

228 juin 2015

# direction

5/10



La réforme,  
et ensuite...

snp  
den  
UNSA

syndicat national des personnels de direction de l'éducation nationale



# Sommaire

*Ce numéro de Direction vous parvient alors que s'ouvre le congrès d'Avignon. Le compte rendu des travaux du congrès figurera dans le numéro double « juillet/août », que vous recevrez début juillet.*



**22**

## LA CAPN, ANALYSE DÉTAILLÉE

La première CAPN s'est tenue, avec son cortège de joies et de déceptions. L'analyse chiffrée et détaillée vous permet d'en savoir un peu plus sur la façon dont le mouvement s'est déroulé.



**26**

## ÊTRE ADJOINT EN 2015

Une initiative du SNPDEN Bordeaux pour répondre aux interrogations liées à la contraction du mouvement ces dernières années. D'une situation transitoire en attendant un poste de chef, la fonction d'adjoint tend à devenir un métier que l'on exerce plusieurs années, de plus ou moins bon gré. Dépasser le mouvement d'humeur pour devenir force de proposition, inscrire cette réalité dans l'action syndicale... Le congrès se dotera des outils nécessaires pour avancer sur cette question qui préoccupe bon nombre de nos collègues.

**35**

## DOSSIER « RÉFORME DU COLLÈGE »

Le point sur les nouveaux textes, approuvés par une large majorité du Conseil supérieur de l'Éducation (51 voix contre 25 et une abstention). Cette réforme poursuit, à bien des égards, la précédente avec les mêmes qualités et les mêmes défauts mais ne s'y limite pas. Elle apporte des éléments nouveaux importants pour le pilotage de nos collèges, demandés par les collègues et obtenus par le SNPDEN. Cette réforme se met en place à la rentrée 2016.



- 6** ÉDITO
- 10** BUREAU NATIONAL
- 12** ACTUALITÉS
- 22** CARRIÈRE
- 30** MÉTIER
- 35** DOSSIER  
RÉFORME DU COLLÈGE
- 44** ÉDUCATION & PÉDAGOGIE
- 48** VIE SYNDICALE
- 54** ADHÉSION
- 58** OUVRAGES PARUS
- 59** NOS PEINES



Philippe TOURNIER  
Secrétaire général  
philippe.tournier@snpden.net

# Les aventures de Dogmatique et d'Hypocrite

*C'est une pièce en un acte jouée depuis trente ans avec seulement deux rôles (bien qu'elle coûte aux spectateurs 60 milliards par an) : Dogmatique et Hypocrite. Scène I, ils se lamentent de concert et s'accordent qu'il y a urgence à agir. La scène II s'ouvre sur le chant pédagogique de Dogmatique toujours composé des mêmes refrains auquel répond, non moins immuablement, la diatribe disciplinaire d'Hypocrite dont ce morceau de choix où nous sont arrachées des larmes à l'évocation des périls qui menacent les dispositifs d'excellence, ces chaudrons bien connus de l'ascenseur social et de la diversité ethnoculturelle. Après l'intermède du ballet médiatique figurant la lutte des grands esprits contre les belles âmes, il ne se passe rien durant la scène III, soit que l'Olympe, inquiet du tapage d'Hypocrite, renonce au chant de Dogmatique, soit qu'il le fredonne mais sans être repris par le chœur des Malgré-Eux qui s'obstinent dans l'inertie et l'emportent ainsi à chaque fois... Et le rideau tombe jusqu'à la prochaine représentation. Ah, j'oubliais le titre de la pièce : « Réformons l'école ».*

**Cette réforme est bien  
conventionnelle  
et parachève plutôt  
la précédente plus  
qu'elle n'ouvre  
de nouvelles  
perspectives**

## LE TEMPS DES VIEUX DÉMONS

La réforme du collège aura réveillé tous les démons qui somnolaient dans la torpeur des trois premières années de la « Refondation ». Deux camps s'affrontent avec une virulence rarement atteinte au sujet d'un projet dont le classicisme tiède ne justifie guère toutes ces outrances. Mais la violence des attaques dont il est l'objet va finir par lui permettre d'accéder au statut de martyr du progressisme pédagogique tant les adversaires de la réforme se livrent à toutes sortes d'excès, en particulier en matière de désinformation et, parfois même, de pur et simple mensonge. Des commentateurs, d'évidence peu au fait des questions d'éducation, s'y sont mis, visant surtout la personne de la ministre (ainsi délicatement accusée de préférer

« Dieudonné sur internet » à « Voltaire à l'école » dans *Challenges*; où l'auteur a-t-il été chercher cela?). Pourtant, cette réforme est bien conventionnelle et parachève plutôt la précédente plus qu'elle n'ouvre de nouvelles perspectives. Les deux seules véritables nouveautés sont les 3 heures par classe mises à la disposition des établissements, et sanctuarisées dans un arrêté, et la possibilité, très affadie de concession en concession, d'une fongibilité horaire entre les années. C'est d'ailleurs uniquement pour ces deux points que le SNPDEN a voté en faveur du projet au CSE car, pour le reste, ce sont toujours les mêmes recettes miraculeuses, resservies une énième fois après trente ans d'échecs répétés sous des noms divers (des « 10 % » aux IDD en passant par les « modules ») : d'évidence, l'ex-

périence n'apprend rien... Une réforme d'aujourd'hui aurait dû quitter le byzantinisme stérile des horaires et des organisations alambiquées (comme si cela modifiait les pratiques!) pour se concentrer sur les deux seuls points qui soient d'enjeu national: « que savent les élèves au terme de la scolarité obligatoire » et « comment certifie-t-on ce qu'ils savent ». C'est pour cela que le SNPDEN considère que la véritable réforme du collège, ce sont la rénovation du socle et la définition du programme qui en découle. En revanche, que la petite Laura ou le petit Mourad ait besoin de 3 heures, 3,5 heures ou 4 heures hebdomadaires pour tel ou tel apprentissage, qui le sait mieux que ceux qui les ont en charge? C'est pour cela que le SNPDEN a choisi de rester hors du débat stérile sur les horaires d'autant qu'il était étrange de commencer par là avant même que la question, autrement centrale, des programmes ne soit résolue.

Cette approche étroitement traditionnelle a un effet collatéral involontaire mais réel: elle organise la persistance des inégalités puisque Laura et Mourad n'apprendront pas la même chose durant les mêmes 3, 3,5 ou 4 heures - qu'importe - d'enseignement de la même discipline. Ceci n'est pas seulement lié à leur situation personnelle mais aussi à là où se trouve leur collège (comme le montre sans ambiguïté la « Géographie du risque scolaire » publiée par le ministère). Ce à quoi s'ajoutent les aléas liés au fait d'être dans telle ou telle classe avec tel ou tel professeur (ce dont on ne parle à peu près jamais). Ces dernières inégalités ne sont certes pas nouvelles mais elles ont bien plus d'impact qu'une demi-heure de plus ou de moins, là ou là, et une approche par cycle et non par année aurait sans doute permis de mieux les amortir. La question du collège comme amplificateur, voire comme producteur d'inégalités, reste ainsi entièrement ouverte et rien dans la réforme ne laisse entrevoir de progrès à ce sujet.

#### ESPRIT CRITIQUE : OÙ ES-TU PASSÉ ?

Mais tous ces débats essentiels sont dans l'ombre du psychodrame surjoué autour de l'autonomie qui fait partie, à vrai dire, de la rhétorique habituelle de certains milieux éducatifs. Tout notre système éducatif est fondé sur le principe de l'autonomie: ceux que ce principe choque, révolte ou qui le craignent doivent aussi

réclamer la publication d'un flot d'arrêtés fixant dans le détail l'enseignement pour chaque heure de cours et fustiger cette forme de déréglementation que devrait être pour eux la liberté pédagogique. Bizarrement, ils glissent sur cette contradiction pour s'acharner, hors de toute mesure, sur l'autonomie de l'établissement qui, on ne sait pourquoi, ne pourrait être que celle de l'équipe de direction alors même qu'elle ne peut rien entreprendre dans ce domaine pédagogique sans l'accord du conseil d'administration. On a peine à voir où cette réforme du collège recèle l'autoritarisme » et les « dérives managériales » inlassablement agités à tous propos mais, pour certains, il semble entendu que les personnels de direction sont par nature des chefaillons pervers et psychopathes: nous sommes maintenant habitués à ce folklore. Mais ce qui frappe est que cette hostilité envers l'autonomie renvoie surtout à un singulier pessimisme et à une complète absence de confiance quant à la capacité des professeurs à constituer une communauté capable de prendre les décisions qui la concernent. Ainsi, l'image colportée que des heures non fléchées ne pourraient être que le prétexte à une « mise en concurrence des disciplines » qui ne sauraient que se déchirer pour en arracher le plus gros bout possible, renvoie à la croyance en un irrésistible état de nature que la raison ne pourrait jamais surmonter et que seule la crainte des prescriptions supérieures pourrait endiguer. Hobbes ou Burke se trouvent là des suiveurs bien imprévus mais si des éducateurs recrutés à bac +5 ne pouvaient avoir un autre comportement, à quoi servirait-il de persister à vouloir éduquer?

Nous attend une année d'agitation récurrente autour de la Réforme du collège qui devrait se mettre en place à la rentrée 2016. Trop, trop peu, trop tard: on peut craindre que ce soit surtout l'occasion de démontrer l'incapacité de l'école à se réformer elle-même et à répondre aux attentes de la société. On est aussi effaré de la déraison et l'arrogance de trop de protagonistes qui vantent « l'esprit critique » pour tout sauf leurs croyances et se proclament défenseurs de la « culture » universelle alors même qu'ils font étalage de leur goût immodéré pour une sommaire violence verbale. Dogmatique et Hypocrite devraient s'adjoindre deux seconds rôles: Bon-Sens pour le premier et Intérêt-Général pour le second. On attend surtout un acte II avec, en vedette, deux nouveaux rôles encore inconnus dans l'école: Scientifique et Pragmatique. □

La question du collège comme amplificateur, voire comme producteur d'inégalités, reste ainsi entièrement ouverte et rien dans la réforme ne laisse entrevoir de progrès à ce sujet

Cette hostilité envers l'autonomie renvoie surtout à un singulier pessimisme et à une complète absence de confiance quant à la capacité des professeurs à constituer une communauté capable de prendre les décisions qui la concernent

# Bureau national

Compte rendu du 9 avril 2015

## L'ACTUALITÉ SYNDICALE

- Le congrès de l'UNSA à Montpellier s'est déroulé du 31 mars au 2 avril : Luc Bérille a été reconduit à la tête de la fédération de l'UNSA.

## L'ACTUALITÉ DE L'ÉDUCATION

- Elle est marquée par la réforme du collège.

On a assisté à un retour de l'idée d'encadrement lors des réunions de concertation mais, par ailleurs, les relations entre le ministère et les enseignants se sont quelque peu tendues.

Le décret définit les mécanismes de l'organisation des enseignements en faisant une place très importante au conseil pédagogique et au conseil d'administration.

Mais la problématique (et l'enjeu pour le Conseil supérieur de l'éducation (CSE)) repose sur l'article 10 de l'arrêté où il est dit que l'EPL peut moduler les horaires des élèves, ce qui est cohérent dans une logique de cycle mais alimente le fantasme de la déréglementation pour certains.

Pour autant, les marges de manœuvre sont dans l'arrêté, les horaires sont eux dans les annexes : c'est donc la norme juridique de l'autonomie qui prévaudra (c'est d'ailleurs le même esprit que celui qui a présidé à la réforme du lycée).

Autre point qui sera mis au débat lors du prochain CSE : le calendrier scolaire. Qui installera les personnels le 31 août si la rentrée a lieu à cette date, puisque



le chef d'établissement lui-même ne sera pas officiellement en poste ?

Enfin le débat sur la durée du 3<sup>e</sup> trimestre sera aussi à l'ordre du jour et portera sur la pertinence des 11 semaines de cours consécutives entre le 1<sup>er</sup> mai et la fin de l'année scolaire. □

Cédric CARRARO  
Permanent  
cedric.carraro@snpden.net



# Actualités

## ADOPTION DE LA RÉFORME DU COLLÈGE

**1** Le Conseil supérieur de l'éducation a adopté le 10 avril la réforme du collège par 51 voix pour (dont le SNPDEN), 25 contre et 1 abstention. Cette réforme prévoit ainsi « un renforcement de l'acquisition des savoirs fondamentaux en combinant des apprentissages théoriques et pratiques, à travers un nouveau socle et des programmes pensés pour garantir la maîtrise du français, des mathématiques, de l'histoire; une grille horaire ne pénalisant aucune matière; et enfin des nouvelles pratiques pédagogiques, à travers les enseignements pratiques interdisciplinaires ». Elle prévoit également un accompagnement personnalisé de 3 heures en 6<sup>e</sup>, et d'au moins une heure en 5<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup>, avec, à la clé, des heures réservées au travail en groupe à effectifs réduits et des interventions conjointes de plusieurs enseignants, ainsi qu'un renforcement de l'apprentissage des langues vi-

vantes (LV1 dès le CP et LV2 dès la 5<sup>e</sup>).

Si pour le SNPDEN cette réforme « est par bien des aspects une poursuite des réformes antérieures », elle « jette aussi les bases de transformations plus profondes » et semble tendre vers une mise en œuvre progressive des responsabilités collectives des communautés éducatives et d'une plus grande responsabilité des établissements. Elle réaffirme en outre la place prééminente du conseil d'administration dans l'organisation des enseignements, et celle du conseil pédagogique, et prévoit une possibilité ouverte de modulation des enseignements dans des conditions encadrées.

Si elle peut soulever certaines réserves, « en particulier celle de rester dans une approche académique qui aborde peu la question de la production des inégalités en classe », le syndicat juge cependant qu'elle peut aussi « offrir aux établissements des opportunités de plus grande efficacité ou d'un

climat plus serein que les personnels de direction sont décidés à saisir ». C'est pourquoi le SNPDEN apporte son soutien au nouveau collège. Et finalement, pour lui, la véritable réforme du collège, ce sont la rénovation du socle et la définition du programme qui en découle. L'intervention de Philippe Tournier lors de la séance du CSE consacrée à cette réforme, ainsi que le communiqué de presse sur le sujet, sont consultables sur le site du SNPDEN.

À noter que le site Eduscol propose un document sous forme de questions/réponses sur la nouvelle organisation du collège ([eduscol.education.fr/cid87584/questions-reponses-sur-la-nouvelle-organisation-du-college.html](http://eduscol.education.fr/cid87584/questions-reponses-sur-la-nouvelle-organisation-du-college.html)).



## MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DE L'APPRENTISSAGE DANS LE SECTEUR PUBLIC

**2** En complément du guide pratique\* élaboré par la Direction générale de l'administration de la fonction publique (DGAFP), une circulaire\*\* datée du 8 avril 2015 précise les modalités de mise en œuvre de l'apprentissage dans le secteur public. Le texte s'applique aux administrations centrales et déconcentrées de l'État, mais aussi aux établissements

publics administratifs, aux collectivités territoriales, aux hôpitaux, aux établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) et aux EPLE.

Il précise notamment les spécificités du contrat d'apprentissage dans le secteur public, en matière de protection sociale, d'indemnisation chômage, de handicap et de contrôle et détaille les règles relatives au recrutement d'un apprenti, à sa rémunération, à



la désignation du maître d'apprentissage ou encore aux travaux interdits aux mineurs en raison de leur dangerosité.

À ce propos, deux décrets (n° 2015-443 et 2015-444 du 17 avril) assouplissant les dispositions relatives aux travaux dangereux pour les jeunes âgés de moins de 18 ans ont été publiés au journal officiel du 19 avril 2015.

Pour rappel, le gouvernement s'est fixé comme objectif d'atteindre les 4000 apprentis dans la fonction publique d'État en septembre 2015 et 10000 en septembre 2016.

\* [www.fonction-publique.gouv.fr/lapprentissage-dans-la-fonction-publique-de-letat](http://www.fonction-publique.gouv.fr/lapprentissage-dans-la-fonction-publique-de-letat)

\*\* [http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2015/04/cir\\_39469.pdf](http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2015/04/cir_39469.pdf)

## COOPÉRATION ÉDUCATION NATIONALE-JUSTICE

**3** Après l'affaire de pédophilie de Villefontaine, et la découverte de plusieurs cas où la Justice n'avait pas signalé la condamnation d'enseignants poursuivis pour pédophilie, les ministres de l'Éducation nationale et de la Justice ont organisé le 8 avril une réunion conjointe des recteurs et procureurs généraux sur le thème des relations entre l'autorité judiciaire et l'institution scolaire. Les deux ministres ont ainsi rappelé aux fonctionnaires que la justice doit impérativement signaler aux services de l'Éducation toute condamnation d'un membre de l'Éducation nationale pour des faits de pédophilie ou de pédopornographie. À cette occasion, Najat Vallaud-Belkacem a redit « sa volonté très ferme de faire qu'aucun autre individu ayant été condamné judiciairement pour des faits de prédation sexuelle ne puisse exercer devant des enfants » et a fait part de son souhait d'instaurer « une gestion des ressources humaines plus fine » permettant de mieux suivre les personnels et de détecter d'éventuels « malaises ou difficultés ».

Sans attendre le rapport définitif des inspections sur le sujet, des axes communs de travail ont été annoncés afin de formaliser les modalités de coopération entre les deux ministères. Il en est ainsi du souhait de « déployer dans toutes les académies des référents de l'Éducation nationale au-



près de la justice », comme cela existe déjà dans certaines académies. La création d'un « groupe de travail composé des directions compétentes des ministères de l'Éducation nationale et de la Justice, avec la participation de procureurs généraux et de recteurs » a également été annoncée. La coopération prendra notamment la forme d'un guide pratique à destination des parquets et des administrations précisant « les échanges d'informations à prévoir, les pièces communicables lors des différentes étapes des procédures », « à qui revient l'initiative de la transmission d'informations » et qui en sont les destinataires. Ce guide viendra en complément de la circulaire du 11 mars 2015\* adressée aux services de la Justice et rappelant aux magistrats leur obligation de transmettre les informations à l'Éducation nationale.

Les deux ministres n'écartent par ailleurs pas la possibilité de légiférer si cela s'avère nécessaire, car s'il existe certes des circulaires, elles ne sont pas toujours respectées et la nécessité de renforcer la règle par la loi peut également s'imposer.

\* [www.textes.justice.gouv.fr/art\\_pix/JUSD1506570C.pdf](http://www.textes.justice.gouv.fr/art_pix/JUSD1506570C.pdf)

## PRÉVISIONS D'EFFECTIFS D'ÉLÈVES DU SECOND DEGRÉ

**4** Les effectifs du second degré devraient continuer à augmenter aux deux prochaines rentrées à un rythme légèrement plus soutenu que celui observé en 2014. C'est ce qu'indique une note d'information du service statistiques du MEN d'avril 2015\*.

Ainsi, ils devraient augmenter de 27 000 en 2015 et de 29 000 en 2016, prolongeant une période de croissance quasi constante depuis la rentrée 2009.

La hausse devrait être particulièrement marquée dans le second cycle général et technologique avec 40 000 élèves supplémentaires (2,7 %) attendus en 2015 et 29 500 élèves (1,9 %) en 2016. L'arrivée au lycée de la génération 2000, plus importante que les pré-



cedentes, les passages toujours plus nombreux en seconde générale et technologique, la baisse des redoublements expliquent en partie cette croissance importante. Les formations professionnelles, avec 5 000 élèves supplémentaires (0,7 %) en 2015 et en 2016 (0,8 %), devraient également bénéficier de cette démographie favorable.

En revanche, les collèges devraient perdre 18 000 élèves à la rentrée 2015, perte en partie due au départ de la génération 2000, remplacée par la génération 2004 moins nombreuse. La baisse devrait être moins prononcée en 2016, avec 5 500 élèves de moins.

\* Note d'information n° 13 d'avril 2015, [www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr), Rubrique « Statistiques ».

## NOUVEAU CALENDRIER SCOLAIRE, NOUVELLES ZONES

**5** Le calendrier scolaire pour les trois années à venir, soumis le 10 avril au Conseil supérieur de l'éducation, est en ligne sur le site du ministère\*. Selon la ministre, il se veut pragmatique car il s'efforce, d'une part, « de respecter au mieux sur l'année l'alternance entre périodes de travail et périodes de repos pour les élèves » et, d'autre part, « il apporte des réponses aux difficultés identifiées depuis longtemps... ». Ce nouveau calendrier « tire également les conclusions de la réforme territoriale » qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour éviter des incohérences dans les zones de vacances. Enfin, il fixe des règles pérennes pour les rentrées et fins d'année scolaire.

Ainsi, la rentrée des élèves interviendra au plus tôt le 1<sup>er</sup> septembre de l'année et la prérentrée des enseignants la veille (ou le vendredi quand celle des élèves est un lundi). La fin d'année scolaire interviendra au plus tard à la fin de la première semaine complète du mois de juillet. Ainsi, pour les années scolaires 2015-2016 et 2016-2017, la rentrée est fixée au 1<sup>er</sup> septembre et la prérentrée au 31 août et pour l'année scolaire 2017-2018, la rentrée des élèves est fixée au 4 septembre 2017 (un lundi) et la prérentrée des enseignants au 1<sup>er</sup>.

Par ailleurs, les élèves auront un repos de 4 jours en mai puisque le nouveau calendrier prévoit une généralisation du pont de l'Ascension, avec un rattrapage de la journée non travaillée début juillet. Les vacances d'été commenceront respectivement le 5 juillet 2016, le 8 juillet 2017 et le 7 juillet 2018.



Selon le ministère, le vote exprimé par le CSE qui a largement rejeté ce calendrier par 48 voix contre, 14 pour et 8 abstentions, manifeste « la demande de plusieurs acteurs de modifier le cadre législatif pour apporter des réponses plus satisfaisantes à la longueur du troisième trimestre ». Une commission sera donc constituée au sein du CSE pour permettre de prolonger la réflexion et forger les termes d'un nouveau consensus pour l'élaboration des calendriers futurs. En tout état de cause le calendrier scolaire tel qu'il a été présenté par le ministère s'appliquera dès la prochaine rentrée scolaire.

Ce nouveau calendrier est paru au journal officiel du 17 avril, accompagné de l'arrêté modifiant les zones de vacances. Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, la zone A comprendra les académies de Besançon, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Dijon, Grenoble, Limoges, Lyon et Poitiers ; la zone B : Aix-Marseille, Amiens, Caen, Lille, Nancy-Metz, Nantes, Nice, Orléans-Tours, Reims, Rennes, Rouen et Strasbourg ; la zone C : Créteil, Montpellier, Paris, Toulouse et Versailles.

\* [www.education.gouv.fr/cid87910/calendrier-scolaire-pour-les-annees-2015-2016-2016-2017-2017-2018.html](http://www.education.gouv.fr/cid87910/calendrier-scolaire-pour-les-annees-2015-2016-2016-2017-2017-2018.html)



## PUBLICATION DES PROJETS DE PROGRAMME DU CSP

**6** Les projets de programmes pour les cycles 2, 3 et 4 remis par les trois groupes constitués par le Conseil supérieur des programmes (CSP) ont été adoptés lors de la séance du 9 avril 2015 et publiés sur le site du ministère\*. Avant leur entrée en vigueur à la rentrée 2016, ils doivent à présent être soumis à la consultation sur le site Eduscol et pourront encore être travaillés et amendés suite aux avis et propositions recueillis dans cette phase de consultation.

Chaque projet de programme de cycle est organisé en trois parties complémentaires. La première synthétise les principaux enjeux et objectifs de formation du cycle dans la perspective glo-



bale de la scolarité obligatoire et de l'acquisition progressive de la culture commune définie par le socle commun. La deuxième rassemble les contributions des champs disciplinaires ou disciplines à l'acquisition de chacun des cinq domaines de formation du socle commun. La troisième précise, par champ disciplinaire, les niveaux de maîtrise attendus à la fin du cycle, les compétences et les connaissances à acquérir et mobiliser, des pistes de méthodes, de démarches et d'outils auxquels les enseignants peuvent recourir, des repères de progressivité pour organiser la formation des élèves durant les trois années du cycle.

\* [www.education.gouv.fr/cid87938/projets-de-programmes-pour-l-ecole-elementaire-et-le-college.html](http://www.education.gouv.fr/cid87938/projets-de-programmes-pour-l-ecole-elementaire-et-le-college.html)

## LES MESURES POUR L'ÉDUCATION DU PLAN GOUVERNEMENTAL ANTIRACISME

**7** Le Premier ministre a présenté le 17 avril dernier le plan d'actions du gouvernement contre le racisme et l'antisémitisme. Il s'agit, à travers 40 actions (dont une dizaine pour le volet éducation), de sanctionner chaque acte raciste ou antisémite, d'en protéger les victimes mais aussi de former les citoyens par l'éducation et la culture, de protéger les utilisateurs d'internet de la propagation de la haine et de mobiliser la société entière.

Ainsi, « pour ne laisser aucun incident sans suite dans le milieu éducatif », le plan prévoit « d'évaluer la qualité du système de signalement, l'efficacité des réponses préventives et éducatives et la mise en œuvre des sanctions » ; il s'agit également de « développer les mesures de responsabilisation et la médiation par les pairs pour améliorer le climat scolaire et faire reculer le racisme et l'antisémitisme à l'école ». Il est par ailleurs prévu l'élaboration d'un « guide de référence de rappel du droit et des sanctions, à destination de l'ensemble des acteurs éducatifs » (actions 28 à 30).



Pour « armer l'école à transmettre et à faire vivre les valeurs de la République », le plan prévoit de « renforcer et structurer l'offre de formation et les ressources consacrées à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme », de mieux former les personnels à ces valeurs et à la laïcité, « d'accompagner les équipes éducatives confrontées à des incidents » et aussi de « créer un réseau de référents racisme-antisémitisme dans les établissements d'enseignement supérieur » (actions 24 à 27).

Concernant le travail de culture et de mémoire, il est question qu'« à chaque étape de la scolarité, un lieu de mémoire » soit visité et qu'une « œuvre pour éduquer contre le racisme et l'antisémitisme » soit étudiée. Un fonds d'intervention « Mé-

moire et histoires » sera créé pour soutenir « la mise en réseau des institutions mémorielles » et « tous les enseignants de France et leurs élèves pourront bénéficier de leurs ressources ».

Le plan évoque aus-

si la nécessité de développer l'éducation à l'image, en partenariat avec les acteurs de l'audiovisuel, et souligne l'importance des initiatives pouvant être prises dans le cadre des projets éducatifs territoriaux.

Dossier de presse : [www.gouvernement.fr/partage/4040-la-republique-mobilisee-contre-le-racisme-et-l-antisemitisme-plan-d-action-2015-2017](http://www.gouvernement.fr/partage/4040-la-republique-mobilisee-contre-le-racisme-et-l-antisemitisme-plan-d-action-2015-2017)

## LA LAÏCITÉ : UNE PRIORITÉ MINISTÉRIELLE POUR LA FORMATION DES AGENTS

**8** Conformément au plan gouvernemental « Égalité et citoyenneté » adopté en comité interministériel le 6 mars dernier, une circulaire du 9 avril\* relative aux priorités interministérielles fixées pour la formation professionnelle des agents de l'État pour l'année 2015 vient ajouter les principes de la laïcité et de neutralité dans la formation des agents,



afin de les réaffirmer comme valeurs fondamentales de la fonction publique. Ces principes doivent ainsi être désormais pris en compte dans le déploiement des plans de formation des écoles de service

public et des ministères, ainsi que dans le cadre de la formation continue des agents.

« S'agissant de la formation initiale dans les écoles, un module formation clairement identifié doit être dédié à l'explication du principe de laïcité, sa mise en perspective historique, sa portée juridique et son application au quotidien à des situations adminis-

tratives concrètes », précise la circulaire et « un référent par école » doit être « désigné pour la mise en place de cet enseignement ». Quant à la formation continue, cela « pourra être décliné dans le cadre de modules dédiés dans les services directement confrontés aux enjeux de la laïcité ou bien faire l'objet d'un volet particulier au sein de formations plus générales... ». Cette nouvelle circulaire vient compléter les 8 priorités déjà fixées par la circulaire du 1<sup>er</sup> octobre 2014\*\*.

\* [http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2015/04/cir\\_39468.pdf](http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2015/04/cir_39468.pdf)  
 \*\* [http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2014/10/cir\\_38782.pdf](http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2014/10/cir_38782.pdf)

## L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES SORTANTS DE LYCÉE

**9** « Sept mois après la fin de leurs études professionnelles en lycée, 44 % des jeunes ont un emploi en février 2014, 45 % sont au chômage et 11 % se déclarent inactifs ». C'est ce qu'indique une note d'information de la DEPP\* publiée en avril.

1 - Situation au 1<sup>er</sup> février 2014 des sortants de lycée selon la classe de sortie (en %)

Classe de sortie	Diplôme obtenu	En emploi	À la recherche	Inactifs	Répartition en structure
CAP terminal	Dip (79,5 %)	30,4	30,6	13,9	36,2
	Non (20,5 %)	15,9	33,8	21,9	4,2
Bac pro terminal	Dip (79,9 %)	31,7	30,0	18,9	36,1
	Non (20,1 %)	20,8	35,2	14,2	11,7
BTS terminal	Dip (94,4 %)	31,1	31,6	7,3	36,2
	Non (5,6 %)	11,7	39,7	45,1	4,0
Équivalence	Dip (75,2 %)	36,9	33,4	7,9	34,3
	Non (24,8 %)	23,1	33,1	18,5	24,2
Secondaire		23,7	36,5	18,9	100,0
Préparat au 1 <sup>er</sup> degré (2013)		44,0	42,2	10,2	100,0

Source : DEPP-DEPP-CAPI enquête IRE 2014

« Obtenir le diplôme préparé joue très favorablement sur les chances de décrocher un emploi, quel que soit le niveau de formation » : 47 % des lycéens l'ayant obtenu sont en emploi, contre 32 % dans le cas contraire.

Sur le type d'emploi occupé, une fois sur le marché du travail, 2/3 des jeunes sortants de lycée occupent des emplois « temporaires » : emploi à durée déterminée (37 %), intérim (15 %) et emploi aidé (14 %).

Les CDI ne représentent alors plus qu'1/3 des emplois de ces jeunes (34 %). Quant à l'inactivité quelques mois après la sortie du lycée (11 % des situations), il s'agit de périodes d'attente et/ou de transition entre école et vie active. 4 % suivent une formation en structures d'aide à l'insertion professionnelle, les 7 % d'inactifs restants se déclarant sans emploi et n'en recherchant pas.

La DEPP souligne que le taux d'emploi varie d'une académie à l'autre et est liée au niveau de formation, mais aussi au contexte économique local. Ainsi, la part des jeunes lycéens en emploi sept mois après la fin des études dépasse 52 % dans les académies de Nantes, Clermont-Ferrand, Rennes et Paris quand elle est inférieure à 20 % dans celles des DOM.

\* Pour en savoir plus : note d'information DEPP n° 15, avril 2015, [www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr), rubrique : Statistiques.

## EN BREF

### TEXTES RÉGLEMENTAIRES

- **Calendrier scolaire** : arrêtés du 16 avril fixant le calendrier pour les années 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018 et modifiant les zones de vacances à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 (JO du 17 avril et BO du 23 avril).
- **Examen** : note de service n° 2015-061 du 1<sup>er</sup> avril fixant le calendrier des épreuves nationales à sujet commun du brevet de technicien (BO 16 du 16 avril).
- **Indemnités Étranger** : arrêté du 30 mars 2015 fixant par pays et groupe le montant de l'indemnité spécifique liée aux conditions de vie locale servie aux personnels résidents des établissements d'enseignement français à l'étranger (JO du 2 avril).
- **Jeunes travailleurs et machines dangereuses** : décrets n° 2015-443 et 2015-444 du 17 avril relatifs à la simplification de la procédure de dérogation aux travaux interdits pour les jeunes de moins de 18 ans en formation professionnelle et à la modification du code du travail (JO du 19 avril).
- **Personnels stagiaires** : note de service n° 2015-064 concernant l'affectation en qualité de fonctionnaire stagiaire des lauréats des concours et des examens professionnalisés du second degré (BO 16 du 16 avril).
- **Sections internationales** : arrêté du 3 mars fixant la liste des sections internationales des écoles, collèges et lycées (JO du 31 mars).
- **Réforme du collège** : décret n° 2015-372 du 31 janvier relatif au socle commun de connaissances, de compétences et de culture (BO 17 du 23 avril). IMP : décret n° 2015-475 du 27 avril instituant une indemnité pour mission particulière (IMP) allouée aux personnels enseignants et d'éducation exerçant dans un établissement public d'enseignement du second degré et arrêté du 27 avril fixant le taux de l'IMP (JO du 29 avril) ; circulaire n° 2015-058 du 29 avril 2015 sur les modalités d'attribution de l'IMP (BO 18 du 30 avril).
- **Enseignants** : décret n° 2015-476 du 27 avril instituant une indemnité de sujétion allouée à certains enseignants assurant un service en classe de première, de terminale ou préparant à un CAP (JO du 29 avril) ; décret n° 2015-477 du 27 avril instituant une indemnité de sujétion allouée aux personnels enseignants du second degré assurant des enseignements devant plus de 35 élèves et arrêté fixant le taux de cette indemnité (JO du 29 avril). Circulaire n° 2015-057 du 29 avril 2015 relative aux missions et obligations réglementaires de service des enseignants (BO 18 du 30 avril).

### DIVERS

- **Bourses** : le ministère a annoncé mi-avril la création de deux simulateurs de droit à l'obtention d'une bourse dans le second degré accessibles en ligne. Pour le collège : [www.education.gouv.fr/bourses-de-college](http://www.education.gouv.fr/bourses-de-college) et pour le lycée : [www.education.gouv.fr/bourses-de-lycee](http://www.education.gouv.fr/bourses-de-lycee).
- **Insertion des jeunes** : le Conseil économique, social et environnemental (CESE) a rendu fin mars un avis intitulé « Sécuriser les parcours d'insertion des jeunes » dans lequel il prône une série de recommandations concernant en particulier le logement et la santé des étudiants. À noter parmi ses propositions celle de fusionner la procédure admission post-bac et le dossier social étudiant ([www.lecese.fr/travaux-du-cese/travaux-publies](http://www.lecese.fr/travaux-du-cese/travaux-publies)).

Valérie FAURE  
 Documentation  
[valerie.faure@snpden.net](mailto:valerie.faure@snpden.net)



# Le SNPDEN dans les

1

## Réforme du collège

- Citation de Philippe Tournier, secrétaire général, par *Ouest-France* le 9 mars et par *Le Point* le 11 mars et le 14 avril.  
« Une telle réforme « est d'évidence une nécessité », c'est « le lieu du système scolaire qui souffre le plus », estime Philippe Tournier, secrétaire général du SNPDEN-UNSA, premier syndicat des chefs d'établissement. Il est à craindre qu'en attaquant la réforme par les horaires, on retombe sur les clivages habituels, « défenseurs des disciplines contre partisans de la transversalité », indique-t-il. (*Ouest-France*).
- Citation du SNPDEN dans une dépêche AEF du 1<sup>er</sup> avril se faisant l'écho des réactions des syndicats aux projets de textes sur la réforme et nouvelles citations dans deux dépêches du 10 avril suite au vote de la réforme en CSE.
- Participation de Didier Georges, secrétaire départemental SNPDEN 93, à un débat organisé par *La Chaîne parlementaire* le 7 avril, avec le SNES, la FCPE et un sénateur.
- Passage de Catherine Petitot, secrétaire générale adjointe, sur *Sud Radio* le 10 avril.
- Citation du SNPDEN dans *l'Expresso du Café Pédagogique* du 13 avril.

2

## Laïcité

- Tribune de Philippe Guittet, ancien secrétaire général du SNPDEN, sur les valeurs de la laïcité dans l'édition de *Libération* du 10 avril.
- Passage de Michel Richard, secrétaire général adjoint, sur *France info* et *iTélé* le 29 avril et interview par le quotidien gratuit *20 Minutes* le 30 avril au sujet de la polémique autour du port d'une jupe trop longue dans un collège de Charleville-Mézières (académie de Reims).  
« Ne rentrons pas dans ce débat, continuons de faire de la pédagogie, plutôt que des actes d'interdiction. Dans l'école républicaine, on ne peut pas faire de prosélytisme politique, philosophique, commercial ou religieux. Il ne faut pas confondre la longueur d'une jupe avec le prosélytisme, la volonté de créer un désordre scolaire, d'entrer en contradiction avec la loi ou le règlement de l'établissement. » (*20 Minutes*)

3

## « Pédophilie » à l'école

- Expression de Michel Richard sur *France info* le 4 mai.
- Interview de Michel Richard sur *RTL* le 5 mai.  
« Quand on a fait le choix d'être un fonctionnaire de l'État, on se doit d'être d'une probité intouchable. » (*RTL*)



# médias

## Et aussi...

**CARTE SCOLAIRE ET MIXITÉS** Interview de Philippe Tournier par *RTL* le 7 avril.

**EXAMENS** Expression de Philippe Tournier dans *Le Parisien* du 2 mai sur les problèmes de fraude au baccalauréat.

**LIAISON BAC-3/BAC+3** Citations de Philippe Tournier dans une dépêche *AEF* du 8 avril suite à son audition devant la mission d'information de l'Assemblée nationale sur les liens lycées-enseignement supérieur.

**RÉFORME TERRITORIALE** Interview de Philippe Tournier par l'*AEF* dans une dépêche du 1<sup>er</sup> avril consacrée au regard que portent les syndicats de chefs d'établissement sur cette réforme.

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  
ÉRIC KROP  
Commission vie syndicale:  
PASCAL CHARPENTIER  
Commission métier:  
PASCAL BOLLORÉ  
Commission carrière:  
PHILIPPE VINCENT  
Sous-commission retraités:  
PHILIPPE GIRARDY

Conception/Réalisation  
JOHANNES MÜLLER

Crédit photographique :  
SNPDEN

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

Impression  
IMPRIMERIE VOLUPTIN  
ZA DES BRÉANDES  
89000 PERRIGNY  
TEL. : 0386180600

DIRECTION - ISSN 1151-2911  
COMMISSION PARITAIRE DE  
PUBLICATIONS ET AGENCE  
DE PRESSE 0314 S 08103  
N° DE SIRET : 30448780400045  
DIRECTION 228  
MIS SOUS PRESSE  
LE 15 MAI 2015

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

## INDEX DES ANNONCEURS

ALISE	2
INDEX ÉDUCATION	4-5
OMT	8-9
ALISE	11
GMF	13
INCB	15, 17
MAIF	19
OKI	53
INCB	60

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.



# Une analyse détaillée des résultats de la

Je remercie Joëlle Torrès qui, au siège, recense toutes les informations individuelles et compacte ces données dans des fichiers permettant ensuite une analyse statistique détaillée.

## ANALYSE DES RÉSULTATS DE LA PREMIÈRE CAPN

ACADÉMIE D'ORIGINE	NOMBRE DE PERSONNELS DE DIRECTION	DEMANDES DE MUTATION			TAUX DE DEMANDES
		SANS DEMANDE	SUR POSTES D'ADJOINT	SUR POSTES DE CHEF	
AIX-MARSEILLE	590	416	7	167	29,5%
AMIENS	447	322	15	110	28,0%
BESANÇON	283	188	3	92	33,6%
BORDEAUX	667	456	7	204	31,6%
CAEN	343	248	1	94	27,7%
CLERMONT-FERRAND	291	187	3	101	35,7%
COM	206	152		59	28,6%
CORSE	60	44	1	15	26,7%
CRÉTEIL	1044	744	23	277	28,7%
DIJON	390	257	5	128	34,1%
ÉTRANGER	308	261	2	45	15,3%
GRENOBLE	631	475	3	153	24,7%
GUADELOUPE	146	101		45	30,8%
GUYANE	83	58		25	30,1%
LA RÉUNION	256	179	2	75	30,1%
LILLE	943	644	12	287	31,7%
LIMOGES	179	120	2	57	33,0%
LYON	614	431	9	174	29,8%
MARTINIQUE	131	96		35	26,7%
MONTPELLIER	516	343	4	169	33,5%
NANCY	582	386	6	190	33,7%
NANTES	610	419	4	187	31,3%
NICE	388	270	6	112	30,4%
ORLÉANS-TOURS	579	399	5	175	31,1%
PARIS	400	293	4	103	26,8%
POITIERS	393	261	5	127	33,6%
REIMS	339	223	11	105	34,2%
RENNES	517	344	7	166	33,5%
ROUEN	465	333	5	127	28,4%
STRASBOURG	414	312	2	100	24,6%
TOULOUSE	614	437	4	173	28,8%
VERSAILLES	1252	897	13	342	28,4%
<b>TOTAL</b>	<b>13773</b>	<b>9387</b>	<b>171</b>	<b>4215</b>	<b>31,8%</b>

# l'ée CAPN



Jérôme Naime,  
Commissaire paritaire national  
jerome.naime@snpden.net

NOMBRE DE POSTES DE CHEF VACANTS	% DE POSTES VACANTS / NOMBRE DE DEMANDES	DEMANDES SATISFAITES	TAUX DE SATISFACTION	TAUX DE SATISFACTION FEMMES	TAUX DE SATISFACTION HOMMES
26	15,6%	49	28,2%	33,3%	22,6%
12	10,9%	38	30,4%	22,6%	36,1%
9	9,8%	26	27,4%	29,7%	25,9%
24	11,8%	61	28,9%	22,9%	34,9%
16	17,0%	32	33,7%	37,1%	31,7%
14	13,9%	29	27,9%	22,7%	31,7%
15	25,4%	47	79,7%	84,0%	76,5%
1	6,7%	3	18,8%	12,5%	25,0%
34	12,3%	81	27,0%	28,1%	25,7%
14	10,9%	28	21,1%	21,8%	20,5%
9	20,0%	42	89,4%	71,4%	97,0%
26	17,0%	61	39,1%	36,9%	40,7%
8	17,8%	12	26,7%	23,1%	31,6%
2	8,0%	8	32,0%	33,3%	31,3%
11	14,7%	18	23,4%	17,9%	26,5%
30	10,5%	70	23,4%	17,3%	26,7%
2	3,5%	18	30,5%	22,2%	37,5%
24	13,8%	57	31,1%	27,0%	35,1%
7	20,0%	15	42,9%	35,3%	50,0%
16	9,5%	58	33,5%	26,6%	39,4%
20	10,5%	58	29,6%	32,5%	27,6%
24	12,8%	68	35,6%	29,9%	38,7%
16	14,3%	34	28,8%	32,8%	24,6%
17	9,7%	44	24,4%	23,8%	25,0%
17	16,5%	28	26,2%	25,9%	26,5%
20	15,7%	41	31,1%	24,5%	35,4%
12	11,4%	34	29,3%	35,7%	25,7%
11	6,6%	47	27,2%	22,7%	30,6%
13	10,2%	32	24,2%	12,5%	32,9%
10	10,0%	26	25,5%	20,4%	30,2%
20	11,6%	61	34,5%	35,3%	33,7%
34	9,9%	95	26,8%	28,0%	25,3%
<b>514</b>	<b>12,2%</b>	<b>1321</b>	<b>30,1%</b>	<b>27,9%</b>	<b>31,7%</b>

Analyse des demandes formulées et des mutations obtenues : un taux de satisfaction en légère baisse

À l'issue de la 1<sup>re</sup> CAPN, l'analyse du mouvement 2015 ne peut être que partielle puisqu'un nombre non négligeable de mutations seront décidées lors des prochaines CAPN, début juin et mi-juillet. L'analyse globale du mouvement 2015 pourra alors être finalisée.

À ce stade, 1 321 mutations ont été prononcées pour 4 386 demandes, soit un taux de satisfaction global de 30,1 %, en baisse de 2,6 % par rapport à avril 2014.

Les taux de satisfaction varient en fonction des académies et sont souvent corrélés au pourcentage de postes vacants relatif au nombre de demandes.

Un écart de 3,8 % du taux de satisfaction est observé à ce stade entre les femmes et les hommes. Nul doute que cet écart sera réduit par les décisions des futures CAPN.



# Analyse des mutations entre académies : un mouvement national qui reste essentiellement intra-académique

## ACADÉMIES AFFECTÉES

	AIX-MARSEILLE	AMIENS	BESANÇON	BORDEAUX	CAEN	CLERMONT-FD	COM	CORSE	CRÉTEIL	DIJON	ÉTRANGER	GRENOBLE	GUADELOUPE	GUYANE	LA RÉUNION	LILLE	LIMOGES	LYON	MARTINIQUE	MONTPELLIER	NANCY-METZ	NANTES	NICE	ORLÉANS-TOURS	PARIS	POITIERS	REIMS	RENNES	ROUEN	STRASBOURG	TOULOUSE	VERSAILLES	TOTAL		
AIX-MARSEILLE	70%					4%					4%				5%	1%						3%		2%	3%		3%	3%					49		
AMIENS		89%			3%											1%												3%	3%					38	
BESANÇON			100%			1%															2%													26	
BORDEAUX				80%		6%					4%					1%	8%								5%									61	
CAEN					85%	1%			1%													2%												32	
CLERMONT-FD						84%				3%														2%								2%		29	
COM	7%	3%		6%		15%					2%	5%	8%		14%	3%				7%	4%	3%	12%		6%			3%			3%	1%	47		
CORSE						1%	67%																											3	
CRÉTEIL					3%	33%	91%				2%	3%					8%								6%								2%	81	
DIJON	2%					4%				72%									2%					2%								1%		28	
ÉTRANGER	7%					3%					27%	3%							2%	2%	2%	5%	12%	4%	6%	3%		3%	3%	4%	5%	2%	42		
GRENOBLE	2%					3%					4%	80%			5%			4%																61	
GUADELOUPE													92%																						12
GUYANE						3%								80%									2%						3%					8	
LA RÉUNION				2%							2%				76%																			18	
LILLE	2%	3%		2%					1%	7%	2%	2%				88%																2%		70	
LIMOGES				2%		3%	6%									3%	62%								2%								2%		18
LYON				2%		3%	1%			3%	4%	5%				1%		79%					3%									2%		57	
MARTINIQUE					3%														88%																15
MONTPELLIER	2%			2%		3%	3%			3%	9%							2%		85%					3%										58
NANCY-METZ		3%		2%		3%			1%	7%	4%	2%									88%			4%				3%							58
NANTES							3%				7%											88%										2%	2%		68
NICE	2%					6%		1%			2%							2%	6%	2%				70%									1%	34	
ORLÉANS-TOURS	2%			2%								2%												82%		3%						4%	2%	1%	44
PARIS											4%														75%								2%		28
POITIERS	2%					10%																2%				78%									41
REIMS		3%								3%	4%									2%	2%														34
RENNES	2%					9%					2%						8%	2%								3%			92%						47
ROUEN					6%				3%																				82%				1%		32
STRASBOURG						1%					2%							2%													92%	2%			26
TOULOUSE				2%		9%				7%							15%				2%				3%	3%						78%			61
VERSAILLES	2%			2%		7%		1%		2%				20%			7%	6%		2%									6%				2%	84%	95
TOTAL	56	37	23	64	34	31	67	3	76	29	45	66	13	5	21	69	13	57	16	54	52	66	33	45	32	40	29	39	33	24	59	90	1321		

Lecture du tableau : 7% des 57 collègues affectés dans l'académie de Lyon sont originaires de l'académie de Versailles.

## Analyse de l'ancienneté de direction selon le poste obtenu

### ANCIENNETÉ DE DIRECTION

		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
FONCTIONS ET CATEGORIES AFFECTÉES	PACG	1	1%	13%	14%	18%	10%	12%	8%	5%	2%	5%	3%	4%		1%	3%		1%
		2		4%	9%	13%	11%	12%	10%	9%	6%	7%	3%	4%	4%	2%	3%		
		3			3%	4%	5%	12%	11%	7%	7%	10%	6%	8%	8%	4%	6%	1%	1%
		4		1%	3%	2%	3%	3%	8%	5%	5%	9%	16%	4%	10%	6%	5%	2%	3%
	TOTAL PACG		4%	7%	9%	8%	11%	10%	7%	5%	8%	6%	5%	5%	3%	4%	1%	1%	
	PRLP	1		8%		8%	33%	8%			8%	17%	8%	8%					
		2			3%	11%		9%	3%	14%	14%	6%	11%	3%	3%	3%	14%	3%	
		3			3%	3%		8%	8%	5%	8%	10%	10%	5%	8%	13%	15%	3%	3%
		4					3%	3%	8%	5%	8%		3%	10%	8%	10%	10%	8%	8%
	TOTAL PRLP		1%	2%	5%	4%	6%	6%	7%	10%	6%	8%	6%	6%	8%	12%	4%	3%	
	PRLY	0												100%					
		1		10%			10%	10%		10%			10%	30%				10%	
		2			4%		4%	9%	11%	4%	9%	17%	9%	9%	4%	6%	6%		2%
		3					1%	1%	8%	5%	4%	10%	13%	16%	6%	6%	5%	8%	6%
		4						4%	4%	2%	5%	12%	7%	6%	12%	9%	9%	12%	4%
TOTAL PRLY			1%		1%	3%	5%	4%	5%	10%	8%	11%	7%	7%	11%	8%	6%		
TOTAL		3	35	64	84	77	110	106	81	70	103	86	87	73	56	83	35	31	

Lecture du tableau : 17% des 47 collègues nommés sur un poste de PRLY catégorie 2 avaient 11 ans d'ancienneté de direction.

## Analyse de l'évolution de carrière : globalement, la mutation permet une progression dans l'emploi et la catégorie de l'établissement

### FONCTION AFFECTÉE /CATÉGORIE AFFECTÉE

FONCTION ACTUELLE	CATÉGORIE ACTUELLE	ADCG			ADLP			ADLY			PACG			PRLP			PRLY			TOTAL
		1-2	3	4-5	4-5	3	4-5	1-2	3	4-5	1-2	3	4-5	0	1-2	3	4-5			
ADCG	0									50%								50%	2	
	1-2	1%	4%	1%		1%			78%	10%	1%						1%		79	
	3		2%	4%	1%	1%	1%	75%	12%	2%	2%								101	
	4			2%				83%	14%	2%									58	
TOTAL ADCG		2%	3%		1%		78%	12%	2%	1%								240		
ADLP	1-2						6%	76%	6%		12%								17	
	3			5%	5%			50%	32%		9%								22	
	4			6%	6%			56%	17%		11%				6%				18	
	TOTAL ADLP			4%	4%		2%	60%	19%		11%				2%				57	
ADLY	1-2						13%	63%	13%		13%								8	
	3		3%	3%			3%	62%	18%	3%	3%				3%	3%			34	
	4	1%				2%	4%	47%	24%	1%	4%	1%			11%	3%			89	
	5		2%	2%		2%	8%	55%	8%	2%	8%				11%	4%			53	
TOTAL ADLY		1%	1%	1%		2%	5%	53%	17%	2%	5%	1%		9%	3%			184		
AUTRE	0							20%	20%				20%	20%		20%		5		
TOTAL AUTRE								20%	20%				20%	20%		20%		5		
EREA	0							100%											1	
TOTAL EREA								100%											1	
PACG	0										100%								1	
	1-2			1%				31%	37%	14%	5%	3%	1%		3%	2%	1%		329	
	3						1%	11%	30%	23%	4%	5%	5%		4%	10%	7%		167	
	4							5%	17%	14%	3%	6%	14%		6%	17%	20%		66	
TOTAL PACG						1%	22%	33%	17%	4%	4%	4%		4%	6%	5%		563		
PRLP	0								100%										1	
	1-2							12%	7%	12%	5%	15%	5%		12%	20%	12%		41	
	3							4%	4%	18%	4%	14%	14%		0%	11%	32%		28	
	4							6%					28%		11%	6%	50%		18	
TOTAL PRLP							8%	6%	11%	3%	11%	13%		8%	14%	26%		88		
PRLY	0									33%							67%		3	
	1-2							11%	11%	5%		5%		9%	25%	30%			44	
	3							4%	2%			2%	7%		4%	16%	64%		45	
	4								3%	3%		3%	2%	2%	3%	5%	79%		63	
5															10%	90%		21		
TOTAL PRLY							4%	5%	3%		3%	3%	1%	5%	13%	64%		176		
PRVS	0								67%								33%		3	
	1-2								50%								50%		2	
	3								50%								50%		2	
TOTAL PRVS								57%								43%		7		
TOTAL GÉNÉRAL		2	7	12	3	6	15	458	273	117	47	39	39	1	57	77	168	1321		

Lecture du tableau : 37 % des 329 PACG de catégorie 1-2 sont devenus PACG de catégorie 3

442 adjoints sont devenus chefs à l'issue du premier mouvement.

L'ancienneté de direction moyenne des adjoints qui deviennent chefs est de 7 années.

Seuls quelques adjoints de lycée deviennent proviseurs de lycée, après 11 années de direction en moyenne.

En moyenne, un principal de collège voit sa catégorie d'établissement augmenter de 0,7 sur un poste de collègue, de 0,3 sur un poste de LP et de 0 sur un poste de lycée.

L'ancienneté de poste des collègues ayant obtenu une mutation est, en moyenne de 4,7 années. Cette moyenne reste constante quelle que soit la fonction d'origine. On peut observer un léger écart selon la progression de carrière. Plus le projet est ambitieux, plus il faudra patienter.

\*\* La catégorie 0 correspond à des situations particulières (poste en rectorat, détachement, etc.)

19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	31	33	TOTAL
1%													154
			1%										304
1%	2%	1%		1%				1%					273
2%	3%	2%	3%	1%	3%	1%		1%	1%				117
1%	1%		1%										848
													12
3%													35
													39
5%	5%	8%											39
2%	2%	2%											125
													1
	10%												10
	2%	4%											47
1%	3%	3%	1%				1%						77
4%	2%	4%	2%		3%	2%							112
5%	4%	4%	4%			4%				4%		2%	56
3%	3%	3%	2%		1%	1%				1%			303
19	19	15	11	4	7	6	1	3	3	2	1	1	1276

L'ancienneté de direction moyenne des collègues nommés principaux de collège 1<sup>re</sup> catégorie est de 6,8 années. Elle est de 17 ans pour les proviseurs de lycée en 4<sup>ex</sup>.

Sans surprise, avec l'ancienneté de direction, la catégorie de l'établissement augmente et les carrières évoluent, globalement, des postes d'adjoint vers des postes de chef, des fonctions de principal de collège vers celles de proviseur. □

# Être adjoint en 2015

## Un séminaire académique à Bordeaux

*En avril 2014, à la suite du premier mouvement des mutations, nous avons connu un très fort mécontentement des adjoints non pas lié à l'amertume de ne pas avoir le poste escompté, mais plutôt lié au constat d'une situation bloquée. L'académie de Bordeaux est une académie attractive et nous constatons depuis quelques années, une contraction du mouvement: peu de départs en retraite ou hors académie, mais aussi une mobilité souvent limitée.*

*Le message classique donné aux collègues était d'élargir les vœux, d'envisager aussi de quitter l'académie. Or il s'avère qu'en 2013 mais surtout en 2014, c'est l'ensemble des académies qui connaît une forte contraction du mouvement: les quelques valeureux volontaires parmi les adjoints pour une mutation hors académie n'ont en général rien obtenu. Notons que certains avaient une ancienneté importante avec des évaluations tout à fait élogieuses. Cependant tous nous rappellent qu'à leur entrée dans la fonction, le message de l'ESEN était qu'être adjoint était une situation transitoire. La transition est longue désormais, elle peut paraître interminable.*

*À la suite du mouvement 2014, un certain nombre d'adjoints vont réagir en interpellant les représentations syndicales et institutionnelles. Jean-Jacques Laisné, secrétaire académique du SNPDEN de l'académie de Bordeaux et Stéphane Ravache, un des porte-paroles de ce mouvement, aujourd'hui membre du bureau départemental (BD) 33 se proposent ici d'analyser ce mouvement.*



**Stéphane Ravache:** Au départ ce mouvement fait effectivement référence à la déception suite aux non-mutations sur poste de chef. Des adjoints, syndiqués au SNPDEN ou ailleurs, même non syndiqués, commencent à se réunir pour exprimer leur désarroi. Ils ont l'impression de stagner dans leur carrière, qu'ils ne sont pas suffisamment reconnus et valorisés par leur hiérarchie mais qu'en même temps ils sont jugés capables de devenir chefs d'établissement avec, au final, trop peu d'élus. En outre, ils ont le sentiment qu'un plafond de verre existe, tant sur le plan de la carrière (item excellent, changement de classe, mutation) que sur le plan professionnel (ils occupent des responsabilités moins visibles, moins valorisées aussi). Nous avons donc rencontré les deux inspecteurs généraux référents de l'académie de Bordeaux pour évoquer cette situation. Nous avons ensuite été reçus par le recteur de l'académie de Bordeaux en présence des représentants syndicaux des personnels de direction.

Parmi les deux syndicats présents, seul le SNPDEN a proposé un groupe de travail (GT) suite à ces réunions.



**Jean-Jacques Laisné:** Les raisons qui m'ont conduit à proposer ce groupe de travail, avec le soutien du CSA, sur le métier d'adjoint tiennent en quelques points. Même si on peut discuter et ne pas valider la démarche des adjoints auprès de l'institution, la grogne exprimée avait une justification objective, par évidence le blocage du mouvement était symptomatique d'une situation nouvelle. On passait en effet au plan national de 900 départs à la retraite à l'orée 2010 à 500 en 2014. Les différentes réformes sur les retraites depuis 2003 étaient passées par là, les promotions hors classe de fin de carrière ont peut-être aussi un impact. Au-delà du problème des mutations se posait aussi celui du métier. Le temps de plus en plus long de la fonction d'adjoint, même si en règle générale pouvait être vécu très positivement (source d'ailleurs de formations et d'expériences), pouvait aussi être vécu comme une période d'attente et de frustration, même si l'adjoint était reconnu dans ses responsabilités techniques (emploi du temps, examens, etc.). Le couple chef/adjoint est multiforme, complexe, mais il a pour finalité de voir l'adjoint deve-





nir chef. Les adjoints ont soulevé aussi des aspects plus matériels, mais importants: celui des salaires, des différentes indemnités, des promotions, soulignant d'ailleurs qu'une mutation, quoiqu'attendue pouvait conduire à une baisse de revenus.

Le groupe de travail avait ainsi l'intérêt de permettre l'expression de ces différentes attentes, sans minorer ni accentuer les problèmes rencontrés. Ce groupe de travail devait être conclu par un séminaire « être adjoint en 2015 ». Contacté, Philippe Vincent a répondu aussitôt présent.

**SR:** Il était nécessaire que le syndicat encadre ce collectif. Une trentaine d'adjoints de tous les départements de la région ont participé régulièrement à deux groupes de travail. Le premier portait sur les carrières/mutations/promotions, le second sur le métier d'adjoint.

Dans le premier groupe, différents points sont ressortis: certains personnels de direction se sentent pénalisés car il n'existe pas d'agrégation dans leur discipline (CPE par ex...), le nombre d'items « excellent » et « très bien » varie selon les académies (source: bilan social 2013), pou-

vant pénaliser les adjoints, l'absence d'indemnités pour certains examens (DNB, CAP, BTS...), une diminution de salaire en cas de mutation entre poste d'adjoints de 4<sup>e</sup> ou 4<sup>e</sup> ex et un poste de chef dans un petit collège. La plupart des adjoints ont vu leur traitement stagner voire diminuer par rapport à leur situation de professeur pour des responsabilités supérieures, du stress et une disponibilité plus forte. La procédure de propositions d'affectation par les DASEN et le recteur leur paraît obscure, malgré les informations, reconnaissons-le, précises données par le syndicat. Dans le second groupe, la problématique restait centrée sur le positionnement chef/adjoint. Il importe d'avoir des délégations claires, l'adjoint n'a pas toujours connaissance de la lettre de mission du chef pour que soit établie sa propre lettre de mission. Il en est de même en amont du diagnostic. Le chef est souvent le seul convoqué lors de réunions organisées par le recteur, même si le SNPDEN a réagi vigoureusement devant cette pratique. Se pose la question de l'évaluation des adjoints: sur quoi est-on évalué? Certains adjoints, au cours de nos GT indiquaient qu'ils se sentaient parfois comme des secrétaires de direction.

Voici un peu pêle-mêle les composants de ce mal être vécu par certains chefs d'établissement adjoints.

**JJL:** Le séminaire « être adjoint en 2015 » du 16 janvier avait un double objectif: écouter, entendre, collationner les propositions des adjoints, en présence bien entendu de chefs d'établissement; rédiger un corpus de motions pour le congrès, qui serait proposé lors de notre AGA de mars. C'est en cela que la présence de Philippe Vincent était importante. Notre secrétaire national pouvait entendre les attentes et répondre sur certains points, dans le langage direct et précis que nous lui connaissons. Plus encore il était le garant du cadre syndical.

Le séminaire a pu aboutir à la validation de nombreuses propositions sur la vie syndicale, sur les salaires et rémunérations (création d'indemnités bien définies sur les examens, garanties salariales suite à une mutation, etc.), sur les mutations et bien entendu sur le métier (lettre de mission unique et déclinée selon la fonction, cadre des délégations, etc.). L'intérêt du séminaire était donc de dépasser ce qui aurait pu être une forme de catharsis, de mouvement d'humour; les adjoints soulevaient de vrais

problèmes qu'il fallait entendre. Cependant il ne fallait pas passer d'une vision angélique de la situation de l'adjoint à celle de l'enfer de Dante.

Lors de l'assemblée générale départementale (AGD) de Gironde, la partie sur le métier et la relation chef/adjoint sera très discutée et conduira à une réécriture de la partie finale. L'ensemble de la motion sera validé lors de l'assemblée générale académique (AGA) du 4 mars. Finalement ce qui paraît important reste que l'on a écrit ce qui n'était jusqu'à présent pas toujours exprimé par les adjoints et que « le national », par la présence de Philippe Vincent, pouvait entendre de leurs attentes.

**SR:** Ce qu'il faut retenir c'est que le syndicat a su apporter des réponses à cette problématique au plan syndical en accueillant et en écoutant le mécontentement, en mettant en place ces groupes de travail, en faisant remonter à l'échelon national cette question par l'invitation du secrétaire national et par la proposition de motions. Le congrès en décidera et ensuite c'est à ses représentants de faire valoir ces propositions. La contraction du mouvement, la durée plus longue dans la fonction d'adjoint doivent conduire le SNPDEN

à une réflexion renouvelée sur la place des adjoints.

En outre, je pense que la représentativité chef/adjoint doit se retrouver de manière plus systématique dans les instances syndicales. Il y a une parité entre hommes et femmes dans notre syndicat que l'on peut saluer, mais il y a une sous-représentation des adjoints qu'il faut questionner de la même manière. Cela doit faire partie des questions à poser ensemble.

**JJL:** Je pense objectivement que le SNPDEN de notre académie s'est engagé auprès des adjoints aussi bien dans l'accompagnement des GT que dans l'organisation du séminaire.

Nous sommes aussi intervenus auprès de l'institution : rectorat, DASEN, lors de nos réunions de concertation, au travers de nos commissaires paritaires qui ont été particulièrement actifs. À l'évidence, nous avons été entendus, d'ailleurs au bénéfice de l'ensemble des personnels de direction.

Lors des élections nous avons aussi vu un fort renouvellement : une parité hommes/femmes confirmée, 4 nouveaux SD sur 5, beaucoup de nouveaux, chefs

et adjoints dans nos BD et notre conseil syndical académique (CSA). Ce renouvellement est positif et nécessaire pour préparer la relève en 2017.

## Et aujourd'hui quel premier bilan ?

**SR:** L'attention du rectorat et des commissaires paritaires s'est traduite dans les faits. Certains adjoints ont obtenu des items excellents, d'autres sont passés hors classe, plusieurs (19 au total) ont obtenu leur mutation en 2015 traduisant la volonté du rectorat et du ministère, dans le cadre d'un mouvement national, de faire au mieux dans un contexte difficile. Certes tout le monde n'est pas satisfait, mais on ne peut nier l'effet positif que cela a eu.

**JJL:** Notons cependant que le mouvement est resté contraint cette année encore, il reste des déceptions, mais il est vrai qu'il a une réelle cohérence et il faut souligner les efforts du rectorat et du ministère et le travail de nos commissaires paritaires, d'avoir organisé des chaînes assez longues ce qui a été finalement plus favorable à tous : chefs et adjoints.

Il y a eu aussi une bonne évolution pour les adjoints lors des CAPA où le nombre d'items excellents a été en augmentation de même que les propositions de promotions de classe y compris en hors classe. La pyramide des âges laisse à penser que les années à venir resteront délicates à gérer. Cette problématique n'est d'ailleurs pas seulement celle des adjoints mais plus globalement celle du parcours professionnel des personnels de direction.

Le SNPDEN à n'en pas douter saura y répondre. □



Jean-Jacques LAISNÉ  
SA SNPDEN Bordeaux  
Et  
Stéphane RAVACHE  
Membre du BD 33

# Indemnités REP et REP+ : enfin des projets de textes !

*Le 22 avril dernier, la DGRH a réuni l'ensemble de la représentation syndicale de l'Éducation nationale pour lui présenter les projets de décrets fixant le nouveau régime indemnitaire concernant les personnels exerçant dans les écoles ou EPLE classés en REP ou REP+.*

Notons, qu'au contraire de l'UNSA-Éducation, les autres principales fédérations syndicales avaient fait le choix de ne pas inclure un représentant d'une organisation de personnels de direction dans leurs délégations à l'occasion de cette rencontre.

Ce nouveau régime indemnitaire, qui se mettra en place à la rentrée de septembre 2015 (si tout se passe comme prévu par la centrale au plan calendaire!) est basé sur un décret pour sa partie définition et sur un arrêté pour ce qui concerne les montants affectés.

Pour ce qui a trait aux personnels de direction (article 1 pour les REP+ et article 6 pour les REP), les montants annuels retenus seront, comme pour tous les autres personnels concernés, respectivement de 2312 € et de 1743 €. Le SNPDEN a fait remarquer que si, pour les REP, ce montant sera supérieur au niveau financier de l'ISS RRS actuelle (1 156 €), en revanche, le montant déterminé pour les REP+ sera de 288 € inférieur à l'IS Éclair versée actuellement (2 600 €).

Il nous a été répondu que le choix d'une indemnité REP+ unique pour tous les personnels nécessitait un alignement budgétairement « acceptable », ce qui



Philippe VINCENT  
Secrétaire national Carrière  
Philippe.vncent@ac-rennes.fr

expliquait le montant retenu et que, par ailleurs, une clause de sauvegarde de 3 ans était instituée pour les personnels de direction concernés.

Cette clause de sauvegarde (article 18) permettra aux personnels de direction affectés dans un EPLE figurant sur la liste nationale REP+ fixée par le MEN de conserver le régime indemnitaire précédent (car supérieur).

Par ailleurs, ces mêmes personnels de direction, en exercice dans un établissement « déclassé » et qui percevaient une des deux indemnités précitées (ISS

RRS et IS Éclair) continueront de la percevoir pendant une période de 3 ans (articles 5 et 10), sous réserve de rester en fonction dans cet établissement durant cette même période.

Nous avons cependant souligné qu'il paraissait complètement illogique et incompréhensible de voir les personnels de direction affectés sur les établissements réputés les plus sensibles et les plus difficiles être les bénéficiaires d'un système indemnitaire spécifique en baisse.

Les projets définitifs de texte devant être communiqués aux organisations syndicales pour les 18 ou 19 mai prochains, avant examen devant le Comité technique ministériel programmé le 27 mai 2015, nous verrons si le MEN a entendu nos remarques sur ce point précis.

Enfin, un autre projet de décret concerne de manière particulière les personnels de direction. Il s'appliquera à nos collègues mutant à leur demande d'un EPLE « standard » vers un REP ou un REP+ ou entre des EPLE appartenant à l'un ou l'autre de ces programmes. Ce texte institue une indemnité différentielle (non soumise à pension civile!) qui sera égale à la différence entre le montant cumulé de la BI, de la NBI (si existante) et de la partie fixe de l'IF2R, perçu antérieurement à la mutation, et le montant cumulé des mêmes éléments de rémunération attachés au nouvel établissement d'affectation. Le bénéfice de cette indemnité différentielle sera maintenu pour une durée maximum de cinq ans. En revanche, le versement sera supprimé si le bénéficiaire mute durant cette période dans un établissement non classé REP ou REP+.

Les personnels de direction qui bénéficiaient déjà de l'indemnité différentielle régie par le décret n° 99-770 du 6 septembre 1999 (5 personnels seraient concernés selon la DGRH) continueront de la percevoir pendant une durée de cinq ans, sous réserve de demeurer affectés dans le même établissement, dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que celles stipulées par le nouveau décret (article 5 du nouveau décret).

Nous vous tiendrons informés de l'état final du projet ministériel lors du passage en CTM, puis de la promulgation des décrets et arrêtés dans leur version définitive. □



TIONS ELEVES

# 20 ans derrière les

Éric Thomas a accepté de partager son expérience avec les lecteurs de la revue *Direction*. Personnel de direction, il est, en effet, aujourd'hui, à la tête d'un établissement très particulier, puisqu'il s'agit d'un établissement pénitentiaire, celui d'Orvault, à une dizaine de kilomètres de Nantes.

**Direction :** Pour commencer, pourriez-vous nous parler de votre carrière, nous préciser depuis combien de temps vous exercez le métier que vous faites aujourd'hui et nous expliquer ce qui vous a amené à choisir ce type d'établissement. S'agissait-il d'une opportunité? L'avez-vous fait par curiosité, par intérêt pour ce type de public?



**Éric Thomas :** J'ai commencé ma carrière comme instituteur spécialisé en

Seine-Saint-Denis, principalement en SEGPA, puis comme coordonnateur d'actions au dispositif d'insertion des jeunes de l'Éducation nationale (DIJEN), ancêtre de la mission de lutte contre le décrochage scolaire (MLDS). J'ai passé le concours interne de PE en 1995 et ai rejoint la Loire-Atlantique où j'ai choisi d'enseigner à la maison d'arrêt de Nantes. L'enseignement en milieu pénitentiaire me semblait un nouveau défi après pratiquement 15 ans d'enseignement auprès d'adolescents en difficulté scolaire. Dès 2001, j'ai pris le poste de responsable pédagogique du centre pénitentiaire de Nantes, mission que j'ai assurée jusqu'en 2005, date à laquelle j'ai fait fonction d'inspecteur ASH sur le 44. Le projet de l'établissement pour mineurs (EPM) s'est mis en place et j'y ai alors contribué. En 2007, j'ai demandé et obtenu un détachement dans le corps des personnels de direction et j'ai pris mes fonctions à l'EPM d'Orvault.



# barreaux

## **Direction : Quel est votre public ? Qui sont vos élèves ?**

**ET :** L'établissement pénitentiaire pour mineurs d'Orvault dépend de la direction interrégionale des services pénitentiaires de Rennes. Il accueille des mineurs de 13 à 18 ans, prévenus ou condamnés, issus principalement des départements des Pays de la Loire et de Bretagne. Sa capacité d'accueil est de 50 places uniquement réservées à des garçons.

Sans évoquer un profil type des élèves, on peut relever des éléments qui prédominent dans leur parcours : 70 % n'ont aucun diplôme, 10 % étaient scolarisés avant leur incarcération, 25 % sont en difficultés face à l'écrit, 7 % sont en situation d'illettrisme avéré. Les troubles du comportement sont souvent associés à ces parcours. On peut ajouter à cette présentation quelques mineurs étrangers isolés (FLE).

## **Direction : En quoi votre établissement diffère-t-il concrètement d'un établissement scolaire ? Quels sont ses équipements sportifs, culturels, en matière de technologies de l'information et de la communication ?**

**ET :** Il ne s'agit pas d'un EPLE, mais plutôt d'une unité d'enseignement incluse

dans un large dispositif articulé autour de l'administration pénitentiaire, de la protection judiciaire de la jeunesse et d'une unité de soin dépendant du CHU de Nantes.

Il existe 6 EPM en France (Lille, Porcheville, Lyon, Toulouse, Marseille et Nantes). Leur structure est la même, mais leur fonctionnement diffère au gré des projets d'établissement (3 d'entre eux accueillent des jeunes filles).

Les équipements sont complets (bibliothèque, salle de spectacle, gymnase, salle de musculation, terrain de foot, salle multimédia (sans accès à internet)), atelier d'infographie, atelier de mécanique... Les enseignants disposent dans la salle des professeurs d'ordinateurs avec accès internet.

## **Direction : En quoi votre travail est-il différent de celui exercé par les collègues principaux de collège ou proviseurs de lycée ? Administrativement, par exemple, y a-t-il des instances comme le conseil d'administration ? À titre personnel, avez-vous une « lettre de mission » ?**

**ET :** Le travail diffère évidemment de celui d'un chef d'établissement d'un EPLE

classique. Je suis, comme lui, sous l'autorité du DASEN du 44, mais aussi du directeur de l'unité pédagogique de Rennes qui est un proviseur dépendant du recteur de l'académie de Rennes. Ma lettre de mission a donc la particularité d'être cosignée par un proviseur de Rennes et l'IA-DASEN de Nantes. Il n'y a pas de conseil d'administration, mais des instances départementales et interrégionales où je présente chaque année un bilan d'action.

## **Direction : Avec qui travaillez-vous ? Par qui (corps et profil des personnes) est constituée votre équipe ? Peut-on parler d'une équipe pédagogique ?**

**ET :** L'équipe pédagogique est un terme qui prend ici tout son sens en raison du projet d'établissement fortement axé sur l'individualisation des prises en charge (les jeunes restent en moyenne 3 mois à l'EPM) et l'inclusion scolaire est la règle. C'est une équipe restreinte composée de 4 PE spécialisés, de 3 PLP enseignement général auxquels s'ajoutent des PLC en heures supplémentaires (LV et histoire). Une COpsy complète le dispositif. Tous ces enseignants sont recrutés suite à une commission spécifique puisqu'il s'agit de postes à profil. Ils choisissent de



travailler selon des obligations réglementaires de services réparties sur 40 semaines annuelles.

**Direction : Quel est votre environnement professionnel ? Quels partenaires côtoyez-vous ?**

**ET :** Les partenaires institutionnels sont nombreux : administration pénitentiaire (65 personnels de surveillance, 3 officiers et 2 directrices ; service éducatif de la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ) (34 éducateurs, 1 psychologue et 3 cadres) ; l'unité de soin (infirmiers, médecins, psychiatres et psychologues) ; les magistrats (parquet, juge des enfants, juge d'application des peines) ; le partenaire privé qui gère l'hébergement (entretien, restauration...). Cela génère des réunions, commissions, groupe de pilotage, qui émaillent l'année scolaire.

**Direction : Pourriez-vous nous parler des relations avec les parents d'élèves ? Existent-elles ?**

**ET :** Elles sont plus difficiles à établir qu'en collège ou lycée, les élèves étant issus de tout le grand ouest. Les réunions parents/professeurs n'existent pas. Il nous est cependant possible de rencontrer les parents lors des visites aux parloirs. Nous établissons des bulletins scolaires bimestriels que nous transmettons aux familles et nous les informons du planning scolaire de leur enfant ainsi que des éventuelles inscriptions aux examens.

**Direction : Quelle est votre relation avec l'institution Éducation nationale ? Hiérarchiquement, comment est-ce que cela fonctionne ? Qui vous reçoit pour vos entretiens professionnels, votre lettre de mission, vos évaluations ? Êtes-vous soumis à la même obligation de mobilité de tous les personnels de direction ?**

**ET :** J'ai déjà apporté des éléments de réponse à la question portant sur les différences avec les principaux et proviseurs d'EPL. Quant aux entretiens professionnels, c'est le DASEN ou son adjoint qui me reçoit et qui cosigne ma lettre de mission. Celle-ci prévoit la transmission annuelle d'un rapport d'activité base de mon évaluation. L'obligation de mobilité est *a priori* la même.

**Direction : On a beaucoup évoqué la responsabilité du milieu carcéral dans**



**la radicalisation des jeunes qui les amène, pour certains, jusqu'à partir faire le djihad. Merci de nous donner votre sentiment et de nous expliquer ce que vous mettez en œuvre à votre niveau, au sein de votre équipe pédagogique pour lutter contre ce phénomène.**

**ET :** Sujet d'actualité s'il en est, la radicalisation est une préoccupation des trois institutions partenaires qui œuvrent en détention. Un signalement aux autorités académiques et judiciaires est prévu. Une cellule de veille existe à la direction de l'administration pénitentiaire, un référent au sein de chaque direction territoriale de la PJJ peut et doit être informé de tout comportement alarmant. Les cas sont extrêmement rares à l'EPM.

Des actions sont menées par les enseignants autour de la laïcité et la citoyenneté (ateliers débat, projection de films en lien avec ces thèmes, expositions...).

**Direction : Pouvez-vous nous parler des joies que vous avez pu éprouver dans ce milieu aussi particulier et dont on a des représentations plutôt négatives ?**

**ET :** Paradoxalement, enseigner en milieu pénitentiaire n'est ni plus angoissant, ni plus stressant qu'en milieu ordinaire. Une fois les contraintes de l'enfermement assimilées (portes verrouillées, murs d'enceinte ne permettant jamais une vue dégagée, lenteur des déplacements d'un lieu à un autre, etc.), les habitudes de travail s'installent. Tous les personnels d'éducation ont fait le choix de venir y exercer. On y retrouve donc une atmosphère de collégialité et d'échange incomparable. C'est à mon sens un laboratoire pédagogique où l'on crée des outils, où la différenciation prend tout son sens, et où « ce n'est pas le chemin qui est diffi-

cile, mais le difficile qui est le chemin » (Kierkegaard). J'y ai rencontré des enseignants motivés et exigeants envers eux-mêmes mais aussi envers moi. La parole est libre et le verbe parfois haut ; mais les non-dits y sont rares.

**Direction : Au moment où vous allez quitter cet établissement, quel regard portez-vous ? Avez-vous, par exemple, des regrets sur des projets que vous n'avez pas pu mener à leur terme pour des raisons qui ne vous appartenaient pas ?**

**ET :** Je partirai dans un an avec la satisfaction du devoir accompli, formule convenue mais que j'assume totalement. Je crois avoir aidé à l'amélioration des conditions de l'accès aux enseignements pour les détenus, à avoir fait mieux connaître l'enseignement en milieu pénitentiaire auprès de nos autorités académiques (chaque année, recteur et inspecteurs d'académie visitent des prisons, y remettent des diplômes), mais aussi auprès des collègues proviseurs et principaux de collèges alentours qui méconnaissaient ce dispositif.

Aucun projet d'équipe n'a été empêché au sein des établissements pénitentiaires que j'ai côtoyés. La conviction des enseignants a su vaincre les résistances, la négociation a parfois été nécessaire, mais j'ai toujours rencontré au sein de l'administration pénitentiaire une écoute positive à mes préoccupations. Des enseignants ont marché avec des détenus autour du mont Saint-Michel, d'autres ont couru un triathlon à La Baule avec un élève détenu, j'ai fait du vélo avec des détenus nantais, des chevaux sont entrés à la prison d'Angers et je pourrais faire un inventaire à la Prévert de tout ce qui se déroule derrière et hors les murs des prisons et dont l'Éducation nationale est partenaire. □



# Un choc de simplification ? Chiche !

*Le Président, avec raison, plaide pour un choc de simplification dans toutes les procédures administratives. Un choc, certes, dans notre grande maison qui se complaît souvent à compliquer les choses, dans laquelle chaque échelon hiérarchique se croit obligé d'en rajouter en engendrant des circulaires « fleuve », destinées à « préciser » les choses...*

En tout cas c'est souvent en faisant appel au simple bon sens que des améliorations sont possibles. Ainsi, s'agissant de la conduite de nos établissements dans le contexte mouvant de la décentralisation, il est nécessaire de repenser les rapports de l'établissement avec l'ensemble de ses interlocuteurs.

C'était déjà l'objectif du contrat tripartite que nous avons porté et dont on ne répétera jamais assez que son objet est de sécuriser l'EPLE, à la fois dans ses moyens, et dans son autonomie, dans l'attente d'une gouvernance régionale organisée.

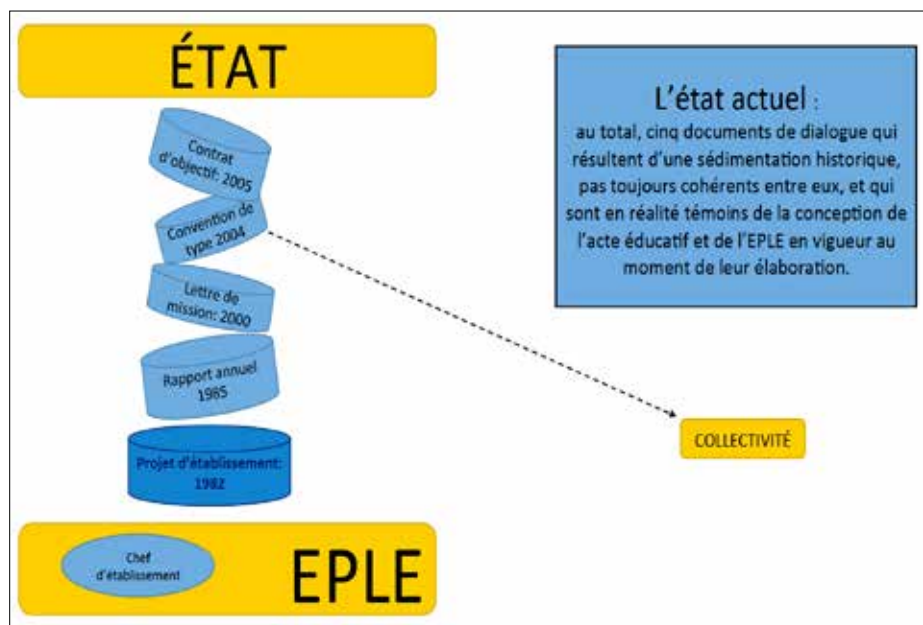
Aujourd'hui en matière de dialogue avec ses partenaires, de lourdes contraintes pèsent sur l'EPLE et sa direction. On peut compter – si on excepte les excentricités locales supplémentaires – au moins cinq documents de dialogue élaborés en trente ans, au fil du temps, parfois sans grande cohérence entre eux. Dans ce dispositif, encore en usage aujourd'hui, on notera, que le seul lien organique qui existe entre l'EPLE et la collectivité est celui instauré par la loi de 2004 sur les « libertés et responsabilités locales » qui dit : « Pour l'exercice des compétences incombant à la collectivité de rattachement, le président du conseil général ou régional s'adresse directement au chef d'établissement. Il lui fait connaître les

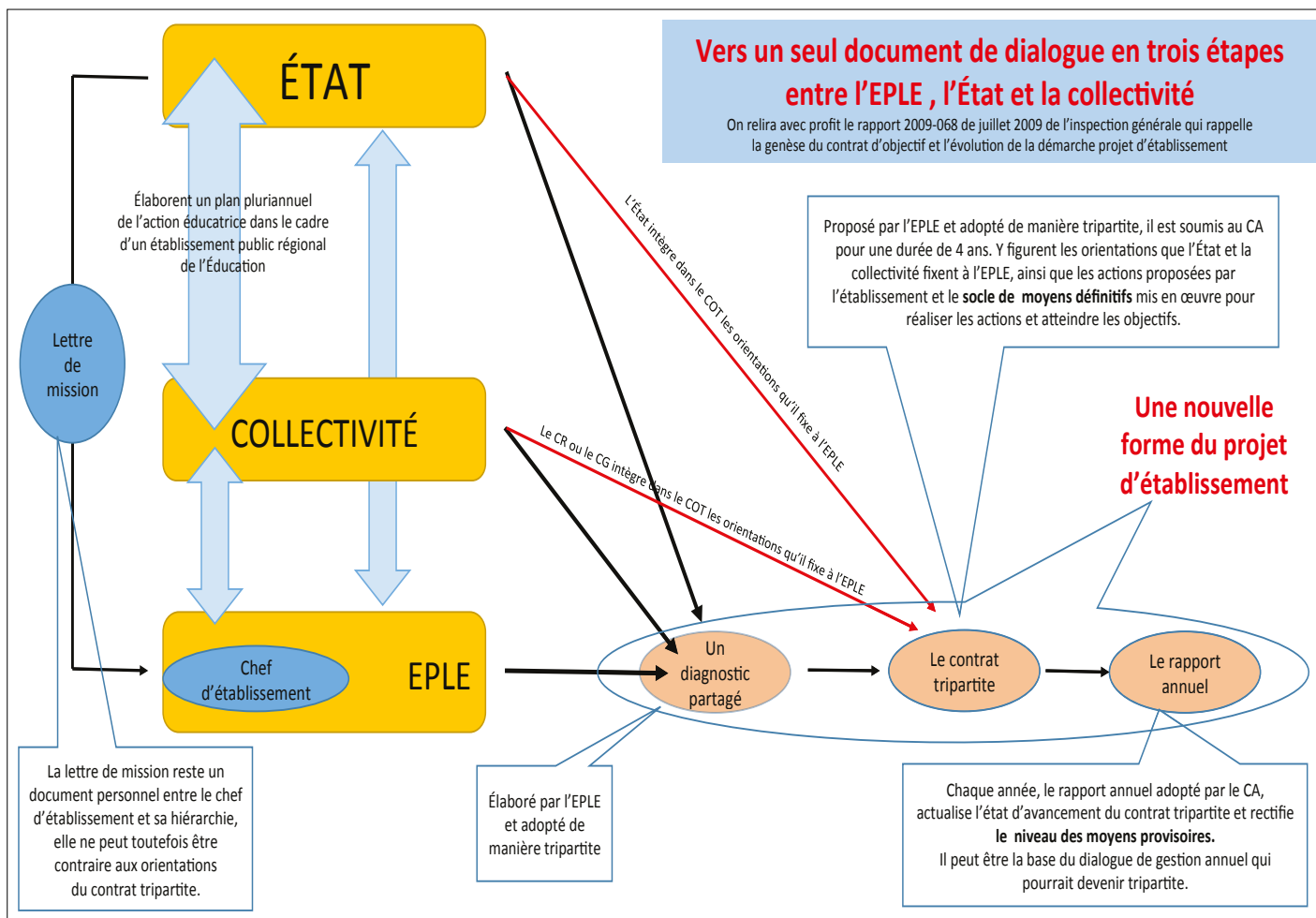
objectifs fixés par la collectivité de rattachement et les moyens que celle-ci alloue à cet effet à l'établissement. Le chef d'établissement est chargé de mettre en œuvre ces objectifs et de rendre compte de l'utilisation de ces moyens. »

Il s'agit bien là de quelque chose qui ressemble furieusement à un lien hiérarchique... pourtant dans le dispositif actuel le rôle de la collectivité apparaît comme très marginal alors que son poids ne fait que s'accroître dans la gestion de l'acte éducatif. Ce qui ne saurait durer.



Jean FALLER  
Bureau national  
Commission métier  
jeanclementfaller@gmail.com





C'est pourquoi, il semble nécessaire, sans attendre que les circonstances ou d'autres décident pour nous, d'imaginer ce que pourrait être, dans le droit fil de la convention tripartite, un dialogue organisé, simplifié et cohérent entre les trois parties, conforme à l'évolution des choses et qui préserve la spécificité et l'autonomie de l'EPLÉ.

On exceptera bien entendu la lettre de mission qui reste un document personnel ne concernant que la direction et sa hiérarchie. Mais pour le reste, il semble tout à fait possible d'opérer une synthèse en même temps qu'une modernisation du dialogue nécessaire, tripartite à chaque étape, entre les trois parties prenantes de l'acte éducatif.


Ainsi, à l'année « N », doit avoir lieu, à l'initiative de l'EPLÉ, une étude fine de l'établissement et de son environnement. Lors d'un dialogue entre l'EPLÉ, sa hiérarchie et sa collectivité, un diagnostic est réalisé et validé par les trois parties. Il peut bien sûr être amendé à la lumière des éléments apportés par tous et devient donc un diagnostic partagé.

Toujours en année « N » est rédigé pour 4 ans le contrat tripartite. Ce dernier, adopté par le conseil d'administration, reprend les conclusions du diagnostic partagé, indique les objectifs que l'EPLÉ se fixe et qui lui sont fixés par l'État et la collectivité, chacun en ce qui le concerne. Le contrat indique également les actions qui seront entreprises pour atteindre ces objectifs, et surtout le socle de moyens définitifs, humains, horaires et financiers sur lesquels il pourra compter durant les 4 ans du contrat tripartite. Chaque année, N+1, +2, +3, l'établissement établit son rapport annuel qui devient le rapport d'étape du contrat tripartite. Ce dernier doit permettre, notamment, d'opérer à la fois les ajustements annuels qui ne portent que sur les moyens provisoires et qui sert de base au dialogue de gestion annuel entre l'EPLÉ et sa hiérarchie. Et pourquoi d'ailleurs ne pas associer la collectivité à ce dialogue de gestion qui deviendrait ainsi tripartite ?

On l'aura compris, dans un tel dispositif, le projet d'établissement, dont la conception remonte au « colloque de

Souillac » de 1982, n'est nullement supprimé, mais prend une autre forme en synthétisant – à l'exception de la lettre de mission – les quatre documents antérieurs.

L'établissement gagnerait à tout cela de la sécurité, de l'autonomie et de l'efficacité sans pour autant que l'État n'y perde quoi que ce soit de son rôle de stratège. Encore faudrait-il renoncer au dogme de l'annualité budgétaire et organiser (Ô hérésie) une gestion pluriannuelle des moyens des établissements. Ce qui est possible dans le cadre de l'éducation prioritaire doit l'être aussi pour l'ensemble des établissements. □



## Les premiers textes d'application de la réforme

### **SOCLE COMMUN**

- ❑ **Décret n° 2015-372** du 31 janvier 2015 relatif au socle commun de connaissances, de compétences et de culture (BO 17 du 23 avril).

### **IMP**

- ❑ **Décret n° 2015-475** du 27 avril 2015 instituant une indemnité pour mission particulière (IMP) allouée aux personnels enseignants et d'éducation exerçant dans un établissement public d'enseignement du second degré (JO du 29 avril).
- ❑ **Arrêté du 27 avril 2015** fixant le taux de l'IMP (JO du 29 avril).
- ❑ **Circulaire n° 2015-058** du 29 avril 2015 sur les modalités d'attribution de l'IMP : application du décret 2015-475 (BO 18 du 30 avril).

### **INDEMNITÉ DE SUJÉTION POUR ENSEIGNEMENTS DEVANT PLUS DE 35 ÉLÈVES**

- ❑ **Décret n° 2015-477** du 27 avril 2015 instituant une indemnité de sujétion allouée aux personnels enseignants du second degré assurant des enseignements devant plus de 35 élèves (JO du 29 avril).
- ❑ **Arrêté du 27 avril 2015** fixant le taux de l'indemnité de sujétion.

# Dossier réforme du collège



# Et aujourd'hui, la réforme du

*Dans ce numéro de Direction qui vous parvient alors que le congrès d'Avignon s'ouvre, nous avons choisi de faire un point sur la réforme du collège qui se met en place, en la mettant en perspective avec les mandats que nous avons portés <sup>(1)</sup>. Le SNPDEN a pris toute sa place dans cette réforme : nous avons obtenu satisfaction sur certains points, nous regrettons certains choix. Le congrès se dotera des nouveaux mandats nécessaires pour continuer à faire avancer nos idées.*

## **LE TEXTE D'ORIENTATION VOTÉ PAR LE CONGRÈS DE LILLE EN MAI 2012 A POSÉ LES BASES DE NOTRE VISION DU COLLÈGE**

### **COLLÈGE, RELEVER LE DÉFI DU SOCLE COMMUN [...]**

« Si le collège unique, construit en 1975, a permis indéniablement de démocratiser notre système éducatif, sa conception de « petit lycée » ne permet pas de lui donner une identité propre et prépare la sélection scolaire et sociale, qui lui est associée, vers les différentes voies du lycée. Il est donc urgent de définir, dans le cadre d'une architecture revisitée de notre système d'enseignement, et cohérente avec les évolutions législatives, les objectifs du collège, afin d'assurer une véritable égalité de traitement entre les élèves. »

### **SORTIR D'UNE LOGIQUE DE SÉLECTION**

« La scolarité obligatoire doit désormais s'articuler autour du socle commun de connaissances et de compétences

dans un double objectif d'amélioration des résultats des élèves et de réponse aux demandes d'équité scolaire. [...] Le SNPDEN-UNSA a toujours soutenu que la finalité du collège n'est pas la sélection. La question de l'orientation doit donc être posée, elle doit nécessairement être disjointe de celle de l'acquisition du socle commun. »

### **ÉDIFIER LE « RÉSEAU ÉCOLE DU SOCLE COMMUN »**

« L'objectif de maîtrise du socle commun de connaissances et de compétences nécessite d'organiser la continuité école-collège afin de structurer la scolarité en termes de parcours continu de la maternelle à la fin de la 3<sup>e</sup>. C'est en structurant le réseau écoles-collège qu'il sera possible d'assurer une réelle continuité dans les apprentissages, dans la construction de compétences, dans la pratique d'évaluation des élèves, dans le repérage et la prise en charge des élèves en difficulté ; le collège devenant l'unité de référence, à l'image des réseaux de réussite scolaire, reliant les écoles élémentaires et maternelles d'où proviennent ses élèves. »

## **PILOTER LE RÉSEAU**

« Un comité de pilotage structuré autour du chef d'établissement et de l'inspecteur du premier degré, et la mise en place d'un conseil pédagogique inter degrés associant les directeurs d'école peuvent permettre d'impulser et de partager des objectifs communs aux écoles et collèges constituant le réseau. Cette mutualisation doit favoriser des échanges de pratiques, l'identification des compétences et connaissances non acquises et permettre l'anticipation des difficultés des élèves. Une réflexion quant à l'organisation des structures administratives doit être recherchée pour permettre des formations communes, et notamment sur le site du réseau constitué, des échanges de service entre premier et second degrés. De nouvelles formes de regroupement et de mutualisation sont donc nécessaires si l'on entend peser par la formation sur les changements de pratiques pédagogiques donnant sens au pilotage partagé. »

## **FAVORISER LA MIXITÉ SOCIALE ET SCOLAIRE**

« La recherche de mixité scolaire et sociale doit guider la délimitation des réseaux et de la carte scolaire dans le cadre de territoires définis. L'appartenance à un réseau commun et une connaissance par les parents des différentes communautés éducatives constituent très probablement des facteurs efficaces contre l'évitement de la carte scolaire. »

# collège...

## INTÉGRER LE SOCLE COMMUN DANS LES PROGRAMMES

« Il est nécessaire de refondre l'ensemble des programmes dans la logique du socle commun, de s'interroger sur ce qu'il est important de découvrir et d'acquérir, ce qui relève du disciplinaire et du transdisciplinaire, de l'organisation de ces enseignements dans l'emploi du temps et de la manière dont ils seront plus efficaces pour les élèves. Des programmes pluridisciplinaires, porteurs de sens pour les élèves, ont toute leur place dans cette nouvelle logique. »

## ÉVALUER PAR COMPÉTENCES

« Le SNPDEN-UNSA a toujours dénoncé le système de notation traditionnelle et la seule évaluation sommative qui, aujourd'hui, conduisent à stigmatiser les élèves dans leurs difficultés et à décourager leur désir de progresser. La validation des compétences se heurte à de nombreux obstacles : des familles toujours attachées aux notes, la confusion entre évaluation chiffrée et évaluation par compétences, la difficulté de l'appropriation de compétences transversales et de leur communication. Ce système doit laisser place à une évaluation formative, évaluation positive qui met en avant les acquisitions progressives dans les compétences et les connaissances des élèves. Les freins ne témoignent pas uniquement d'un refus de changement mais sont aussi le signe que des aménagements sont nécessaires. [...] Le livret personnel de compétences informatisé, véritable outil pédagogique, doit accompagner chaque élève du



primaire à la fin de la scolarité obligatoire, les données étant accessibles et enrichies annuellement. »

## RÉORGANISER LES RYTHMES SCOLAIRES : UN TEMPS DE TRAVAIL GLOBALISÉ, DES DIFFICULTÉS MIEUX MAÎTRISÉES, DES TALENTS OPTIMISÉS

« Lors des auditions sur les rythmes scolaires le SNPDEN-UNSA a refusé de limiter sa réflexion au seul rééquilibrage du calendrier de l'année scolaire, dans la mesure où la question du rythme d'apprentissage sur une semaine d'études d'un collégien (apprentissage, travail personnel...) est un élément fondamental pour une école plus juste et plus efficace. Un meilleur équilibre sur l'ensemble de l'année scolaire est bien évidemment à rechercher et les enseignements émanant des études de chronobiologistes nécessitent d'être pris en compte ; le principe de l'alternance

de sept semaines de travail et deux semaines de congé doit être mis en place.

Pour lutter efficacement contre les déterminismes sociaux, l'accompagnement personnalisé, l'aide aux devoirs, la remédiation et la formation à l'orientation doivent être intégrés dans l'emploi du temps des élèves et des professeurs. L'intégration de ces plages horaires doit permettre d'aider chaque élève à progresser et de traiter particulièrement les insuffisances des acquis. »

## PERMETTRE DES PARCOURS PERSONNALISÉS

« Pour le SNPDEN-UNSA, le collège unique, reconnu plus efficace et plus égalitaire par de nombreux chercheurs, ne signifie pas un parcours unique.

Pour garantir à tous les élèves l'acquisition du socle commun, le collège doit

avoir la possibilité de rechercher les parcours les mieux adaptés pour la valorisation des talents de chacun. La conception de ces parcours personnalisés doit être une alternative au doublement systématique de classe, peu efficace et parfois même source de désapprentissage et de perte d'intérêt pour le jeune. Un parcours plus personnalisé doit permettre à l'élève de retrouver de l'intérêt pour sa formation, respectant l'obligation d'obtention du socle commun et une poursuite de scolarité dans l'établissement.

Les sections et structures adaptées (SEGPA, ULIS, classes relais...) doivent dès lors et sans exclusive, réaffirmer leur légitimité, leur pertinence dans la réussite du collège unique.

La prise en charge des élèves à besoins éducatifs particuliers s'inscrit dans cette logique et permet de rester dans le cadre de dispositifs collectifs sans externaliser le traitement de la difficulté. »

## RECONNAÎTRE L'AUTONOMIE DES COLLÈGES

« Le SNPDEN-UNSA demeure très attaché aux programmes et horaires nationaux des élèves. Mais les acteurs locaux doivent être en mesure d'adapter les moyens nécessaires dévolus aux établissements aux besoins des élèves. Différentes études sociologiques menées sur des comparaisons internationales d'organisations des systèmes éducatifs montrent qu'une part d'autonomie laissée aux acteurs locaux, dans un cadre prescriptif national, est un élément déterminant de l'efficacité.

Si nous souhaitons donner plus de responsabilités aux collèges et permettre à leurs conseils d'administration et conseils pédagogiques de définir des politiques adaptées à leurs publics, il est indispensable que de réelles marges de manœuvre leur soient reconnues et que les moyens soient accordés de façon pluriannuelle. La mise en place d'un financement qui prenne davantage en compte de façon continue le recrutement social des établissements constituerait un pas important pour la recherche de mixité.

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

<sup>1</sup> L'intégralité des textes est disponible sur le site dans l'espace adhérent: motions de A à Z, rubrique collège.

Et il y a plus de 12 ans, au CSN de mai 2003... Des analyses qui ont fait du chemin depuis. Le travail syndical est parfois de très longue haleine.

### LES LIMITES ACTUELLES DU COLLÈGE UNIQUE

« Il y a des manifestations différentes de la difficulté qui génèrent des comportements variables, allant de l'ennui et du mutisme à l'explosion : c'est lorsque la difficulté scolaire s'accompagne de ces comportements « perturbants » que l'institution se mobilise et que des solutions individualisées sont recherchées. Toutes proportions gardées, on sait mieux traiter les problèmes liés aux comportements que les difficultés d'apprentissage. »

### LES PROBLÈMES CULTURELS ET PÉDAGOGIQUES

« Nous ne pouvons éluder la manifestation du divorce croissant entre la culture « intellectuelle » et la culture « médiatique », ni l'absence de continuité entre les enseignements du collège et ceux de l'enseignement professionnel ou technologique. Plus globalement, nous devons nous interroger sur la « mise en difficulté » des élèves en cours de scolarité au collège, mise en difficulté qui se manifeste par un écart négatif entre évaluations de 6<sup>e</sup> et résultats au brevet, et individuellement parfois par de véritables régressions : il semble que la fracture apparaisse en 4<sup>e</sup>. [...] On défavorise ainsi les élèves issus de familles qui ne peuvent expliquer ce que l'école a omis de mettre en lumière. »

### PROPOSITIONS

« Le collège doit assurer à tous les élèves un socle commun de connaissances et d'acquis à la fin

de la scolarité obligatoire. Mais comment ce socle commun doit-il être constitué? Comment peut-il être évalué? Le socle commun doit à la fois garantir un minimum d'acquis à chaque élève et permettre son adaptation à une future scolarité ou formation. Il ne doit pas apparaître comme un « viatique », un bagage minimal mais revêtir une forme dynamique. Pour éviter la référence constante et exclusive à l'enseignement général, il est nécessaire que le socle soit constitué d'un ensemble de compétences dans des champs généraux, technologiques et professionnels, que ce socle soit une référence commune pour tous mais que des profils plus individualisés soient possibles. Le socle commun est constitué de champs de connaissances et de domaines de compétences qui ne recoupent pas exclusivement les disciplines. Ceux-ci sont définis nationalement et sont les mêmes pour tous. Le nombre de champs à investir avec réussite est fixé et il est le même pour tous. Il est inférieur au nombre de champs proposés ».

### DES CONDITIONS NÉCESSAIRES : PRIVILÉGIER L'HÉTÉROGÉNÉITÉ DES ÉTABLISSEMENTS ET DES CLASSES.

« Il faut diminuer les phénomènes de ségrégation scolaire et lutter contre les stratégies familiales de contournement de la carte scolaire provoquées par l'hétérogénéité du système éducatif entre les régions et les établissements, par l'hétérogénéité des populations scolarisées. »



# Le collège enfin réformé !

Dossier réalisé par



Lysiane GERVAIS  
ly.gervais@yahoo.fr

et



Sylvie PÉNICAUT  
sylvie-mar.penicaut@ac-nice.fr

Membres de la commission Éducation & Pédagogie

*Décrit comme le maillon faible du système éducatif, comme celui qui aggravait la difficulté scolaire en creusant les inégalités sociales, ou comme celui où l'on distribuait le moins de moyens avec peu d'heures de dédoublement et peu d'autonomie des équipes pédagogiques pour s'adapter aux réalités locales, par rapport aux lycées, le collège est en passe d'être réformé.*

Quarante ans après la réforme Haby instituant le collège unique, le Conseil supérieur de l'éducation a adopté le 10 avril 2015 et à une large majorité (67 %) la réforme du collège.

Ce texte se situe dans la continuité de la loi de refondation du 8 juillet 2013 et vient après le vote du socle commun de connaissances, de compétences et de culture (SC3C), officialisé par le décret du 31 mars 2015 (cf. encadré), que le SNPDEN-UNSA a soutenu.

Applicable à la rentrée 2016, la réforme du collège s'intègre dans une réforme plus globale, attendue et portée par notre syndicat. C'est celle de l'École fondamentale, couvrant la période de la maternelle à la classe de troisième, divisée en quatre cycles dont le cycle 3 commun à l'école primaire et au collège s'organise au travers du conseil école collège et vise à la continuité du parcours de l'élève. Ainsi, la réforme assigne au collège la mission d'assurer « une formation générale qui

permette d'acquérir, au meilleur niveau de maîtrise possible, le socle commun de connaissances, de compétences et de culture », commencée au CP.

Le texte adopté constitue la base de l'organisation des enseignements dans tous les collèges publics et privés sous contrat. De nombreuses consultations ont eu lieu, dans lesquelles le SNPDEN-UNSA s'est impliqué et a fait valoir les mandats votés par ses adhérents. On ne peut que regretter que certains syndicats enseignants se soient abstenus au motif que le décret et l'arrêté constitueraient une augmentation dangereuse de l'autonomie des établissements.

En effet, à côté du tronc commun, existent dorénavant des enseignements complémentaires sous forme d'accompagnement personnalisé (AP) et d'enseignements pratiques interdisciplinaires (EPI) ainsi qu'une marge de 2,75 à 3 heures pour permettre, notamment, le travail en groupe à effectifs réduits, à l'image de la réforme du lycée.

Cette marge de manœuvre réglementaire, la modulation possible quoique très encadrée du tronc commun, l'organisation de l'AP (1 heure ou 2 heures, quel contenu...), la mise en place des EPI (quelles matières, quels contenus...) sont discutées, choisies collectivement au sein du conseil pédagogique qui prend toute sa place de « fabrique de bien commun » et votées en CA. C'est toute la communauté scolaire qui apporte ainsi sa pierre à l'édifice pour répondre aux objectifs fixés localement et adaptés à la réalité différente de chaque collège. Le SNPDEN-UNSA qui a toujours milité en faveur de cette autonomie est déci-

dé à prendre sa part dans ce processus, qu'il estime être un bon début.

La boucle n'est pas bouclée pour autant puisque le processus de réforme continue avec encore beaucoup d'interrogations: quels programmes et surtout quelle évaluation du socle, quels outils?

En effet, changer le collège et, ce faisant, améliorer la réussite des élèves et le climat scolaire ne pourra se faire que par un changement de paradigme.

Pour donner du sens aux apprentissages, une démarche curriculaire est maintenant indispensable: elle comprend la définition des objectifs de l'enseignement (loi d'orientation de 2013), les contenus (le SC3C et les programmes encore à venir), les méthodes pour y parvenir (y compris l'évaluation), les matériels et enfin les dispositions relatives à la formation adéquate des enseignants.

Or, à ce jour, nous sommes encore loin de ce plan d'actions global pour lequel le SNPDEN-UNSA continuera à militer. L'évaluation notamment, partie intégrante du processus d'apprentissage, doit devenir explicite et ne plus être un instrument de pouvoir ou de sélection comme c'est encore trop souvent le cas.

Un travail dans ce sens au congrès d'Avignon nous donnera des mandats solides pour continuer.

## MÉMENTO DE LA RÉFORME DU COLLÈGE

LES DIFFÉRENTS TYPES D'ENSEIGNEMENTS	DGH	MODALITÉS
Enseignements communs = 23 heures en 6 <sup>e</sup>  = 22 heures en cycle 4	Dotation de 26 heures par classe pour les enseignements obligatoires, dont les programmes et horaires sont fixés par arrêté ministériel	Pas plus de 6h de cours par jour en 6 <sup>e</sup> .  Tous les élèves de 6 <sup>e</sup> font de l'anglais. Une autre langue est possible en plus seulement si elle a été étudiée à l'école élémentaire (cf. article sur sections bilangues).  LV2 obligatoire dès la 5 <sup>e</sup> : 2h30 sur chaque année du cycle 4.  Modulation possible de la répartition du volume horaire par semaine et par discipline à condition que : - respect du volume horaire de la discipline sur le cycle ; - respect du volume horaire dû à l'élève sur l'année ; - tous les élèves d'un niveau ont la même répartition horaire.
Enseignements complémentaires = 3h d'AP en 6 <sup>e</sup>  = 4h d'AP + EPI en cycle 4	+  dotation spécifique si bi-langue et si 3 <sup>es</sup> préparatoires à l'enseignement professionnel (ODP).  L'organisation des enseignements est fixé par le CA, après avis du conseil pédagogique en lien avec le projet d'établissement.	Accompagnement personnalisé (AP) : - concerne tous les élèves à raison de 3 heures en 6 <sup>e</sup> et d'1 à 2 heures par semaine au cycle 4 en fonction du besoin des élèves ; - pour du soutien, travail personnel, renforcement.  Enseignements pratiques interdisciplinaires (EPI) : - concernent seulement le cycle 4, pendant lequel les élèves doivent réaliser au moins 6 EPI sur les 8 thèmes proposés, à raison d'au moins 2 par an ; - établis en lien avec les disciplines qui peuvent toutes y prétendre en conformité avec le SC3C et les programmes ; - induisent une démarche de projet aboutissant à une réalisation concrète, individuelle ou collective ; - s'appuient sur les outils numériques et les langues vivantes étrangères et concourent au parcours citoyen, au parcours d'éducation artistique et culturel (EAC) ainsi qu'au parcours individuel d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel (PIIODEMEP).
Travail en groupes à effectifs réduits  ou pour interventions communes de plusieurs enseignants  ou un enseignement de complément aux EPI : langues de l'Antiquité ou régionale (limité à 1 heure en 5 <sup>e</sup> et 2 heures en 4 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> ).	Dotation horaire supplémentaire  = 2,75 heures par semaine et par division en 2016,  3 heures en 2017.	L'emploi de cette dotation est là aussi, réparti en fonction des objectifs fixés dans le projet d'établissement, travaillé en équipes, en conseil pédagogique et voté en CA.

### LE PROJET DE PROGRAMMES PROPOSÉ PAR LE CSP

La loi de 2005 qui instituait le socle commun posait la question de savoir ce qui devait être enseigné à toute la classe d'âge qui constitue la scolarité obligatoire. Cependant, la corrélation entre ce socle « révolutionnaire » à l'époque et les programmes s'est peu ou mal faite et la formation a manqué aux enseignants pour une réelle mise en place.

Le projet de programmes proposé en avril, par le CSP est enfin repensé en cohérence avec le nouveau socle. La communauté pédagogique et éducative est consultée du 11 mai au 12 juin 2015 sur ce projet.

On ne peut que se féliciter aussi que l'accent soit mis sur la maîtrise et l'utilisation de la

langue à l'oral et à l'écrit avec des attendus plus exigeants puisqu'un lecteur sur trois au collège est dans l'incapacité de lire de façon fluide.

De façon générale, les programmes sont présentés autrement avec une hiérarchisation des attendus par champ disciplinaire à la contribution des cinq domaines du SC3C, sans que cela soit exhaustif. De façon cohérente, toutes les disciplines participent à cette validation et davantage de liberté et de responsabilisation sont accordées aux enseignants pour aller chercher ce qui est vraiment essentiel pour les élèves.

En revanche, reste en suspens la question de l'évaluation : comment se fera-t-elle ? Tout au long de l'année, par trimestre, à l'occasion du conseil de classe ? Avec quels outils ? Quelle validation en fin de cycle et notamment à la fin du cycle 4 ?

À cet égard aussi, le SNPDEN-UNSA prendra pleinement sa part dans les négociations à venir.

## DÉCRET N° 2015-372 DU 31 MARS 2015 : SOCLE COMMUN DE CONNAISSANCES, DE COMPÉTENCES ET DE CULTURE

### CINQ DOMAINES RETENUS :

- **les langages pour penser et communiquer** : ce domaine vise l'apprentissage de la langue française, des langues étrangères et, le cas échéant, régionales, des langages scientifiques, des langages informatiques et des médias ainsi que des langages des arts et du corps ;
- **les méthodes et outils pour apprendre** : ce domaine vise un enseignement explicite des moyens d'accès à l'information et à la documentation, des outils numériques, de la conduite de projets individuels et collectifs ainsi que de l'organisation des apprentissages ;
- **la formation de la personne et du citoyen** : ce domaine vise un apprentissage de la vie en société, de l'action collective et de la citoyenneté, par une formation morale et civique respectueuse des choix personnels et des responsabilités individuelles ;
- **les systèmes naturels et les systèmes techniques** : ce domaine est centré sur l'approche scientifique et technique de la Terre et de l'Univers ; il vise à développer la curiosité, le sens de l'observation, la capacité à résoudre des problèmes ;
- **les représentations du monde et l'activité humaine** : ce domaine est consacré à la compréhension des sociétés dans le temps et dans l'espace, à l'interprétation de leurs productions culturelles et à la connaissance du monde social contemporain.



### LE CALENDRIER DES RÉFORMES

**Loi du 9 juillet 2013** d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République.

**Décret du 31 mars 2015** qui institue le nouveau socle commun de connaissances, de compétences et de culture.

**9 avril 2015** : le Conseil supérieur des programmes rend public son projet de réforme des programmes.

**10 avril 2015** : adoption par le Conseil supérieur de l'Éducation de la réforme de l'organisation des enseignements au collège.

**Du 11 mai au 12 juin 2015** : consultation de la communauté pédagogique et éducative sur les projets de programmes au collège. <http://eduscol.education.fr/consultations-2014-2015/events/college/>

**Été 2015** : vote des programmes.

**Rentrée 2015** : mise en place du nouveau programme de l'école maternelle et des programmes d'enseignement moral et civique.

**Rentrée 2016** : application de la réforme du collège, du socle commun de connaissances, de compétences et de culture, des nouveaux programmes de l'école élémentaire et du collège.



# Les classes bi-langues et les sections européennes remises en question

Par un rapport de décembre 2014 intitulé : « classes bi-langues et sections européennes ou de langues orientales (SELO) en collège » (rapport n° 2014-083), l'inspecteur général de l'Éducation nationale (IGEN), Daniel Charbonnier, et les inspecteurs généraux de l'administration de l'Éducation nationale et de la Recherche (IGAENR), Jean-Marc Goursolas et Dominique Frusta-Gissler, cherchent à répondre à la triple question de l'efficacité, de l'efficacité et de la pertinence de ces dispositifs au niveau du collège et au-delà de la question de l'enseignement des langues vivantes au collège.

Les sections bi-langues se sont développées depuis 2002, elles concernaient 5,4 % des élèves de 6<sup>e</sup> en 2004 ; 15,9 % en 2013.

Les SELO concernent essentiellement les élèves à partir de la 4<sup>e</sup> : 6,6 % en 2006 ; 10,6 % en 2013.

La première partie de ce rapport est consacrée à un bilan établi de façon empirique à partir de collèges visités dans 6 académies (Strasbourg, Nice, Toulouse, Lyon, Paris et Rennes). Il ressort que les élèves qui ont suivi l'un de ces dispositifs ont de meilleurs résultats en langues vivantes et qu'ils ont plus d'appétence pour étudier une 3<sup>e</sup> langue vivante.

L'allemand est la langue qui bénéficie le plus du dispositif bi-langue, suivi par l'espagnol et l'italien.

En revanche, l'impact sur l'ouverture européenne et internationale reste limité. En dehors des échanges franco-allemands, ce sont surtout des voyages qui sont organisés. Les classes bi-langues en

6<sup>e</sup>, permettent d'éviter une rupture dans le parcours linguistique pour toutes les langues autres que l'anglais. Pour le lycée, la continuité des parcours n'est pas garantie et une sélection s'opère notamment pour les sections européennes où il y a une forte pression, ce qui y concentre une élite scolaire et sociale.

Il s'avère que dans ces sections les élèves acquièrent une plus grande aisance à l'oral (groupes souvent limités à 24). Les élèves disent qu'ils sont « dans de bonnes classes ». Mais les effets sont limités sur les pratiques pédagogiques des enseignants. Il y a peu de rapprochements entre les deux langues dans les classes bi-langues.

Ces dispositifs sont souvent mis en place à l'initiative des établissements, soit dans un contexte de concurrence forte y compris avec le privé en centre-ville, soit pour garder les catégories sociales moyennes, voire favorisées dans les collèges relevant de l'éducation prioritaire. Lorsque les élèves sont répartis dans plusieurs classes, ces dispositifs participent à la mixité sociale dans ces collèges.

Certains principaux pratiquent pour les bi-langues une sorte de discrimination positive pour les élèves issus de catégories sociales défavorisées. Mais on constate que lorsque le taux de pression existe, il y a alors peu d'élèves issus de CSP défavorisées qui y accèdent surtout dans les sections européennes anglais.

Pour que le collège contribue davantage à la maîtrise de deux langues vivantes par tous les élèves, les inspecteurs généraux soulignent la nécessité de favoriser la continuité des parcours entre primaire et collège et de préserver la fragile di-

versification des langues vivantes 1 en primaire.

4 scénarios sont proposés pour la réforme du collège :

- l'apprentissage d'une 2<sup>e</sup> langue vivante dès la 6<sup>e</sup> pour tous, ce qui supprimerait de fait les 2 dispositifs existants : bi-langues et SELO. Ce scénario permettrait une égalité de traitement de tous les élèves mais priverait l'allemand du traitement spécifique dont il bénéficie. En revanche, les engagements internationaux seraient respectés (maintien d'une diversité linguistique). Ce scénario aurait un coût budgétaire net de 1715 équivalents temps pleins (ETP) : en supprimant les 2 dispositifs et en finançant 2 heures de LV2 pour tous de la 6<sup>e</sup> à la 3<sup>e</sup>. Ce scénario risquerait de favoriser majoritairement l'espagnol comme en 4<sup>e</sup> actuellement. Certes, il serait le plus satisfaisant au niveau pédagogique mais il se heurterait aux contraintes budgétaires ;

- le 2<sup>e</sup> scénario consisterait à démarrer la LV2 en 5<sup>e</sup> en supprimant les 2 dispositifs : bi-langues et SELO : expérimenté dans deux académies mais qui sous la pression des familles ont maintenu les bi-langues en 6<sup>e</sup>. Le coût peut être variable : si on maintient 3 heures pour la LV2 : coût net estimé : 2946 ETP ; si 2 heures en 5<sup>e</sup> et 3 heures ensuite : 1715 ETP ; si maintien du total actuel, à savoir 19 heures, le coût d'ajustement serait de 120 ETP.

Les inspecteurs généraux soulignent que « ce scénario n'est pas sans risque. Il n'est pas certain que les avantages de sa mise en œuvre l'emportent sur les inconvénients ». En effet, l'anglais risque d'être la seule langue étudiée en 6<sup>e</sup>, ce qui provoquerait une rupture pédagogique pour les élèves ayant étudié une autre langue en primaire et serait contraire à nos accords internationaux et amoindrirait la mixité sociale dans les collèges de l'éducation prioritaire concernés ;

- le 3<sup>e</sup> scénario consisterait à démarrer la 2<sup>e</sup> langue vivante en 5<sup>e</sup> tout en préservant les classes bi-langues en 6<sup>e</sup> pour assurer la continuité des parcours pour les élèves ayant commencé une autre langue que l'anglais en primaire. Mais ce scénario peut

s'avérer coûteux, sauf si on diminue d'une heure l'horaire de LV1 pour permettre 3 heures de LV2 pour tous dès la 5<sup>e</sup>.

- 4<sup>e</sup> scénario envisagé: 2 cursus linguistiques distincts. Pour ceux ayant étudié l'anglais en primaire, début d'une 2<sup>e</sup> langue en 5<sup>e</sup>; pour les autres, 2<sup>e</sup> langue en 6<sup>e</sup>, ce qui permettrait de ramener les classes bi-langues à leur logique originelle et permettrait de soutenir les autres langues que l'anglais. Les élèves anglicistes auraient alors 21 heures de langues au collège; les autres 22 heures. Le coût estimé serait de 1915 ETP. Quel que soit le scénario retenu, une évaluation de tous les élèves en LV1 au début du collège et en LV1 et LV2 à la fin du collège est indispensable conformément au Cadre européen commun de référence pour les langues (CECRL).

En conclusion, les auteurs du rapport soulignent que « *la difficulté, quel que soit le scénario retenu, sera de ne pas dégrader l'objectif pédagogique... pour des enjeux purement budgétaires* ».

## QUE PRÉVOIT LA RÉFORME DU COLLÈGE ?

Tous les élèves commenceront une 2<sup>e</sup> langue vivante en classe de 5<sup>e</sup>, à raison de 2,5 heures par semaine et le même nombre d'heures de LV1 qu'actuellement: soit un total pour les 2 langues de 20,5 heures contre 19 heures actuellement.

Les sections européennes sont supprimées mais les EPI seront en partie enseignés en langues vivantes (langues et cultures étrangères). En revanche, les sections bi-langues « qui permettent de commencer l'anglais tout en poursuivant l'apprentissage d'une autre langue vivante commencée à l'école élémentaire continuent d'exister ». Les engagements internationaux de la France seront ainsi respectés.

On peut malgré tout s'interroger sur le devenir des langues vivantes 1 autres que l'anglais, sachant qu'en 2012-2013, 93 % des élèves suivaient l'anglais en primaire et seulement 6 % l'allemand.

## Les enseignements pratiques interdisciplinaires (EPI)

*D'après les éléments fournis par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche – Dgescr: « Le collège en 2016: faire réussir tous les élèves ».*

Les EPI sont introduits dans la réforme du collège qui se mettra en place à la rentrée scolaire 2016. Ils devront contribuer à la mise en œuvre des trois parcours éducatifs:

- le parcours citoyen;
- le parcours d'éducation artistique et culturelle (PEAC);
- le parcours individuel d'information et de découverte du monde économique et professionnel (PIIODEM).

Les EPI concerneront toutes les classes du cycle 4 (5<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup>) et seront inscrits dans les programmes. Contrairement aux IDD, ils sont en lien avec les approches disciplinaires et peuvent même constituer un approfondissement d'un thème vu en cours.

Selon le CSP qui avait proposé initialement 10 EPI, ces enseignements interdisciplinaires « contribuent tout particulièrement à l'acquisition de compétences complexes qui permettent aux élèves de choisir et combiner, parmi les procédures qu'ils maîtrisent, celles qui conviennent à une situation ou à une tâche non connue et complexe ».

Ce sera aussi l'occasion de mettre en pratique et de décloisonner, d'expérimenter, de monter des projets et de faire valoir les compétences pratiques des élèves. Les EPI préparent les élèves aux travaux personnels encadrés (TPE) mais aussi au monde professionnel tel qu'il est aujourd'hui: recherche d'informations, sélection des sources, organisation

coordonnée des données recueillies, utilisation du numérique, production d'un objet finalisé seul ou en groupe, présentation orale à la classe...

La DGESCO n'en a finalement retenu que 8 avec des appellations plus simples pour être au plus près des programmes:

- corps, santé, bien-être et sécurité;
- culture et création artistiques;
- transition écologique et développement durable;
- information, communication, citoyenneté;
- langues et cultures de l'Antiquité;
- langues et cultures étrangères ou, le cas échéant, régionales;
- monde économique et professionnel;
- sciences, technologie et société.

Le conseil d'administration du collège, sur proposition du conseil pédagogique, déterminera les thématiques qui seront traitées (entre 6 et 8). Chaque discipline devra contribuer aux EPI. Leur organisation sera définie dans le projet d'établissement.

Les élèves devront travailler au moins deux thèmes différents par an. Le travail sur ces thèmes aboutira à la réalisation d'un projet incluant une réalisation concrète, individuelle ou collective.

Les EPI feront l'objet d'une évaluation qui sera prise en compte dans le DNB. □

# Le rôle pédagogique de direction : légitimité

*Une conférence-débat organisée le 11 mars 2015  
par le SNPDEN de Montpellier.*

PROPOS INTRODUCTIF  
DE VINCENT LEPOINT,  
SECRÉTAIRE ACADÉMIQUE

C'est un grand honneur pour le SNPDEN de Montpellier, à travers sa commission pédagogie animée par Joseph Cerdan, Fabienne Dondard et Paul Robert, d'avoir pu organiser cette conférence sur *le rôle pédagogique de l'équipe de direction d'un EPLE*.

Le début des années 1990 a vu l'émergence progressive d'un nouveau vocabulaire de l'éducation. D'abord des verbes : piloter, impulser, mobiliser, coordonner, écouter, conseiller... Ensuite des noms : projet, compétences, interdisciplinarité, accompagnement, suivi, objectifs, évaluation, consensus... Mais aussi des expressions : « trouver des espaces pour agir », « mutualiser les bonnes pratiques », « apporter du lien et du liant », « trouver les conditions d'un diagnostic partagé »...

Parallèlement, les chefs d'établissement construisaient un nouveau métier, fondé sur l'unité syndicale (le SNPDEN vit le jour en 1992, fruit de la fusion du SNPDES et du SNPDL), et sur une forte ambition : construire une identité professionnelle fondée sur des valeurs – laïcité, défense du service public, égalité des chances – mais également sur des convictions de nature éducative et pédagogique. Parmi elles, une s'imposa tout naturellement : le personnel de direction est le responsable de

l'organisation de la réflexion collective au sein de l'établissement. La figure du « chef d'établissement pédagogue » commence alors à se dessiner avant de se concrétiser dans le statut des personnels de direction de décembre 2001, négocié par le seul SNPDEN, qui désigne le chef d'établissement comme le premier pédagogue de l'établissement, et amorce une « culture de l'encadrement ». C'est ce rôle pédagogique de l'équipe de direction que cette conférence va essayer d'éclairer.

ACTE I :  
QUELLE LÉGITIMITÉ ?

**Marc Debène, ancien recteur**

Sur quoi le chef d'établissement peut-il se fonder pour affirmer sa légitimité ? Jean-Pierre Chevènement emploie l'expression d'animateur pédagogique au





# de l'équipe é, limites, leviers



Vincent LEPOINT

moment où le décret de 1985 définit le rôle des personnels de direction. Ce décret insiste sur deux points : le chef d'établissement est le représentant de l'État ; il est par ailleurs l'organe exécutif de l'établissement dont il préside le conseil d'administration. Il est aussi l'animateur pédagogique de l'EPL.

Derrière les textes codifiés faisant référence à votre rôle de représentant de l'État et à l'autorité exécutive du conseil d'administration, existent les responsabilités pédagogiques. En tant que représentant

de l'État, vous êtes porteur des valeurs et des principes du service public national de l'Éducation avec des outils pour remplir ce rôle. Et quand vous êtes l'organe exécutif du CA, terme un peu réducteur, vous préparez, débattiez, au-delà de l'administratif et du financier, vous avez des choix pédagogiques et éducatifs à faire. La lecture du Code de l'éducation montre que vous êtes fondés en droit à assurer l'animation pédagogique. Vous disposez d'une légitimité juridique.

Vous disposez aussi d'une légitimité sociale : parents d'élèves et élèves s'attendent à avoir un enseignement de qualité et efficace. La pédagogie est tout ce qui permet de conduire un enfant vers son avenir professionnel, social et civique. Les uns et les autres attendent que le chef d'établissement mène un travail d'animateur, de rassembleur pour un enseignement de qualité.

### **Bernard Hugonnier, directeur du Centre d'analyse des politiques d'éducation**

Depuis Chevènement, des progrès ont été faits, la France se situe au milieu du gué. Cependant, certains pays sont allés trop loin dans l'autonomie, c'est le cas des États-Unis.

Quelle est la légitimité du chef dans une entreprise ? Les critères retenus pour un chef d'entreprise que l'on trouve également pour un chef d'établissement sont les suivants :

- compétence, diplôme, réputation ;
- autorité naturelle, charisme ;
- soutien du conseil d'administration et de la hiérarchie ;

- qualité et intensité du travail ;
- qualité des relations humaines.

Mais dans trois domaines l'Éducation nationale est en retard :

- pouvoir décisionnel et autorité sur tout ;
- recrutement des collaborateurs ;
- évaluation des collaborateurs et de leur formation.

Sur ces trois points, vous manquez de légitimité selon les enseignants. Depuis 20 ans, l'autonomie de l'établissement s'est accrue. Parallèlement, la culture de l'évaluation s'est étendue et concerne les élèves, les professeurs, les chefs d'établissement et les établissements. On demande de rendre des comptes, des résultats, des performances. L'objectif est la recherche d'une plus grande efficacité et d'une plus grande efficience. Les outils de gestion se sont améliorés. Les problèmes internes se sont accrus en nombre et en complexité. Le nombre des responsabilités a augmenté. Les établissements s'ouvrent davantage sur le monde extérieur avec la naissance de rapports avec les entreprises, les stages des élèves, l'ouverture sur l'étranger. Sur tous ces points, la formation des chefs d'établissement est insuffisante par rapport à celle des chefs d'établissement étrangers.

Les chefs d'établissement qui étaient des administrateurs sont devenus des managers puis des leaders ou pilotes. C'est la troisième révolution. Un leader, c'est celui qui a une vision, des objectifs, des moyens qu'il répartit. Il gère aussi la carrière de ses personnels. Or, vous n'avez pas certaines compétences comme les programmes, la



gestion des personnels. Si vous aviez cette dernière compétence, notamment, les enseignants vous écouterait davantage. La légitimité passe par davantage de compétences dans ces nouveaux domaines.

### **Marc Debène**

Est-ce qu'un chef d'établissement peut être assimilé au chef d'entreprise ? Est-ce une comparaison acceptable par tous ? N'est-elle pas contre-productive lorsque l'on doit débattre avec des personnels de l'Éducation nationale ?

### **Bernard Hugonnier**

Le chef d'établissement a énormément de responsabilités. Dans une entreprise privée, chacun des adjoints a une responsabilité. Dans un EPLE, il faut un leadership partagé, cette question se pose dans tout groupe humain. Une équipe de direction a un rôle pédagogique.

## ACTE II : QUELLES LIMITES ?

### **Marc Debène**

Les professeurs (et la société des agrégés) aiment à évoquer la « liberté pédagogique » que la loi reconnaît depuis 2005 tout en fixant ses bornes (le respect des programmes nationaux et des instructions du ministre) et son cadre (le projet d'établissement).

Paradoxalement, ce principe lu comme la reconnaissance de la souveraine-

té du maître dans sa classe apparaît comme un obstacle à la mise en œuvre des politiques d'établissement, des mesures qui peuvent être prises dans le cadre de l'autonomie pédagogique de l'établissement.

Si la réforme du collège fait référence à cette liberté pédagogique de l'enseignant, c'est en la replaçant dans un projet d'autonomie qui ne peut être que collectif. Il s'agit là d'un défi : réconcilier démarche autonome et projet collectif au service de la réussite de tous les élèves.

### **Bernard Hugonnier**

Si l'autonomie pédagogique est actée, les chefs d'établissement ont plus de responsabilités, les enseignants ont moins de liberté à moins qu'on organise cette nouvelle autonomie pédagogique à travers l'interdisciplinarité. Cela reste à construire.

Il faudrait que le chef d'établissement ait davantage d'autonomie en matière de recrutement. Le projet peut être contesté mais le consensus est nécessaire. Autres limites : l'autonomie pédagogique conduit à des inégalités et à la concurrence entre établissements, comme le montre l'exemple britannique.

La France est le pays de l'OCDE où le déterminisme social est le plus fort, faut-il davantage d'autonomie ?

Les parents s'attachent au centralisme. La réussite des enfants repose sur les talents des enseignants plus que sur les talents du chef d'établissement. Le repré-

sentant du syndicat des IA-IPR constate que la part de l'autonomie de l'EPL pour la gestion de la DHG s'est réduite depuis 1992 (97 % pour le recteur, 3 % pour l'EPL). 10 % de la part de l'horaire étaient consacrés à la liberté pédagogique des enseignants. Il existe des discours antagonistes. Les PPCP et les IDD ont disparu car il n'y a pas d'évaluation pour les examens. Les TPE ont été sauvés car ils entrent dans l'évaluation pour l'obtention du baccalauréat. Développer l'autonomie de l'établissement est une nécessité mais il faut faire confiance.

## ACTE III : QUELS LEVIERS ?

### **Bernard Hugonnier**

Si l'on regarde les performances du système éducatif français, on peut s'interroger sur l'efficacité du centralisme. Entre les deux enquêtes PISA, la part des élèves les plus performants en mathématiques est passée de 10 à 9 %. La part des élèves en difficulté est passée de 15 à 21 %. Le diagnostic est sévère, même si la France se situe dans la moyenne des pays de l'OCDE. Est en cause, le système très centralisé. Ce qui doit être mis en avant ce sont les valeurs avec un impératif : l'efficacité et les principes.

Il faut libérer les énergies pour faire. Il faut une évaluation positive, plus formative que sommative.

Il faut une démocratie plus participative, ce qui permettrait l'autonomie, l'application du principe de subsidiarité, celui de la singularité.

Les leviers à notre disposition :

- le projet d'établissement avec des indicateurs ;
- la gestion du conseil d'administration ;
- la DGH ;
- la constitution des équipes pédagogiques et des professeurs principaux ;
- l'expérimentation...
- le soutien possible des IA-IPR et des recteurs.

Les leviers qui existent ailleurs dans l'OCDE :

- plus d'autonomie en matière de programmes, en matière de recrutement et d'évaluation des professeurs ;



- un leadership partagé ;
- l'implication des chefs d'établissement dans la formation des enseignants ;
- la possibilité de se rendre dans les classes: elle existe en France, mais elle n'est pas utilisée ;
- les réseaux d'établissement.

### **Marc Debène**

Je ne nie pas qu'il existe des limites au sein de l'administration. En ce qui concerne la réforme de l'évaluation des enseignants, on peut regretter que le ministère n'ait pas été plus audacieux, qu'il ait cédé forces conservatrices. La réforme du décret de 1950 reste à faire. Il faut passer du côté de l'espoir et de l'audace. La création du conseil pédagogique est une réforme qui permet au chef d'établissement de jouer son rôle d'animateur pédagogique. Encore faut-il qu'il s'empare de ce levier. L'audace devrait d'abord être celle de l'institution qui doit assurer la priorité à la formation des chefs d'établissement. L'audace, c'est aussi celle des chefs d'établissement eux-mêmes: certains sont plus audacieux que d'autres. Se présenter en tant que leader amène à prendre des coups. Il faut donc faire preuve d'une audace raisonnée dans la gouvernance des établissements, pour prendre en compte la complexité des questions à régler, avec la diversité des acteurs, des usagers, des élèves, des problèmes.

Qu'est-ce qu'une bonne gouvernance? C'est celle qui met en œuvre des démarches transparentes, collectives, parti-

cipatives. Elle s'oppose aux manœuvres opaques, à la démarche individuelle du seul chef qui est alors responsable de la mauvaise gouvernance.

## CONCLUSION

### **Marc Debène**

J'ai un peu l'impression d'être toujours devant les mêmes obstacles, les mêmes forces conservatrices, les mêmes attitudes individuelles.

La référence à certaines expériences faites à l'étranger mais aussi aux bonnes pratiques de certains établissements de notre pays peut permettre d'envisager une amélioration. Encore faut-il à la fois une volonté politique ferme d'aller dans ce sens et une mobilisation de l'ensemble des acteurs.

### **Bernard Hugonnier**

Avez-vous envie d'exercer davantage de responsabilités en matière de pédagogie? (*La grande majorité du public lève la main.*) Il existe une crise de confiance. Si les autorités pensaient que les chefs d'établissement sont des experts, étaient reconnus comme des experts volontaires, si les enseignants avaient davantage confiance dans les chefs d'établissement, peut-être seraient-ils plus volontaires pour leur confier des responsabilités. L'enseignant est partagé entre deux objectifs: le principe du socle commun et le programme qui est ce que l'enseignant doit enseigner. L'élève qui ne suit pas, c'est sa faute.

Si le socle commun est l'objectif choisi, les enseignants ont besoin du chef d'établissement pour mettre en œuvre un travail interactif en petits groupes. Or la révolution n'est pas faite en France car le problème de l'évaluation de ces compétences crée de l'anxiété chez les enseignants. Si cette révolution n'est pas faite, il n'y a pas de levier possible. □

**Marc Debène**, ancien recteur d'académie, professeur émérite de droit public, est auteur de nombreux ouvrages: *Les droits des profs*, *La déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, histoire, analyse et commentaire*, *Code de l'éducation de 2008 à 2014, commenté*.

**Bernard Hugonnier**, économiste de formation, a travaillé 30 ans à l'OCDE dans les domaines du contrôle des changes, de la mondialisation, du développement économique, de la régionalisation et de l'éducation. Il préside désormais Conseils sans frontières (CSF), une association regroupant 25 experts des politiques économiques et sociales qui travaillent à moindre coût pour les pays en développement. Il est également directeur du Centre d'analyse des politiques d'éducation (CAPE) qui travaille avec Sciences-po, enseigne l'économie publique à l'Université Paris I et est maître de conférences à Sciences-po en science du gouvernement. Il a publié cinq livres dont *Changer le modèle économique* qui revient sur la crise que connaît la France depuis 5 ans.







# Ouverture internationale dans l'Internationale

*Le SNPDEN-UNSA, à travers sa fédération l'UNSA-Éducation, s'implique activement dans la vie de l'Internationale de l'Éducation (IE).*

Rappelons que l'IE regroupe 30 millions d'enseignants et employés de l'éducation répartis dans 400 organisations syndicales implantées dans 170 pays.

Ses principaux objectifs sont en cohérence avec les valeurs que nous portons :

- elle défend le principe selon lequel une éducation de qualité, financée par l'État, devrait être accessible à tous les étudiants dans tous les pays ;
- elle promeut les intérêts des enseignants et des employés de l'éducation ;
- elle représente les intérêts des enseignants et des employés de l'éducation à l'échelle internationale ;
- elle aide au développement d'organisations indépendantes, démocratiques et représentatives d'enseignants et d'employés de l'éducation et soutient la solidarité et la coopération entre ces organisations ;
- elle plaide pour l'équité sociale ;
- elle lutte contre le racisme et la xénophobie, s'oppose à la discrimination fondée sur le genre, l'orientation sexuelle, la situation socio-économique et les caractéristiques ou l'origine raciale(s) ou ethnique(s).

L'Internationale de l'Éducation est la voix des employés de l'éducation à travers le monde.

Deux axes forts caractérisent son action : son combat pour une éducation publique de qualité et sa volonté d'œuvrer pour l'équité sociale.

C'est donc tout naturellement que le SNPDEN s'inscrit dans ces combats.

Il est particulièrement intéressant de constater, qu'au-delà de contextes nationaux tout à fait différents, notamment au niveau économique comme à celui de l'exercice de la démocratie, des éléments de convergence apparaissent très clairement.

La lutte pour l'équité sociale, l'accès de tous à une éducation de qualité, l'égalité hommes-femmes et la lutte contre le racisme et la xénophobie sont des préoccupations qui dépassent les frontières et constituent le socle d'une action collective cohérente au niveau international.

C'est un soutien puissant aux combats menés par chaque organisation dans



# nale : le SNPDEN de l'Éducation



Joël OLIVE  
Secrétaire général adjoint  
jolive@voila.fr

son contexte national particulier que de trouver un écho et un relais au niveau international s'inscrivant ainsi dans un mouvement de grande ampleur.

En ce sens, le prochain congrès de l'IE qui se tiendra à Ottawa, du 22 au

26 juillet 2015, constituera un moment important pour faire entendre fortement la voix des personnels de l'éducation de tous les pays.

À cette occasion, plusieurs résolutions importantes, soumises préalablement à l'ensemble des organisations membres de l'IE, seront adoptées.

Outre une résolution générale « une éducation de qualité pour bâtir l'avenir », document politique sur l'éducation, les congressistes auront à se prononcer, entre autres, sur des textes relatifs à la privatisation des services éducatifs, aux droits humains et syndicaux, à la violence sexiste en milieu scolaire, aux conditions d'emploi de qualité, à la privatisation et commercialisation de l'éducation, l'utilisation des TIC, les conditions d'un enseignement de qualité.

Un document d'orientation politique sur la direction des établissements scolaires devrait également être adopté.

Il a fait l'objet d'un travail préparatoire, lors d'une réunion qui s'est tenue à Amsterdam les 3 et 4 mars où Joël Olive, secrétaire général adjoint du SNPDEN-UNSA représentait l'UNSA-Éducation.

Il a participé à une table ronde consacrée au thème : « partage de stratégies de syndicalisation réussie ».

La délégation a participé très activement au débat pour enrichir le texte proposé.

Elle a particulièrement mis l'accent sur trois points :

- l'autonomie des établissements qui est la clef de voûte d'une gouvernance efficace des établissements scolaires ;
- le rôle de tous les acteurs des établissements scolaires pour mettre en œuvre le vivre-ensemble dans les communautés éducatives ;
- l'importance de l'égalité hommes-femmes dans l'accès aux directions d'établissements scolaires.

Ces propositions ont recueilli un accueil très favorable des participants et devraient être intégrées dans le texte définitif adopté à Ottawa.

Ce 7<sup>e</sup> congrès de l'IE\* constituera sans aucun doute un moment fort de la mobilisation à l'échelle internationale pour une éducation de qualité pour tous.

À chaque organisation de s'en saisir comme levier pour donner le plus large écho à ses propres combats. □

\* Site de l'IE pour se procurer les textes de résolution : [www.ei-ie.org/congress7/fr/](http://www.ei-ie.org/congress7/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](mailto: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.

## Où sont les femmes ?



Gaëlle BARFETY  
Proviseure adjointe  
Lycée Charles de Gaulle,  
Londres

Si on m'avait dit un jour que je contacterais le SNPDEN en citant du Patrick Juvet, je n'y aurais pas cru... Comme quoi tout arrive !

Je vous écris aujourd'hui pour vous faire part de ma consternation lorsque j'ai pris connaissance à la fin du mois de janvier des résultats des mouvements à l'AEFE. J'ai en effet été frappée par l'absence de nominations de femmes sur des postes de chef d'établissement.

Sans exiger une parité - on en est bien loin - je pensais qu'en 2015 on pouvait s'attendre à une représentativité des femmes au niveau des postes d'encadrement ! Mais avec cette année trois femmes nommées sur 33 postes de chef d'établissement, ce qui donne le ratio aberrant de 9 % de femmes sur cette promotion AEFE de proviseurs, que penser ?

J'attendais donc de lire l'analyse du mouvement publiée chaque année par le SNPDEN

pour comprendre cette désaffection des femmes. Peut-être que cette année 2015 était marquée par une chute drastique du nombre de candidatures féminines à l'AEFE, mes collègues féminines ne se sentant sans doute pas assez capables pour assumer ces responsabilités et cette charge de travail face à des candidats masculins considérés comme beaucoup plus légitimes et compétents ?

Que nenni ! Au grand dam de certains, et heureusement, des femmes aspirent toujours à des postes d'encadrement : à la lecture du compte rendu de la CCPC de janvier, il est dit clairement que sur 435 candidatures, on compte 139

femmes, soit 32 %, ce qui est un taux proche de celui de l'an passé.

Peut-être que ces candidatures n'étaient, après tout, que de pures fantaisies, des dossiers ineptes, vides de tout contenu, remplis entre deux rendez-vous chez le coiffeur, la manucure ou entre deux biberons...

Point du tout ! 37 femmes sur 126 candidats (soit 29 %) ont quand même été jugées aptes à être conviées à l'entretien. J'ose espérer que la présélection est rigoureuse et que les candidates retenues avaient été jugées suffisamment sérieuses pour retenir l'attention du jury.





Je m'interroge donc sur les raisons qui peuvent expliquer cette soudaine disparition des femmes suite à l'entretien et qui justifieraient que sur 37 femmes conviées 7 seulement aient passé ce cap (19 %) alors que chez leurs confrères masculins le ratio est de 43 % (38 hommes nommés sur les 89 reçus). Sachant que l'on hésite beaucoup moins à confier des postes d'adjoints à des femmes (4 sur 13 postes soit 31 %), qu'est ce qui justifie une telle crainte de nommer des femmes à des postes de chef d'établissement? Déméritent-elles tellement sur les postes d'adjointes qu'il en devient aberrant de les nommer proviseuses?

L'écart entre les candidatures et la représentativité finale est tellement criant qu'il mérite que l'on s'interroge, enfin je devrais préciser il mérite que JE m'interroge, car il semblerait en effet que cela n'ait nullement interpellé les représentants SNPDEN étranger.

En effet, si j'ai été consternée par les résultats du mouvement AEFÉ, je crois que je l'ai été plus encore à la lecture de l'analyse (ou plutôt non-analyse) que le SNP-DEN en a faite dans la revue *Direction* du mois de mars. Je pensais que ce point-là allait être, si ce n'est débattu, au moins mentionné par un syndicat dont le bureau national fait preuve de parité. Rien! Pas un mot! Black-out total sur cette disparition

des femmes sur les postes de chef d'établissement à l'étranger!

Au cas où vous auriez perdu vos archives: un petit comparatif.

	2014				2015			
	PROVISEURS		ADJOINTS		PROVISEURS		ADJOINTS	
<b>NOMBRE TOTAL</b>	26		18		33		12	
<b>NOMBRE D'HOMMES</b>	18	69%	11	61%	30	91%	8	67%
<b>NOMBRE DE FEMMES</b>	8	31%	7	39%	3	9%	4	33%
<b>RATIO TOTAL DE FEMMES</b>	15 postes sur 44 soit <b>34%</b>				7 postes sur 45 soit <b>16%</b>			

Autre piqûre de rappel: dans le numéro de *Direction* de mai 2013, vous alliez même jusqu'à faire un paragraphe spécifique sur la « Parité hommes/femmes »: 30 % de dossiers émanaient de collègues féminines et 14 d'entre elles avaient été retenues, soit 36 % de femmes. Vous vous félicitiez d'ailleurs que la proportion de femmes ait augmenté de 17 % par rapport à 2012, année noire semble-t-il car seulement 19 % de femmes avaient été nommées...

Comment donc en 2015 avec un taux global de 16 % (et qui tombe à 9 % sur les postes de chef d'établissement!) pouvez-vous passer à côté d'une telle évolution et ne pas la commenter?

On n'est pas dans « l'épaisseur du trait »: on est véritablement entré dans un « âge glaciaire » concernant les postes de proviseurs à l'AEFE!

Lectrice assidue de la revue *Direction*, je m'attendais

quand même à quelques mots sur le sujet. Une note de fin d'article nous rappelle à nos devoirs syndicaux comme quoi il faudra « continuer la pression sur le classement des établissements »...

Y a-t-il un attribut masculin ou un chromosome particulier qui ferait défaut aux femmes et qui permettrait à mes collègues masculins d'exceller dans des positions d'encadrement? La science n'a

encore rien prouvé à ce sujet... Dans un monde idéal, j'aurais aimé que les commissaires paritaires du SNP-DEN présents lors de cette CCPC pointent du doigt cette discrimination flagrante. Je suis profondément affligée d'un tel silence. J'ai 40 ans et je ne m'habitue toujours pas à ce sexisme ordinaire, tellement ordinaire que cela ne suscite aucun commentaire de la part du SNP-DEN.

Quoiqu'il en soit, ce plafond de verre est insupportable et je pense que l'on passe ainsi à côté de beaucoup de personnes compétentes... □

Le SNP-DEN est donc capable de mener des combats et d'exercer des pressions pour faire bouger les choses mais faire évoluer la représentativité des femmes dans les métiers de direction à l'AEFE (et en France aussi car on est loin de la parité sur les postes en lycée) ne semble pas être à l'ordre du jour.

Les femmes ont sur le papier les mêmes droits que les hommes mais les stéréotypes ont encore la vie dure. Il est important dans des métiers comme les nôtres, liés à la sphère éducative, que nous soyons les premiers à les pointer du doigt si on souhaite faire évoluer les mentalités.

Je ne pense pas que les femmes soient meilleures que les hommes, ni qu'il y ait une manière féminine de gérer un établissement scolaire. Tout est affaire de personnalité plus que de genre. Mais quand arrêtera-t-on de vouloir que les femmes soient « extra » - ordinaires pour accéder à des postes à responsabilité?

## Quand la presse s'emmêle...



Hervé Hamonic  
SA Clermont-Ferrand

Dans cette période trouble, certaines presses semblent perdre valeur et référence; c'est le cas du journal *La Montagne* qui par deux fois s'est fait prendre en défaut déontologique dans ses éditions de l'Allier.

Mercredi 26 mars au matin, le journal *La Montagne* publie un entrefilet accusant un proviseur d'un lycée de Vichy d'avoir demandé à son professeur d'arts plastiques de retirer l'affiche Festi'BD de sa salle de cours, au prétexte qu'il la jugeait indécente. Le journaliste ajoute, en commentaire, « s'attaquer à ce dessin c'est s'attaquer à la liberté d'expression » et il intitule son article « Festi'BD est CHARLIE ».

Dans la matinée du même jour, le rédacteur en chef du journal *La Montagne* de Vichy téléphone à plusieurs chefs d'établissement pour tenter de savoir quel est celui qui s'est permis une telle censure. Lorsque le chef d'établissement n'est pas joignable c'est l'agent d'accueil qui est interrogé.

Dans l'après-midi, le SNPDEN Allier, alerté par ces coups de téléphone, contacte le rédacteur en chef vichyssois. Ce dernier explique alors que la rédaction de Moulins a été alertée, la veille, par une assistante sociale du conseil général (sic) qui signalait le fait que sur Vichy, un chef d'établissement avait demandé à son professeur de retirer l'affiche de sa salle de classe la jugeant inconvenante. Sur la base de ce coup de téléphone, la rédaction moulinoise rédige alors, *illico*, l'entrefilet dénonçant l'atteinte à la liberté d'expression dont s'est rendu coupable ce chef d'établissement et le publie dans son édition du 26 mars, en page départementale. C'est ainsi que le rédacteur vichyssois commence son enquête dans les établissements de l'agglomération afin d'avoir... un nom. Au fil de ses coups de téléphone, les chefs d'établissement se disculpant les uns après les autres, l'étau se resserre autour d'un présumé coupable que le journaliste enquêteur

pense avoir enfin trouvé: c'est le chef d'établissement qui était absent de son bureau au moment où le rédacteur a essayé de le joindre bien sûr! Celui dont l'agent d'accueil, alors qu'il était interrogé, n'a pu faire de réponse précise. Et c'est ainsi qu'au fil de l'après-midi, sur le site de *La Montagne*, édition de Vichy, l'article se modifie au fil des heures, ne mentionnant plus un lycée mais un collège de Vichy dans lequel le chef d'établissement aurait censuré l'affiche.

Le chef d'établissement soupçonné, alerté par son agent de service, téléphone au journaliste et se trouve à son tour pressé de questions « C'est vous ou pas? Nous on a pensé que c'était vous puisque ce n'est personne d'autre » (sic).

Le dimanche 5 avril, nouveau dérapage, avec la parution du mouvement des personnels de direction du département de l'Allier avec

le titre: « Indiscrétions »! Preuve, si nécessaire que le journaliste avait conscience de violer une certaine confidentialité. Ces informations, rappelons-le, ne sont absolument pas officielles et définitives à cette période de l'année scolaire. Ce nouvel incident interroge également sur les sources: à qui profite le crime? Nous n'irons pas plus loin... Toujours est-il que le journaliste aurait dû s'interroger sur l'opportunité de diffuser ces informations sans accord préalable des intéressés.

Dans ces deux dérives médiatiques, il y a cependant un point positif: les réactions fermes et coordonnées du SNPDEN et de notre recteur ont permis de rappeler les journalistes à un minimum de déontologie... □

L'obscur objet du... délit!

[http://img.over-blog-kiwi.com/0/67/10/72/20150309/ob\\_2748a6\\_inauguration.jpга](http://img.over-blog-kiwi.com/0/67/10/72/20150309/ob_2748a6_inauguration.jpга)



# Un syndicat à votre service

## 1. DÉTERMINEZ LE MONTANT DE VOTRE COTISATION

Les entrants dans la fonction et les faisant fonction (FF) bénéficient d'un tarif unique de 100 €, soit un coût réel de 34 €. Ensuite, la cotisation est fonction de votre indice. Pour les retraités, c'est la ligne « revenu principal » de votre bulletin de pension qui est prise en compte. Reportez-vous aux tableaux ci-dessous. **N'oubliez pas que 66 % de votre cotisation vous sont remboursés par une déduction fiscale :** conservez précieusement l'attestation jointe à votre carte d'adhérent.

## 2. PENSEZ À LA COTISATION « SECOURS DÉCÈS »

Pour une cotisation de 12,96 € par an, la CNP remet sans formalité et sans délai une somme de 1068 € à l'ayant droit désigné de tout adhérent décédé. Cette aide d'urgence facultative est prévue dans nos statuts (voir encadré ci-dessous).

COTISATIONS ACTIFS : PART SNPDEN COTISATION UNSA ACTIFS	PART SNPDEN	PART UNSA	MONTANT TOTAL DE LA COTISATION 2015 - 2016	COÛT RÉEL APRÈS DÉDUCTION FISCALE	TOTAL PLUS SECOURS DÉCÈS
inférieur à 551	123,91	42,53	166,44	56,59	179,40
entre 551 et 650	151,68	42,53	194,21	66,03	207,17
entre 651 et 719	182,23	42,53	224,76	76,42	237,72
entre 720 et 800	201,68	42,53	244,21	83,03	257,17
entre 801 et 880	216,68	42,53	259,21	88,13	272,17
entre 881 et 940	236,13	42,53	278,66	94,74	291,62
entre 941 et 1020	255,57	42,53	298,10	101,35	311,06
supérieur à 1020	280,58	42,53	323,11	109,86	336,07

COTISATIONS RETRAITÉS : PART SNPDEN + COTISATION UNSA RETRAITÉS + COTISATION FGR	PART SNPDEN	PART UNSA	FGR	MONTANT TOTAL DE LA COTISATION 2015-2016	COÛT RÉEL APRÈS DÉDUCTION FISCALE	TOTAL PLUS SECOURS DÉCÈS
Montant de la pension brute inférieur à 1913 €	52,04	35,9	11,2	99,14	33,71	112,10
Montant de la pension brute entre 1914 € et 2257 €	74,32	35,9	11,2	121,4	41,28	134,38
Montant de la pension brute entre 2258 € et 2497 €	92,94	35,9	11,2	140	47,61	153,00
Montant de la pension brute entre 2498 € et 2778 €	106,89	35,9	11,2	154	52,36	166,95
montant de la pension brute entre 2779 € et 3056 €	121,34	35,9	11,2	168,4	57,27	181,40
Montant de la pension brute entre 3057€ et 3264 €	134,59	35,9	11,2	181,7	61,77	194,65
Montant de la pension brute entre 3265 € et 3541 €	148,23	35,9	11,2	195,3	66,41	208,29
Montant de la pension brute supérieure à 3541 €	155,72	35,9	11,2	202,8	68,96	215,78

Mode de paiement : par CB en ligne en une seule fois (+ 2,00 € de frais bancaires) OU par chèque en une ou plusieurs fois OU par prélèvements automatiques : en six fois (+ 4,00 € de frais bancaires)



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

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

**2. Garantie du secours** - Le congrès fixe le montant du secours qui, en cas de décès d'un adhérent, est envoyé d'urgence à son bénéficiaire. Actuellement, le capital de secours est de 1068,00 €. La garantie n'est accordée que si l'assuré est à jour de sa

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

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

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

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

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

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

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

## 3. CHOISISSEZ VOTRE MODE DE PAIEMENT

- **En ligne par CB** (frais : 2,00 €);
- **Paiement en 1 ou 3 fois par chèque;**
- **Prélèvement automatique** (du 1<sup>er</sup> juin au 31 mars) : **Paiement en 6 fois** (frais : 4,00 €; merci de compléter le mandat de prélèvement ci-après). Le premier prélèvement est effectué le 5 du mois suivant l'adhésion;
- **Prélèvement automatique avec reconduction annuelle.**



# Fiche d'adhésion 2015/16

Adhérez  
en ligne !

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

Adhérez en ligne sur [www.snpden.net](http://www.snpden.net) (paiement uniquement par carte bleue)

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

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

ÉTABLISSEMENT au 1<sup>er</sup> septembre 2015 ou dernière fonction active

CLASSE	HC <input type="checkbox"/>	1 <sup>re</sup> <input type="checkbox"/>	2 <sup>e</sup> <input type="checkbox"/>	ÉCHELON <input type="text"/>	TOTAL figurant sur la FICHE DE PAIE :	
ÉTABLISSEMENT	1 <sup>er</sup> <input type="checkbox"/>	2 <sup>e</sup> <input type="checkbox"/>	3 <sup>e</sup> <input type="checkbox"/>	4 <sup>e</sup> <input type="checkbox"/>	4 <sup>e</sup> ex. <input type="checkbox"/>	INDICE <input type="text"/>
	ADJOINT <input type="checkbox"/>	CHEF <input type="checkbox"/>				NBI <input type="text"/>
POUR LES RETRAITÉS, REVENU PRINCIPAL BRUT	<input type="text"/>				INDICE TOTAL <input type="text"/>	
ÉTABLISSEMENT :	LYCÉE <input type="checkbox"/>	LYCÉE PROFESSIONNEL <input type="checkbox"/>	EREA <input type="checkbox"/>	ERPD <input type="checkbox"/>	SEGPA <input type="checkbox"/>	
	COLLÈGE <input type="checkbox"/>	AUTRE (précisez) <input type="text"/>				

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

NOM DE L'ÉTABLISSEMENT (OU ADRESSE PERSONNELLE POUR LES RETRAITÉS) au 1<sup>er</sup> septembre 2015 :

ADRESSE

CODE POSTAL  VILLE

TÉL. ÉTABLISSEMENT  FAX ÉTABLISSEMENT  TÉL. DIRECT  PORTABLE

MÈL  @

CHÈQUE <input type="checkbox"/>	PRÉLÈVEMENT (en 6 fois ; frais : 4,00 €) <input type="checkbox"/>	MONTANT DE LA COTISATION SNPDEN <input type="text"/>
À <input type="text"/>	LE <input type="text"/>	SECOURS DÉCÈS (12,96 €) <input type="text"/>
SIGNATURE <input type="text"/>		MONTANT TOTAL DU RÈGLEMENT <input type="text"/>
CHOISISSEZ LA RECONDUCTION AUTOMATIQUE À LA DATE ANNIVERSAIRE		OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/>

SI SECOURS DÉCÈS, RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LE BÉNÉFICIAIRE :

NOM  PRÉNOM

ADRESSE

CODE POSTAL  VILLE

# Pourquoi adhérer au SNPDEN-UNSA ?

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

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

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

## UN SYNDICAT UNITAIRE ET OUVERT

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

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

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

## UNE VISION D'ENSEMBLE

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

## UNE REPRÉSENTATIVITÉ UNIQUE

Le SNPDEN-UNSA est présent ès qualités :

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

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

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





# Ouvrages parus

## LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

GESTION, TARIFICATION, CONTENTIEUX

Gereso éditions, Coll. L'essentiel pour agir, Sandrine Ferrand, mars 2015, 189 pages.



Les statistiques démontrent que le nombre d'accidents du travail est en hausse : accidents de trajet, maladies professionnelles, accidents et décès liés au travail... Lorsqu'il survient, l'accident du travail peut déstabiliser le fonctionnement de l'organisation qui n'y est pas forcément préparée. Et face aux démarches à accomplir, il est parfois difficile pour l'employeur de choisir la meilleure option. Comment s'effectue la gestion des arrêts de travail ? Quels enjeux financiers se dissimulent derrière la tarification des accidents du travail ? Quels sont les recours en cas de désaccord avec les décisions de la sécurité sociale ?

## LE COURAGE D'ÉDUIQUER

IMAGINATION MORALE ET ACTIVITÉ DES ÉDUCATEURS EN CONTEXTE SCOLAIRE

Presses universitaires de Nancy, Coll. Question d'éducation et formation, Vincent Lorius, 2015, 158 pages.



Au départ, l'hypothèse que le fréquent sentiment de découragement chez les éducateurs scolaires concerne leur façon de concevoir les questions d'éthique professionnelle. Prenant appui sur des concepts relevant de la philosophie morale, l'auteur arrive à la conclusion que les valeurs scolaires classiques (primauté du mérite, du travail...), considérées comme des obligations, peuvent devenir des obstacles à l'action scolaire : les éducateurs ont d'ailleurs, dans la pratique, déjà tiré les conséquences de cet état de fait en procédant à des inventions éthiques leur permettant effectivement de faire face aux situations quotidiennes. C'est ce difficile travail qui constitue le courage d'éduquer.

## L'ÉCHEC DE LA RÉUSSITE SCOLAIRE

Éd. L'Hamattan, Sébastien Heinz, 2015, 544 pages.



Professeur agrégé, l'auteur a été coordonnateur en zone prévention violence, préparateur au CAPEPS, maître de stage de PLC1 et PLC2, responsable de projets de lutte contre la violence, d'accueil des élèves, d'aide à la scolarité, d'ateliers théâtre et d'activités sportives. Riche de ces expériences diverses, il propose un gros livre d'aventures à destination des parents, professeurs et... ministres. Avec quelques anecdotes pour illustrer sa vie d'élève, de parent ou de professeur, l'auteur décrit les mécanismes variés qui président à la réussite scolaire, du fonctionnement d'un établissement à un regard distancié sur le thème « pédagogie et apprentissage », l'orientation, ou encore la parentalité. Un ouvrage, complètement potentiel pour préparer le concours, qui porte un regard critique, voire sévère, sur l'école.

## LE SYSTÈME ÉDUCATIF FRANÇAIS, 2015

Association française des acteurs de l'Éducation (AFAE), 2015.



Supplément à la revue *Administration et Éducation*, cet ouvrage de référence est un outil indispensable pour la préparation des concours de l'Éducation nationale et pour acquérir une connaissance approfondie du système éducatif français, de son administration, de ses acteurs et de ses enjeux. L'édition 2015, actualisée et augmentée, associe description du système et analyse prospective.

## LA RECHERCHE ET L'INNOVATION EN FRANCE

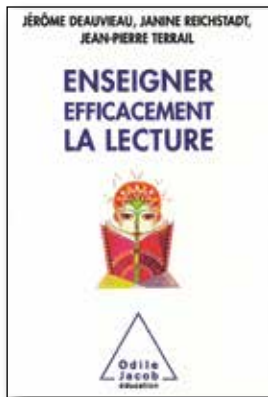
Éd. Odile Jacob, dir. Jacques Lesourne et Denis Randet, mars 2015, 432 pages.



Sous la direction du « prospectiviste », Jacques Lesourne, professeur émérite au Conservatoire national des arts et métiers, et de Denis Randet, délégué général de l'Association nationale de la recherche et de la technologie, un collectif d'acteurs de terrain interroge sur la manière de tirer aujourd'hui le meilleur parti des initiatives menées depuis 10 ans pour moderniser le système français de recherche et d'innovation. Un tour d'horizon des questions majeures aujourd'hui et une analyse de quelques enjeux clés pour demain : quelle stratégie nationale pour aborder les grands défis des prochaines années ? Quels bons usages du financement sur appel à projets ? Que retenir des expériences d'universités européennes sur leur capacité à mobiliser des ressources pour édifier une capacité stratégique ? Comment permettre aux employeurs publics et privés de faire confiance aux docteurs pour en faire mieux bénéficier le tissu socio-économique ? Quelle mobilisation collective des entreprises pour gagner en compétitivité et en capacité d'innovation ?

## ENSEIGNER EFFICACEMENT LA LECTURE

Éd. Odile Jacob, Jérôme Deauvieu, Janine Reichstadt et Jean-Pierre Terrail, février 2015, 156 pages.



Constat : aujourd'hui, 20 % des jeunes Français sortent de l'école incapables de lire correctement. Question : existe-t-il une méthode incontestable pour enseigner efficacement la lecture ? Pour sortir des polémiques récurrentes, ce petit opus signé par Jérôme Deauvieu, maître de conférences et chercheur en sociologie, Janine Reichstadt, professeur honoraire de philosophie à l'IUFM de Créteil et Jean-Pierre Terrail, sociologue de l'éducation, met l'accent sur l'expérience pratique. Quelles démarches d'apprentissage sont efficaces et quels manuels les portent ? Faisant le point sur les connaissances récentes en matière d'apprentissage efficace, il s'adresse aux enseignants et parents en charge de l'apprentissage de la lecture. Méthodes et manuels, résultats d'enquêtes, questions sur l'enseignement de la lecture (déchiffrage et compréhension ; importance ou non de la méthode ; façon d'enseigner le code graphophonologique) sont complétés par des tests d'évaluation des progrès des apprentis lecteurs.

Marianne VIEL  
Permanente  
marianne.viel@snpden.net

# Nos peines

Nous avons appris, avec peine, le décès de :

**Suzanne GOURMELEN**,  
proviseure honoraire du lycée Sidoine Apollinaire, CLERMONT-FERRAND

**Alain VENART**,  
principal du collège Villon, WALINCOURT SELVIGNY (LILLE)

Nous nous associons au deuil des familles.