen par le

congrès. Pour ce travail considérable de réécriture, il ne pouvait être fait plus.

Par ailleurs, la volonté de distinguer les statuts, votés seuls par le congrès, et le RI amendable par un CSN annuel, a été permanente pour la réécriture des textes.

Ce seront donc des nouveaux statuts qui seront présentés au congrès et qui auront à la fois la sagesse des anciens sur lesquels ils s'appuient fortement et l'ambition d'une vision progressiste autour des valeurs fortes de notre organisation.

Dans un souci pédagogique, une synthèse, si tant est qu'elle soit possible, de la traduction de nos objectifs et des orientations que nous nous sommes fixés est présentée dans le tableau suivant.

TRADUCTION DANS LES STATUTS & LE RI

STATUTS	RÈGLEMENT INTÉRIEUR
De notre appartenance à l'encadrement de l'Éducation nationale	
S2 : titre premier « au sein de l'encadrement »	
De notre compétence en matière de formation	
S2 : « de contribuer à leur formation »	
D'une mission de conseil et d'assistance dans tous les aspects du métier	
S2 : « de les assister »	
D'un suivi spécifique pour les stagiaires et les pensionnés	
S2 : suivi spécifique	
De la transcription dans le RI de la création du centre de formation sur la base du vote du CSN de mai 2010	
	R33 titre cinquième bis
Transfert de toutes les modalités de mise en œuvre des statuts vers le RI en garantissant le rôle du CSN pour les éventuelles modifications	
S33 + S34 création de la CN (=ESN+SA) S35 + S36 + S37 + S38 création de l'ESN et ses missions S39 pour désignation CNC S49 dispositions dérogatoires sont fixées par le RI	R15, 17, 18 et 19 : c'est le RI qui définit dates/lieux et durées des différentes instances : CSN, Congrès, CN et ESN
Affirmation du pouvoir d'alerte de la CNC et de la CVC	
S40 pour la CNC S42 pour la CVC	R7 la CNC est habilitée à décider R8 la CNC présente un bilan annuel
Modification du calendrier de réunion des instances sur l'ensemble de la mandature	
S26 le CSN se réunit au moins 3 fois entre 2 congrès	R15 : relatif à durée/dates/lieux CSN R17 : relatif à durée/dates/lieux Congrès R18 : relatif à durée/dates/lieux ESN (ex BN et avec 20 membres) = se réunit 4xan minimum R19 : relatif à durée/dates/lieux CN = se réunit 4xan minimum et avec SD si besoin (et création de la CN composée de ESN +SA)



Affirmation de la place des femmes, des adjoints

S2 = principe respect égalité H/F
 S14 = respect du principe pour toutes les instances
 S15 = respect du principe pour section départementale
 S18 & 20 = respect du principe pour CSA
 S24 = respect du principe pour CSN
 S28 = respect du principe pour Congrès
 S31 = respect du principe pour Commission organisation des débats
 S35 = respect du principe pour ESN
 S39 = respect du principe de parité pour la CNC
 S41 = respect du principe de parité pour la CVC

R5 = relatif à la représentativité des adjoints
 R6 = relatif à la représentativité des femmes / sexe le moins représenté
 R9 = application du principe de représentativité dans section départementale
 R11 = application du principe de représentativité dans CSA
 R13 = application du principe de représentativité dans CSN
 R17 = application du principe de représentativité dans congrès
 R18 = application du principe de représentativité dans ESN
 R21 = application du principe de représentativité dans CNC
 R25 = application du principe de représentativité dans CVC
 R34 = application du principe de représentativité dans CAPA
 R35 = application du principe de représentativité dans CAPN
 R21 R22 la CNC est paritaire
 R25 La CVC est paritaire

Définition des mesures contraignantes pour le respect des règles de représentativité

R7 = référence à la réduction et modification des délégations académiques au CSN pour respecter le principe de la représentativité si pas appliquée

Renforcement de l'échelon académique dans la gouvernance nationale par la création de la conférence nationale (CN) composée de l'exécutif syndical national et des secrétaires académiques

S33 : composition de la conférence nationale (CN)
 S34 : attributions de la CN

R19 : constitution et fonctionnement de la CN

L'exécutif syndical national (ESN) est élu par le congrès par scrutin de liste

S27 : le congrès élit l'ESN.
 S35 : Élection de l'ESN
 Désignation du SG
 S36 : attributions de l'ESN
 S37 : Responsabilités au sein de l'ESN

R18 : élection de l'ESN

Inscription de la part de cotisation due au titre fédéral

S44 : cotisation calculée en 2 parts

R27 : 2 parts clairement identifiées

Définition des modalités de contrôle des rapports d'activité et financier du rapport fédéral

S7 : consultation sur les rapports fédéraux
 S7 : clarifier les évolutions financières de la part due à notre fédération

R16 : vote au CSN

Mise en place d'un budget prévisionnel

S45 : élaboration d'un budget prévisionnel
 S45 : créer un outil de pilotage sur le plan financier
 S45 : compte rendu annuel devant la CN

Modification des modalités de calcul des cotisations

S44 : croiser ce qui relève de notre fonctionnement et ce qui relève du fonctionnement de notre fédération.

R26 : changement de date pour clarifier les calculs lauréats
 R27 : Modalités nouvelles de calcul

Inscription dans les statuts de la place importante de la communication

Titre cinquième ; la communication syndicale
 S47 : communication de l'ESN vers les adhérents
 S48 : communication et échange

Titre cinquième : de la communication
 R31 : rédacteur en chef, site national
 R32 : site académique et bulletin académique

Inscription du principe général d'adhésion à des associations et organisations syndicales internationales et modalités d'adhésion, de retrait, de contrôle

S3 : coopération avec d'autres organisations

Transfert de la référence de l'adhésion à la FGR-FP vers le règlement intérieur. Ceci ne remet pas en question notre affiliation mais donne pouvoir au CSN de prendre les décisions en la matière

S3 : adhésion, sur décision du CSN, à une organisation de retraités
 S7, S11, S16 : il n'y a plus de référence directe à la FGR-FP



LE CSN de novembre 2014 a eu à se prononcer sur les amendements à apporter à nos textes actuels afin de pouvoir assurer, en cas de vote positif du congrès, une transition facile.

AMENDEMENTS PROPOSÉS POUR LE RI AU CSN DE NOVEMBRE

SECTION III BIS. DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article R37 bis : élection du bureau national au congrès ordinaire de 2015.

Par dérogation à l'article R22 du présent règlement intérieur, le point 2 alinéa 1 est modifié comme suit: « Pour être recevable, toute liste doit comporter 28 candidats sans suppléants ajoutés en conformité avec les dispositions des articles R2 et R3 ».

Le point 4 alinéa 1 est modifié comme suit: « Les candidats au bureau national doivent être membres titulaires ou suppléants du conseil syndical national, ou membres titulaires d'un conseil syndical académique. Sur une liste le nombre de membres titulaires ou suppléants du conseil syndical national ne peut être inférieur à 17 ».

La suite du point 4 est sans changement. Le reste de l'article 22 est sans changement.

L'alinéa 3 des articles R10 et R25 « Une même académie ne peut être représentée que par un seul membre » est remplacé par « Chaque académie proposant des candidats ne pourra le faire que sur la base des candidatures d'une seule femme et d'un seul homme, tous deux pouvant être élus ».

Adopté à l'unanimité moins 1 abstention et 7 contre.

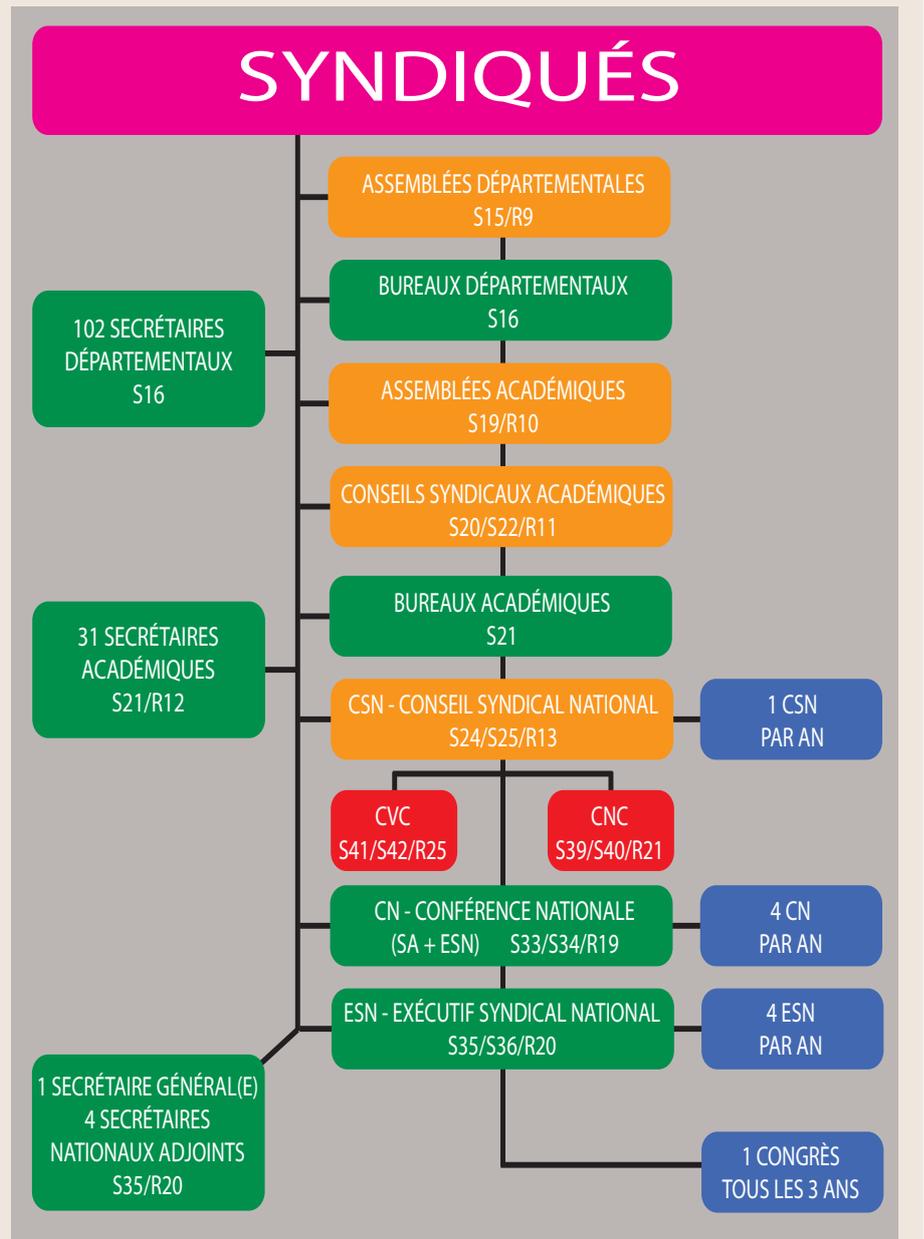
La gouvernance de notre organisation a été un des axes importants de ces travaux. Il fallait associer de façon plus étroite les académies à notre exécutif tout en respectant un certain nombre d'équilibres qui font la force de notre organisation. C'est ainsi que la création de la conférence nationale est apparue

sans que nous ayons pu régler pour celle-ci le problème de la parité ou plutôt de la représentativité. Il sera intéressant d'observer son évolution sur ce point. Le fonctionnement et les compétences de ces instances ont été aussi revus avec le souci permanent de distinguer exécutif et délibératif.

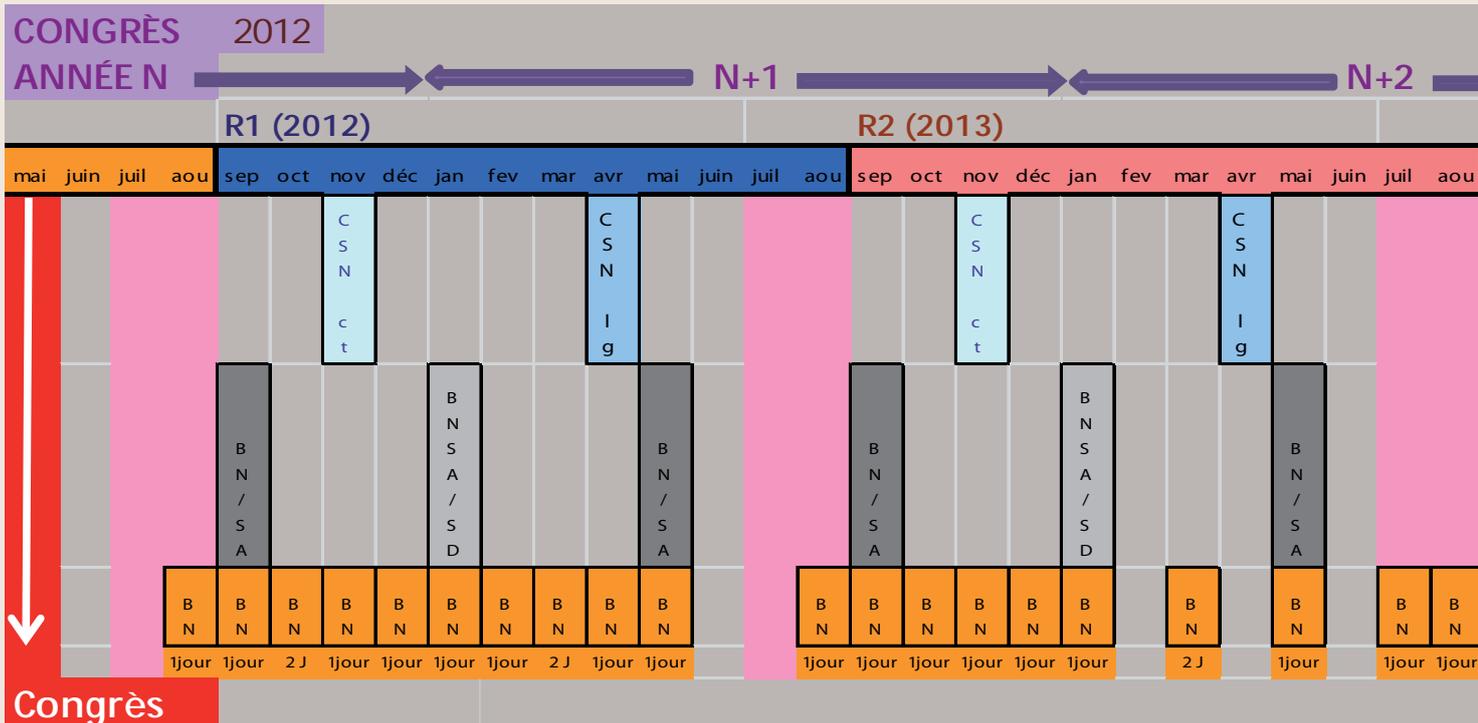
Le graphique ci-dessous présente sous forme d'organigramme cette nouvelle gouvernance.

ORGANIGRAMME DU SNPDEN

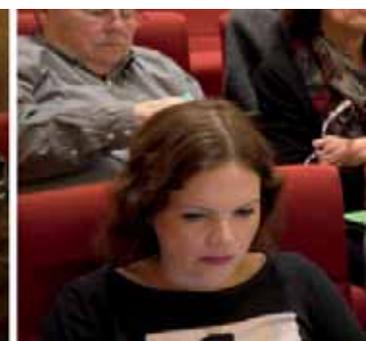
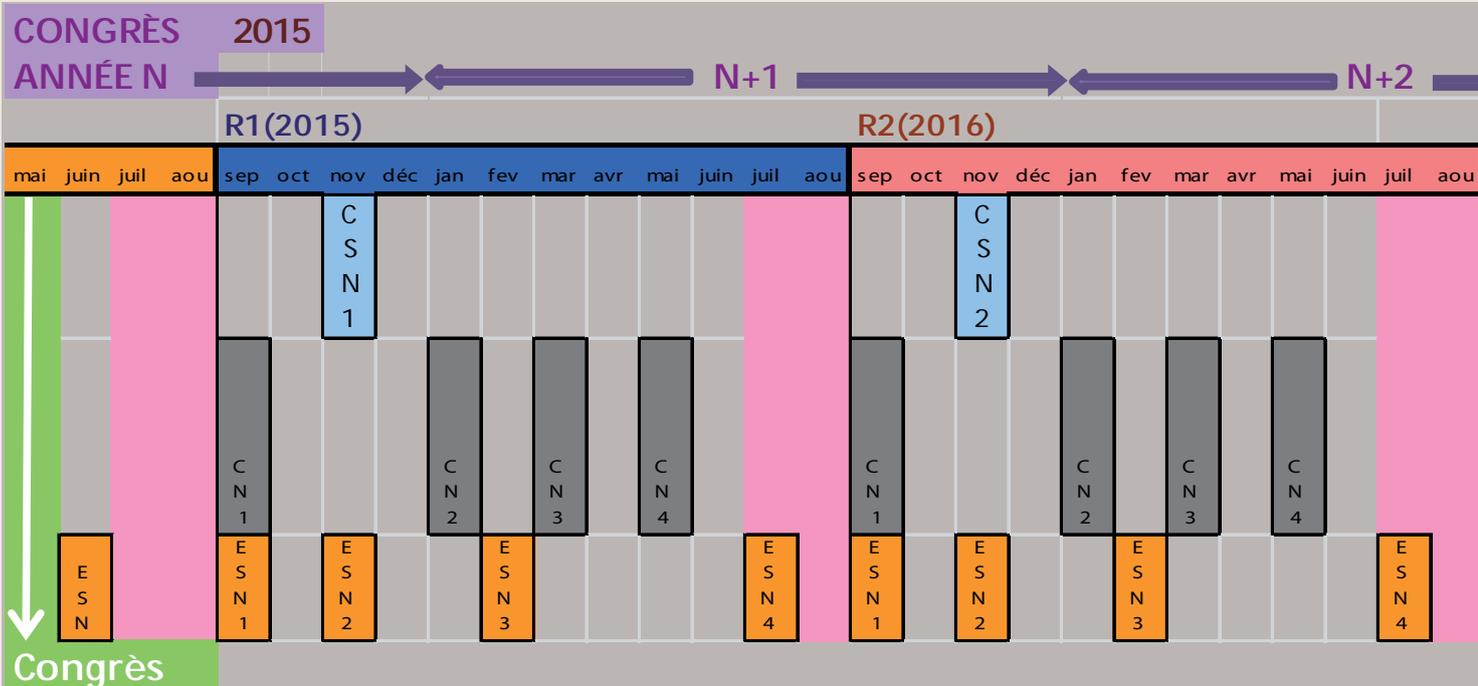
■ EXÉCUTIF
■ LÉGISLATIF

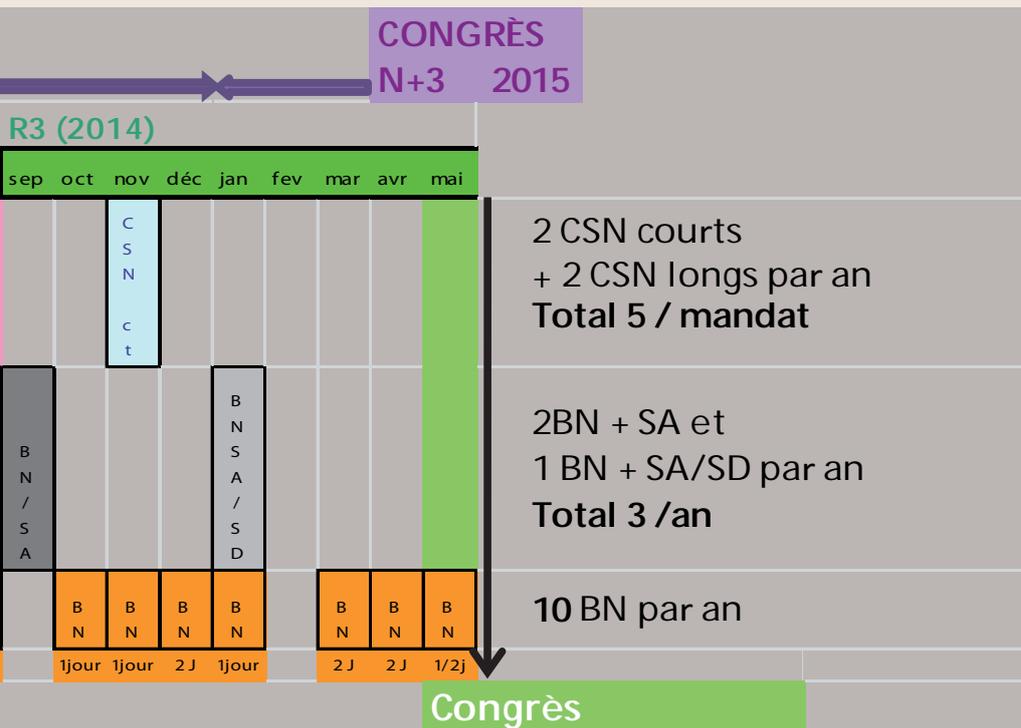


ORGANISATION ACTUELLE



ORGANISATION PROPOSÉE (*a minima*)

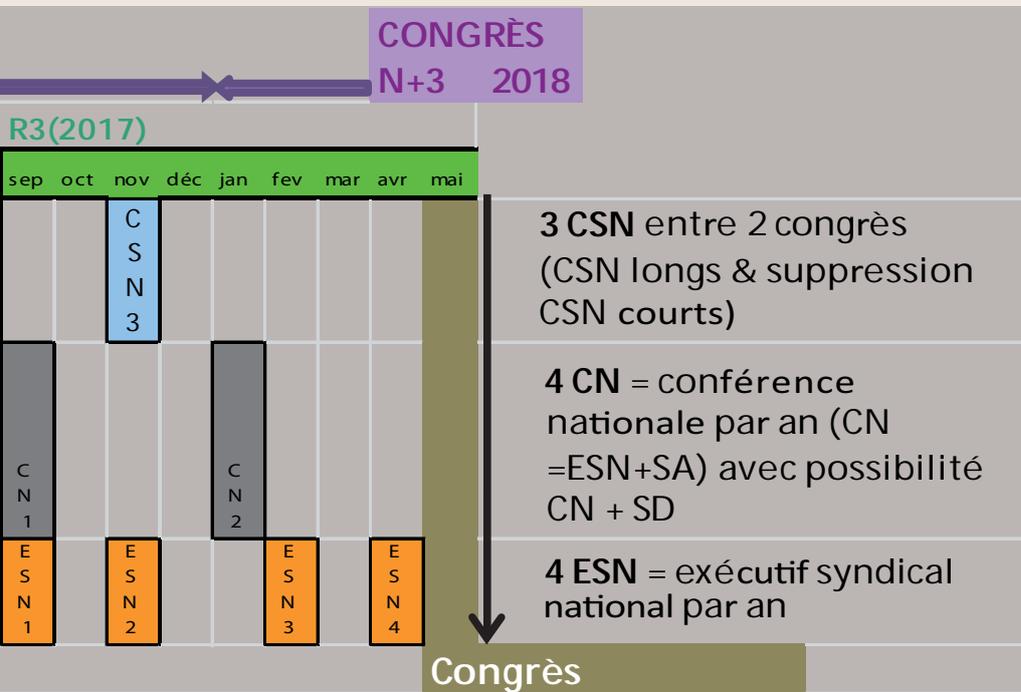




Enfin, la fréquence des réunions a été aussi repensée alors que nos échanges avaient mis en cause à plusieurs reprises les CSN courts et les CSN longs. Le tableau suivant donne une idée de ce que pourrait être une organisation *a minima* d'un mandat entre deux congrès en comparant la situation actuelle avec la situation envisagée.

Un grand nombre d'évolutions ont été intégrées dans les textes en termes de fonctionnement de façon à répondre le plus fidèlement possible aux objectifs de départ. Le congrès aura alors à se prononcer globalement sur les textes qui lui seront proposés comme nos actuels statuts le précisent 3 mois avant. C'est pourquoi il ne saurait être question de publier dans *Direction* des textes provisoires que les académies ont déjà, par le biais des membres du CSN. La date ultime où sera portée à la connaissance de l'ensemble des adhérents les textes proposés par le BN sera donc le 18 février après examen de toutes des remontées académiques effectuées à partir des textes quasi définitifs déjà diffusés.

Je tiens à remercier l'ensemble des membres du groupe statuts & RI et ceux de la commission vie syndicale pour la qualité de leurs réflexions et l'ensemble de leurs contributions autour de cet important dossier de refondation de nos statuts. □



Le thème du congrès d'Avignon

De l'école du socle à l'enseignement supérieur, inventons notre métier de demain.



Synthèse des travaux du Conseil syndical national

Cher(e) camarade,
Cher(e) collègue, chers amis,

La première demi-journée de notre Conseil syndical national de novembre 2014 s'achève. Au cours de cette longue après-midi nous avons abordé plusieurs sujets et il me revient en exergue les éléments les plus prégnants. Deux thèmes apparaissent comme devant être particulièrement mis en évidence :

- les évolutions du règlement intérieur du SNPDEN dans le cadre de la préparation du congrès d'Avignon de mai 2015 ;
- les modalités de notre campagne électorale en vue du scrutin des élections professionnelles du jeudi 27 novembre au jeudi 4 décembre 2014.

Mon propos serait incomplet si je n'évoquais pas devant vous l'intervention de notre secrétaire général dont chacune et chacun d'entre nous est parfaitement à même d'en apprécier le sens politique, la hauteur de vue et la valeur globale.

Sur le premier point, il paraît évident que notre organisation syndicale se doit de faire évoluer sa structuration pour s'adapter le plus rapidement possible aux évolutions qui traversent le service public d'éducation tant dans sa composante État que dans celle relative aux collectivités territoriales. Il faut souligner

l'excellent travail déjà accompli par l'ensemble des membres de la commission en charge de la réécriture des statuts et du règlement intérieur de notre organisation syndicale.

Parallèlement je voudrais également porter témoignage devant le CSN de la valeur et de la vertu des activités réalisées par la commission nationale de contrôle (CNC). Son rôle et sa mission sont par nature complexes et peuvent se révéler embarrassants puisque cette instance syndicale vérifie et contrôle que les dispositions réglementaires et statutaires sont appliquées avec respect et rigueur.

Il me faut maintenant aborder la question la plus importante du moment que constituent les élections professionnelles de 2014. Nous sommes aujourd'hui à J-9 de l'ouverture du scrutin et un seul mot doit nous rassembler, nous unir, nous engager : mobilisation ! Celle-ci est en œuvre depuis déjà de longues semaines dans toutes les académies métropolitaines comme ultra-marines. Je voudrais rappeler que les membres du secrétariat national correspondants du bureau national en académies se sont rendus dans tous les territoires afin de rencontrer un maximum d'adhérents et ainsi de garantir la pérennité d'un lien fort entre nous mais également de poursuivre la construction du liant garant de notre unité. Les secrétaires académiques



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

et départementaux avec leurs bureaux respectifs ont travaillé à bâtir progressivement un maillage de l'ensemble des territoires, afin d'obtenir de chaque adhérent du SNPDEN qu'il vote pour les listes présentées par nous aux CAPA et CAPN et en faveur de l'UNSA-Éducation pour le scrutin aux CTA et CTM.

Nous devons veiller à rester particulièrement concentrés sur cet objectif de mobilisation de nos adhérents et par conséquent à ne pas donner plus d'importance qu'elles en méritent réellement aux mises en cause tendancieuses, fallacieuses voire mensongères de nos concurrents tant parfois leurs écrits sonnent FAUX ou FO, selon la posture choisie.

Nous gagnerons les élections professionnelles du corps des personnels de direc-



Clôture du CSN

tion si nous restons fidèles à nos engagements, à nos valeurs, aux principes fondateurs du syndicalisme que nous avons choisi, mais aussi si la mobilisation demeure sans faille jusqu'au 4 décembre 2014, 17h00 heure de Paris.

Le SNPDEN est reconnu comme le syndicat majoritaire de la profession, pour autant il n'a aucune vocation à devenir hégémonique. Nous en voulons pour preuve que nous tirons notre force de notre capacité à intégrer la diversité en gardant toujours à l'esprit que nous devons rassembler ce qui nous unit et repousser ce qui nous divise.

Ces élections serviront à mesurer l'influence et le poids des organisations syndicales.

Un SNPDEN conforté dans sa représentativité garantit la poursuite d'une action syndicale forte dans la défense des intérêts individuels comme collectifs des personnels de direction.

En conclusion un seul objectif, tous, tous, tous, mobilisés pour gagner ces élections.

Je vous remercie pour votre attention.

Mes chers amis, mes chers camarades,

Nous voici au terme de ce CSN, dit court, dont le format est toujours un peu frustrant par un aspect: celui de ne pas avoir le temps de débats de fond mais que nous aurons lors du congrès d'Avignon. Ces débats seront d'importance car les mandats qui sortiront de ce congrès seront ceux dont nous serons munis en 2017. Si nous nous plaignons qu'aujourd'hui il ne se passe pas grand-chose pour l'École, nous pouvons aussi craindre qu'il ne se passe que trop de choses pour l'École en 2017 : nous aurons alors intérêt à être bien armés. Même si nous le sommes déjà, mais comme l'a dit Catherine Petitot, le monde change, va changer, changera toujours. C'est pour cela qu'il faut mettre en avant de nouvelles idées car nous serons peut-être mis dans des situations radicalement nouvelles, et il faudra que notre syndicat soit prêt, à ce moment-là, à faire face.

Dans l'immédiat, comme l'a dit Michel Richard, l'essentiel est « mobilisons-nous ! » même s'il n'y a aucun doute concernant les membres du CSN. En revanche, concernant nos adhérents, vous savez que c'est un point essentiel, et nous nous organisons fondamentalement autour de cette idée. Se mobiliser pour ? D'abord pour que le syndicat obtienne de meilleurs résultats pour avoir l'équipe de commissaires paritaires la plus large possible. Laurence Colin a insisté sur le fait qu'« une équipe de commissaires paritaires nationaux, c'est d'abord une charge de tra-



vail qu'il faut partager, et si l'on veut accompagner au mieux, et le plus efficacement nos collègues, il faut être nombreux ». L'autre aspect, ce sont les suffrages du SNPDEN qui seront aussi des voix pour l'UNSA-Éducation : il faut que notre fédération soit la plus représentative possible. Or, dans un certain nombre d'académies, où nous sommes nous-mêmes très puissants, nous pourrions nous retrouver dans le paradoxe de n'être plus un syndicat représentatif, tout simplement parce que notre fédération n'aurait pas d'élus au CTA. Le SNPDEN n'a pas lésiné dans l'appui qu'il a apporté à sa fédération dans ces secteurs où la fédération est particulièrement faible. C'est non seulement par solidarité fédérale, mais par intérêt fort bien compris de notre organisation.

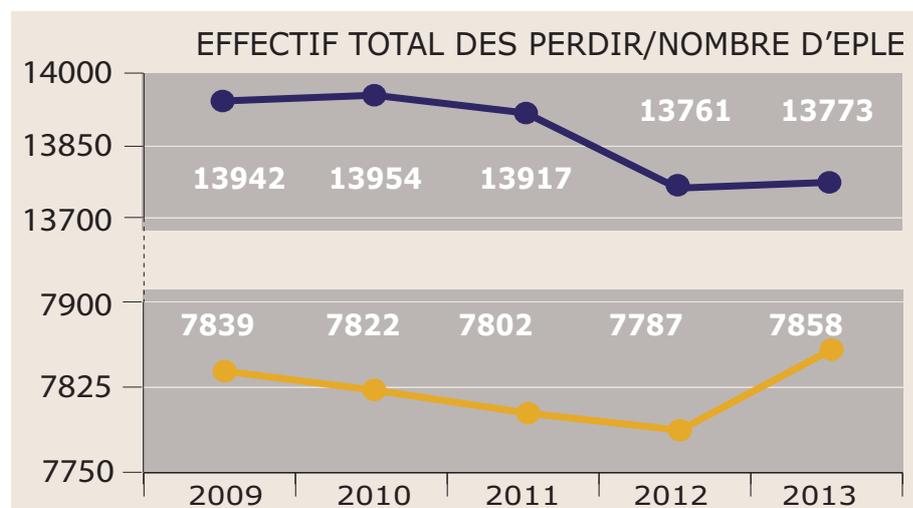
Sur ce, je vous souhaite un bon retour, et une bonne fin de campagne électorale.





Bilans sociaux 2013 des données à co

Après la parution du Bilan social 2013 des personnels de direction, il nous a paru intéressant de tenter de dégager des 5 derniers exercices certaines lignes de force significatives de l'évolution de nos carrières. Ces données, une fois intégrées à notre réflexion, pourront être utiles à l'orientation de nos mandats sur ces questions, en particulier en vue du congrès d'Avignon pour sa partie commission carrière.

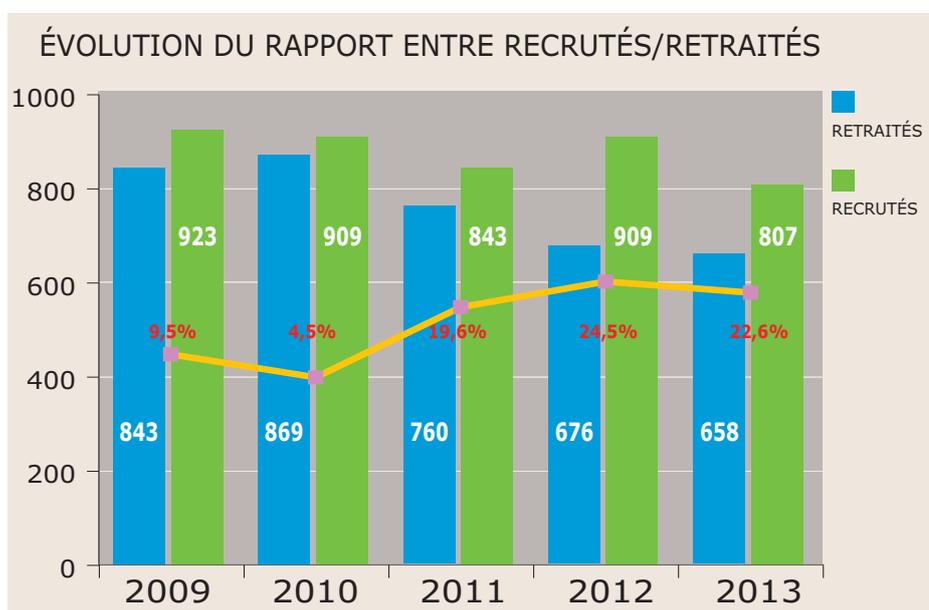


Après une baisse régulière du nombre d'EPLÉ sur quatre ans, et, en parallèle, une décroissance assez symétrique du nombre de personnels de direction, on constate en 2013 un net rebond avec 71 établissements de plus en un an, hausse non réajustée par une croissance analogue des personnels de direction (+12 seulement) : on comprend ainsi mieux les difficultés des académies à faire autre chose que du redéploiement sur cette question et l'incapacité à faire en sorte qu'enfin tous les EPLÉ de 3^e catégorie soient dotés d'un emploi de chef d'établissement adjoint, et ce, en dépit des engagements formels pris en 2007 par notre ministère.

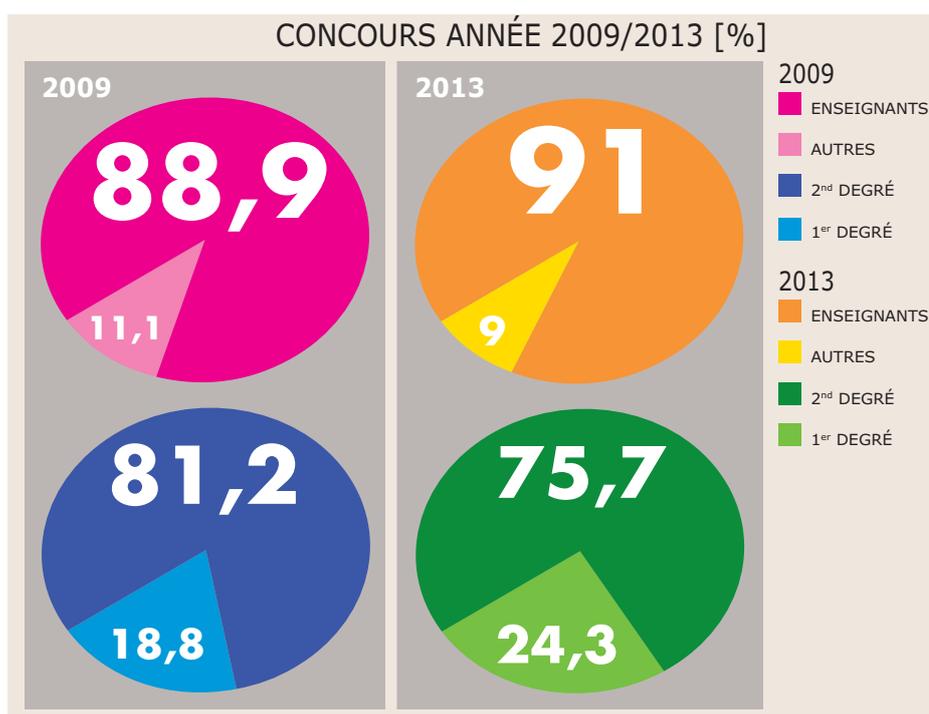


Philippe VINCENT
Secrétaire national
Commission carrière
philippe.vincent@ac-rennes.fr

09/2013: naissance

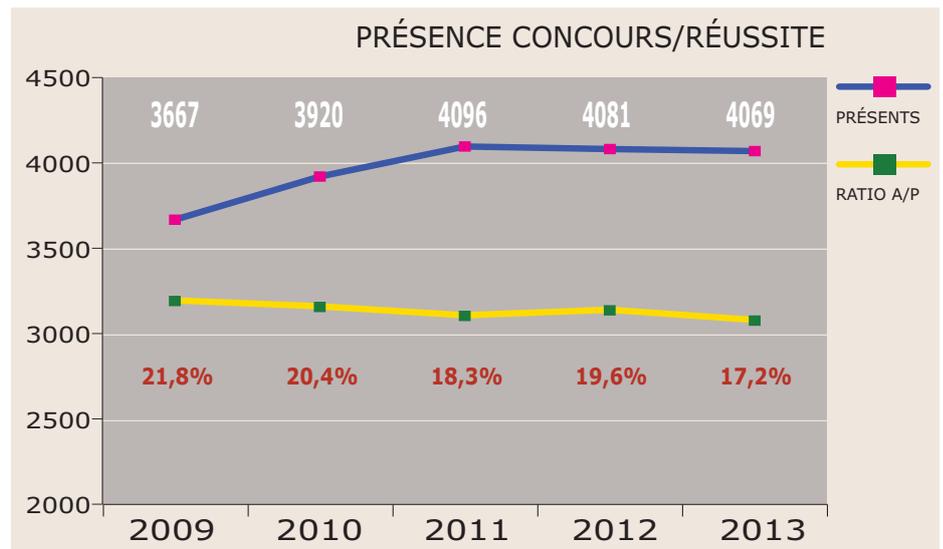


Donnée plus positive : l'écart entre départs en retraite et recrutements. En effet, si dans les années 2009 et 2010, on pouvait noter que le recrutement était à peine supérieur au nombre de départs en retraite, force est de constater que sur les trois derniers exercices, les recrutements ont été assez largement supérieurs aux départs. On voit donc bien que pour les personnels de direction, on est bien loin de l'application de doctrine politique, un temps d'actualité, du non remplacement d'un personnel de direction sur deux partant en retraite.

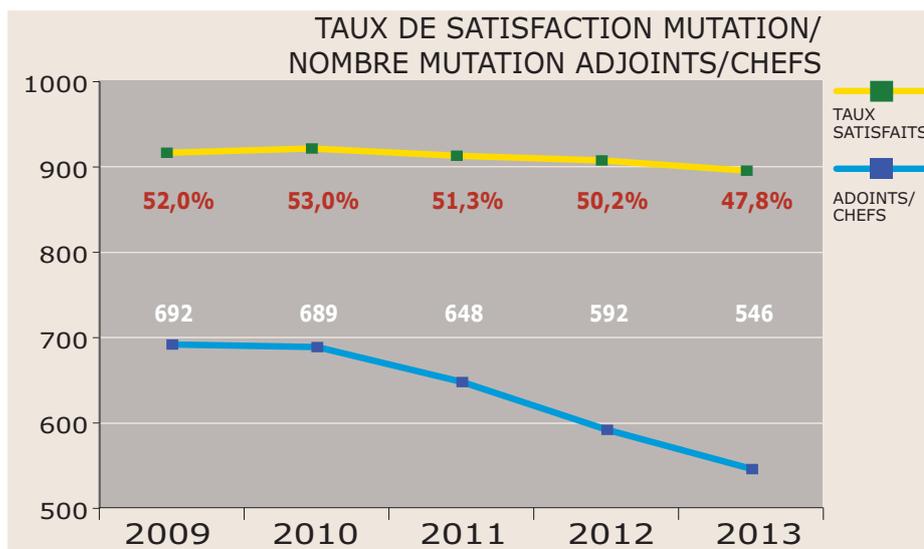
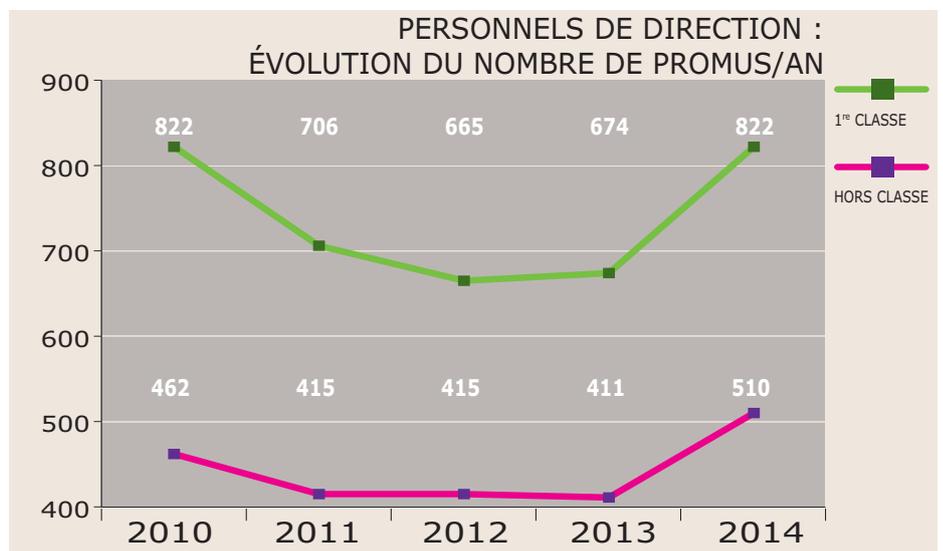


Pour ce qui concerne le recrutement par concours, les graphiques mettent en évidence la très grande stabilité du ratio de lauréats concours issus des corps enseignants ou assimilés. Le taux est même en hausse de 2 points sur les deux années de constat. En revanche, il est significatif d'observer la croissance très nette chez les lauréats « enseignants » de la part issue du 1^{er} degré qui croît de presque 6 points pour frôler le quart des reçus en 2013. Il ne sera, pour ce qui concerne la formation initiale des stagiaires, sans doute pas inutile de tenir compte de cette évolution notable. Le corps intègre là des personnels qui, pour la très grande majorité d'entre eux, n'ont pas eu à connaître l'exercice en EPLE ni la direction de ces établissements dans leurs fonctions précédentes, même si on peut imaginer qu'ils ont, en revanche, pu avoir l'expérience d'une direction dans le 1^{er} degré.

Après avoir connu une forte croissance dans les années 2009/2011 avec 429 candidats de plus en 3 ans, on doit souligner la stagnation, voire la légère décroissance depuis 2011, du nombre de présents au concours. De manière générale, 93 % des candidats inscrits passent l'épreuve écrite. On remarquera que, dans le même temps, la sélectivité s'accroît pour passer de 21,80 % des présents reçus à 17,20 %, soit tout de même une baisse notable de 4,6 points. On peut espérer qu'à ce compte, les reçus soient de très grande qualité !



Phénomène connu des « spécialistes » que sont les commissaires paritaires nationaux mais sans doute pas assez de l'ensemble des collègues : l'année record des promotions est 2014. Avec 822 promus en 1^{re} classe, on retrouve le niveau de l'année 2010 mais, en plus, les 510 promus en hors classe placent la barre très haut et, avec un total de 1332 promus, l'année 2014 sera à marquer d'une pierre blanche dans le panorama promotions des personnels de direction.



Situation plus inquiétante pour le corps dans son ensemble : la baisse continue du taux de satisfaction pour les demandes de mobilité depuis 2010. Ainsi en 4 ans, on sera passé de 53%

de candidats à mobilité ayant obtenu satisfaction sur un de leurs vœux à moins de 48% soit presque 5 points de chute. Et il faut malheureusement constater que cette érosion touche notablement les

adjoints devenant chefs. En 2009, ils étaient 692 à être passés de l'emploi de chef d'établissement adjoint à celui de chef d'établissement contre 546 en 2013, soit 146 de moins au total. On voit donc bien que la hausse quasi continue du nombre de candidats à mobilité conjuguée avec la baisse tout aussi continue du nombre de personnels de direction partant en retraite chaque année produit inévitablement un effet dit « ciseau » au détriment principalement des adjoints. Avec 4800 demandes de mobilité annoncées pour 2015 et 330 départs en retraite de chefs prévus, il est clair que les données du mouvement 2015 s'annoncent peu favorables et qu'il va donc falloir que la centrale et vos commissaires paritaires déploient de manière conjuguée une vaste palette de solutions pour tenter d'éviter une nouvelle dégradation de cette situation. □

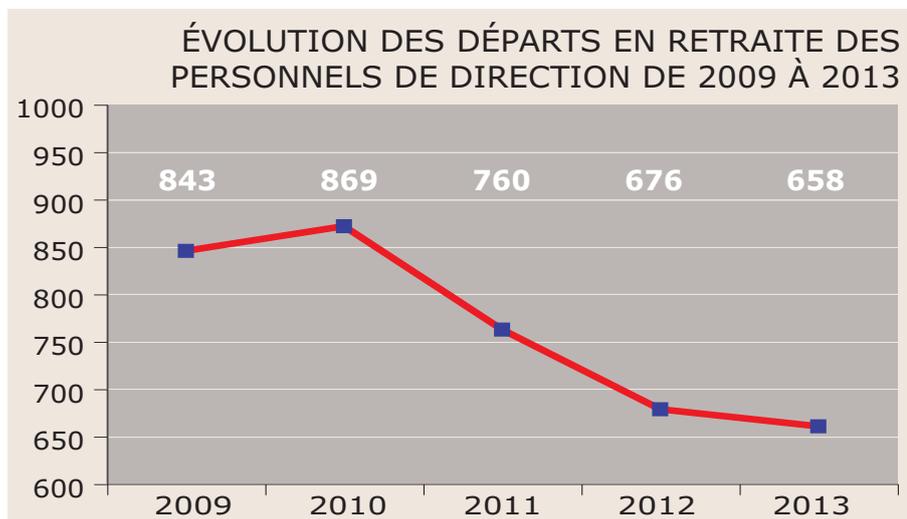
Bilan social 2013 : la retraite

658 : c'est le nombre de départs en retraite de personnels de direction en 2013, qui confirme (malheureusement) la tendance observée depuis la mise en œuvre de la loi de novembre 2010 qui reportait progressivement l'âge de départ en retraite de 60 à 62 ans.

Comme le montre le graphique ci-dessous, le nombre de départs est en baisse constante depuis 4 ans (- 211). Or, si l'on se rappelle que les possibilités de mutation sont directement liées au nombre de départs de chefs d'établissement qui permettent de créer des « chaînes », cette tendance ne peut qu'inquiéter dans la perspective des opérations de mutations à venir.



Philippe GIRARDY
Bureau national
Responsable du secteur
retraite et protection sociale
phildan.girardy@orange.fr



Une étude attentive de la nature et des raisons de ces départs fait apparaître quelques données particulièrement intéressantes :

- l'âge moyen de départ en retraite des personnels de direction était de 62 ans ;
- 72 % d'entre eux avaient entre 61 et 65 ans et parmi ces derniers, en

dépôt de conditions de travail souvent dénoncées comme « insupportables », 89 collègues (47 hommes et 42 femmes) soit 13,5 % du total, sont partis à 65 ans et plus ;

- le taux global reste stable (4,9 %) mais les écarts entre les académies sont importants : de 9,4 % en Guadeloupe (mais seulement 3,3 % en Martinique) à 3,10 % à Toulouse,

en passant par +/- 6,7 %, en Corse, à Strasbourg, Grenoble et Nice ;

- les départs les plus nombreux se situent dans les académies de Versailles, Bordeaux, Grenoble et Lille ;
- les femmes représentent 40 % des personnels admis à la retraite mais elles sont plus nombreuses que les hommes, dans les académies de Versailles, Paris, Créteil, Lyon, Dijon et Nancy-Metz ;
- le taux de départs avant l'âge d'ouverture des droits continue de baisser (autre conséquence de la loi de 2011 qui a supprimé les départs anticipés pour les parents de 3 enfants et plus), passant de 16,8 % en 2012 à 11,4 % en 2013 (75 collègues concernés) ;

- la moitié des départs concernait des collègues appartenant à la 1^{re} classe, mais la part des personnels de hors classe continue de progresser, de 24 % en 2009 à 44 % en 2013. On ne peut qu'y voir l'un des nombreux effets positifs du statut de 2001, négocié et signé par le SEUL SNPDEN, qui permet des promotions toujours plus nombreuses, alors que beaucoup d'autres corps de la Fonction publique voient les leurs stagner ou se réduire;
- en ce qui concerne les emplois, 84 % des retraités de 2013 étaient chefs d'établissement, soit 142 PRLY, 55 PRLP et 339 PACG mais, sur ces 536 « chefs », seulement 205 étaient des femmes (38,25 %) : « au secours, la CNC : il y a encore du travail pour atteindre la parité » !
- la grande majorité des départs s'est effectuée entre septembre et décembre (78 % dont 53 % en septembre), les autres étant répartis sur l'ensemble de l'année civile. Cette précision permet de rappeler à certains recteurs « zélés » qu'ils ne peuvent déroger aux règles de la Fonction publique, en tentant de s'opposer à des départs en dehors de la période de rentrée scolaire (même si cela doit poser des problèmes d'organisation, par ailleurs).

J'ai gardé le « meilleur » pour la fin : grâce au décret de juillet 2012 (notez la date...) applicable au 1^{er} novembre 2012, qui rétablit et amplifie les possibilités de départ pour « carrières longues », 51 collègues ont pu partir avant l'âge d'ouverture des droits, prévu par la loi de 2011.

En conclusion, nous constatons que le nombre de départs en retraite concerne près de 5 % des effectifs du corps des personnels de direction et que la tendance à la baisse semble se stabiliser.

Pourtant, on peut craindre que les effets conjugués des lois de 2011 (report de l'âge de départ), de 2014 (allongement de la durée de cotisation) et des incertitudes économiques de la période actuelle, n'entraînent une nouvelle réduction du nombre de départs, réduisant d'autant les possibilités de mutations.

C'est pourquoi on ne peut que se féliciter que, dans la perspective des opérations de mutations 2015, Laurence Colin (coordinatrice des commissaires paritaires nationaux) et Philippe Vincent (secrétaire national, commission carrière) aient demandé à la direction de l'encadrement de ne plus étudier seulement les premiers vœux des collègues, mais de porter au moins autant d'attention aux deuxièmes et troisièmes vœux, s'ils permettent de

créer des « chaînes » plus nombreuses ou plus longues, afin de satisfaire un maximum de collègues. □

Les services hors d'Europe et la retraite
Dans un arrêt du 14 novembre 2014, le Conseil d'État vient de rappeler que la loi du 9 novembre 2010 avait modifié l'article L.4 du Code des pensions civiles et militaires de l'État : depuis lors, seuls les « services effectifs » sont pris en compte pour déterminer la durée des services « ouvrant droit à pension ».

Les services « hors d'Europe » ne sont pas comptabilisés dans le total des trimestres cotisés : ils viennent « seulement » abonder le taux de pension du fonctionnaire, lors de sa liquidation.

Que les collègues concernés soient bien attentifs à cette disposition qui peut modifier les prévisions qu'ils avaient pu faire quant à leur date de départ en retraite.



Une délégation du Bureau en Polynésie française : la

Les syndiqués du SNPDEN exerçant dans les collectivités d'outre-mer (COM) ont parfois pu avoir l'impression d'être isolés, voire même oubliés, par les instances nationales et que les problèmes qu'ils rencontrent dans l'exercice de leur métier n'étaient pas toujours bien compris en métropole. C'est pourquoi, depuis quelques années déjà, le bureau national a souhaité resserrer les liens avec ces collègues pour mieux cerner leurs difficultés, en envoyant aussi souvent que possible des missions auprès de ces sections académiques ultra-marines. C'est ainsi que sept ans après une première visite, une délégation composée de Philippe Vincent (secrétaire national de la commission carrière) et Philippe Girardy (responsable du secteur retraite et protection sociale) s'est rendue dans la collectivité d'outre-mer de Polynésie française, du 22 octobre au 2 novembre derniers.

5 archipels dont les noms font toujours rêver : Marquises, Tuamotu, Gambier, Société et Australes, sur une surface aussi vaste que l'Europe toute entière. La capitale, Papeete, est située sur l'île principale, Tahiti. Certaines de ces îles (même habitées) ne sont parfois accessibles qu'après une journée de bateau.

Ce contexte géographique, parfois synonyme d'isolement, est une des données essentielles que tout candidat au départ doit connaître, ajouté au fait que le voyage de Paris à Papeete dure une vingtaine d'heures (sans compter l'escale aux États-Unis) ce qui exclut tout retour fréquent en métropole.

La mission confiée à la délégation était vaste : assurer nos collègues de la présence du syndicat à leurs côtés, les soutenir dans leur action auprès des autorités locales, mieux appréhender les conditions particulières d'exercice du métier, resserrer les liens avec la section locale de l'UNSA-Education, dans la perspective des élections professionnelles et faire entendre l'expression du SNPDEN dans les médias locaux. Avant d'entrer dans le détail du déroulé de cette mission, il paraît nécessaire de rappeler dans quels contextes les collègues exercent en Polynésie.

LE CONTEXTE GÉOGRAPHIQUE

La Polynésie française, située dans le Pacifique Sud, est composée de 118 îles (dont 67 habitées), réparties dans



national ora na et maeva !

LE CONTEXTE POLITIQUE ET INSTITUTIONNEL

La collectivité d'outre-mer qu'est la Polynésie, a été créée lors de la révision constitutionnelle de 2003, complétée par la loi organique de 2007 : elle bénéficie d'un large statut d'autonomie et l'État (représenté par le haut-commissaire) ne conserve que la responsabilité de ses fonctions « régaliennes » (défense, sécurité et maintien de l'ordre, état civil, justice et monnaie, plus l'enseignement supérieur).

Elle est gérée par un « exécutif » (Président et gouvernement) élu par l'Assemblée de Polynésie. Elle est compétente dans tous les domaines « nécessaires à son développement économique et social », ce qui inclut l'enseignement primaire et secondaire et permet des adaptations des programmes aux particularités locales (usage du français, par exemple).

Enfin, le vice-rectorat est chargé de la gestion des personnels de l'État (personnels de direction mis à disposition, entre autres) et de l'organisation des examens nationaux.

LE CONTEXTE PROFESSIONNEL ET L'EXERCICE DU MÉTIER

Cette autonomie dans le domaine éducatif, a des conséquences considérables sur le fonctionnement des établissements, dans la mesure où le collègue arrivant sur place doit « oublier » la plupart des règles qu'il connaissait en métropole :

- les lycées et collèges n'ont pas « d'autonomie » telle que nous la



vivons. Ainsi en Polynésie, le chef d'établissement n'est pas président du conseil d'établissement ; c'est le ministre qui le préside de droit ;

- le ministre prend la décision finale en matière disciplinaire, après avis du conseil de discipline ;
- en matière financière, les subventions ne servent qu'au fonctionnement : tout achat ou investissement est subordonné à une autorisation et, surtout, à une subvention du ministère ;
- la « voie hiérarchique » n'est que théorique : dans tout établissement on trouve une (ou plusieurs) personne(s) pouvant, par le jeu de relations interpersonnelles, joindre facilement

le ministre, parfois directement, pour quelque motif que ce soit (souvent des plaintes à l'encontre de « l'administration ») et souvent être informée(s), avant le chef d'établissement, d'une visite, d'une nomination ou d'une subvention par exemple.

À ce stade, il n'est pas inutile de rappeler que toute affectation en Polynésie est soumise à une sélection conjointe des deux ministères de l'Éducation : celui de Paris et celui de Papeete. Si le candidat satisfait à l'entretien organisé au printemps, il est « mis à disposition » de la Polynésie française et ce terme n'est pas anodin : dorénavant, son véritable supérieur hiérarchique sera le ministre polynésien de l'Éducation qui décide de la politique éducative et des moyens affectés à chaque établissement.



La Convention de 2007 entre l'État et la Polynésie française précise que les collègues sont « mis à disposition » pour une durée de 2 années, renouvelable une fois, mais son article 13 précise aussi que le renouvellement se fait « à la demande du ministre de Polynésie » et l'article 15 que celui-ci peut « à tout moment [...] remettre un agent à la disposition du MEN ».

Au niveau pédagogique, il faut signaler une particularité polynésienne: l'existence de centres d'études adaptées au développement (CETAD), implantés dans certains collèges des « îles » et essentiellement destinés à l'apprentissage de métiers censés permettre aux jeunes de trouver un emploi sur leur atoll, sans venir grossir les rangs des demandeurs d'emploi, à Papeete (hôtellerie-restauration, menuiserie moteurs marins, mécanique, travail de la nacre, etc.).

LES VISITES D'ÉTABLISSEMENTS ET LES RENCONTRES

Afin de bien appréhender les réalités du métier en Polynésie et recueillir le témoignage des collègues sur place, la délégation a visité de nombreux établissements et pu rencontrer leurs responsables:

- sur l'île de Tahiti: le lycée hôtelier de Tahiti à Punaauia, le collège H. Hito et le LP à Faa'a, le lycée Gauguin à Papeete, le collège et le lycée du Taaone à Pirae et le collège de Papara;

- dans les îles: le collège de Fare à Humaine, le collège de Rangiroa et le collège de Vaitape à Bora-Bora.

De toutes ces rencontres et ces visites ressortent un certain nombre de constantes plus ou moins fortes:

- une vétusté d'ensemble des bâtiments scolaires (à quelques exceptions près), souvent inadaptés à la réalité des effectifs, par manque de moyens d'entretien et/ou d'investissement, la situation étant encore pire dans les îles du fait du climat (air marin, rouille...);
- une difficulté assez générale à sécuriser les locaux;
- un contexte de difficultés scolaires, associé à un nombre important de boursiers, témoignant d'un environnement social et économique tendu;
- une tendance chronique à l'absentéisme scolaire (« la chappe »), souci quotidien des équipes;
- un nombre inquiétant d'atteintes sexuelles intrafamiliales, voire d'incestes, subis par les élèves et révélés en milieu scolaire;
- un manque de « respect » de la fonction et des initiatives directes des politiques locaux (cf. ci-dessus « voie hiérarchique ») qui peuvent fragiliser les personnels de direction;
- une organisation administrative du ministère et de la direction des enseignements souvent tatillonne, voire défailtante (rares réponses aux courriers);
- un « saupoudrage » des subventions qui ne semble répondre à aucune

logique, ni respecter les priorités affichées mais plutôt dépendre du niveau de proximité avec les décideurs;

- des relations internes parfois difficiles: interventionnisme de certaines associations de parents d'élèves.

LES ÉVÉNEMENTS PENDANT LE SÉJOUR

La délégation est arrivée à un moment crucial de l'action syndicale de la section académique de Polynésie: dès le lendemain de notre arrivée, nous participons à l'AGA qui regroupait 32 collègues (le SNPDEN est ultra majoritaire: 45 adhérents sur 57 possibles et aucune autre représentation syndicale constituée de personnels de direction) et avait été organisée par le secrétaire académique sortant, Patrick Klosowski, précisément ce jour-là, pour profiter de la présence de la quasi-totalité des collègues, convoqués à un « séminaire » des personnels de direction, par la toute nouvelle ministre de l'Éducation, Nicole Sanquer.

À ce stade, il semble nécessaire de décrire la situation politique avec laquelle les collègues doivent « jongler ». Au mois d'août 2014, la Cour de Cassation confirmait les condamnations de Gaston Flosse, figure tutélaire de la Polynésie pendant des décennies, qui devenait de ce fait inéligible et perdait ses mandats de sénateur et Président de la Polynésie. Il a été remplacé à ce poste par Édouard Fritch, du même parti, qui a cependant souhaité renouveler un certain nombre de ministres, dont celui de l'Éducation. C'est ainsi que Nicole Sanquer a été nommée, mais dans des conditions particulières: sans passation de pouvoirs et sans état des lieux.

Sans doute pour « marquer son territoire » et sa différence avec son prédécesseur, Madame Sanquer a profité de la présence de l'ensemble des personnels de direction sur Tahiti pour convoquer quatre d'entre eux, par simple courriel, sur la boîte de l'établissement, la veille de la date prévue pour ces rendez-vous. D'où une AGA très « remontée », surtout lorsqu'elle a appris que deux des collègues (les proviseurs du lycée Gauguin et du lycée hôtelier) s'étaient vu signifier le non-renouvellement de leur mise à disposition à la fin

d'une deuxième année, alors que rien ne le laissait présager et que les raisons avancées apparaissaient surtout liées à des motifs pour le moins difficiles à déterminer avec précision.

Dans ces conditions, la délégation ne pouvait que rappeler que toutes les règles avaient été bafouées (pas d'entretien professionnel formalisé, pas d'évaluation fondée sur le degré d'atteinte d'objectifs fixés par la lettre de mission, pas de processus contradictoire), que cette décision s'apparentait à une sanction déguisée et qu'elle mettait les collègues dans une situation plus que délicate puisqu'elle se situait 48 heures avant la clôture des opérations de saisie informatique des demandes de mobilité.

L'assemblée académique s'engagea donc activement dans la rédaction d'une vigoureuse motion de protestation qui serait remise à la ministre, dès le lendemain et, dans la foulée, la séance du séminaire prévue, elle aussi, le lendemain, fut boycottée ce qui ne s'était jamais produit jusqu'à ce jour... Du coup, le vote pour le renouvellement du secrétaire académique au sein du bureau nouvellement élu fut reporté de 48 heures.

LES RENCONTRES OFFICIELLES ET LES MÉDIAS

LE MINISTÈRE POLYNÉSIEEN DE L'ÉDUCATION

Lors de l'audience que la ministre accorda à la délégation, accompagnée du SA sortant (Patrick Klowoski) et de son successeur (Pépin Mou Kam Tsé), Philippe Vincent dénonça vigoureusement cette situation, en rappelant les textes et le statut des personnels de direction qui prévoient une évaluation réelle de leur action et une connaissance des avis émis pour leur mutation, permettant des recours devant les instances paritaires. Cette manière de procéder ne peut qu'inquiéter les éventuels candidats et rendre moins attrayante une perspective de mutation en Polynésie.

La délégation profita aussi de cette audience pour relayer les doléances des collègues (voir ci-dessus « conditions d'exercice ») et faire des propositions d'amélioration :



- établissement d'un programme pluriannuel de travaux et définition d'une liste de priorités connue par tous ;
- création d'un groupe de concertation permanent, de type « Blanchet », qui n'existe pas actuellement, en y joignant si possible le vice-rectorat ;
- faire participer des représentants du SNPDEN aux travaux de préparation du renouvellement de la charte de 2007, afin de la rapprocher du Code de l'éducation et du statut des personnels de direction.

Dans sa réponse, la ministre rappela les conditions de sa prise de fonctions (voir supra) et sembla prête à donner une suite favorable à la plupart des propositions qui lui étaient faites. Elle en profita pour nous signaler qu'elle avait préparé le concours de personnel de direction grâce à *Direction* et à notre site, lorsqu'elle était professeure au lycée hôtelier, mais la carte d'adhérent qui lui fut proposée ne recueillit cependant pas son accord immédiat...

Elle conclut cette audience (au demeurant fort courtoise et civile) en revenant sur le cas des deux collègues non « renouvelés » : elle reconnut des maladrotes de forme, demandant à ce qu'elles soient excusées. Mais elle nous indiqua que, lorsqu'elle était enseignante, elle avait eu à « subir » plusieurs chefs d'établissement qui n'avaient « pas voulu écouter ses conseils » et qu'elle entendait « travailler avec des collègues en capacité de l'accompagner dans sa politique éducative ».

LE VICE-RECTORAT

Pour ce qui concerne l'État, et en l'absence du vice-recteur retenu à Paris, c'est le secrétaire général, Christian Climent-Pons, qui nous a reçus au vice-rectorat. Deux points furent particulièrement abordés : la situation des collègues non renouvelés et les conditions de cette décision et l'absence de mise en place de l'IF2R pour les collègues exerçant en Polynésie.

Sur le premier point, la délégation fut particulièrement critique, avec tous les arguments évoqués ci-dessus, et elle s'étonna de la participation du vice-rectorat à cette décision alors que nous considérons que sa mission devait être de protéger nos collègues d'un arbitraire éventuel. En outre, il fut demandé que cette décision (sans appel) ne « marque » pas les collègues pour la suite de leur carrière et au plan de la mobilité à court terme. Il fut aussi indiqué que ces méthodes, rendues publiques, pouvaient être de nature à décourager un certain nombre de candidats à des emplois de direction en Polynésie.

En réponse, le secrétaire général nous déclara qu'il se réjouissait de l'amélioration actuelle des relations entre le vice-rectorat et la ministre, alors qu'elles étaient précédemment « exécrables » selon les termes employés avec son prédécesseur, ce qui expliquait la présence du représentant de l'État lors de l'audience où la décision fut prise. Il estima que cette décision était « fondée sur des

raisons précises », doublées de « conditions personnelles particulières ».

Alors qu'elle est instituée depuis 3 ans en métropole et que le décret correspondant a supprimé l'IRD et l'ISS depuis 2012, l'IF2R n'est toujours pas versée en Polynésie, ce qui ne pouvait que faire réagir vigoureusement notre responsable de la commission carrière qui rappela le caractère non réglementaire, à nos yeux, de la situation et annonça que le SNPDEN en référerait officiellement au service de l'encadrement de la DGRH du MEN.

À cette annonce, le secrétaire général répondit, pièces en main, que le dossier était prêt, qu'il n'attendait que le texte l'adaptant à l'indexation des traitements en Polynésie française et qu'il pensait « le faire aboutir bientôt ». Il ajouta que la tutelle des personnels de direction étant exercée, à la fois par le vice-rectorat et le ministère local, il était nécessaire de s'accorder sur une lettre de mission unique, des critères et des objectifs partagés et une évaluation commune elle aussi, ce qu'avait refusé le ministre précédent, d'où le blocage et le non versement.

AUTRES RENCONTRES

La dernière rencontre « officielle » fut beaucoup plus détendue, car nous étions en terrain fraternel : nous avons

pu nous joindre aux travaux du bureau académique de l'UNSA-Éducation, en pleine préparation des élections professionnelles, avec à sa tête, Diana Yiegkowi, assistée de Éliane Tuihani (A&I) et de Temarama Varney (SE).

Cette rencontre permit aussi à Philippe Vincent de répondre aux interviews de deux chaînes de TV locales (TNTV et France 3 Polynésie).

CONCLUSION

Sans prétendre être exhaustif (voire même totalement objectif), ce compte rendu est surtout destiné à informer les collègues sur les conditions réelles d'exercice du métier en Polynésie et à renouveler l'assurance de notre soutien le plus total aux collègues en poste, là-bas en les accompagnant au mieux tant au plan de l'action syndicale que de la gestion collective et individuelle de leurs carrières.

Celles et ceux qui envisagent de demander une mutation pour cette collectivité d'outre-mer auront ainsi pu découvrir que leur futur métier ne se résumera pas à des cocotiers et du sable blanc (et encore pas partout!) et qu'il faut « s'armer » moralement et professionnellement pour affronter l'exercice d'une profession dans un cadre très sensiblement différent de celui qu'ils connaissent actuellement. □

Il ne saurait être question de terminer cet article sans que nous adressions nos plus sincères et chaleureux remerciements à toutes celles et tous ceux qui nous ont accueillis avec une sympathie et une cordialité toute polynésiennes, restant toujours disponibles et ne ménageant pas leur temps auprès de nous, malgré un travail très prenant et très exigeant.

Qu'on nous permette une mention particulière pour Patrick Klosowki (SA sortant) et son adjoint Patrick Tietze, pour avoir remarquablement organisé notre séjour, avoir toujours été à nos côtés et avoir grandement facilité notre vie sur place dans tous ses aspects pratiques. *Maururu et nana* aussi à :

- Jean-Luc Breguet, proviseur du lycée hôtelier et son adjointe Marie-Christine Guillots et leurs équipes ;
- Pascal Delesmont, principal à Papara, et son adjointe ;
- Denis Solia, principal du collège de Faa'a, et Dominique Routou son adjoint ;
- Daniel, Fifi, Benjamin et Jacqueline (ils se reconnaîtront...) à Rangiroa ;
- Pascal Hervé, principal à Huahine, son adjoint Christophe Tellier et leur collègue gestionnaire ;
- Pierre Michel, principal à Bora-Bora, et son adjointe Geneviève Lux et leur collègue gestionnaire ;
- l'ensemble du nouveau bureau académique SNPDEN de Polynésie, avec à sa tête Pépin Mou Kam Tse (SA), Marie-Christine Guillots, secrétaire administrative, et Lyse Briec, trésorière.



Philippe VINCENT
Philippe GIRARDY
Bureau national
philippe.vincent@ac-rennes.fr
phildan.girardy@orange.fr



Vers un grand corps de l'encadrement ? retour sur le colloque

Le 19 novembre 2014 deux tables rondes étaient organisées dans le prolongement du CSN sur les thématiques du grand corps de l'encadrement. Voici quelques lignes de force développées par les intervenants dont vous pourrez retrouver l'ensemble des propos sur notre site.



Ghislaine Matringe,
inspectrice générale honoraire de l'Éducation nationale (IGEN honoraire) Professeure agrégée de lettres modernes, puis personnel de direction (proviseure adjointe puis proviseure), Ghislaine Matringe a été directrice de l'encadrement entre 2006 et 2008. Elle est devenue IGEN en 2004.

« Un chef d'établissement peut aspirer, après 20 ans de carrière, surtout s'il a commencé tôt, à une évolution professionnelle pour se renouveler et obtenir une promotion. »



François Boulay,
directeur général adjoint des services de la région Aquitaine Agrégé, formé à l'ENS Paris, François Boulay a été chef d'établissement, IA-IPR administration vie scolaire, IA-DSDEN. Il est aujourd'hui directeur général des services éducation, jeunesse, solidarité, et sports à la région Aquitaine.

« [...] l'encadrement de l'Éducation nationale doit prendre en compte la montée en puissance des collectivités... »



Alain Bouvier,

ancien recteur

Docteur en mathématiques, Alain Bouvier a été notamment chef de MAFPEN, directeur d'IUFM, recteur de l'académie de Clermont-Ferrand (2000-2004) et membre du Haut conseil de l'éducation (2005-2011). Il est rédacteur en chef de la revue internationale d'éducation de Sèvres et membre du Comité de suivi de la loi de refondation de l'École de la République.

« Il m'a donc semblé voir dans cette piste explorée par le SNPDEN la possibilité de mettre un peu de flexibilité dans ce système. »



Patricia Galeazzi,

inspectrice d'Académie, directrice académique des services de l'Éducation nationale de Seine-et-Marne

Elle a commencé son parcours comme institutrice, a ensuite passé le concours d'IEN, puis un autre concours, celui d'IA-IPR.

« Dans nos missions de conseils et d'encadrement, nous avons une proximité avec les personnels d'encadrement sur le terrain qui favorise la connaissance des personnes et qui nous permet soit d'accompagner, soit de solliciter, de susciter des potentiels. Peut-être faudrait-il nous former davantage pour accentuer ce repérage afin de le rendre plus performant. »



Hélène Buisson-Fenet,

sociologue

Diplômée de l'ENS de Lyon, Hélène Buisson-Fenet est chargée de recherche au CNRS en sociologie de l'éducation et de la formation.

« Ce qui se construit aujourd'hui sous nos yeux, c'est vraiment l'adossement de la carrière, avec l'idée « d'un métier à vie » migrant vers une filière « métiers » décomposée en différents postes. »



Nathalie Mons,

sociologue

Professeure à l'université de Cergy-Pontoise, Nathalie Mons consacre ses recherches à l'évaluation des politiques éducatives. Diplômée de Sciences-Po Paris, docteur en sciences de l'éducation elle préside le Conseil national d'évaluation du système scolaire (CNESCO).

« J'interviendrai en qualité de chercheuse [...] qui a rencontré l'ensemble de ces cadres sur le terrain, qui les a vus travailler ensemble, ou avoir des difficultés à travailler en-

semble; ce qui pose bien la question des interactions entre ce qui constitue aujourd'hui des corps distincts. »

...et quatre SG des syndicats UNSA-Éducation de l'encadrement



Roger Keime,

secrétaire général du SNIA-IPR. IA-IPR établissement vie scolaire dans l'académie de Montpellier.

« il faut bien montrer l'intérêt pour les enseignants [...] d'aller vers un corps dans lequel ils exerceront alternativement [...] des fonctions de chefs d'établissement et des fonctions d'inspection. »



Jean-Marc Bœuf,

secrétaire général adjoint d'A&I, CASU au lycée Diderot de Paris

« Comment articuler le fonctionnement d'un grand corps unique d'encadrement pédagogique avec les métiers exercés au sein de la fonction support de l'école, son



Guy Pequignot,

secrétaire général adjoint du SIEN, IEN information et orientation

« Le système d'encadrement actuel est construit sur le modèle du cloisonnement. Or ce qui nous est commun est plus important que ce qui nous sépare. Ce qui compte, c'est la posture de cadre plus que le geste ou la spécificité de chacun. »



Philippe Tournier,

secrétaire général du SNPDEN

« Si nous avons fait un colloque en 1955, nous aurions certainement trouvé que le métier de directeur-adjoint de CEG est un métier qui demande des compétences complètement différentes de celles d'un proviseur d'un lycée de centre-ville; et nous aurions trouvé normal que les deux corps soient distincts. » □

Faire l'opinion

Comme chaque année, en association avec le SNPDEN, l'organisme d'aide et de conseil qu'est Éducation et Territoires a organisé un colloque regroupant les représentants des collectivités locales, des représentants du ministère et des membres du SNPDEN conduits par leur secrétaire général. Depuis quelques années, cette rencontre très attendue, à laquelle participaient des personnalités de premier plan comme Catherine Moisan de la DEPP et Nicole Belloubet du conseil constitutionnel, permet de réunir un grand nombre de directeurs de l'Éducation, de directeurs généraux adjoints (DGA) de départements ou de régions, de responsables du ministère et de représentants des directions d'établissements principalement du SNPDEN.



Jean FALLER
Membre du bureau national
Commission métier
jeanclementfaller@gmail.com

Cette année, en plus de l'Association des régions de France (ARF), 5 régions et 22 départements étaient présents et ont échangé sur le thème : « Quand les collectivités pensent le futur de l'Éducation », titre Ô combien d'actualité alors que le débat sur la réforme territoriale bat son plein... Au menu, les bâtiments scolaires et le numérique, mais aussi des points bien plus « politiques » tels que la mixité sociale et (ou) scolaire, l'enseignement professionnel et l'apprentissage.

Clairement, c'est bien pour ce qui est de la construction des établissements que l'expérience des collectivités est la plus achevée. Il n'en est pas de même du numérique pour lequel le ministère, quoi qu'il en dise, semble ne se payer que de mots alors que les collectivités hésitent sur ce qu'il convient de mettre en place. Mais quoi que l'on imagine, un pas décisif ne sera accompli que si les établissements, comme toute entreprise sérieuse, disposent d'un réel

service informatique et de personnels compétents capables d'assurer la maintenance. Et ce ne seront pas les mutualisations, bien sûr à moyens constants, qu'on observe, ici ou là, qui résoudront ce problème si important pour l'avenir de l'Éducation.





Bien plus délicat à traiter, véritable sujet de société, touchant au tréfonds des solidarités familiales et sociales, le problème de la mixité qui, au moins dans ce pays, n'a jamais été résolu, ni par l'État car la carte scolaire de tous temps a été contournée, ni par les collectivités, communes et depuis peu départements, responsables de la sectorisation des collèges dans un système où le privé qui échappe à toute contrainte en matière de recrutement reste un facteur de ségrégation sociale et scolaire.

Problème complexe, ainsi que l'a indiqué Catherine Moisan, qui différencie mixité sociale, scolaire, géographique selon les zones rurales ou urbaines, ou à l'intérieur même de l'établissement. Problème multiforme, donc, qui ne peut appeler que des solutions diversifiées.

Si les collectivités, départements pour les collèges, puis plus tard, régions pour l'ensemble des établissements peuvent lutter contre la ségrégation par le tracé des secteurs, les aides aux transports, la construction d'internats, il n'en reste pas moins que la principale difficulté réside dans le fait que la tendance à la ségrégation et au regroupement catégoriel, en éducation comme ailleurs, est un fait de nature qui touche tout un chacun au plus profond de soi. Vouloir lutter contre ce phénomène représente un acte politique de longue durée (Philippe Tournier) qui demande

courage, volonté, et persévérance. La crise économique que nous vivons, les progrès de la pauvreté ne font qu'attiser les tensions sociales et agissent comme un facteur d'aggravation du phénomène de ségrégation contre lequel il est pourtant urgent de lutter.

Dernier thème en lien direct avec la mise en place des nouvelles régions, l'enseignement professionnel et l'apprentissage qui font déjà l'objet d'une responsabilité accrue des régions puisque depuis les derniers textes c'est la région qui arrête la carte des formations, dans le cadre du Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDF), le recteur d'académie ne conservant au fond qu'un pouvoir de blocage. Pouvoir considérable (Nicole Belloubet) que les régions demandent à compléter dans le cadre d'un bloc de compétences (Jean Rainaud) qui devra être étoffé dans le cadre de la loi Nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe), actuellement en discussion au parlement.

En effet, si la principale vocation des régions est le développement économique, il leur faut maîtriser la « chaîne formation orientation emploi » de la « troisième à bac +3 et à l'emploi ». C'est pourquoi elles souhaitent :

- maîtriser la carte des formations initiales, continuées et en apprentissage et donc la sectorisation des collèges et lycées ;

- maîtriser l'orientation et les dispositifs d'accès à l'emploi et bien entendu les ressources financières notamment la taxe d'apprentissage ;
- clarifier les processus de décision par un nouveau rapport de gouvernance avec les services déconcentrés de l'État.

La loi « NOTRe », scène III de l'acte III de la décentralisation, devrait donc achever un travail de longue haleine commencé en 2012. Reste à savoir quelle nouvelle organisation de l'Éducation et des partenaires de l'École cette réforme induira, mais ceci est une autre histoire...

En fait aujourd'hui le système éducatif se trouve dans un cadre instable (Nicole Belloubet) entre les incertitudes politiques, la raréfaction de l'argent public, la volonté des collectivités d'assumer pleinement leurs responsabilités et un État qui ne joue pas son rôle de pilote.

Il y a urgence à réformer en profondeur la pédagogie, à donner un cadre national souple et clair, en aidant les territoires à s'adapter aux structures locales, en promouvant le tripartisme comme logique de collégialité et de complémentarité, bref, en sortant du « jacobinisme scolaire ».

Décidément dans cette période d'incertitude, il est nécessaire d'avoir des lieux de rencontre et de réflexion, des laboratoires d'idées où se fait l'opinion.

Éducation et Territoires est l'un d'entre eux. □

Photographies : Gilles Bassignac

Taxe d'apprentissage : les inquiétudes

Le récent décret n° 2014-985 du 28 août 2014 et les articles du Code du travail qui s'en sont trouvés modifiés ont suscité des interrogations à notre Conseil syndical national des 18 et 19 novembre dernier. Nous allons reprendre dans cet article les différents points qui avaient alors été développés.

UN PEU D'HISTOIRE POUR COMMENCER

Instaurée en 1925, la taxe d'apprentissage est versée par les entreprises pour financer le développement de l'enseignement technologique et professionnel ainsi que l'apprentissage. Mais il faut attendre 1966 pour voir la création des premiers centres de formation d'apprentis (CFA).

Le 9 juillet 1970 est signé un accord interprofessionnel qui va inspirer les importantes lois du 16 juillet 1971 dites lois Delors: loi d'orientation sur l'enseignement technologique, loi relative à la participation des employeurs au financement des formations technologiques, loi sur l'organisation de la formation continue, loi relative à l'apprentissage. Il s'agit de la première réforme importante dans ce domaine pour tenter d'enrayer la baisse dramatique des effectifs.

Car la baisse du nombre de contrats est impressionnante. De 350 000 apprentis dans les années 1960, les effectifs chutent à 232 600 en 1970-1971 puis à 164 000 en 1974-1975 pour remonter légèrement à 222 800 en 1980-1981.

Pour tenter d'enrayer ce phénomène, une vaste réforme de l'apprentissage est

entreprise à partir de 2002, avec la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002.

Si cette loi de modernisation sociale avait pour objectif de permettre aux régions de mieux coordonner le développement de cette voie de formation, c'est réellement la loi relative aux responsabilités locales du 13 août 2004, renforçant le rôle des régions dans l'apprentissage, qui organise le transfert du versement des indemnités aux employeurs pour l'embauche et la formation d'apprentis. Ainsi, depuis 2004, les conseils régionaux fixent la nature, le niveau et les conditions d'attribution de cette indemnité compensatrice forfaitaire.

« Cette organisation progressive de l'apprentissage, une dizaine de lois en quarante ans, lui a permis d'améliorer son image, de redorer son blason, de se moderniser, de trouver un souffle nouveau. Il se transforme en quantité mais aussi en qualité. Il ne concerne plus seulement des jeunes inscrits en CAP mais touche aussi l'enseignement supérieur. Les jeunes entrent de moins en moins dans l'apprentissage par défaut. Les apprentis CAP et BEP qui étaient largement majoritaires laissent la place à davantage d'apprentis en baccalauréat et dans le supérieur. Le pourcentage d'apprentis âgés de vingt ans et plus est maintenant plus important que les



Joël LAMOISE
Bureau national
Commission métier
joel.lamoise@snpden.net

apprentis âgés de 16 ans. Même si les filières traditionnelles de l'apprentissage (artisanat, restauration, mécanique, bâtiment, coiffure...) restent importantes, de nouvelles branches découvrent ce statut et la part des entreprises de plus de 10 salariés accueillant des apprentis augmente ⁽¹⁾. »

Cependant, force est de constater que la chute des contrats, constante et régulière depuis 2007, s'est accrue brutalement depuis deux ans (-8 % en 2013).

Tous les gouvernements ont travaillé à augmenter le nombre des apprentis, gagnés par la conviction que l'appren-

tissage est la solution la plus pertinente pour relancer l'emploi des jeunes.

Le 19 septembre 2014 dernier, une journée de mobilisation a regroupé à l'hôtel Marigny de Paris, les organisations patronales, les organismes consulaires, les régions et les ministères concernés (Emploi, Éducation nationale, Fonction publique). L'objectif affiché est d'atteindre 500 000 apprentis en 2017. Plusieurs leviers ont été présentés: primes accordées aux entreprises pour l'embauche de tout nouvel apprenti⁽²⁾, investissements dans des logements d'accueil et dans les CFA, fusion du statut de l'apprenti et celui de l'étudiant...

Ces mesures s'appuient, en particulier, sur le décret du 28 août 2014 qui modifie de manière importante les taux applicables à la taxe d'apprentissage et sa répartition. Il convient de l'étudier en détail.

LA DÉCOMPOSITION DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE

Jusqu'au 31 décembre 2014, le montant de la taxe d'apprentissage représentait 0,5 % de la masse salariale annuelle brute⁽³⁾. Elle se divisait en deux parties:

le « quota » et le « hors quota ».

- Le « quota »

Il représentait 57 % de la taxe brute et servait à financer l'apprentissage: plus des 2/3 étaient versés aux CFA (privés et publics) et le solde au fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage (FNDMA).

- Le « hors quota »

Il représentait 43 % de la taxe brute et finançait les formations technologiques et professionnelles. Il était lui-même divisé en trois catégories selon les niveaux de formations des établissements scolaires:

- la catégorie A pour les niveaux V et IV représentait 40 %;
- la catégorie B pour les niveaux III et II représentait 40 %;
- la catégorie C pour le niveau I + représentait 20 %.

Communément, les lycées technologiques et professionnels pouvaient prétendre à percevoir dans les catégories A et B.

L'ensemble de la taxe brute était perçue par les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (OCTA) qui, sans consignes précises des entreprises, décidaient de la meilleure attribution des

fonds, entre les CFA, d'une part, et les établissements scolaires, d'autre part.

À ce premier prélèvement, les entreprises devaient ajouter 0,18 % de la masse salariale annuelle brute, versée directement aux régions, au titre de la contribution au développement de l'apprentissage (la CDA). Tout ça, c'était avant le décret précité.

À compter du 1^{er} janvier 2015, la CDA disparaît pour être intégrée à la taxe d'apprentissage dont le taux est porté de 0,5 % à 0,68 %. Jusque là rien d'inquiétant. Sauf que...

Le Code du travail est modifié et ainsi rédigé en son article L. 6241-2:

« I - Une première fraction du produit de la taxe d'apprentissage [...] dénommée: « fraction régionale pour l'apprentissage » est versée au Trésor public avant le 30 avril de l'année concernée, par l'intermédiaire des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage. [...] Le montant de cette fraction est égal à 51 % du produit de la taxe due. [...] Cette fraction est reversée aux régions, à la collectivité territoriale de Corse et au département de Mayotte pour le financement du développement de l'apprentissage [...]

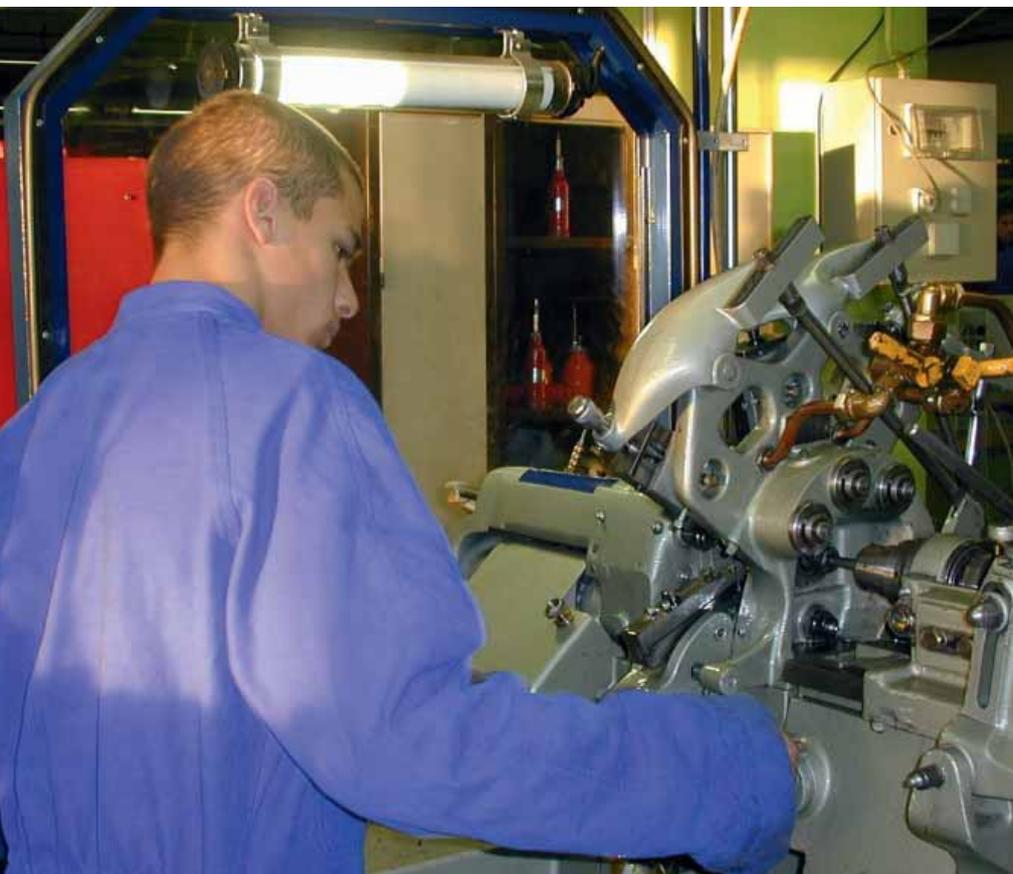
II - Une deuxième fraction du produit de la taxe d'apprentissage, dénommée « quota », dont le montant est égal à 26 % du produit de la taxe due, est attribuée aux personnes morales gestionnaires des centres de formation d'apprentis et des sections d'apprentissage [...]

III - Le solde, soit 23 % du produit de la taxe d'apprentissage due, est destiné à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur [...]. Ces dépenses sont réalisées par l'intermédiaire des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage. » (C'est l'ancien « hors quota ».)

Ce solde n'est plus divisé qu'en deux catégories:

- la catégorie A pour les niveaux V, IV et III représentant 65 %;
- la catégorie B pour les niveaux II et I + représentant 35 %.

Les lycées technologiques et professionnels ne peuvent désormais prétendre qu'à la catégorie A.





SOUS FORME DE SCHÉMAS

Reprenons l'ensemble sous la forme de deux schémas: « jusqu'au 31 décembre 2014 » et « à partir du 1^{er} janvier 2015 », en considérant une masse salariale annuelle brute (MS) constante entre 2014 et 2015, pour les besoins des calculs, arrondie à 130 milliards d'euros⁽⁴⁾.

JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2014				
0,5 % de la MS			0,18 % de la MS	
« quota » = 57%	« hors quota » = 43%			CDA contribution au développement de l'apprentissage
	3 catégories			
	A = V et IV 40%	B = III et II 40%	C = I+ 20%	
370 MILLIONS	112 MILLIONS	112 MILLIONS	56 MILLIONS	234 MILLIONS
CFA	EPLÉ + enseignement supérieur			régions

A PARTIR DU 01 JANVIER 2015			
0,68 % de la MS			
« quota » = 26%	« hors quota » = 23%		FRA fraction régionale pour l'apprentissage 51%
	A = V, IV et III 65%	B = II et I+ 35%	
230 MILLIONS	132 MILLIONS	72 MILLIONS	450 MILLIONS
CFA	EPLÉ	enseignement supérieur	régions

Potentiellement, les EPLÉ perdent 40 % de l'enveloppe précédente et les CFA (privés et publics) ne peuvent plus prétendre qu'aux 2/3 de ce qui leur était, jusqu'à cette année, réservé.

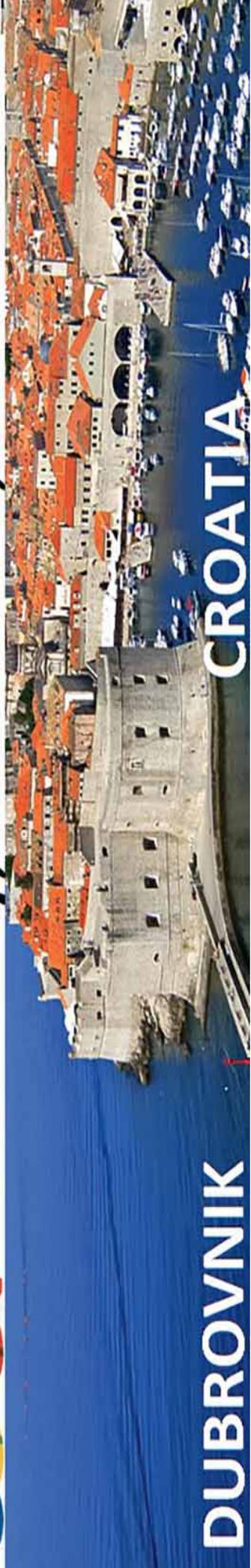
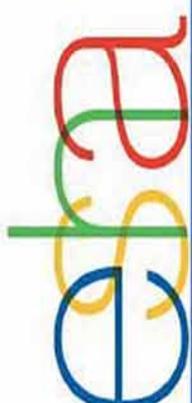
Un coup dur pour nos établissements à filières techniques et professionnelles, car les entreprises, par ce biais, investissent dans nos établissements. À l'heure du bouclage de nos budgets prévisionnels, ces investissements ont subi une baisse minimale de 50 %, au détriment de la qualité des formations dispensées aux lycéens, essentiellement dans les filières professionnelles.

Par ailleurs, le texte définit l'organisation et le calendrier de cette nouvelle procédure d'affectation des fonds. Ainsi, le préfet de région doit publier par arrêté, au plus tard le 31 décembre de l'année où la taxe est due, la liste des formations, des organismes et des services ouverts ou maintenus pour l'année suivante et pouvant être financés dans le cadre du barème. Les entreprises continueront à verser aux organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage, mais devront prendre en compte des nouvelles répartitions dans leurs choix d'établissements. Et alors que l'on annonce, à grands renforts de communication, la simplification administrative, chaque établissement d'enseignement devra, s'il veut pouvoir figurer sur cette liste, renseigner un document de plusieurs pages. À vous encourager d'effectuer toute demande! □

1 *Histoire de l'apprentissage*, Patrick Gues, 2009.
 2 Il a été annoncé 1 000 euros pour l'embauche de tout nouvel apprenti dans une entreprise de -250 salariés et 2 000 euros pour l'embauche de tout nouvel apprenti dans une entreprise de -11 salariés.
 3 Sauf pour les entreprises d'Alsace-Moselle qui bénéficient d'un taux réduit de 0,26 %. Dans les calculs qui vont suivre, nous nous placerons dans le cas général.
 4 En 2012, la masse salariale était de 129,1 milliards (source Acoess).

Monday, October 27, 2014 - 09:00

Wednesday, October 29, 2014 - 17:00



CROATIA

DUBROVNIK

« Bringing Leaders

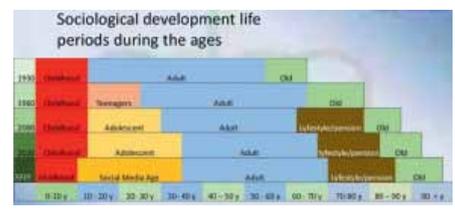
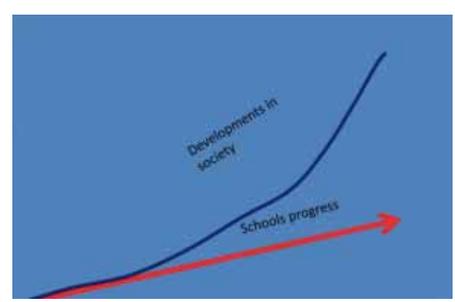
Conférence de l'ESHA
à Dubrovnik
du 27 au 29 octobre 2014

Edimbourg nous accueillait en 2012 sous un timide soleil voilé. Dubrovnik était en proie à une dépression qui a fait atterrir notre avion à... Podgorica au Monténégro. Quatre heures de bus plus tard nous étions arrivés à bon port. Peut-on y voir l'image du parcours long et ardu de la recherche du Leadership dans un établissement scolaire ?

Le thème de la conférence de l'Establishment School Head Association (ESHA) était cette année « Bringing Leadership together ».

La première intervention est donnée par Ton Duif, président de l'ESHA. Ton Duif rappelle que les enfants d'aujourd'hui entrent plus vite dans l'âge adulte. Ils ne sont pas différents de ce que l'on a été, uniquement parce qu'ils ont des vêtements différents ou des cheveux de toutes couleurs, mais surtout parce qu'ils sont perpétuellement « bombardés » d'expériences numériques. Ce sont quelque part des « gestionnaires d'écran ». On peut penser que, neurologiquement, les enfants évoluent.

L'intervenant considère, à juste titre, que la construction du leadership pédagogique ne doit être pensée que pour le progrès des acquis des élèves. Les dirigeants doivent prêter une grande attention aux relations écoles-familles. La vraie magie s'opère lorsque l'école a un bon contact avec les enfants et avec leur environnement ⁽¹⁾.



hip together »



Fabien DECQ
Membre du bureau national
Commission carrière
fabien.decq@snpden.net

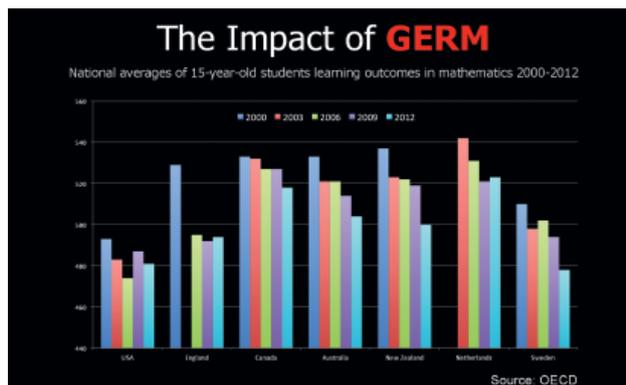
À l'assertion « Les dirigeants de l'école ont une vision commune avec les professeurs de ce que sont les bonnes solutions en termes d'éducation », êtes-vous plutôt d'accord, plutôt pas d'accord ? Vous pouvez lire ci-contre les distributions de réponses des professeurs et des dirigeants des systèmes. En vert, les occurrences apportées par les professeurs, en rouge les occurrences apportées par les cadres dirigeants.

Une autre intervention, riche d'enseignements, est portée par Pasi Sahlberg, professeur de l'université de Harvard, spécialiste de la formation des enseignants et des dirigeants de l'école. Pasi Sahlberg reprend l'historique de l'impact des tests PISA sur les systèmes éducatifs depuis 2000. À l'image de ce test qui se veut à l'identique pour chaque « élève ». Pour l'anecdote, il s'agit ici de faire grimper à l'arbre le singe, le cheval, l'éléphant et... le poisson rouge !

La compétition, et la standardisation qui ressort de celle-ci, amènent inévitablement à un appauvrissement de l'offre et à des aberrations dans les choix que les politiques peuvent être amenés à opérer. Ce qui d'ailleurs conduit parfois à une concurrence difficile pour l'École uniquement financée par les États. La conséquence de cette recherche de réforme globale des systèmes éducatifs est une exacerbation des comparaisons des systèmes au niveau local, national et plus encore. En Australie, en intensifiant la concurrence, les politiques gouvernementales ont augmenté l'efficacité de nombreux secteurs de l'économie. Mais en Australie comme ailleurs, le système éducatif n'est pas l'un d'entre eux.

En Suède, le suivi de cet élan international et l'aide des investisseurs privés ont coûté cher et semblent avoir transformé le système de façon plus inéquitable. Cette voie n'est pas la bonne. La présentation de Pasi Sahlberg sur l'évolution de l'acquisition des compétences en mathématiques des élèves de 15 ans dans divers pays depuis 2000 montre que les pays qui ressortent avec des résultats plus consolidés que d'autres mettent l'accent sur la mise en place de solutions sous-tendues par la recherche d'une forte équité.

La conclusion que Dominique Faure et moi-même retenons de ces trois jours de conférence où 28 pays étaient représentés (4 Français) est que le pilotage des équipes à l'interne doit se faire au plus proche des réalités du territoire. La recherche de l'équité est une composante fondamentale de la réussite de nos établissements. Par ailleurs, il est essentiel de travailler en confiance avec les équipes, sur le terrain, pour construire ensemble les solutions les meilleures pour une population d'élèves donnée. Les conférences européennes de l'ESHA sont bi-annuelles. La prochaine se tiendra en 2016 à Maastricht.

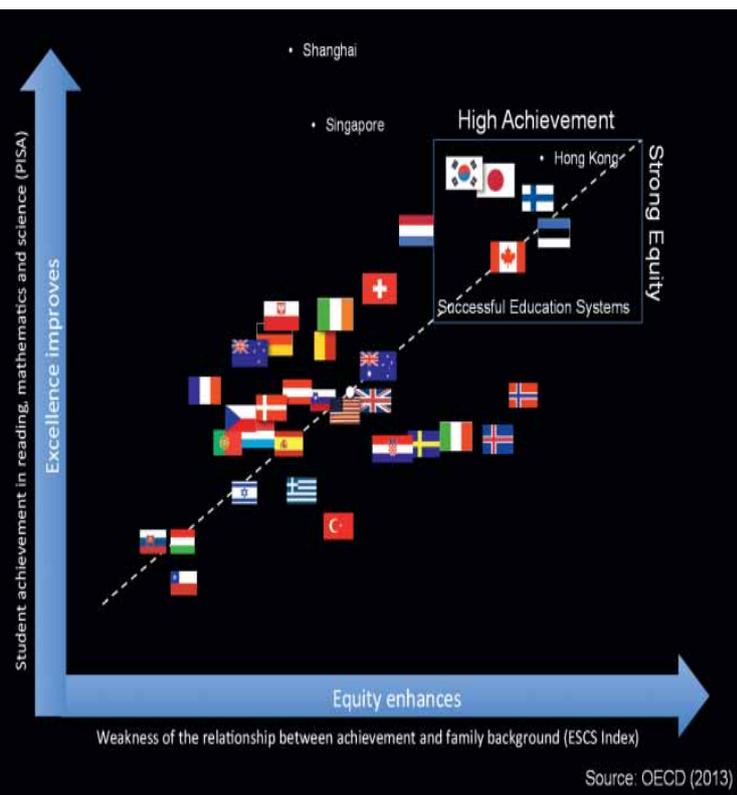


Cela montre que malgré les efforts de ces pays, la méthode des tests internationaux, identiques pour tous, amenant à une standardisation globale des systèmes, ne donne pas forcément de bons résultats.

Il faut donc trouver des alternatives !

FAISONS ÉVOLUER :

- La compétition vers la collaboration.
- La standardisation vers la personnalisation.
- De la responsabilisation à la responsabilité en termes de choix des tests.
- D'un capital basé sur l'humain à un capital basé sur les compétences professionnelles.
- Du choix de la meilleure école à un système beaucoup plus équitable.



Les générations d'élèves « nés connectés » sont devant nous. L'école et nos méthodes doivent se transformer.

Conclusion de l'intervenant :

- Be a changemaker.
- Stop the GERM (Global Educational Reform Movement).
- Lead locally. ■

1 À voir : <http://nl.worldeducationforum.com/en/> avec la vidéo de présentation des enjeux de l'ONU qui rappelle que 80 000 000 d'enfants n'ont pas accès à l'éducation et qu'il y a urgence à prendre en compte ces enfants.

Éducation prioritaire La carte qui di

La circulaire du 4 juin 2014, sous Vincent Peillon, redéfinit la politique de l'éducation prioritaire pour 2014-2015. Ces mesures augmenteraient le budget actuel de 1,1 milliards d'euros de 350 à 400 millions.

Les dispositifs RRS et ECLAIR sont abrogés au profit des REP et REP+.

Le nombre de réseaux est inchangé dans ce nouveau projet : 1 082 réseaux dont 732 en REP et 350 en REP+, 18% des écoles 20% des collèges et 2% des lycées, soit 1 700 000 élèves sur les 11 800 000. Bien avant la publication de la carte définitive, la grogne monte dans les établissements. Certains collègues, par des rumeurs, savent déjà qu'ils vont sortir du dispositif et ne comprennent vraiment pas pourquoi.

**LE REP VA PARTIR
MAIS LES DIFFICULTÉS,
ELLES, RESTENT.**

Comment dire à ses équipes qu'on est d'accord avec la disparition de ces moyens ? Comment les convaincre de se réjouir d'être borgne parce que l'établissement voisin lui est aveugle ? Comment expliquer, que malgré la clause de sauvegarde de 3 ans des primes, les enseignants qui se sont dévoués depuis des

années au service de la difficulté scolaire vont rater la revalorisation des primes et des carrières tant réclamées ? (Leur prime de 1 156 € augmenterait de 50% en REP et 100% en REP+ et ils accèderaient plus facilement à la hors classe et classe exceptionnelle.)

**MAIS QUELS SONT
LES CRITÈRES RETENUS
POUR REDÉFINIR LA
CARTE DE L'ÉDUCATION
PRIORITAIRE ?**

Initialement, la difficulté était observée uniquement sur le statut social des parents : pour les RRS, +57% de parents ouvriers ou inactifs et pour les ECLAIR, +73% de parents ouvriers ou inactifs.

Najat Vallaud-Belkacem a annoncé le 23 septembre, lors de sa visite au collège Le Lac de Sedan, que les nouveaux réseaux allaient tenir compte de la réussite scolaire, du taux de PCS défavorisés, du taux de boursiers, et du taux d'élèves en retard en 6^e. Les choix effectués apparaissent donc évidents et incontestables. Mais le

ritaire...
vise



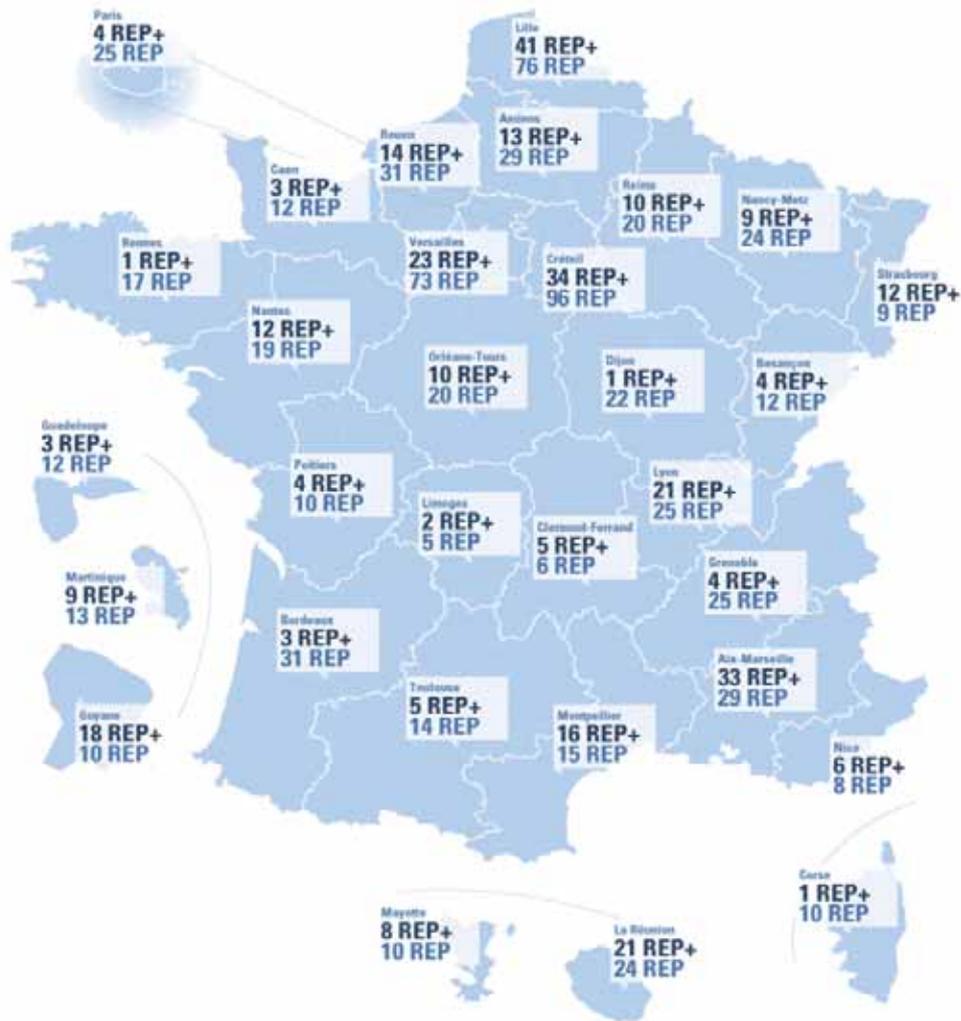
Véronique TITEUX
Membre du BN
Commission pédagogie

critère le plus important nous échappe complètement, il s'agit du taux d'élèves résidant en zone urbaine sensible (ZUS). Il y a donc une articulation renforcée avec la politique de la ville, comme au début des dispositifs de développement social des quartiers (DSQ) et développement social urbain (DSU) (1984-1992).

L'inconvénient est que, même s'il y a un consensus autour du principe de la réduction des inégalités de territoires, la carte même des quartiers défavorisés est une pomme de discorde depuis des lustres. Les acteurs des zones sensibles ont vécu à plusieurs reprises la même incompréhension que nous au fil des contrats de ville et autres contrats urbains de cohésion sociale (CUCS). De nouveaux contrats de villes doivent même être signés cette année avec le Comité interministériel des villes pour succéder aux dispositifs Borloo. Et de 2492 quartiers CUCS, il n'y aura plus que 751 ZUS.



Répartition académique des REP et des REP+ à la rentrée 2015



© Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche - septembre 2014

Les collègues nous ont alertés sur l'opacité complète des choix qui seront faits, et pire encore, les élus racontent être terriblement sollicités pour intervenir en faveur de leur territoire. S'ensuivra de fait ce que nous redoutons le plus : que les élus locaux s'emparent du dossier et que s'institue une véritable politique de guichet. Celui qui parle le plus fort risque d'avoir raison...

DÉSHABILLER PIERRE POUR HABILLER PAUL

Les collègues sont également incrédules quant à cet affichage de dépenses supplémentaires dans le contexte budgétaire actuel. Les mesures annoncées sont alléchantes : incitations de carrière ; primes augmentées ou doublées ; formation de 3 jours supplémentaires par an pour les enseignants ; tutorat pour les débutants ; instauration d'un référentiel de pratiques, pondération à 1,1 pour

favoriser le travail en équipe en REP+ ; renforcement de la scolarisation à 3 ans ; un maître en surnombre par école ; des personnels santé/social supplémentaires... plus la clause de sauvegarde de 3 ans pour tous ceux qui sortiront du dispositif.

Le SNASEN-UNSA, syndicat des assistants sociaux, et le SNIES-UNSA pour les infirmiers scolaires, nous alertent que, pour pouvoir démarrer les 102 premiers réseaux à la rentrée 2014, les personnels ont été prélevés sur d'autres établissements. Ceci augure que les moyens annoncés seront encore repris ailleurs, comme toujours... Attendons janvier 2015, et la publication de la nouvelle carte pour savoir à quelle sauce nous allons être mangés. □



Élections profession

Pour le CTMEN et les CTA

Ces élections ont été marquées par une légère remontée des taux de participation pour l'ensemble des scrutins puisque le comité technique ministériel (CTM) a vu un taux de participation de 41,7 %, pour 38,5 % en 2011, alors que la CAPN des personnels de direction a vu son taux passer de 80,4 % à 84,5 %. Au CTMEN, la FSU, avec 35,5 % des suffrages exprimés, reste l'organisation syndicale majoritaire. Elle est suivie de l'UNSA qui recueille 21,9 %. À noter aussi qu'avec 26 110 bulletins blancs (6,5 %), le camp des abstentionnistes devance la CGT et représente la 5^e force en présence.

LES ORGANISATIONS SYNDICALES APPELÉES À SIÉGER AU CTMEN SONT :

ORGANISATION SYNDICALE	VOIX	POURCENTAGE	SIÈGE
FSU	137 425	35,5 %	6
UNSA	84 751	21,9%	4
FO	52 579	13,6%	2
SGEN-CFDT	34 342	8,9%	1
CGT Educ'action	21 300	5,5%	1
SNALC	21 152	5,5%	1

En 2011, la FSU, avec 40,62 % des suffrages exprimés, avait gardé sa première place et l'UNSA avec 20,72 % était arrivée en deuxième position, suivie de FO (10,08 %) et du SGEN-CFDT (9,99 %). La CGT et SUD avaient obtenu 6 % des suffrages exprimés. Quant à l'Union pour l'école républicaine (CSEN-CFTC et FAEN), elle avait recueilli 5 %.

La tendance générale est donc l'érosion, une fois de plus, de la FSU. Avec

35,5 % des voix, elle reste la première fédération dans l'Éducation nationale mais, après avoir perdu la majorité absolue au CTM en 2011, elle perd cette fois à nouveau 1 siège (6 sièges sur 15) au profit du FNEC-FP-FO. L'UNSA progresse encore en passant de 20,7 % à 21,9 % et conforte son 4^e siège. FO reste en troisième position mais gagne un siège (2 sièges). Le SGEN-CFDT conserve sa quatrième place (1 siège). Le SNALC avec le SNE est de nouveau représentatif dans cette instance

nelles 2014



(1 siège) au détriment de SUD qui perd son siège. Catherine Petitot, secrétaire générale adjointe du SNPDEN, est élue et y représentera les personnels de direction.

Au niveau des CTA, l'UNSA-Éducation, après avoir gagné des sièges en 2011 (Lille, Aix-Marseille, Montpellier, Toulouse), continue d'en gagner dans d'autres académies comme à Clermont-Ferrand, Reims ou Nancy-Metz.

Chez les enseignants, le SNES-FSU reste la première organisation syndicale à la CAPN des certifiés, agrégés, professeurs de chaire supérieure, CPE et personnels d'orientation mais perd des points dans toutes ces instances. La plus forte baisse du syndicat s'observe chez les professeurs de chaire supérieure avec -15 points. À l'inverse, FO voit ses résultats augmenter dans toutes les CAPN du second degré et gagne 1

siège chez les certifiés et agrégés. Le SE-UNSA progresse chez les CPE et les professeurs d'EPS où il entre à la CAPN. Le SGEN-CFDT est en hausse chez les personnels d'orientation où il gagne 1 siège mais il baisse un peu dans la majorité des autres instances. Le SNALC gagne un siège à la CAPN des professeurs de chaire supérieure.

Chez les inspecteurs, les évolutions sont plus fortes. Le SIEN-UNSA avec 68 %, majoritaire chez les IEN, progresse de près de 5 points tandis que chez les IA-IPR, le SNIA-IPR-UNSA avec 70 % progresse de plus de 9 points et le SIA de plus de 5 points (26 %). A&L-UNSA reste en tête chez les personnels administratifs et est suivi du SNASUB-FSU. Les taux de participation, sont comme en 2011, très élevés chez les personnels d'encadrement et notamment chez les personnels de direction (88 %) et les IGAENR (91 %).

Pour les CAPA et CAPN

Ce sont 7268 voix qui se sont portées au niveau de la CAPN sur notre liste alors que l'ensemble des CAPA totalise sur nos listes 7230 voix pour un corps électoral respectivement de 13361 et de 13079 inscrits. Les votants ont été à la CAPN de 10911 pour un nombre de suffrages exprimés égal à 7268. Le taux de votants est donc de 84,5 %, ce qui correspond quasiment à un maximum de participation pour un scrutin électoral, avec une progression par rapport à 2011 de 4 points. Seuls les IGAENR avec 99 inscrits font mieux que nous.

Les voix portées par le SNPDEN représentent 67 % des suffrages exprimés ce

qui place, une fois de plus, notre syndicat comme majoritaire dans le paysage électoral des personnels de direction.

Pour la CAPN, les voix qui se sont portées sur le SNPDEN ont augmenté de 360 alors que le nombre des exprimés a progressé de près de 700 donnant un taux « voix SNPDEN/exprimés » en légère baisse de 1 point par rapport à 2011. L'augmentation des inscrits, par rapport à 2011, trouve son explication dans la réduction à 1 an de la formation des stagiaires entre 2011 et 2014 qui a eu pour conséquence une augmentation du vivier.

En termes de voix nous sommes donc largement majoritaires loin devant nos concurrents avec 67 % des voix quand le suivant ID-FO fait 18 %. Nous sommes très majoritaires dans le corps des personnels de direction avec près de 70 %

des suffrages exprimés et, avec 7268 voix sur un corps électoral de 13361 électeurs, nous sommes majoritaires à 54,4 %. Un tel niveau de représentativité est incontestable et c'est un paysage syndical dominé par un syndicat puissant qui est dessiné pour 4 ans. Plus d'un personnel sur 2 se reconnaît dans les valeurs du SNPDEN.

Pour les CAPA, les résultats académiques sont eux aussi probants avec 138 sièges en CAPA (étranger compris) et le pourcentage de 68 % peut être aussi retenu pour les suffrages reportés sur notre organisation.

Enfin les CCP des directeurs d'EREA et d'ERPD font le plein de sièges (2 et 1) sous la bannière UNSA.

Les 3 graphes en sièges CAPA, CAPN et en voix illustrent notre représentativité. □



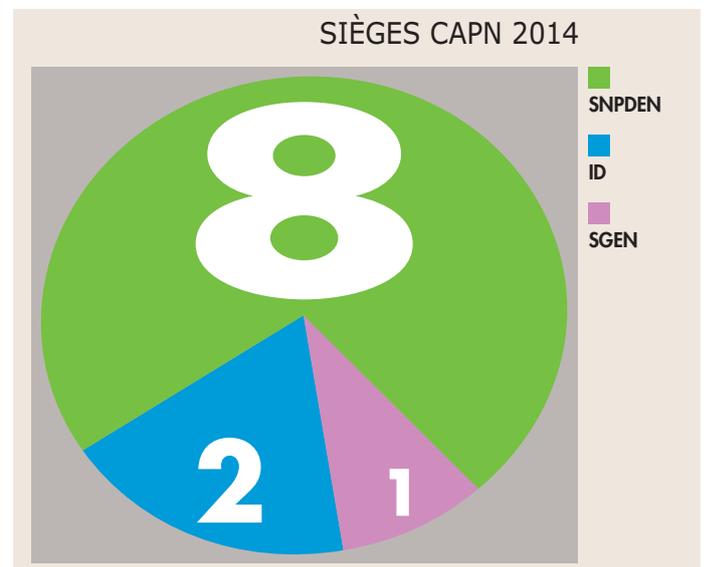
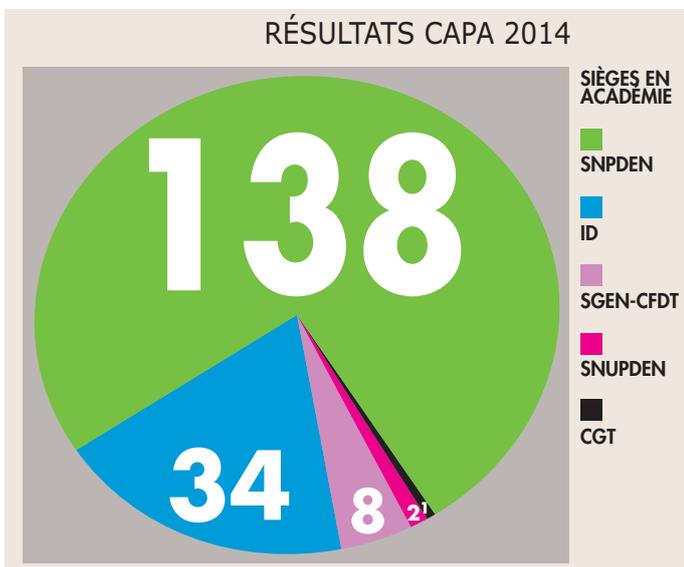
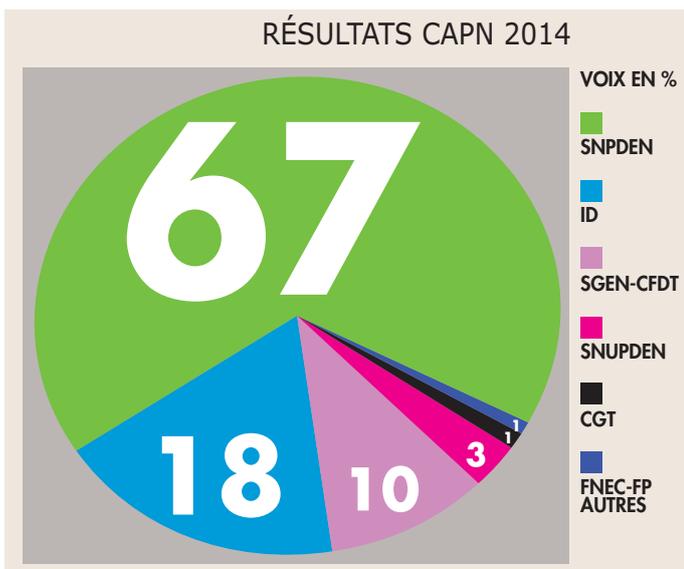
**TAUX DE PARTICIPATION
DES PERSONNELS
DE DIRECTION 84,5%**

**67% DES SUFFRAGES
EXPRIMÉS SE
SONT PORTÉS
SUR LE SNPDEN**

**8 SIÈGES SUR
11 EN CAPN
POUR LE SNPDEN**

**138 SIÈGES EN CAPA SUR
183 SIÈGES
EN ACADÉMIES**

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



VOTRE
ESPACE
D'EXPRESSION

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

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

Merci
d'adresser
vos contributions
à 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.

Le rôle des chefs d'établissement dans la conduite de la refondation



Paul Robert
Principal du collège
Lou Redounet, Uzès (30)

**Contribution
au séminaire de la Ligue
de l'Enseignement
« Refondation de l'école :
deux ans après ? »,
Paris les 27 et
28 novembre, atelier 5
« le collège, pilier de la
communauté éducative »**

Quel est l'enjeu principal de
la loi de refondation ?

En mettant l'accent sur le primaire, en instituant un conseil écoles-collège, en modifiant l'architecture des cycles, il s'agit très clairement de constituer un continuum cohérent qui nous rapproche des modèles éducatifs qui ont réussi, bien avant nous, à créer une école fondamentale correspondant à la période de la scolarité obligatoire. Les résultats de ces modèles dans les évaluations internationales, ont mis en évidence le bien-fondé de cette structuration du système éducatif.

Il est dès lors évident que le collège est l'étage qui doit connaître les bouleversements les plus profonds. C'est là que les objectifs doivent être

radicalement repensés et que les identités professionnelles doivent le plus évoluer. Passer d'une logique de tri sélectif à l'ambition de faire réussir tous les élèves, suppose en effet chez les enseignants de collège une véritable révolution culturelle à laquelle leur formation initiale, centrée sur la maîtrise de leur champ disciplinaire, ne les a nullement préparés.

En attendant l'arrivée des premières promotions formées dans les nouvelles écoles supérieures du professorat et de l'Éducation (ÉSPÉ), dont on espère ardemment qu'elles auront été formées en fonction de cette visée nouvelle, le changement doit être conduit

avec des personnels qui ont majoritairement une représentation de leur métier en décalage avec la mission qui leur est désormais assignée.

Dans ce contexte, le rôle du chef d'établissement est assurément difficile.

Difficile, parce que contrairement aux corps d'inspection, il ne bénéficie pas spontanément auprès des enseignants de la reconnaissance d'une légitimité pédagogique pour influencer sur leurs pratiques.

Difficile, parce que le statut des enseignants, malgré son timide toilettage récent, ne facilite pas la construction d'une réelle professionnalité partagée.



Difficile, parce que l'autonomie des établissements reste étroite, limitée et souvent grignotée.

Mais en dépit de ces obstacles et de ces contraintes, je suis convaincu que le rôle du chef d'établissement est crucial pour la conduite du changement dans le cadre de la refondation.

Crucial parce que c'est à lui, au contact quotidien des équipes pédagogiques, que revient la responsabilité d'instaurer un climat de confiance et de respect qui favorisera l'émergence au sein des différentes instances de concertation existantes – le conseil pédagogique et le nouveau conseil écoles-collège – d'un dialogue constructif et ouvert pouvant conduire à la recherche de solutions innovantes au service de la continuité des apprentissages et de l'acquisition par tous du socle de connaissances, de compétences et de culture.

Crucial parce que c'est à lui qu'il incombe d'impliquer l'ensemble de la communauté éducative dans l'élaboration d'un projet d'établissement qui traduise les grandes ambitions de la loi de refondation en objectifs opérationnels tenant compte des caractéristiques locales.

Crucial, parce que c'est lui qui peut négocier avec les autorités de tutelle l'attribution de dotations spécifiques qui permettront de réaliser, dans le cadre du contrat

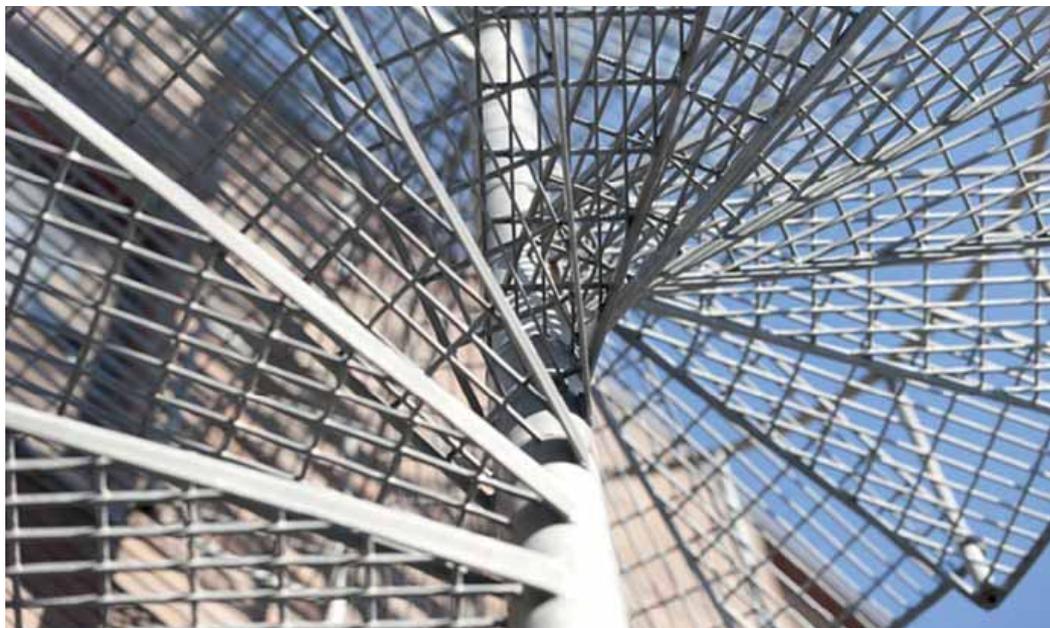
d'objectifs (bientôt, on l'espère, effectivement tripartite), les actions qui contribueront à la réalisation du projet d'établissement.

Crucial enfin, parce c'est à lui qu'il appartient d'identifier les besoins de formations collectives afin de faire bénéficier les enseignants des expertises de nature à faire évoluer leurs représentations sur la difficulté scolaire, sur les processus d'apprentissage, sur le rôle de l'évaluation et finalement à changer leur regard sur les élèves dont ils ont la charge.

Mais c'est surtout par son action quotidienne au sein de l'établissement qu'il peut faire partager sa conviction que réside en chaque élève un potentiel qui ne demande qu'à se développer et s'épanouir pour peu qu'on lui offre les conditions propices pour cela.

Établir la possibilité d'un dialogue constant entre les équipes médico-sociales, éducatives et pédagogiques pour favoriser une approche plus globale de l'élève; affirmer à chaque occasion le rôle de co-éducateurs des parents et veiller à ce que leur parole soit écoutée et respectée sans jugement hâtif; amener les enseignants à éviter les appréciations tranchantes ou définitives et les prophéties auto-réalisatrices négatives sur leurs élèves; offrir à ces derniers de multiples occasions de s'exprimer sur leur vie au collège et de prendre des responsabilités pour l'améliorer; voilà quelques exemples de ce que peut être l'effort quotidien du chef d'établissement pour faire de son collège « un lieu de réussite, d'autonomie et d'épanouissement pour tous », comme le proclame le rapport annexé à la loi de refondation.

La loi de refondation est une grande loi. Ce n'est pas une réforme anodine; c'est un véritable changement de paradigme. Fruit d'une vaste concertation, elle a pour ambition de faire entrer l'École française dans la modernité, et de la rendre plus efficace et plus juste. Mais cette ambition restera lettre morte si l'on ne donne pas aux enseignants le temps d'accomplir la mue professionnelle que réclame cette mutation du système. Je suis persuadé que les chefs d'établissement ont un rôle central à jouer dans ce processus, à condition qu'on leur en donne aussi le temps et qu'on leur accorde la confiance dont eux aussi ont besoin pour mener efficacement leur action. □



L'échec scolaire n'est pas une maladie contagieuse ni honteuse



Dominique Blanchemain
Principal du collège
Duvivier, Luzy (58)

Avant même de s'interroger sur l'évaluation encore faudrait-il savoir pourquoi nous devons évaluer. Nous devrions également nous demander ce qui est réellement évalué dans nos évaluations et questionner les objectifs poursuivis. Il ne s'agit pas ici seulement de la dimension factuelle de l'évaluation, encore moins de sa dimension financière au regard des investissements consentis même si cela demeure non négligeable, mais de son sens politique qui engage les finalités de l'éducation.

À quoi sert-elle? Quels sont les objectifs poursuivis? Quelles sont les attentes de la collectivité? Devons-nous privilégier l'individu ou l'intérêt général? Le développement individuel et la défense d'un intérêt général sont-ils incompatibles, contradictoires ou au contraire indissociables? Sommes-nous prêts à investir la durée pour un projet d'édu-

cation qui engage l'avenir ou devons-nous nous résigner à céder à la pression de l'urgence des priorités des prochaines élections?

Il est peu probable que le projet de société qui est implicitement envisagé fasse l'unanimité et pourtant nous feignons de le croire pour éviter d'en rendre compte. Le silence, ici comme ailleurs, permet à chacun d'ajuster opportunément le travail quotidien aux fluctuations de l'idéologie dominante sans dévier pour autant de ses convictions profondes, et surtout, sans remettre en cause ses habitudes. Ceci n'est pas sans conséquence sur le fonctionnement de nos institutions en les condamnant d'une certaine manière à une forme d'immobilisme. Cela pose aussi la question de la loyauté de chacun des acteurs et du positionnement de ceux-ci au sein d'une institution d'État. Sur quelle éthique repose la mission d'enseignement aujourd'hui? Vaste question, certes, mais combien urgente. À force d'évidence, elle en devient taboue pour mieux en éluder la nécessité.

Nous avons la chance aujourd'hui de pouvoir questionner l'ensemble de notre système éducatif et, pour une fois, suivant une logique par objectifs. Le projet de socle commun de connaissances, compétences et de culture peut fonctionner comme une loi-cadre pour l'élaboration de l'ensemble du projet d'éducation. L'évaluation des élèves

doit être comprise comme un outil pour suivre, corriger, améliorer les parcours de chacun. Nous ne sommes plus dans une évaluation sanction qui impose un jugement moral sur la personne. Il s'agit de sécuriser la construction de l'adolescent pour qu'il puisse, adulte, s'assumer comme individu. C'est un enjeu considérable, car la stabilité de notre société dépendra de plus en plus de la manière dont chacun pourra s'intégrer au sein de celle-ci.

Les droits de l'homme n'ont pas inscrit la notion d'égalité des hommes pour signifier que nous étions tous égaux, mais bien pour imposer le respect de l'égalité de traitement. Tous les élèves doivent pouvoir accéder à l'éducation et à la culture, et cela toute leur vie. Ce qu'ils en feront leur appartient.

Pour faire en sorte que chacun puisse construire un projet personnel, nous devons inscrire notre action dans un profond respect des dif-

férences. Il est terrible d'entendre dire « Ah! Vous savez, dès la sixième il était en difficulté, on n'y peut rien... » Qu'est-ce que cela veut dire? Que signifie ce « on » qui agglutine les impuissances? De quel droit peut-on stigmatiser ainsi un individu et le condamner à une forme d'exclusion à un âge où tous les espoirs devraient être permis et tous les leviers actionnés pour remédier à cette pseudo fatalité? Certes, tout le monde ne pourra pas devenir ingénieur ou docteur, mais tout le monde ne le désire pas nécessairement et cela n'est pas souhaitable.

Nous trouvons souvent des appréciations du genre: « Ne travaille pas! » Il est vrai que, trop souvent, le travail doit être conforme à son étymologie: *tripalliare* (torturer). La traduction de cette prétendue appréciation pourrait être: « N'accepte pas la torture! » Qui a tort?

Peut-être pouvons-nous y voir la difficulté d'introduire le



jeu dans les apprentissages ?
« Ce n'est pas sérieux ! Et le plaisir est la porte ouverte à tous les débordements. »
Sommes-nous dans une école laïque ou dans une institution jésuite du XVI^e siècle ? N'oublions pas que ce sont les jésuites qui ont pour la première fois instrumentalisé la note en 1558 pour introduire la compétition entre les élèves. Ce sont les mêmes qui ont introduit l'éducation de masse. Mais ce n'est qu'en 1890 que sera officialisée, en France, la notation sur 20, toujours pour répondre à des besoins de sélection.

Ce n'est pas notre mission que de vouloir hiérarchiser les individus par leur profession et encore moins de les condamner à une orientation professionnelle non choisie. Nous avons en charge des êtres vivants que nous devons accompagner pour qu'ils puissent se développer au mieux. Et, plus ils pourront se construire, plus la société s'en trouvera grandie et consolidée.

Reconnaître la dignité humaine comme fondement de l'éducation doit guider toutes nos actions. Cela ne doit cependant pas être confondu avec la promotion d'un individualisme outrancier qui déresponsabilise les individus devant la collectivité et les transforme en banal bien de consommation. Au contraire, il s'agit bien de les préserver de la marchandisation du vivant et de leur donner les moyens d'exister

en toute conscience comme être humain dans le respect de chacun.

C'est la raison d'être de l'éducation à la citoyenneté qui loin de séparer doit rassembler et responsabiliser.

L'évaluation est un outil pour l'enseignant et pour l'élève. Pour l'un, elle doit permettre d'adapter son enseignement, pour le deuxième, elle doit permettre de comprendre ses difficultés. Dans les deux cas, elle doit contribuer à l'évolution de l'élève.

Dans le cadre de la scolarité obligatoire, il s'agit d'élaborer des stratégies pour répondre à des besoins individuels. Certains considèrent que cela remet en cause le collège unique. Pour d'autres, c'est le collège unique qui est responsable des échecs. Il est vrai que l'évaluation ainsi pensée engage une différenciation des enseignements qui n'a pas bonne presse chez beaucoup d'enseignants.

Quand bien même répétons-nous à qui veut l'entendre que nous ne sommes plus seulement dans le ministère de l'Instruction publique, mais bien dans celui de l'Éducation nationale, il est bien évident qu'il est plus simple pour beaucoup de se réfugier derrière leurs sacro-saints programmes qui consolident la vision qu'ils ont de leur métier d'instructeur pour contourner leurs obligations statutaires et

leurs devoirs d'éducateur. Ceux-ci oublient cependant que Jules Ferry, lui-même, mettait, au-dessus de tout, le rôle d'éducateur, considérant que c'était bien là la mission la plus noble pour les enseignants et la plus importante pour la nation.

Saisissons-nous de l'opportunité de la révision des programmes du collège et de sa réorganisation pour que ceux-ci participent d'un vrai projet de construction de l'adolescent en relation avec le socle. Nous devons éviter de reproduire les carcans qui enferment les enseignements comme nous les connaissons. Les programmes doivent être au service du socle et pas le contraire. Cette démarche remet en cause la suprématie des disciplines, car elles ne sont plus une fin en soi, mais doivent contribuer au projet commun.

Maintenant, nous devons reconnaître que le poids de l'histoire peut être considérable surtout dans un domaine qui engage les représentations que nous projetons sur la société. Effectivement, l'instruction avait pour mission première de sélectionner et hiérarchiser des individus pour répondre à des besoins d'une certaine vision de la société. Aujourd'hui, nous savons que cela n'est pas suffisant, et que cette conception peut aller à l'encontre de ses intérêts. Mais nous enseignons comme nous avons été enseignés. Autant dire que la reproduction du modèle fonctionne

très bien chez les enseignants. C'est même, en soi, un gage d'adaptation et donc de performance. Cela participe de l'« élitisme républicain » qui montre que les enfants d'enseignants sont les mieux placés dans notre système. Dans ce cadre, l'éducation doit fabriquer de l'échec. Cela constitue même un des critères de son efficacité. Nous en connaissons les conséquences et cela ne correspond en rien à notre mission.

Malheureusement, ce sont les mêmes qui ont peur de voir leurs enfants entrer dans une classe à « problèmes ». L'échec doit être, certainement, une maladie contagieuse qui pourrait contaminer leurs chérubins.

Eh bien non, l'échec scolaire n'existe que parce que nous le fabriquons. Il ne s'agit pas de nier les difficultés, il s'agit de repositionner la notion d'échec et de ne pas nous satisfaire de la situation dans laquelle nous nous trouvons. Certes, l'école n'est pas responsable de tout, mais l'échec scolaire, comme nous l'utilisons, exclut non seulement de l'école, mais enferme l'adolescent dans le rejet de la culture et de tout ce qui lui est lié. Ceci rend possibles l'illettrisme et le retour des obscurantismes.

L'éducation doit aider l'individu à trouver sa place dans la société, à bien y vivre et non pas lui nuire par des jugements qui n'engagent que ceux qui les prononcent. □

Chronique juridique

La Déontologie et les missions du service public (suite)

La revue Direction 221, en octobre 2014, a abordé la déontologie et les missions du service public, notamment ses sources premières: la Grande Ordonnance sur la réforme de l'administration et la police du royaume « de Saint-Louis à Philippe le Bel ». La chronique juridique évoque également l'origine des normes constitutionnelles à travers la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen et les préambules de la Constitution. Le présent article retrace, sans être exhaustif, les autres sources et références sur la déontologie.

La revue *Acteurs publics* du 17 octobre 2014 annonce la volonté du président de la République et du Premier ministre de soumettre au débat du Parlement, en 2015, le projet de loi « droits et obligations des fonctionnaires », lequel projet avait été présenté au Conseil des ministres le 17 juillet 2013. Ce texte réaffirme le principe d'une fonction publique de carrière et retient les valeurs suivantes: impartialité, loyauté, laïcité, probité et service de l'intérêt général.

Nous essaierons dans un prochain article d'évoquer les enjeux et les modalités concrètes d'une déontologie pour ne pas seulement « inscrire dans le marbre ces valeurs », une sorte de zeste de déontologie, mais plus encore, de la redéfinir dans ses procédures, dans ses modalités concrètes.

Une déontologie est « un ensemble de normes et de recommandations propres à une profession et censé garantir la

qualité du service qu'elle doit rendre » (Eirick Prairat, Université de Lorraine).

Essentiellement, « la solidité d'une démocratie repose en grande partie sur l'intégrité des pouvoirs publics... Mais les repères se sont brouillés. Les garde-fous traditionnels sont moins efficaces: conflits d'intérêts, prises illégales d'intérêts, affaires de corruption surgissant à tous les niveaux de l'administration... Ces situations ne sont pas suffisamment nombreuses pour remettre en cause l'honnêteté de l'immense majorité des agents publics, mais trop fréquentes pour pouvoir être traitées comme des cas isolés ou des déviations marginales » Martin Hirsch, Conseiller d'État.

Sur cette double approche et ardente nécessité, « un des maîtres mots qui revient est celui de responsable. Peut-être y préférerez-vous celui de courage » (Jacky Simon, la Déontologie des cadres publics pour un service public responsable).



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



Exposé des motifs de l'ordonnance du 9 octobre 1945 du Général de Gaulle sur l'Administration

Il est prévu de développer chez les agents publics : « le sentiment des hauts devoirs que la fonction publique entraîne et les moyens de les bien remplir ».

Paul Ferrand, en 1882, décrit les six qualités attendues du fonctionnaire :

- « ils doivent être assidus et par suite exacts et réguliers ;
- ils doivent accomplir leur mission avec probité et désintéressement ;
- ils sont obligés de déférer aux ordres de leurs supérieurs hiérarchiques ;
- ils doivent garder la plus grande discrétion sur tout ce qui est l'objet de leur service ;
- ils sont obligés à l'aménité et à la complaisance (avec le public) ;
- quant à leur vie privée, l'État a le droit d'exiger d'eux une tenue convenable et une conduite honorable et régulière ».

Vivien – Études administratives, 1859

« Les diverses obligations (du fonctionnaire) ont pour sanction, dans l'ordre moral, le sentiment du devoir et, dans l'ordre disciplinaire, les peines administratives.

L'amour du devoir est la première vertu de l'homme public, vertu féconde et qui vivifie la lettre morte des règlements. Si elle venait à s'éteindre, l'action du pouvoir suprême languirait, le plus souvent,

vaine et impuissante, et le fonctionnaire ne serait plus qu'un vil agent exécutant servilement une consigne, n'obéissant qu'à l'intérêt ou à la force et se jouant de toute obligation qu'il pourrait éluder impunément ».

TEXTES INTERNATIONAUX ET EUROPÉENS

- Ratification par la France (loi du 4 juillet 2005) de la Convention des Nations unies contre la corruption adoptée par l'assemblée générale des Nations unies.

On note l'article 8-2 consacré au code de conduite des agents publics : « chaque État s'efforce d'appliquer dans le cadre de ses propres systèmes institutionnel et juridique, des codes ou des normes de conduite pour l'exercice correct, honorable et adéquat des fonctions publiques ». Est également faite l'obligation aux agents publics de déclarer « aux autorités compétentes notamment toutes activités extérieures, tout emploi, tous placements, tous avoirs ou tous dons ou avantages substantiels d'où pourrait résulter un conflit d'intérêts avec leurs fonctions d'agent public ».

- Code mondial de conduite des agents publics de l'ONU de 1996. « Un emploi public tel que défini par la législation nationale est un poste de confiance, impliquant le devoir d'agir dans l'intérêt général. »

- Code de conduite pour les agents publics du Conseil de l'Europe, 11 mai 2000.

« Les agents publics sont non seulement au service du gouvernement au sens strict, mais ils doivent aussi s'acquitter de leurs tâches dans l'intérêt de la société dans son ensemble. Les impératifs auxquels sont soumis les agents publics sont donc, dans une certaine mesure, différents de ceux auxquels peut être soumis un salarié du secteur privé. »

TEXTES NATIONAUX

De longue date, nations, institutions et organisations internationales ont défini des principes ou cadres ou codes de conduite déontologiques :

- loi sur la fonction publique avec la Bundesbeamtengesetz, de juillet 1953, qui pose les principes déontologiques, puis précise les devoirs du fonctionnaire en juillet 1957 ;

- Belgique : arrêté royal du 2 octobre 1937 sur le statut des agents de l'État dont « les droits et les devoirs » des fonctionnaires ;

- Danemark : cadre déontologique et code de conduite en 2005 ;

- Italie en 1993, règlement portant sur les obligations de diligence, loyauté, impartialité...

Ce code de conduite prévoit trois grandes qualités nécessaires à l'exercice des fonctions publiques : la loyauté, la fidélité et travailler dans l'intérêt de l'administration, ainsi que l'obéissance et la diligence (accomplir ses tâches avec application), l'exclusivité et refuser les cumuls de tâches et des charges ;

- États-Unis en avril 1989, décret-loi qui fixe les principes déontologiques fondamentaux ;

- le Royaume-Uni précise les principes et les valeurs déontologiques qui s'imposent à l'agent public et accompagne le nouveau Civil Service Code, en novembre 2010, d'explications détaillées, sous la forme de livres de poche qui détaillent les questions que se posent les fonctionnaires britanniques en matière de déontologie : obligation de réserve,



de discrétion... L'esprit de l'agent public est défini par quatre valeurs: fierté, passion, efficacité et professionnalisme.

- Textes en France sur la déontologie (Source: Déontologie des fonctions publiques)

Le rapport du Conseil d'État en 2003 devant le parlement: le ministre de la Fonction publique expose qu'il « fait du droit communautaire un vecteur de la modernisation de la fonction publique afin de mieux préserver son essence: la compétence, la neutralité, la loyauté et le dévouement à l'intérêt général ».

Ainsi, l'essence de la fonction publique est d'ordre déontologique.

En amont du projet de loi sur la déontologie et les conflits d'intérêt de 2011, puis des réflexions de la commission Jospin en juillet 2012, le ministre de la Fonction publique indiquait dès 1996 « qu'il appartient donc à chaque ministère d'élaborer et d'actualiser des prescriptions d'ordre technique et déontologique adaptées aux évolutions des métiers de l'administration ».

De longue date la question de l'élaboration d'un code de déontologie dans la fonction publique fait « débat sur l'audace et la précision d'un écrit sur cette matière » ainsi que la forme que devrait revêtir un tel document: déclaration de principes de conduite professionnelle, démarche qualité dans les services, élaboration d'une loi. Pourtant la France s'est engagée, en ratifiant la convention des Nations unies de Merida en 2003, à « appliquer des codes ou des normes de conduite pour l'exercice correct, honorable et adéquat des fonctions publiques ».

IMPARTIALITÉ, PRÉVENTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS, DEVOIR DE RÉSERVE, SECRÈT...

Sans vouloir être exhaustif divers métiers publics ont élaboré des chartes déontologiques, en particulier les métiers « régaliens » dont quelques exemples suivent.

Les militaires: déontologie des militaires fixée par la loi du 25 mars 2005 dont le Code du soldat qui identifie les principes: « le dévouement, l'obéissance aux ordres, l'honneur, la franchise, la

loyauté, la force morale, l'initiative et l'expression avec réserve ».

Les magistrats judiciaires et administratifs: article 18 de la loi du 5 avril 2007 et recueil des obligations déontologiques des magistrats dont les valeurs d'indépendance, d'impartialité et de loyauté.

Également, la charte de déontologie des **juges administratifs des tribunaux, des cours et du Conseil d'État** en 2011: « indépendance, impartialité, prévention des conflits d'intérêts, devoir de réserve, secret et discrétion, obligation d'exclusivité et activités accessoires.

Les collectivités territoriales: élaboration de guides de déontologie des agents par de nombreuses collectivités.

L'inspection du travail: document sur « les principes de déontologie pour l'Inspection du travail (2006) notamment « l'impartialité, l'indépendance, la libre décision, le devoir d'information, de la réserve et de l'expression publique, de la discrétion professionnelle, de la diligence normale et de la probité.

Les enseignants: leur métier est défini par les référentiels de compétences, la circulaire n° 97-123 du 23 mai 1997 (voir chapitre *ad hoc*).

La France semble hésiter à entrer pleinement dans une démarche « d'imprégnation » des agents publics de la

déontologie et de l'éthique nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Dans ce contexte on note avec surprise mais surtout avec satisfaction, la parution de la circulaire n° 97-123 du 23 mai 1997 (la mission du professeur), signée par le directeur des lycées et collèges et le directeur des enseignements supérieurs. Ce texte qui « se propose de préciser quelles sont les compétences professionnelles générales du professeur exerçant en collège, en lycée ou en lycée professionnel que la formation initiale doit s'attacher à construire ». Un sujet d'actualité!

Le professeur situe son action dans le cadre de la mission que la loi confère au service public d'éducation qui est « conçu et organisé en fonction des élèves et des étudiants. Il contribue à l'égalité des chances » (article 1^{er} de la loi d'orientation du 10 juillet 1989).

Au-delà des textes essentiels « concernant l'organisation du service public de l'éducation, ses évolutions et son fonctionnement » le professeur témoigne de compétences: « Dynamisme, force de conviction, rigueur et capacité à décider sont nécessaires pour que le professeur assume pleinement sa fonction: communiquer l'envie d'apprendre, favoriser la participation active des élèves, obtenir leur adhésion aux règles collectives, être garant du bon ordre et d'un climat propice à un travail efficace. Il est at-



tentif aux tensions qui peuvent apparaître. Il exerce son autorité avec équité, également, il confronte ses pratiques à celles de ses collègues dans le cadre de concertations, notamment avec l'aide de l'équipe de direction et des corps d'inspection. »

Enfin, les élèves sont au centre de la réflexion et de l'action du professeur qui les considère comme des personnes capables d'apprendre et de progresser... Le professeur agit avec équité envers les élèves, il les connaît et les accepte dans le respect de leur diversité ; il est attentif à leurs difficultés.

Cette approche déontologique est appliquée aux circonstances de temps et lieu, de métier et de mission.

« La déontologie vise à décliner à partir d'un même principe, des modes de faire spécifiques, pour **l'élú et le ministre, le chercheur et le cantonnier, le policier et le comptable public, le juge et l'inspecteur des affaires sociales...** tel est le devoir de tout chargé de fonctions publiques et plus encore des cadres de la fonction publique et des élus. Cette déclinaison sera menée collectivement dans chaque collectivité et chaque service et les représentants des personnes n'y seront pas étrangers » C. Vigouroux, Conseiller d'État.

Ces propos rejoignent l'analyse d'Eirick Prairat (Actes du colloque, la fonction

publique face à la déontologie, du 12 avril 2013).

« Il faut lier la déontologie à une profession particulière et non à un statut général des fonctionnaires, (ce qui permet) d'avoir des consensus au sein des groupes professionnels, de professions, qui sont traversés et travaillés par la pluralité et la diversité. Et cela pour une raison simple, c'est qu'il est beaucoup plus facile de fonder des accords sur des normes que de fonder des accords sur le sens des valeurs..., une déontologie ne peut pas se contenter d'indiquer ou de répertorier des valeurs. Un exemple : respect de l'élève, belle recommandation ! Qu'est-ce qu'elle veut dire si elle n'est pas accompagnée d'une norme qui, très clairement, stipule les droits et les prérogatives des élèves ? Respect de l'élève. Qu'est-ce que cela veut dire s'il n'y a pas une norme qui stipule que cet élève ne sera pas maltraité, ni humilié, ni battu ? L'histoire de l'éducation montre qu'au nom de cette belle maxime, de cette belle valeur de l'élève, on a pu le rudoyer, le fesser, le maltraiter physiquement, et, d'un autre côté, au nom de cette même valeur, on a pu le laisser faire à peu près tout et n'importe quoi. Les simples adhésions de principe à des valeurs ne sont que des accords posés sur le sable mouvant des représentations, ce sont des consensus vides qui sont dépourvus de toute vertu opératoire. En déplaçant le lieu des accords sur les normes, une déontologie est un outil au service de l'action éducative. »

Certes, il ne s'agit que d'une circulaire, ce qui en limite le pouvoir d'action comme il l'est souvent souligné sur le terrain. On retiendra les propos de J.-J. Rousseau : « c'est précisément parce que la force des choses tend toujours à détruire l'égalité que la force de la législation doit toujours tendre à la maintenir ». Vaste programme ! Ce constat souligne l'importance de la démarche qui pourrait être adoptée pour la mise en œuvre d'une déontologie active par des textes qui en seraient les fondements concrets.

Charte de déontologie du directeur général des collectivités territoriales et de leurs établissements publics (action du syndicat : SNDGCTC)

Parmi les guides ou codes de déontologie, nous citons la charte de déontologie du directeur général de collectivités ter-

ritoriales élaborée en 1977 par le syndicat national des secrétaires généraux et directeurs de collectivités territoriales.

« Attentif au respect des droits qui s'attachent à cette fonction, il agit pour la promotion des responsabilités des cadres dirigeants territoriaux, notamment par ses propositions de clarification de leurs compétences au sein des collectivités.

La mise en œuvre de ces compétences implique des devoirs qui régissent l'accomplissement de sa fonction. » Deux principes préalables :

1. la légitimité démocratique : au service de la décentralisation, proche des élus et des citoyens, le directeur général de collectivités territoriales dispose d'une légitimité professionnelle qui doit lui être reconnue par les élus et les institutions ;
2. L'état de droit. Strict respect de la loi et de son esprit. Le directeur consacre son action professionnelle à la promotion des intérêts publics, notamment ceux de la collectivité qui l'emploie.

Six devoirs

• LE DEVOIR DE LOYAUTÉ :

- respectueux des institutions, le directeur s'oblige à une loyauté républicaine qui cependant n'impose ni conformisme, ni aliénation de la liberté de pensée et d'opinion ;
- le devoir de loyauté suppose la lisibilité et la transparence de son action, la mise en place de moyens de contrôle, l'obligation de rendre régulièrement compte de son autorité et du fonctionnement des services publics qu'il dirige. Il assure la continuité du service public local notamment en cas de changement de l'exécutif ;

• LE DEVOIR DE PROBITÉ :

- le service de l'intérêt général exige : honnêteté, exclusivité, désintéressement, indépendance. Le devoir de probité le conduit systématiquement à rejeter les pressions et les influences...

• LE DEVOIR DE DISCRÉTION :

- réserve, dignité qui garantit le respect de l'institution et la confiance dans le service public qu'il sert et dont il doit valoriser l'image ;



- **LE DEVOIR DE CLARTÉ:**

- il veille à la transparence du fonctionnement institutionnel. Il donne à l'autorité territoriale les éléments utiles à la décision;

- **LE DEVOIR DE DIRECTION:**

- cette mission de direction lui impose de guider l'activité de tous les services et de donner un sens à l'action publique. Il propose des arbitrages, met en œuvre les décisions de l'autorité territoriale, favorise les initiatives, met en place une organisation respectueuse des droits et obligations des fonctionnaires et attentive aux femmes et aux hommes dans leur diversité et leur sensibilité. Le directeur ne porte aucune critique publique sur son successeur avant et après sa prise de fonction;

- **LE DEVOIR DE SERVICE PUBLIC:**

- le directeur général de collectivités territoriales ajuste le fonctionnement des services publics locaux en rapprochant avec le maximum d'efficacité les objectifs et les moyens avec le souci de la performance et d'une gestion rigoureuse de l'argent public. Il veille à la mise en œuvre des élémentaires solidarités qu'imposent les exclusions générées par la société. Il concourt au respect de l'intérêt général, à l'égalité d'accès au service public, à sa neutralité et à son impartialité.

Acteur engagé dans le plein exercice de la décentralisation et des nécessaires évolutions administratives qu'elle engendre, le directeur général de collectivités territoriales contribue au développement local porteur de projets. Ces engagements reposent sur les principes de la République française fondée sur les valeurs fondamentales de Liberté, d'Égalité et de Fraternité. □

Une erreur s'est glissée dans le dernier article consacré à « la déontologie et les missions de service public » dans la *Direction* n° 221 d'octobre 2014. C'est, en effet, au conseiller d'État et ancien Directeur général de l'administration et de la fonction publique, par ailleurs auteur de l'ouvrage « La déontologie des cadres publics pour un service public responsable », Jacky Simon, que l'on doit la question « le métier est-il soluble dans le statut? ».

Brèves de veille Juridique



Philippe MARIE
Proviseur honoraire
(académie de Versailles)
Membre de la cellule juridique

ARTICLE 1 **CONGÉ DE LONGUE DURÉE** **ET NOTION DE MALADIE MENTALE**

L'objet des articles de la veille juridique est, en principe et en premier lieu, d'être « utile » aux collègues. Dans le cas présent, l'auteur souhaite que celui-ci soit « inutile », et qu'aucun d'entre vous ne soit personnellement confronté à une telle situation. Celle-ci pouvant cependant toucher les différents personnels de l'établissement, l'arrêt du Conseil d'État (n° 370123) du 26 mai 2014, rapporté et analysé dans la LJ n° 185 de novembre 2014 et l'AJFP de novembre/décembre 2014, pourra rester en mémoire...

a. Le dossier

Madame A. avait sollicité auprès du recteur de l'académie de Créteil l'octroi d'un CLD. Après le rejet de sa demande, le 9 juillet 2010, elle avait requis l'annulation de cette décision auprès du tribunal administratif de Melun. Celui-ci

avait également rejeté sa demande le 6 février 2013, « en se fondant notamment sur l'absence de certificat médical identifiant une maladie de nature à ouvrir droit à un tel congé. » Ainsi, pour le recteur comme pour le tribunal administratif, Madame A. ne relevait pas des dispositions du 4° de l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, aux termes desquels un CLD est octroyé au fonctionnaire « en cas de tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis, de trois ans à plein traitement et deux ans à demi-traitement... »

b. L'arrêt du Conseil d'État

Les septième et seconde sous sections réunies du CE, ayant repris toutes les pièces du dossier, ont apporté un nouveau regard juridique sur le certificat médical établi par le médecin psychiatre qui avait examiné Madame A. et mentionné: « un état anxio-dépressif chronique*, faisant obstacle [...] à toute reprise du travail ».

En conséquence, le CE a considéré « qu'un tel état revêtant le caractère d'une maladie mentale au sens des dispositions du 4° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984, le tribunal a inexactement qualifié les faits qui lui étaient soumis... », et donc annulé le jugement du tribunal de Melun.

ARTICLE 2 **PERSONNEL DE DIRECTION/ PROMOTION DE GRADE**

En principe, le jugement de la CAA (Cour administrative d'appel) de Bor-

deux (n° 12BX02920), en date du 25 mars 2014, signalé dans la LJ 184 de juillet 2014, ne devrait pas étonner nos adhérents, lecteurs attentifs de *Direction* et des nombreux articles des responsables des commissions paritaires, concernant les diverses opérations de gestion, et, tout particulièrement, celles des promotions de grade. Cependant, cette « piqûre de rappel jurisprudentiel » confirme par là-même le rôle indispensable du syndicat auprès des collègues.

Ce dossier pourrait, en effet, ressembler à une fable...

Un personnel de direction de seconde classe depuis 2002, ayant vu son espoir de promotion à la première classe du corps des personnels de direction déçu, alors même que tous les collègues nommés personnels de direction en même temps que lui avaient bénéficié de cette promotion, s'en trouva, naturellement fort marri.

Il décida, en conséquence, de requérir auprès des juges d'un tribunal (administratif), afin d'obtenir réparation de ce qu'il considérait comme une injustice à son égard. Malheureusement, le tribunal administratif de Bordeaux, par un jugement en date du 23 octobre 2012, le débouta.

M.X. décida donc de poursuivre sa (re) quête juridique en demandant à la Cour d'Appel d'annuler cette décision. Celle-ci rejeta son appel, confirmant

une jurisprudence constante, fondée sur le statut général de la Fonction publique et la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, et selon laquelle la promotion à un grade supérieur ne saurait être un droit. Jugeant au fond, au regard du statut particulier de M.X., la Cour a considéré « que les personnels de direction ne tiennent aucun droit à être promus à la première classe ou à la hors classe de leur corps; que cette promotion découle d'une appréciation comparée des mérites des agents remplissant les conditions statutaires et que le requérant ne produit aucune pièce tendant à établir que ses mérites comparés à ceux des autres candidats étaient tels qu'il devait être promu; que, dès lors, la seule circonstance, à la supposer établie, que tous les autres fonctionnaires nommés personnels de direction en même temps que M.X. ont accédé à la première classe ne suffit pas à faire regarder le refus de le promouvoir comme fondé sur une inexacte appréciation de sa manière de servir, de ses compétences et du degré de réalisation de ses objectifs ».

MORALITÉ

Dans le cadre de notre statut de 2001, pour être inscrit au tableau d'avancement et promu, à la première comme à la hors classe, mieux vaut faire confiance à l'action des commissaires paritaires qu'intenter une action en justice...

ARTICLE 3 PORTABLE ET FRAUDE: UN CLASSIQUE

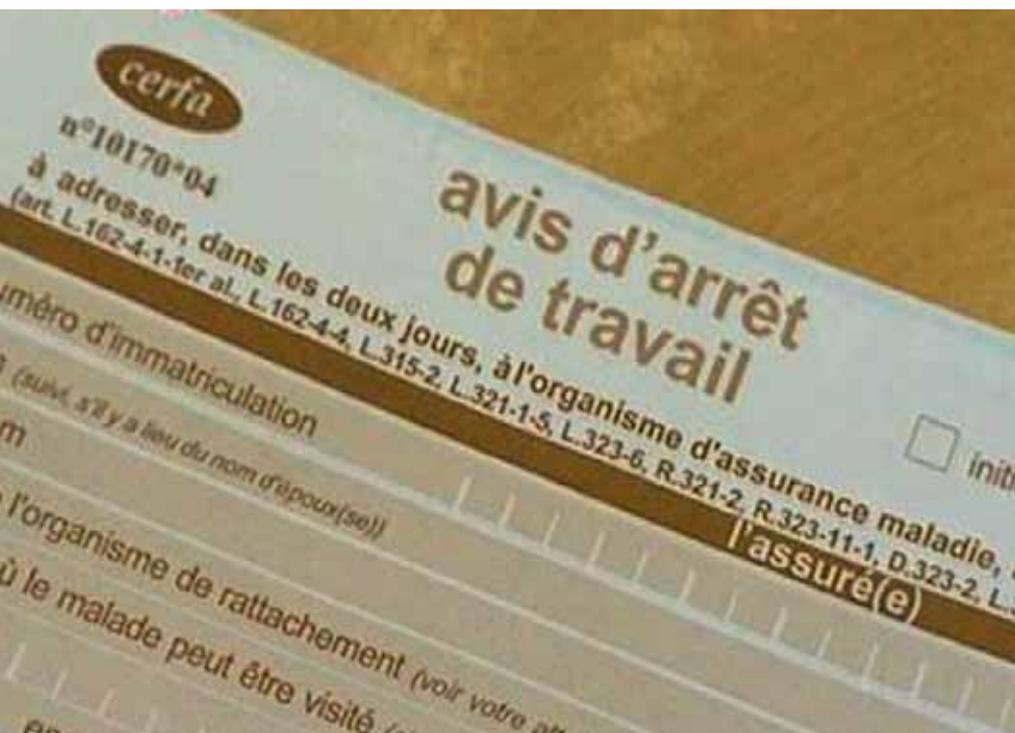
Dans un article récent (*Direction* 218 - juin 2014), nous évoquons un jugement du tribunal administratif (TA) de Melun (n° 1106515 du 9 juillet 2013) concernant une fraude survenue lors des épreuves de la session 2011 du BTS de comptabilité et gestion des organisations. Nous retrouvons ce même tribunal administratif dans une nouvelle affaire de fraude à l'examen, cette fois au téléphone mobile, dans un jugement (n° 1208898) en date du 9 août 2013, rapporté et analysé par la LJ 183 de mai 2014.

a. Les faits

Lors des épreuves anticipées d'histoire-géographie de juin 2012, une candidate « avait été surprise en possession d'un téléphone mobile en fonctionnement ». La nouvelle procédure disciplinaire se déroula alors conformément au décret n° 2012-640 du 3 mai 2012, applicable depuis le 1^{er} juin 2012. Conformément à l'alinéa n° 5 de l'article D.334-31 du Code de l'éducation, la commission de discipline du baccalauréat de l'académie de Créteil statua « dans le délai de 2 mois suivant la proclamation des résultats de la session à laquelle se rattachaient les faits ayant donné lieu aux poursuites ». Ainsi, le 31 août 2012, la commission « estimant que l'intéressée avait commis une fraude ou une tentative de fraude », lui infligea l'une des quatre sanctions possibles fixées par l'article D.334-32 du Code de l'éducation. En l'occurrence, Madame Y. était frappée « d'interdiction de subir tout examen conduisant à l'obtention du baccalauréat ou d'un titre ou d'un diplôme délivré par un établissement public dispensant des formations post-bac, pendant 2 ans », (c'est-à-dire dans le respect de la durée maximum de 5 ans fixée par le décret). La commission avait, en outre, prononcé la nullité de l'épreuve concernée.

b. Le recours au TA et le jugement

Afin d'obtenir l'annulation de cette décision, Madame Y. choisit alors la voie de l'un des recours contentieux possibles: le recours de plein contentieux. Celui-ci, inscrit à l'article R.334-35 du Code de l'éducation, prévoit, en effet, que: « Toute sanction prononcée par une commission de discipline peut faire



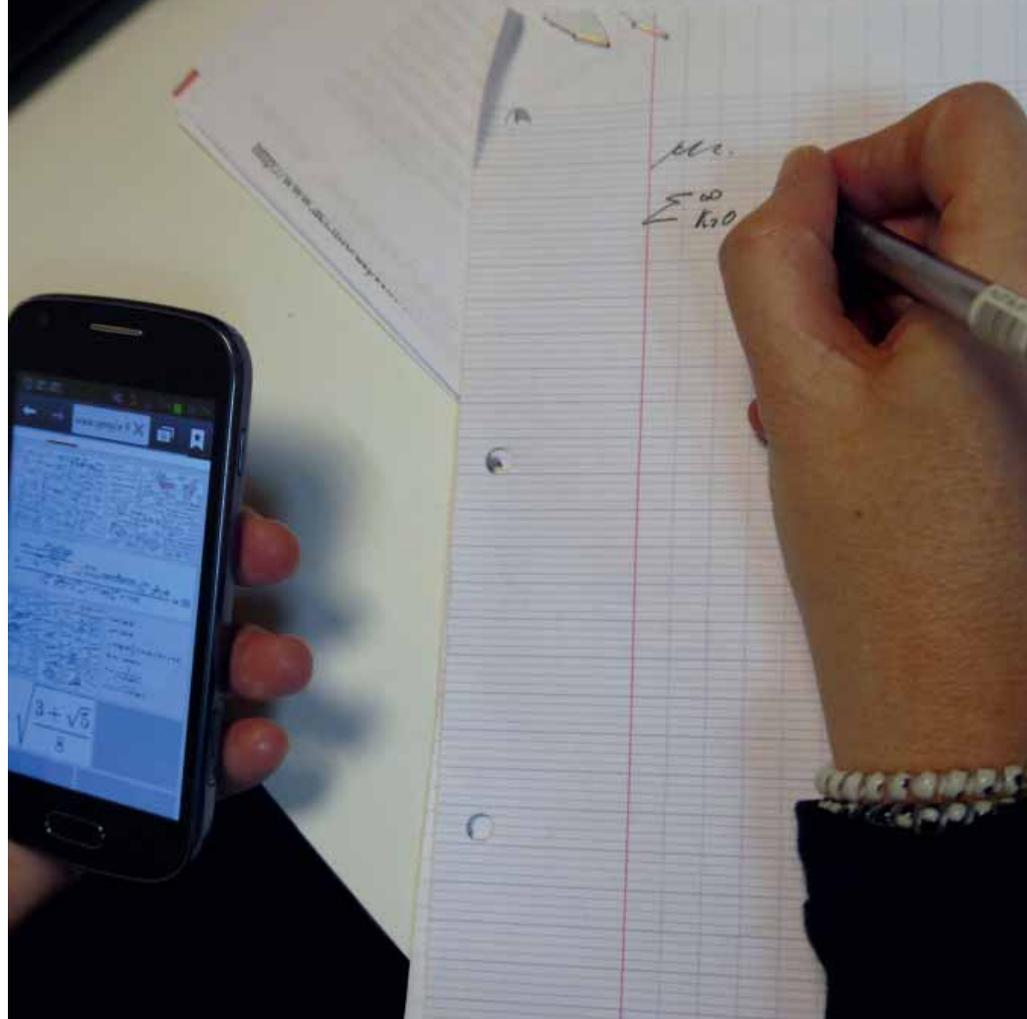
l'objet d'un recours de plein contentieux devant le tribunal administratif territorialement compétent ».

Sans vouloir alourdir outrageusement cet article, ni tomber dans un juridisme trop pédant, il nous semble utile d'expliquer brièvement la nature même de ce type de recours. Celui-ci résulte d'une décision du Conseil d'État n° 274000 du 16 février 2009 (au recueil Lebon) considérant « qu'il appartient au juge de fond, saisi d'une contestation portant sur une sanction que l'administration inflige à un administré, de prendre une décision qui se substitue à celle de l'administration [...] que, par suite, compte tenu des pouvoirs dont il dispose ainsi pour contrôler une sanction de cette nature, le juge se prononce sur la contestation dont il est saisi comme juge de plein contentieux ».

En clair, cela signifie que, dans ce dossier, si le juge administratif décide de réformer la sanction prononcée par la commission de discipline [...] il n'y aura pas besoin de saisir à nouveau le jury pour l'exécution du jugement.

Dans son recours, Madame Y. soutenait, par ailleurs, que ses droits « à un procès équitable » au regard de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales, n'avaient pas été respectés. Le juge a écarté cet argumentaire: « le fait de l'existence d'un recours de plein contentieux devant le tribunal administratif de Melun à l'encontre de cette sanction, assurant le respect des garanties prévues à l'article 6 § 1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, le caractère non public de la réunion de la commission de discipline, laquelle, en tout état de cause, ne présente pas le caractère d'une juridiction, à l'issue de laquelle a été prononcée cette sanction, ne permet pas de caractériser une méconnaissance de ces stipulations ».

En dernier lieu, le tribunal a, enfin, écarté « l'erreur de fait » et considéré « que la matérialité des faits de fraude ou de tentative de fraude dont il est fait grief à la requérante est établie; que la circonstance qu'elle aurait été assurée d'obtenir son diplôme sans une note élevée en histoire-géographie n'a pas d'incidence sur la légalité de la décision querellée; que Madame Y. n'est, dès lors, pas fon-



dée à contester la matérialité des faits reprochés qui sont de nature à justifier cette sanction.

La question pourrait être posée de savoir si cette candidate aurait pu utiliser un autre mode de recours [...] et avoir quelque « chance » d'obtenir gain de cause? [...] C'est fort peu probable.

En effet, deux autres candidats, sanctionnés par deux commissions de discipline, dans deux académies différentes (Orléans-Tours et Strasbourg), pour des présomptions de fraude liées à l'usage de téléphone portable, ont vu leur recours rejetés par le juge des référés auxquels ils s'étaient adressés (JRTA-Orléans-n°1203540 du 14 novembre 2012 et JRTA-Strasbourg-n°1205426 du 5 décembre 2012).

En conclusion, il s'avère impératif pour tous les chefs de centre :

- de prévenir au maximum les tentatives de fraude par tout « moyen de communication » (portables, smartphones, lecteurs mp3...) en informant les candidats des risques encourus;
- de suivre parfaitement la procédure établie par l'article D.334-27 du Code de l'éducation, en cas de fraude, afin de permettre la bonne

gestion ultérieure du dossier... jusque devant les tribunaux éventuellement.

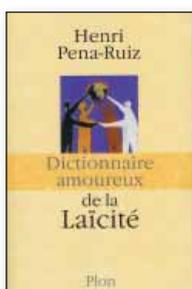
NB: En complément de cet article, les collègues pourront utilement consulter la LJ 183 de mai 2014 qui fait « LE POINT SUR la procédure disciplinaire applicable aux candidats au baccalauréat - Examen des premières décisions de justice » (en application du décret n° 2012-640 du 3 mai 2012 - suscité et des quelques aménagements apportés par le décret n° 2013-469 du 5 juin 2013). □

* selon les critères retenus par l'OMS (Organisation mondiale de la santé) dans sa classification internationale des maladies, un tel état se traduit par un épisode dépressif de deux ans au moins.

Derniers ouvrages reçus

DICTIONNAIRE AMOUREUX DE LA LAÏCITÉ

Henri Pena-Ruiz, éditions Plon, février 2014, 912 pages.



Les religions sont-elles dangereuses ? Non, si elles n'engagent que les croyants. Oui, si elles prétendent à nouveau dicter la loi commune. Les fanatismes religieux d'aujourd'hui sont inquiétants. Face à eux, un seul rempart : la laïcité. Une laïcité contestée par les nostalgiques des privilèges publics des religions. Pourtant elle fournit à des hommes d'origines très diverses un cadre commun universel, délivré des traditions rétrogrades. Ainsi elle les unit tous en conjuguant le respect des différences et l'émancipation de chacun. Histoire, géographie, philosophie, littérature, théologie, sociologie, droit font de ce livre une véritable encyclopédie de la laïcité. On s'y promènera « à sauts et à gambades » pour en comprendre le sens et l'enjeu, admirer ses héros, goûter les beaux textes qu'elle a inspirés, mesurer sa dynamique aux divers points du globe.

PEUT-ON RÉFORMER L'ÉCOLE ?

Revue de l'AFAE, 2014 - n° 3



L'objectif du choix du thème de ce colloque était de soulever un paradoxe. Depuis 50 ans, le système éducatif a considérablement évolué ; on citera : la massification, l'élévation générale du niveau de qualification ; la décentralisation et la déconcentration ; la transformation des modes de gouvernance ; l'introduction de systèmes d'information révolutionnant aujourd'hui la gestion et demain, sans doute, l'approche pédagogique. Mais jamais les acteurs et usagers de l'École, n'avaient ressenti une telle insatisfaction et un tel sentiment d'immobilisme. L'École ne parvient pas à relever les défis de l'époque, qu'il s'agisse des résultats obtenus par les élèves aux évaluations internationales, du nombre de jeunes sortis sans qualification du système, de la faculté qu'a l'institution d'absorber les réformes successives sans en évaluer l'impact. C'est ce paradoxe apparent entre foisonnement et immobilisme, entre trop-plein et insatisfaction, que l'AFAE a exploré au cours du XXXVI^e colloque national de Versailles en donnant la parole à tous ceux qui portent un regard critique et argumenté sur l'École.

HARCÈLEMENT MORAL ET SOUFFRANCE AU TRAVAIL DANS LE SERVICE PUBLIC

Éditions du Puits fleuri, Christelle Mazza, 2014, 346 pages



Une confusion de plus en plus fréquente entre la notion de risque psycho-social au sens large et celle de harcèlement moral perturbe le management et les procédures de diagnostic et de prévention au sein du service public. Face à la recrudescence de congés maladie et de suicides dans toutes les administrations et notamment les collectivités territoriales, les hôpitaux et les anciens monopoles d'État, une réforme d'ampleur est en germe afin d'introduire des procédures internes permettant d'accompagner les agents en souffrance. Cet ouvrage issu d'une pratique de dix années auprès des agents et des administrations et de la rencontre de spécialistes sur la souffrance au travail revient sur les outils que le droit met à disposition des avocats et des juges pour trancher le contentieux difficile de la souffrance au travail, en droit public et en droit pénal. L'auteur, avocate au Barreau de Paris, est spécialisée en droit de la fonction publique.

L'ESSENTIEL SUR LE BURN-OUT

Éditions du Puits fleuri,
Marie-Claire Bouthors et Alain Chevalier-Beaumel, août 2014, 346 pages



Chocs physiques ou psychologiques, surmenage au travail, mais aussi angoisses et stress de la vie quotidienne, peuvent amener au burn-out. S'il est un phénomène à la mode, il n'est pourtant pas toujours bien cerné, ni connu. L'objet de ce livre est d'expliquer ce qu'est le burn-out, avec pour objectif de proposer méthode et conseils pour le prévenir. Un petit manuel sur l'essentiel du *burn-out* pour aider à prendre conscience des signes d'alarme du *burn-out*, et ainsi mieux les gérer.

REPÈRES ET RÉFÉRENCES STATISTIQUES SUR LES ENSEIGNEMENTS, LA FORMATION ET LA RECHERCHE

Direction de l'évaluation, de la prospective
et de la performance - Édition 2014



Décliné en plus de 180 thématiques, le « RERS 2014 » rassemble toute l'information statistique disponible sur le système éducatif et de recherche français, en apportant des éclairages nouveaux en fonction de l'actualité et des derniers résultats d'études. Cette information constitue une référence pour toute réflexion ou analyse sur l'évolution du système d'enseignement et de recherche français.

Mise à disposition au format tableur de tous les tableaux de RERS 2014 sur la page :

www.education.gouv.fr/cid57096/reperes-et-references-statistiques.html

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

Nos peines

Nous avons appris, avec peine, le décès de :

Claude CHAUVET,
proviseur honoraire du collège
J. Bullant, ECOUEN

Nous nous associons au deuil de
sa famille.