

230 septembre 2015

direction

7/10

L'autonomie des EPLE : un combat toujours d'actualité

snp
den

UNSA

syndicat national des personnels de direction de l'éducation nationale

Sommaire



26

Des lauréats concours nous apportent leur témoignage et leurs premières impressions sur ce nouveau métier dans lequel ils s'engagent. Plus de la moitié d'entre eux ont déjà choisi de rejoindre les rangs du SNPDEN : bienvenue !



35

Après trois ans de détachement, le choix de la titularisation : une voie d'accès au métier encore peu connue, qui attire notamment des adjoints gestionnaires puisque le concours ne leur a été ouvert que récemment.



41

Le forum se fait l'écho des préoccupations liées au nouveau statut des enseignants : questions posées aux collègues dans certains établissements, interprétation des circulaires par certaines académies... ou comment avoir 30 lectures différentes du même texte.

6	ÉDITO
10	ACTUALITÉS
26	CARRIÈRE
38	MÉTIER
44	ÉDUCATION & PÉDAGOGIE
47	VIE SYNDICALE
52	ADHÉSION
56	CELLULE JURIDIQUE
58	OUVRAGES PARUS



Philippe TOURNIER
Secrétaire général
philippe.tournier@snpden.net

Selon un
impitoyable scénario
maintes fois répété
dans notre
institution, la bonne
idée de départ s'est
inexorablement vidée
de son contenu au fil
des étapes

L'autonomie des EP un combat toujours

La question de l'autonomie des établissements est une question lancinante depuis maintenant 30 ans. Le terme de « responsabilité » exprime mieux ce que le SNPDEN entend par là mais qu'importe le vocabulaire : « autonomie » s'est imposé malgré l'ambiguïté de ce que ce mot peut recouvrir. Banni du vocabulaire ministériel de 2012 à 2014, il a fait un retour en force : « autonomie » est cité pas moins de six fois dans la circulaire de mise en œuvre de la réforme du collège mais dans une grande confusion de sens. On y trouve l'autonomie des établissements (on comprend), des « équipes » (terme vague destiné à ne pas préciser ce qu'on désigne) et même des « enseignants (qui disposent pourtant déjà de la « liberté pédagogique » consacrée par la loi de 2005). Au fond, seule « l'autonomie-du-chef-d'établissement » finit par être proscrite ! On peut cependant se féliciter du regain d'intérêt pour cette question comme, d'une façon générale, pour les problématiques de gouvernance ou de conduite du changement laissées en déshérence depuis 2012 avec les conséquences que l'on voit aujourd'hui.

L'ART DE VIDER LES BONNES IDÉES DE LEUR CONTENU

Lors de l'annonce de la réforme du collège, le SNPDEN y a apporté son appui principalement en raison du fait que, dans la continuité de celles des lycées, elle reconnaissait les responsabilités des établissements ; leur confiait des ressources et une autonomie d'emploi qui permettaient de l'exercer concrètement. Mais, selon un impitoyable scénario maintes fois répété dans notre institution, la bonne idée de départ s'est inexorablement vidée de son contenu au fil des étapes. Ainsi, la « fongibilité » des horaires, c'est-à-dire la possibilité laissée à un établissement d'organiser autrement la distribution des horaires au sein d'un cycle, prévue par le décret, a vu se multiplier toutes sortes de conditions draconiennes au point qu'on peut dire aujourd'hui qu'elle est prati-

quement impossible à mettre en œuvre. Mais l'essentiel pour les collègues était l'assurance désormais réglementaire de disposer d'une marge de manœuvre sur la base de trois heures par classe, soit pour un collège moyen 50 à 60 heures à la disposition de la politique de l'établissement. Le changement était de taille, dans la ligne de nos revendications constantes. C'était aussi un levier décisif de mise en œuvre de la réforme.

UN LEVIER TRANSMUTÉ EN ZIZANIE

Mais patatras : à peine sèche l'encre du nouvel article D. 332-4 du Code de l'éducation affirmant que « l'organisation des enseignements est fixée par le conseil d'administration » qu'une circulaire précise, par le menu, ce qu'il doit « librement » décider en indiquant que

LE : d'actualité

« les groupes à effectifs réduits ont vocation à être constitués en priorité pour les sciences expérimentales, la technologie, les langues vivantes étrangères, les langues régionales et l'enseignement moral et civique ». Si c'était pour en arriver là, de bons vieux dédoublements faisaient très bien l'affaire car vue la longue liste des disciplines auxquelles on ouvre ainsi des « droits » (à celles déjà citées s'ajoutent les langues anciennes), non seulement on vide de sens l'« autonomie » mais on organise les conditions de la zizanie entre les disciplines tout en privant la direction du collège d'un outil essentiel d'animation pédagogique et de management.

LE MINISTÈRE VEUT-IL CONSTITUER LUI-MÊME LES CLASSES ?

Voici donc les moyens laissés à disposition de la communauté réduits à l'état d'un tas d'heures à se partager entre des lobbies disciplinaires. Pourquoi s'arrêter en si bon chemin ? Depuis trente ans, l'article R. 421-2 du Code de l'éducation stipule que « les collèges disposent d'une autonomie qui porte sur l'organisation de l'établissement en classes et en groupes d'élèves ainsi que les modalités de répartition des élèves ». Or voilà que la circulaire ministérielle se mêle de préciser comment les élèves doivent être répartis selon tel ou tel enseignement. L'argument, justifié, est la lutte contre les « filières » mais celles-ci, qui sont d'abord des mécaniques sociales de « distinction », n'ont besoin ni des langues anciennes, ni des classes bi-langues pour se constituer : n'importe quelle différenciation peut servir de prétexte si on n'y prend garde. À commencer par les EPI... C'est

pour cela que le SNPDEN avait proposé le remplacement de ces passages par un paragraphe plus général rappelant que le conseil d'administration doit délibérer sur les principes qui président à la constitution des classes dans le respect de l'objectif de mixité de la loi d'orientation.

AU-DELÀ DE LA CIRCULAIRE, LA QUESTION DE LA NATURE DE NOTRE MÉTIER

Certes, il ne s'agit que d'une circulaire dont la valeur juridique sur ces points est quasi nulle (comme le ministère lui-même le souligne !) mais, qu'on le veuille ou pas, elle a créé des droits à ceux auxquels sont faites des promesses. Certes n'importe quelle délibération de conseil d'administration peut passer outre sans difficulté mais ce n'est que l'assurance d'un affrontement avec ceux qui s'estimeront lésés de leur dû parce que « c'est écrit dans la circulaire ». En effet, ce ne sont pas que des subtilités juridiques sur le périmètre des circulaires et une lecture exhaustive du Code de l'éducation qui sont en cause mais une question centrale de gouvernance du système éducatif et du rapport du ministère avec ses établissements : c'est pour cela que le SNPDEN a vigoureusement réagi. L'écriture de cette circulaire, qui était d'abord destinée à « rassurer » à tout prix les seuls enseignants (mais où sont les cohortes d'adversaires ralliés ?) a posé, même si ce n'était pas l'intention, les questions trop laissées en suspens ces dernières années du pilotage du changement, de la place des EPLE dans le fonctionnement du système, de notre rôle dans nos établissements et, au final, de la nature de notre métier. □

Non seulement
on vide de sens
l'« autonomie » mais
on organise les
conditions de
la zizanie

Ce ne sont pas
que des subtilités
juridiques [...] mais une question
centrale de
gouvernance du
système éducatif
et du rapport du
ministère avec
ses établissements

Actualités

LES IMPACTS DE LA RÉFORME TERRITORIALE POUR L'ÉDUCATION NATIONALE

1 L'inspection générale de l'administration de l'Éducation nationale a rendu public, début mai, un rapport* sur l'impact de l'évolution de l'État territorial pour l'Éducation nationale. Et même si elle n'a pas une obligation d'alignement sur les 13 nouveaux périmètres régionaux créés au 1^{er} janvier 2016, l'Éducation nationale ne peut cependant pas être absente de la réflexion d'ensemble et se doit d'en tenir compte dans son organisation et sa gestion des ressources humaines.

Le rapport insiste notamment sur la nécessité de « préserver une relation de proximité avec les acteurs essentiels du territoire que sont les établissements, au moins pour l'enseignement scolaire », l'éloignement en termes de ressources humaines

n'étant pas une garantie d'efficacité. L'alignement des académies sur le nouveau périmètre régional poserait nécessairement la question des modalités de recrutement et d'affectation des enseignants, notamment du 2nd degré. En cas de fusion d'académies, la situation des rectorats concernés et de leurs personnels devra aussi être attentivement étudiée.

Le rapport propose, en annexe, un tableau des distances infra-acadé-

miques et un tableau des effectifs des rectorats et des effectifs des enseignants par académie. Ainsi, une fusion éventuelle des académies d'Aix-Marseille et Nice engendrerait, par exemple, une distance maximale à parcourir dans l'académie de 330 km (3 h 10 en temps), pour Caen-Rouen de 300 km ou encore pour Amiens-Lille (330 km/3 h 30 en temps).

En conclusion, le rapport plaide pour une convergence de la carte des académies avec celle des régions mais sans alignement systématique (passage de 26 à une vingtaine d'académies) et suggère le maintien des principes qui ont fondé la construction des académies et les compétences dévolues aux recteurs d'académie.

« Cela implique des périmètres académiques dont la taille ne soit pas un obstacle insurmontable au plein exercice des responsabilités du recteur ainsi qu'à une gestion territorialisée du système éducatif, en particulier celle de

ses personnels ».

Selon les informations communiquées par la presse, le ministère aurait mis à l'étude des fusions sur 5 régions : Caen/Rouen, Amiens/Lille, Limoges/Poitiers, Dijon/Besançon, Aix-Marseille/Nice. Cependant rien n'est encore arrêté !

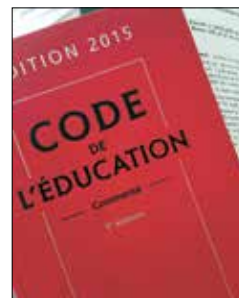
* « Quelle évolution de l'État territorial pour l'Éducation nationale, l'Enseignement supérieur et la Recherche ? ». Rapport n° 2015-021 : www.education.gouv.fr/pid258/les-rapports-i.g.a.e.n.r.html



CODE DE L'ÉDUCATION

2 Un décret* paru au journal officiel du 13 juin dernier marque l'achèvement de la codification des neuf livres de la partie réglementaire du Code de l'éducation, dont les sept précédents livres et un chapitre du neuvième avaient déjà été publiés.

Ce texte a pour objet la codification des décrets régissant la vie universitaire (Livre VIII) et les personnels (Livre IX) des établissements relevant du ministère



de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, ainsi que d'autres ministères. Sont également modifiés certains livres déjà publiés « afin d'apporter des compléments, de rectifier des erreurs ou des omissions et d'harmoniser l'état du droit ». Par ailleurs, il liste un certain nombre de décrets qui, en raison de la codification, sont abrogés.

La notice du décret précise que « cette codification, qui permet d'améliorer l'accessibilité et la lisibilité des textes, intervient « à droit constant » ». Les seules modifications effectuées sont destinées à assurer la cohérence rédactionnelle des textes, l'actualisation des termes employés, l'harmonisation du droit entre plusieurs textes ou entre des dispositions du Code de l'éducation et celles d'autres codes et à procéder à l'abrogation de dispositions devenues sans objet.

* Décret n° 2015-652 du 10 juin 2015 relatif aux dispositions réglementaires des livres VIII et IX du Code de l'éducation.

PRÉCONISATIONS DU CNESCO POUR FAVORISER LES MIXITÉS À L'ÉCOLE

3 Éclairé par les travaux collectifs menés par la conférence de comparaisons internationales des 4 et 5 juin derniers, le conseil national d'évaluation du système scolaire (CNESCO) a présenté des préconisations pour favoriser les mixités à l'école.

Parmi les mesures immédiates, compte tenu de l'urgence sur certains territoires, la première préconisation porte sur une action dans « les 100 collèges les plus ségrégués » à l'aide « d'un diagnostic et d'un plan d'actions visant à garantir davantage de mixités sociale

et scolaire ». Cela devrait notamment porter sur « des ajustements de carte scolaire » et sur « une offre de formation, scolaire, parascolaire et périscolaire de qualité » renforçant leur attractivité. Ces établissements verraient alors la création

d'une sorte de label « établissement de la nouvelle mixité », qui conférerait à leurs élèves un bonus lors du processus d'orientation.

Une autre préconisation immédiate réside dans la création d'un « volet mixités sociale et scolaire » lors de tout projet de construction ou reconstruction d'établissement.

Le CNESCO suggère également d'autoriser des expérimentations locales, afin de compléter les connaissances sur les outils et mécanismes des politiques locales de mixité sociale à l'école ainsi que les résistances rencontrées.

La 4^e mesure immédiate correspond à la co-construction d'un appareil statistique « partagé par les secteurs d'enseignement public et privé », afin d'assurer une mesure régulière des indicateurs de mixités à l'école.

Le conseil estime en effet que « pour être efficace et juste, une politique de mixité sociale à l'école doit aussi couvrir » l'enseignement privé sous contrat, avec une politique budgétaire incitative. L'outil devrait prendre en compte les catégories socio-professionnelles, les résultats scolaires, les pays de naissance des élèves et de leurs parents.

Dans ses préconisations, le CNESCO insiste sur la nécessaire implication de tous les acteurs, ce qui suppose la mise en place de « programmes de formation continue, localisés dans les établissements et axés sur l'apprentissage des territoires d'exercice des professionnels », sans oublier la formation des cadres de l'Éducation nationale, des collectivités territo-



riales et des responsables de la politique de la ville.

Est également envisagée une vaste campagne nationale de sensibilisation en direction du grand public sur « les effets nocifs de la ségrégation », ainsi que la création d'une plateforme numérique d'information pour permettre aux professionnels en charge des politiques de mixités à l'école d'échanger et de mutualiser leurs expériences et « actions éducatives fructueuses ».

Le CNESCO devrait rendre publique, fin 2016, une évaluation des mesures prises dans son rapport sur « les inégalités territoriales dans l'école française ». À suivre.

* Pour en savoir plus : www.cnesco.fr/mixites-a-lecole-les-preconisations-du-cnesco/

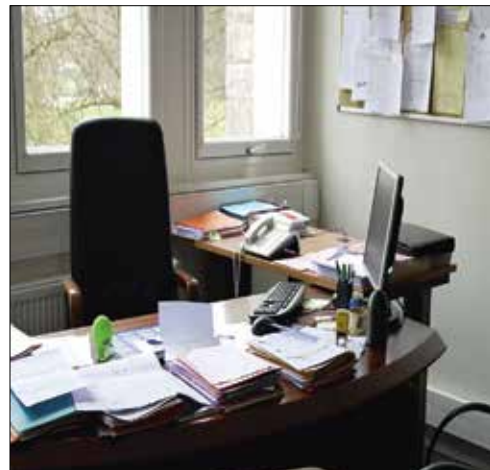
NOUVELLE POLITIQUE DE GESTION DES CADRES

4 La ministre de la Décentralisation et de la Fonction publique a présenté mi-juin en Conseil des ministres une communication à ce sujet, dont les grands axes ont été précisés dans une circulaire du Premier ministre en date du 10 juin 2015*. L'objectif étant, tant au niveau central que dans les services déconcentrés et les établissements publics, de renforcer la dimension managériale au sein de la fonction publique de l'État et d'instaurer de nouvelles pratiques, dans un contexte marqué de réformes.

Cette nouvelle politique de gestion des cadres devra être mise en place par chaque ministre, autour de trois priorités :

- 1 - une politique de l'encadrement placée sous la responsabilité directe de chaque ministre et dont le pilotage est assuré par les secrétaires généraux ;
- 2 - l'élaboration d'un « plan managérial » dans chaque ministère ;
- 3 - l'engagement des ministères dans la durée et un accompagnement interministériel.

Dans ce cadre, chaque ministre élaborera, selon une procédure participative conduite avec les cadres et en concertation avec



les organisations syndicales qui les représentent, un plan managérial avant la fin novembre 2015. Il comportera l'ensemble des actions à conduire pour une gestion efficace des cadres en matière de recrutement, de formation continue, d'évaluation, de conseil de carrière, d'aide à la mobilité, de promotion d'une culture managériale et de conduite du changement, ainsi qu'en matière de renforcement de la qualité de vie au travail au bénéfice de l'ensemble des agents.

* http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2015/06/cir_39708.pdf

BILAN DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI POUR LA REFONDATION DE L'ÉCOLE

5 Selon le bilan annuel de l'application des lois dressé par le Sénat*, la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'École est « partiellement mise en application », avec un taux d'application de 88 % au 31 mars 2015 contre 75 % en 2014.

Le rapport d'information liste les décrets et ordonnances pris dans le cadre de cette loi. Il précise, en outre, que « sur les dix-sept mesures prévues, trois décrets ont été pris en 2013-2014 » et qu'il en manque encore deux relatifs à la « définition de la périodicité et du contenu des visites médicales » (prévu pour 2014) et à « l'attestation de la maîtrise du socle commun de connaissances, de compétences et de culture par le DNB » (prévu pour 2016 ou 2017). Par ailleurs, vingt-sept mesures non prévues ont été prises, dont 14 au cours de la session 2013-2014.



Le Sénat indique que parmi les 5 rapports prévus dans la loi, seul est paru celui évaluant l'impact de la loi instituant un droit d'accueil pour les élèves des écoles maternelles et élémentaires pendant le temps scolaire. Les autres rapports prévus et non encore publiés sont le rapport annuel du conseil supérieur des programmes (CSP), celui du conseil national d'évaluation du système scolaire (CNESCO), le rapport d'évaluation sur l'expérimentation du dernier mot aux familles en matière d'orientation, et le rapport annuel sur « la parité de financement entre les écoles élémentaires publiques et privées sous contrat d'association lorsqu'elles accueillent des élèves scolarisés hors de leur commune de résidence ».

* Pour en savoir plus : www.senat.fr/rap/r14-495/r14-49549.html

MÈRES VOILÉES ET SORTIES SCOLAIRES

6 Par une décision rendue publique le 9 juin dernier*, le tribunal administratif (TA) de Nice a annulé la décision d'une école primaire d'interdire à une mère voilée d'accompagner une sortie scolaire. Dans les faits, la mère de famille qui s'était proposée en décembre 2013 pour accompagner une sortie scolaire de son enfant scolarisé en CE2, et avait alors demandé si elle pouvait conserver son voile, s'était vu indiquer par l'administration que les enfants n'avaient « malheureusement plus le droit d'être accompagnés par les mamans voilées » et que cette dernière ne pourrait le faire que si elle enlevait son voile. La requérante avait alors déféré l'affaire devant le tribunal qui, 18 mois plus tard, lui a donné raison, en annulant la décision de l'école et en demandant à l'État de verser à la mère 1 000 euros au titre des frais exposés.

Dans sa décision, le tribunal administratif a ainsi estimé que « les parents d'élèves autorisés à accompagner une sortie scolaire à laquelle participe leur enfant doivent être regardés, comme les élèves, comme des usagers du service public de l'éducation. Par suite, les restrictions à la liberté de manifester leurs opinions religieuses ne peuvent résulter que de textes particuliers ou de considérations liées à l'ordre public ou au bon fonctionnement du service ». Or, le refus de l'administration de donner suite à la

demande de la mère de famille ne se prévalait « ni d'une disposition légale ou réglementaire précise, ni de considérations liées à l'ordre public ou au bon fonctionnement du service » et que « dès lors, le moyen tiré de ce que cette décision procède d'une erreur de droit » était « fondé ».



Cette position du TA de Nice se situe dans la droite ligne de l'avis du Conseil d'État du 19 décembre 2013 (rendu à la demande de la défenseur des droits) affirmant que les parents d'élèves n'étaient pas soumis au principe de neutralité, sans exclure cependant totalement le fait que l'administration leur recommande de s'abstenir du port d'un signe religieux. En revanche, il est en désaccord avec le TA de Montreuil qui, dans une affaire similaire, avait pris, en novembre 2011, une décision opposée**. D'où la persistance d'ambiguïtés relatives à la neutralité religieuse dans les services publics, engendrant parfois des décisions à géométrie variable !

* TA de Nice, décision n° 1305386, 9 juin 2015, <http://nice.tribunal-administratif.fr/content/download/43508/377042/version/1/file/1305386.pdf>

** TA de Montreuil, décision n° 1012015 ; www.jurisconsulte.net/upload/ta-montreuil-22-nov-2011-mme-o-req-n-1012015.pdf

RÉFÉRENTIEL NATIONAL DES INTERNATS

8 La politique ministérielle des internats de la réussite s'accompagne d'un référentiel à destination des porteurs de projet et des équipes de pilotage académique. Le ministère a donc mis en ligne, en juin 2015, le référentiel national des internats qui offre un cadre structurant, avec une déclinaison précise de ce qui est attendu pour chaque internat de la réussite.

Le document précise ainsi le public concerné et les modalités de recrutement des internes, les exigences du projet éducatif et pédagogique, les modalités de l'affectation des personnels et de leur formation et



POUR UNE MEILLEURE DÉFENSE DES DROITS DANS L'ÉDUCATION

7 Une convention de partenariat d'un an, avec tacite reconduction, entre le ministère de la Justice et la fédération des autonomes de solidarité (FAS) a été signée le 9 juin dernier. L'accord a pour objectif « d'accroître les connaissances juridiques des militants des autonomes, d'améliorer la défense des adhérents et d'échanger sur des propositions d'évolution des textes en vigueur afin de permettre une meilleure prise en charge judiciaire des personnels de l'Éducation nationale ».



Ce partenariat est axé sur 5 thématiques clés : la prévention de la délinquance, la cybercriminalité (quand le personnel est victime ou témoin d'agressions sur le Web), le harcèlement à l'école, les discriminations et les violences en milieu scolaire. Il reposera sur des échanges mutuels d'informations entre les partenaires. Le ministère fournira de plus des données utiles sur les structures d'aide à l'insertion des jeunes en rupture scolaire ou plus largement en matière sociale, ainsi que de la documentation et de la jurisprudence sur les 5 axes précédemment cités, et sur les addictions et l'illettrisme des jeunes, pour aider les personnels à mieux comprendre ces problématiques.

Afin de promouvoir l'émergence de nouveaux partenariats, le ministère fera également connaître au niveau local les actions menées par la fédération. De son côté, la FAS informera le ministère de ses démarches sur ces différents sujets avec ses partenaires institutionnels et parlementaires.

Pour en savoir plus : www.autonome-solidarite.fr et www.juriecole.fr



le mode d'association des familles à la scolarité ainsi que les modalités de prise en compte de leurs éventuelles difficultés financières.

Tout internat public a vocation à devenir un internat de la réussite pour tous dès lors qu'il s'engage dans les orientations du référentiel.

Le référentiel est consultable sur le site EDUSCOL*.

* cache.media.eduscol.education.fr/file/internat/01/5/REFERENTIEL_INTERNAT_vf_415015.pdf

PROPOSITIONS DE REVALORISATION DES RÉMUNÉRATIONS DES AGENTS PUBLICS

9 La ministre de la décentralisation et de la fonction publique a présenté aux organisations syndicales le 16 juin les dernières propositions du gouvernement en matière de revalorisation des rémunérations des agents publics.

Selon ce projet de protocole d'accord, les revalorisations devraient concerner tous les fonctionnaires et engranger, dès 2017, des gains bruts mensuels de 31 € pour les fonctionnaires de catégorie C en début de carrière, de 40 € pour la catégorie B et de 74 € pour la catégorie A. Et, à la fin du processus de revalorisation prévu en 2020, ces gains devraient atteindre respectivement, en fin de carrière, 32, 88 et 134 €.

La refonte des grilles devraient débuter en 2018 et porter notamment sur les débuts et fins de carrière. Elle devrait aussi aboutir à des écarts plus significatifs entre les catégories, afin de mieux reconnaître le niveau de qualification et le niveau des fonctions exercées, à

une harmonisation des durées de carrière des agents entre les trois versants et un allongement de ces carrières afin d'assurer des progressions plus en adéquation avec la durée réelle d'activité. La promotion sociale sera également favorisée avec l'introduction du principe selon lequel tout fonctionnaire a vocation à accéder à au moins un grade supérieur dans sa carrière. L'égalité entre les femmes et les hommes sera favorisée avec une analyse de l'ensemble des inégalités de rémunération. Par ailleurs, est inscrit dans cet accord le principe d'un rendez-vous salarial annuel avec une première mise en œuvre au printemps 2016.

Il contiendra également des dispositions importantes sur la simplification des règles statutaires et le renforcement du statut général, des éléments concernant l'insertion et la mixité sociale, ain-



si que des solutions pour assurer une présence des fonctionnaires sur l'ensemble du territoire, notamment dans les territoires les moins attractifs.

La ministre a souligné en fin de réunion « la nécessité d'obtenir un accord majoritaire sur ce projet », ultime proposition du gouvernement en termes de rémunération, sans quoi le gouvernement retirerait ses propositions et rien ne serait mis en œuvre. Les organisations syndicales ont ainsi jusqu'à fin septembre pour se prononcer sur ce protocole d'accord.

Selon les projections de la direction générale de l'administration et de la fonction publique présentées aux organisations syndicales lors d'une réunion technique de négociation le 22 juin, les gains de reclassements seront en moyenne, à l'issue de la montée en charge des grilles, pour la catégorie C, 9 points d'indice majoré (dont 3 points issus du transfert primes/points); catégorie B, 13 points (dont 5 issus du transfert primes/points); catégorie A, 20 points (dont 7 issus du transfert primes/points).

www.action-publique.gouv.fr/revalorisation-fonctionnaires-remunerations

BILAN SOCIAL DES PERSONNELS DE DIRECTION

10 La direction générale des ressources humaines du ministère de l'Éducation nationale a mis en ligne le bilan social des personnels de direction 2014.

Comme lors des précédentes éditions, le document est une mine d'informations sur les évolutions du corps, sa structure et ses caractéristiques.

Outre le recrutement, la mobilité et la promotion, trois temps forts du parcours des personnels de direction, un accent particulier est mis cette année sur l'obligation statutaire de mobilité après 9 ans de fonction dans le même poste, une « disposition désormais bien prise en compte par les personnels qui manifestent le souci

d'anticiper cette échéance » indique Catherine Gaudy, la directrice, dans l'introduction du document.

Source d'étude pour alimenter la réflexion syndicale et le travail des commissions paritaires, ce bilan social annuel constitue un outil précieux sur le métier et une aide utile à la réflexion des personnels de direction sur leurs perspectives de carrière et la construction de leur parcours professionnel.



Ce bilan fera l'objet d'un article approfondi de la secrétaire nationale de la commission carrière dans le numéro de *Direction* du mois d'octobre.

En attendant, il est consultable sur le site du ministère (www.education.gouv.fr/pid159/les-personnels-de-direction.html) et toutes les éditions depuis 2007 sont accessibles sur le site du SNPDEN (rubrique « Textes carrières »/« Devenir personnel de direction »).

DÉMATÉRIALISATION DES ACTES DES EPLE

11 Deux décrets et deux arrêtés sur le traitement dématérialisé des actes des EPLE ont été publiés au journal officiel du 28 juin.

Le premier décret (n° 2015-749 du 24 juin 2015), qui a pour objet les modalités de transmission des budgets, supprime l'obligation de transmission systématique des actes budgétaires des EPLE au représentant de l'État, « cette transmission ne subsistant que dans le cadre de l'application de la procédure dite du règlement conjoint prévue au « e » de l'article L. 421-11 du Code de l'éducation ».

Le second décret (n° 2015-750) rend « obligatoires [...] l'édition sous un format dématérialisé d'actes de l'établissement

public local d'enseignement ainsi que leur transmission par voie électronique à l'autorité académique et, sous réserve qu'elle ait donné son accord à ce mode de transmission, à la collectivité territoriale de rattachement. Toutefois, certains actes ne font pas l'objet d'un traitement dématérialisé : cette modalité est exclue, d'une part, dans le cadre de la procédure de règlement conjoint entre l'autorité académique et la collectivité de rattachement en cas de désaccord sur le budget de l'établissement et, d'autre part, pour les décisions du chef d'établissement relatives aux mesures disciplinaires prises à l'encontre des personnels liés par contrat à l'établissement mentionnées au 2° de l'article R. 421-54 » du Code de l'éducation.



Quant aux arrêtés publiés, l'un porte sur les caractéristiques techniques de l'application permettant le traitement dématérialisé des actes ; l'autre fixe la liste des établissements mettant en application les dispositions du décret n° 2015-750*.

Ces textes viennent ainsi légèrement modifier le régime juridique et matériel des actes des EPLE et engagent une modernisation du système d'édition et de transmission de leurs actes par la dématérialisation.

* Liste publiée au BO 28 du 9 juillet 2015

EN BREF

TEXTES RÉGLEMENTAIRES

- ❑ **Actes des EPLE** : parution au JO du 28 juin 2015 de deux décrets, n° 2015-749 et 2015-750, et de deux arrêtés du 24 juin 2015 relatifs à la simplification et à la dématérialisation des actes des EPLE.
- ❑ **Bourses** : circulaire n° 2015-089 du 12 juin sur la mise en œuvre des aides à la scolarité et du dispositif des bourses nationales de collège (BO 25 du 18 juin).
- ❑ **Classes préparatoires** : arrêtés relatifs à l'organisation des études, aux horaires et programmes des classes préparatoires (BO 24 du 11 juin).
- ❑ **Collège** : circulaire n° 2015-106 du 30 juin relative à l'organisation des enseignements (BO 27 du 2 juillet).
- ❑ **Commissions administratives** : décret n° 2015-623 du 5 juin relatif au renouvellement de certaines commissions administratives à caractère consultatif relevant du MEN (JO du 7 juin).
- ❑ **Enseignants** : circulaire n° 2015-104 du 30 juin sur les modalités d'organisation de l'année de stage pour les lauréats des concours de recrutement des personnels enseignants et d'éducation et circulaire n° 2015-105 sur le travail à temps partiel des personnels enseignants (BO 27 du 2 juillet).
- ❑ **Enseignement moral et civique** : arrêtés relatifs à l'organisation, aux programmes et aux horaires de l'EMC (JO du 21 juin + rectificatifs JO du 23 juin et BO spécial n° 6 du 25 juin).
- ❑ **Étranger** : arrêté du 19 juin 2015 fixant par pays et par groupe les taux de l'indemnité d'expatriation, de l'indemnité de résidence à l'étranger et de l'indemnité supplémentaire (JO du 26 juin).
- ❑ **Formation continue** : présentation des priorités du plan de formation en direction des cadres pédagogiques et administratifs du MEN (circulaire n° 2015-087 du 5 juin).
- ❑ **Fournitures scolaires** : circulaire n° 2015-086 du 11 juin (BO 25 du 18 juin).
- ❑ **Lutte contre le racisme et l'antisémitisme** : présentation du plan national d'action 2015-2017 (BO spécial n° 5 du 18 juin).
- ❑ **Parents d'élèves** : note de service n° 2015-090 du 17 juin relative aux élections des représentants de parents d'élèves aux conseils des écoles et aux CA des EPLE pour l'année scolaire 2015-2016 (BO 25 du 18 juin).
- ❑ **Régime indemnitaire** : décret n° 2015-661 du 10 juin relatif au calendrier d'application du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État (Rifseep) et repoussant son application au 1^{er} janvier 2016 pour certains corps de fonctionnaires (JO du 13 juin) + 3 arrêtés du 3 juin fixant les montants minimaux et maximaux du nouveau régime (JO du 19 juin).

DIVERS

- ❑ **Apprentissage de l'allemand** : Sandrine Kott, professeure d'histoire contemporaine de l'Europe à l'Université de Genève, a été nommée déléguée ministérielle au renforcement de l'apprentissage de l'allemand le 17 juin dernier.
- ❑ **Conférence de consensus numération** : le CNET et l'IFE lancent une nouvelle conférence de consensus qui aura lieu les 12 et 13 novembre sur le thème « comment bien apprendre les mathématiques au primaire ? ». Elle est présidée par Michel Fayol, professeur émérite de psychologie à l'université de Clermont-Ferrand (www.cnet.fr).
- ❑ **Enseignement supérieur** : par décret en date du 17 juin 2015, Thierry Mandon, ex-secrétaire d'État chargé de la réforme de l'État et de la Simplification, a été nommé secrétaire d'État chargé de l'enseignement supérieur auprès de la ministre de l'Éducation nationale. Il succède à Geneviève Fioraso, qui a démissionné début mars de ces fonctions, pour « raisons de santé ».

Valérie FAURE
Documentation
valerie.faure@snpden.net



Le SNPDEN dans les médias

1

Réforme du collège

- Passage de Stéphane Larrieu, membre du bureau départemental du SNPDEN 93, sur *France Inter* le 5 juin.
- Citations de Michel Richard, secrétaire général adjoint, dans *L'Expresso* du *Café pédagogique* du 11 juin et passage sur *France Inter* le même jour sur la désorganisation dans les établissements engendrée par les mouvements de grève contre la réforme.
- Échos dans une dépêche AEF du 12 juin de l'intervention de Michel Richard lors de la table ronde organisée le 10 juin par le Sénat sur la réforme et vidéo de son intervention sur le site du Sénat.

« Cette réforme parachève les précédentes plutôt qu'elle ne bouleverse profondément l'organisation du collège ». « L'autonomie laissée à l'établissement n'est pas un chèque en blanc donné au chef d'établissement, il n'est absolument pas question de cela. Les enseignants doivent être valorisés dans leur rôle de cadres capables de réfléchir, analyser, synthétiser en vue de déboucher sur un projet d'établissement qui corresponde aux élèves ». [...] Michel Richard se dit en outre « séduit » par « la fongibilité horaire au sein des disciplines durant les 4 années de collège ». Simplement, nuance-t-il, « il aurait été préférable de définir les curricula avant les horaires » mais « c'est une démarche différente qui a été choisie ». (AEF)
- Expression de Claude Carpentier, secrétaire académique du SNPDEN de la Réunion, dans un article de l'édition du *Quotidien de la Réunion* du 11 juin consacré aux inquiétudes des chefs d'établissement sur la mise en place de la réforme.
- Échos du communiqué du SNPDEN et citations de Philippe Tournier, secrétaire général, le 6 juillet dans une dépêche AEF et AFP, dans un article de *ToutEduc.fr*, dans *Le Monde*, *Les Échos* puis le 7 juillet dans *L'Expresso* du *Café pédagogique*.

« Malgré les alertes répétées du SNPDEN, la circulaire d'application de la réforme du collège empiète systématiquement sur les compétences dévolues par le Code de l'éducation aux instances de l'établissement et particulièrement au CA. [...] Le syndicat majoritaire chez les chefs d'établissement « décidera s'il continue d'apporter son soutien à la réforme du collège lors de sa conférence nationale du 9 septembre ». [...] « Une simple circulaire n'est pas en droit de contraindre les délibérations des conseils d'administra-



tion des EPLE : il ne s'agit pas que d'un point juridique mais de la question centrale de gouvernance du système éducatif, du rapport du ministère avec ses établissements et de la méthode de conduite du changement dans l'Éducation nationale », affirme le syndicat. [...] Il « regrette de devoir constater que cette circulaire, par l'interprétation qu'elle apporte, vide de son contenu la principale raison pour laquelle il a apporté son appui à la réforme du collège ». (Dépêche AEF du 6 juillet)

« La ministre nous a assuré qu'il n'y avait aucune remise en cause de l'autonomie confiée aux collègues et que nous avions une mauvaise lecture » de la circulaire d'application, indique Philippe Tournier à l'AEF le 7 juillet 2015, à la sortie d'une rencontre au MENESR. Souhaitant « surmonter ce malentendu », le syndicat indique qu'il aura dans les prochains mois « des échanges avec le ministère plus approfondis pour préciser le périmètre couvert par la circulaire ». (Dépêche AEF du 7 juillet)

2 Organisation et coût des examens

- ## 2 Organisation et coût des examens
- Passage de Philippe Tournier, le 8 juin sur *Europe 1*.
 - Participation de Joël Marchandot, secrétaire académique du SNPDEN de Besançon, à une émission sur le baccalauréat sur *France Bleu Besançon* le 15 juin.
 - Expression de Michel Richard dans un article du magazine *Capital* du 16 juin concernant le coût de l'organisation du baccalauréat et la nécessité de le réformer.
 - Citations de Philippe Tournier dans *Le Monde* du 16 juin sur la déperdition des journées de cours en raison de l'organisation des examens et plus précisément sur l'organisation du baccalauréat et son coût dans l'édition du 17 juin.

« Le nombre d'heures de cours ne cesse de s'effriter et ce, dès le mois de mai », témoigne Philippe Tournier, secrétaire général du SNPDEN. Selon lui, c'est l'existence même de l'examen du bac qui mérite d'être « interrogée ».

« Dans la pratique, ce sont les bulletins scolaires des premier et deuxième trimestres qui serviront à décider de l'orientation du lycéen, pas son baccalauréat, qu'il peut décrocher à l'arraché. Il faut mener une réflexion sur la taille de l'examen et son contenu. » (*Le Monde*)
 - Passage de Florence Delannoy, secrétaire nationale, le 16 juin sur *TF1* sur les moyens d'occuper les élèves de seconde pendant la préparation des examens.

« Le vrai problème n'est pas de « comment occuper les élèves », mais plutôt « comment offrir aux élèves de seconde les 36 semaines de cours auxquelles ils ont droit ».

Interview dans *Le Parisien* du 16 juin et par le journal *Capital* le 18 juin sur le coût du baccalauréat et la question de sa suppression.

« ... Le supprimer, peut-être pas, il a un rôle symbolique et la société française n'est pas prête. Mais le réformer, oui. On pourrait alléger la part des épreuves terminales. Il y en a de plus en plus et on n'en supprime jamais. Il faudrait n'en garder que trois ou quatre et basculer une part plus importante en contrôle continu. » (Le Parisien)

- Passage de Michel Richard sur *LCI* le 17 juin sur la nécessité ou non de réformer le baccalauréat. Interview par *BFM* et citations dans le journal *La Croix* le 25 juin sur la question de la réforme du DNB.

Pour Michel Richard, il est temps de sortir de l'ambiguïté : « Soit on ne conserve que des examens terminaux essentiellement basés sur la mémorisation de connaissances, soit on décide que la validation du socle commun de connaissances, de compétences et de culture de la 5^e à la 3^e suffit à obtenir le brevet, ce qui conduit à supprimer – et nous y sommes favorables – les épreuves finales ». (La Croix)

- Interview de Myriam Honnorat, secrétaire académique du SNPDEN Paris, le 7 juillet sur *Europe 1* sur le baccalauréat et la correction des copies.

3

Laïcité

- Citations de Philippe Tournier, de Bruno Bobkiewicz, secrétaire académique du SNPDEN Créteil, et de Didier Georges, secrétaire départemental du 93 dans une dépêche AEF du 12 juin précisant les règles à appliquer dans les EPLE le jour du bac. *« La loi de 2004 sur les signes religieux ne s'applique pas aux examens. Les élèves peuvent ainsi passer leur bac avec des signes religieux », affirme le secrétaire général du SNPDEN, Philippe Tournier.*

- Citation de Gérard Heinz, secrétaire académique du SNPDEN Lyon, dans un article de *Rue89* du 12 juin suite aux propos racistes tenus par des élèves à l'encontre d'un enseignant d'un lycée professionnel de Bron, en banlieue lyonnaise.

Et aussi...

DOTATIONS DES COLLECTIVITÉS

Interview de Jean-François Véran, secrétaire départemental du SNPDEN 13 par *Radio France Bleu Provence* le 18 juin, suite à l'annonce de l'abandon par le conseil départemental de l'opération *ordina13* (don d'un ordinateur portable aux élèves de 4^e).

Expression de Bruno Duhayon, secrétaire départemental du SNPDEN 59, interrogé par l'AEF le 29 juin : « Le département a fait travailler pendant plus d'un an les chefs d'établissement, les équipes de direction, les enseignants, les parents d'élèves et les élèves sur des projets pour finalement décider de fermer le robinet d'un coup ».

ÉLÈVES DJIHADISTES

Interview de Michel Richard pour le journal *La Vie* le 11 juin.

VIOLENCE À L'ÉCOLE

Expression de Jean-Jacques Laisné, secrétaire académique du SNPDEN Bordeaux, sur *France Inter* le 25 juin suite aux violences subies par un enseignant handicapé d'un lycée professionnel de l'académie dont il assure l'intérim.

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 :
LYSIANE GERVAIS
GWÉNAËL SUREL
Commission vie syndicale :
PASCAL CHARPENTIER

Commission métier :
JOËL LAMOISE

Commission carrière :
CHRISTEL BOURY

Sous-commission retraités :
PHILIPPE GIRARDY

Conception/Réalisation
JOHANNES MÜLLER

Crédit photographique :
SNPDEN

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

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

DIRECTION - ISSN 1151-2911
COMMISSION PARITAIRE DE
PUBLICATIONS ET AGENCE
DE PRESSE 0314 S 08103
N° DE SIRET : 30448780400045
DIRECTION 230
MIS SOUS PRESSE
LE 17 JUILLET 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, 11
INDEX ÉDUCATION	4-5
OMT	8-9
GMF	13
INCB	15, 17, 60
UNCME	19
MAIF	21
CASDEN BP	23
UMANENS	25
EDUCATEC	43
OKI	49

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

Valérie FAURE

Documentation

valerie.faure@snpden.net

Les stagiaires 201

Plusieurs collègues de l'académie de Versailles ont accepté de répondre à quelques questions pour ce numéro de Direction qui sera dans les mains des nouvelles recrues de la rentrée 2015. Ils font part dans les lignes qui suivent de ce qu'ils ont vécu au cours de l'année scolaire qui s'achève avec le baccalauréat, le DNB si ce n'est pas la réalisation des emplois du temps...

Nicolas Laumond, 34 ans.
Principal adjoint du collège
René Descartes à Fontenay-Le-Fleury



UN PARCOURS

Je suis issu du 1^{er} degré comme beaucoup cette année dans l'académie de Versailles. J'ai été pendant 3 ans professeur des écoles puis 7 ans directeur d'une école élémentaire de Trappes (160 élèves) classée ZEP, puis RAR, puis ÉCLAIR et enfin REP+ aux dernières nouvelles... J'ai toutefois fait fonction de principal adjoint pendant 6 mois l'année où j'ai eu le concours de personnel de direction.

UN NOUVEAU POSITIONNEMENT, D'AUTRES RESPONSABILITÉS

Le changement de positionnement est naturel car la direction d'école est l'an-

tichambre des fonctions de personnel de direction. La nécessaire évolution de posture a en grande partie été déjà réalisée. J'ai donc naturellement trouvé ma place.

Il n'y a pas de grosses difficultés qui sont apparues entre ma « charge » de directeur d'école et mon poste de personnel de direction. De la vie scolaire, de la pédagogie, de la gestion humaine, des circulaires et des enquêtes, de la gestion de locaux publics et de ressources financières, de multiples rendez-vous avec les parents, la laïcité... sont au menu d'un personnel de direction, comme d'un directeur d'école mais avec la gestion d'une classe en moins ! Si les thèmes sont quasiment les mêmes, la quantité de travail est en revanche décuplée dans le secondaire en raison de la taille des établissements.

LA GESTION DU TEMPS

L'idéal est de fonctionner par dossiers, en gardant à l'esprit que l'on n'en clôturera certains parfois qu'à la fin de l'année. Il faut aussi savoir prioriser les missions, tout en alternant travail par petites touches et travail de fond au sein d'un même dossier. Mais cela n'a rien de fondamentalement différent avec la fonction de directeur d'école.

4-2015 témoignent



En revanche, la grande nouveauté, c'est de travailler avec une équipe dont les membres ont tous des fonctions différentes mais qui accomplissent des missions complémentaires.

La relation avec le chef d'établissement est essentielle. C'est avant tout dans l'établissement dans lequel on est affecté que la formation est la plus cohérente, la plus adaptée au terrain même si cela reste aussi un lieu d'expérimentations. Le chef d'établissement est le mieux placé pour nous guider car il connaît, en principe, très bien son établissement. Pour que ce binôme fonctionne, il ne faut pas hésiter à échanger sur tout ce qui concerne la vie de votre collège ou lycée avec votre chef. Il faut aussi trouver le temps de lui montrer les dossiers qui vous ont été confiés afin de faire

un point sur leur avancement et le cas échéant, modifier ce qui doit l'être.

LA FORMATION

L'appartenance à une « promo » est l'élément le plus positif de la formation : les multiples échanges à partir de situations concrètes, parfois comiques vues de l'extérieur, sont un apport très enrichissant.

VOS SUGGESTIONS POUR UNE FORMATION PLUS EFFICACE

La fonction de chef d'établissement suppose que nous ayons une connaissance relativement approfondie du travail et des missions de chacun des membres de la communauté éducative. Cependant, force est de constater

que, même si la formation statutaire s'adresse à tous les cadres supérieurs de l'Éducation nationale, elle est évidemment bien trop centrée sur la fonction de chef d'établissement.

LA QUESTION DE LA TITULARISATION

Il n'y a pas vraiment d'étapes à ne pas rater en vue de la titularisation. Il y a juste à s'investir dans son travail au quotidien tout en se faisant plaisir dans ses nouvelles fonctions. La curiosité est aussi un atout pour réussir : il faut avoir la volonté de s'intéresser à la vie de l'établissement, d'y prendre part et surtout d'alimenter la réflexion sur son fonctionnement et son optimisation. Je pense toutefois que si vous ne vous sentez pas plus épanoui, plus heureux mais aussi plus fatigué le matin en vous levant pour aller au travail, c'est peut-être cela la plus grande étape à ne pas manquer et pas seulement pour la titularisation.

LA TRACE DE CETTE ANNÉE DE TRANSITION. AVEZ-VOUS EU LE TEMPS DE TENIR UN JOURNAL ?

Non. L'échange oral quotidien avec le chef d'établissement était ce qu'il y avait de plus formateur. Toutefois, pour les missions les plus importantes, j'ai toujours réalisé et conservé une synthèse informatique des principaux éléments et des étapes pour chaque dossier afin de ne pas avoir à tout refaire les années suivantes.

RENCONTRE AVEC LE PRÉDÉCESSEUR

Oui, pendant presque une heure au mois de juin.

DES DÉMARCHES À FAIRE, DES PERSONNES À RENCONTRER

Rencontrer le maximum de personnes qui travaillent au sein de l'établissement. J'ai pu rencontrer la quasi-totalité du personnel du collège lors de la première semaine de la rentrée. Il faut être humain, à l'écoute et toujours essayer d'avoir une pointe d'humour.

L'IMPACT DE VOTRE NOUVEAU MÉTIER SUR VOTRE VIE

Il n'y a pas beaucoup de différences avec mon ancien métier.

LE BINÔME AVEC VOTRE CHEF D'ÉTABLISSEMENT

Il ne faut pas hésiter à aborder tous les sujets du champ professionnel: c'est notre meilleur formateur, il est très souvent présent et accessible. Son expérience est aussi un atout pour notre propre formation.

LE JOUR DE LA RENTRÉE ET LES DEUX PREMIERS MOIS

Très bonne rentrée. Les emplois du temps avaient été réalisés par la chef et les professeurs étaient ravis de leurs EDT. J'ai assez rapidement pris mes marques et je ne me suis jamais vraiment senti débordé.

LES COMPÉTENCES À DÉVELOPPER

Un chef d'établissement est amené à prendre quotidiennement des décisions. Il faut pourtant parfois accepter de se donner un peu de temps pour la réflexion et de ne pas forcément être dans l'immédiateté, même si l'on vit à l'heure d'une extrême fluidité de l'information.

LE LOGEMENT DE FONCTION

L'accepter. C'est quand même un avantage en nature non négligeable. □

Catherine Boiteux, 51 ans, principale adjointe du collège Benjamin Franklin à Épône (78)



UN PARCOURS

Je suis issue du premier degré où j'ai exercé différentes fonctions dans les Yvelines: enseignante, enseignante spécialisée, directrice d'école maternelle puis référente de scolarisation auprès des élèves en situation de handicap. En 2013-2014, j'ai fait fonction de principale adjointe au collège de Jouars-Pontchartrain.

UN NOUVEAU POSITIONNEMENT, D'AUTRES RESPONSABILITÉS

Pour moi, la mue n'a été ni facile ni spontanée. En revanche, je suis arrivée sur cette fonction, dès l'année dernière avec la conviction qu'un chef et son adjoint formaient une véritable équipe indissociable l'un de l'autre et avec la certitude que direction et enseignants n'étaient pas des ennemis et qu'il fallait créer du lien avec tous les membres des équipes éducatives.

La différence que j'ai perçue immédiatement est que « les chefs » sont des supérieurs, dans l'esprit de beaucoup, ce qui n'est absolument pas le cas dans une fonction de directeur d'école où l'on est collègues avec les enseignants puisqu'en général, chargés de classe aussi.

De ce fait, dans le premier degré, les décisions se prennent de manière collégiale ce qui est très différent du second degré où j'ai dû très vite apprendre à me positionner pour répondre aux attentes des professeurs. Tout cela avec la plus grande diplomatie et toutes les nuances que cela implique si l'on ne veut pas créer des conflits.

Au-delà des tâches habituelles liées à ma fonction en termes d'organisation

du temps, je m'applique à accompagner la réflexion des professeurs sur la question des élèves en difficulté en tentant d'impulser des évolutions de pratiques. De même, j'essaie d'accompagner au mieux les professeurs en difficulté.

La principale limite rencontrée reste le manque de temps institutionnel réservé à ces temps de réflexions collectives.

Ma précédente fonction de référente de scolarisation a été un atout majeur dans la mesure où, pendant huit ans, j'ai travaillé en multi-partenariat au sein de réunions dans lesquelles il fallait savoir écouter, mener les débats, synthétiser et proposer, tout en différant les résultats de ces entretiens.



LA GESTION DU TEMPS

La fonction d'adjoint exige une grande rigueur d'organisation pour permettre le bon déroulement des choses. Pour ma part, tout est noté y compris en termes d'anticipation, dans mon agenda qui est ce que je regarde en premier et en dernier chaque jour !

Pour avoir travaillé avec deux chefs différents en deux ans, en comptant l'année de faisant fonction, je pense que notre fonction est totalement liée à leur personnalité et qu'il faut donc, avant tout, pouvoir s'adapter en toutes circonstances aux modes de fonctionnement des uns ou des autres.

La bonne connaissance de la fonction et des temps forts qui jalonnent

l'année permettent sûrement, au fil du temps, de mieux s'organiser et anticiper sans dépendre complètement du chef d'établissement.

J'ai vécu deux situations très différentes avec un chef d'établissement qui m'a beaucoup accompagnée et un autre moins et je dois dire que j'ai beaucoup appris dans les deux situations. C'est pourquoi, je parlais d'adaptabilité de l'adjoint comme qualité essentielle du métier pour y être heureux.

En revanche, l'année de stagiairisation est extrêmement lourde dans la gestion de l'alternance formation/établissement. Deux jours de formation tous les 15 jours en moyenne, c'est très bien pour notre construction professionnelle, en revanche, il est parfois difficile de se reconnecter à la vie quotidienne de l'établissement aussi rapidement. Il faut se prévoir des temps de discussions avec le chef d'établissement et le CPE pour reprendre le plus vite possible le fil de la vie de l'établissement.

LA FORMATION

La formation est un temps qui nous permet de nous construire en tant que personnel de direction mais aussi de nous retrouver entre adjoints et d'échanger librement sur nos difficultés, nos vécus professionnels. Notre groupe s'est très vite soudé avec une grande liberté de parole dans les échanges car fondé sur le respect, la bienveillance et... l'humour !

Les intervenants ont été de qualité et personnellement, j'y ai appris beaucoup de choses qui me servent dans ma pratique quotidienne.

Les formations inter-catégorielles sont aussi des moments forts de la formation qui construisent des repères professionnels communs et permettent de démystifier les métiers des uns ou des autres.

En revanche, les parcours numériques ont été difficilement gérables dans ce temps de première année. C'est en trop sur cette année déjà si chargée en temps de formation sur sites. Il me semble qu'ils nous seraient vraiment plus profitables au début de la deuxième année de formation car nous aurions des repères et aussi un peu plus de temps à y consacrer.

LA QUESTION DE LA TITULARISATION

L'étape la plus importante pour moi a été l'élaboration du contrat individuel de professionnalisation (CIP) avec mon chef d'établissement et de ma lettre de mission en même temps.

La deuxième étape est celle du rapport d'activité avant les entretiens de titularisation. Il ne faut pas hésiter à prendre des notes tout au long de l'année... Mais, c'est parfois difficile avec le quotidien chargé que nous vivons. En revanche, l'exploitation du CIP et de la lettre de mission sont indispensables pour donner une cohérence à ce rapport d'activité.

RENCONTRE AVEC LE PRÉDÉCESSEUR

Oui, les deux fois, j'ai pu rencontrer mes prédécesseurs et c'est un temps essentiel durant lequel il y a passation des informations, des fonctionnements... etc. Et, l'échange de numéros de portables avec eux a été d'une grande utilité les premiers temps de mon arrivée dans les deux établissements.

DES DÉMARCHES À FAIRE, DES PERSONNES À RENCONTRER POUR BIEN COMMENCER L'ANNÉE ?

C'est un métier avant tout de communication et il faut savoir aller à la rencontre des personnes. Il faut rencontrer toute la communauté éducative, connaître et se faire connaître auprès de tous puis, au fil du temps, élargir cet espace relationnel aux différents partenaires.

L'IMPACT DE VOTRE NOUVEAU MÉTIER SUR VOTRE VIE

Ce métier est si prenant que l'on peut très vite se couper du monde et s'enfermer dans sa fonction. Il faut savoir s'arrêter et créer du lien avec des personnes extérieures. Il ne faut pas hésiter à sortir de l'établissement pour des journées ou d'autres temps de formation à l'extérieur, pour s'enrichir mais aussi ne pas se scléroser.

LES COMPÉTENCES À DÉVELOPPER

Apprendre très très vite à utiliser l'outil de gestion des emplois du temps !

Avoir des compétences en informatique. Savoir communiquer.

Être organisé et anticiper. □





Loïc-Yann Lapeyronnie, 37 ans, principal adjoint du collège Rabelais à Beynes (78)



UN PARCOURS

Je suis entré dans la fonction publique en 2001 en tant que professeur des écoles. Affecté en SEGPA à la sortie de l'IUFM, je me suis rapidement spécialisé pour pouvoir continuer à travailler avec les élèves en situation de handicap. 11 ans plus tard, porté par les projets et les missions qui se faisaient de plus en plus nombreuses, j'ai eu envie de redonner une certaine forme de cohérence à ma carrière en passant le concours de personnels de direction. Originaire de Bordeaux, je suis maintenant principal adjoint dans un collège de 750 élèves dans les Yvelines.

UN NOUVEAU POSITIONNEMENT, D'AUTRES RESPONSABILITÉS

Il n'a pas été facile d'endosser le costume de chef d'établissement. J'ai mis deux ans pour réussir le concours. Je

pense que ces deux années étaient nécessaires pour me permettre de faire ma mue. J'ai multiplié les rencontres avec d'autres chefs d'établissement, j'ai beaucoup échangé avec l'adjoint qui était alors en poste dans le collège où j'enseignais... Aujourd'hui, après un an d'expérience, mon regard, tant sur les usagers de l'établissement, que sur les personnes qui y travaillent, a changé. Ma vision du collège dans sa globalité aussi. La place que l'on occupe nous permet de voir les choses d'un point de vue radicalement différent. La mue est complète.

L'ADAPTATION APRÈS LA PRISE DE FONCTION

Ce qui a été le plus compliqué, a été de me confronter aux adultes (enseignants ou parents) et de me positionner comme représentant de l'autorité face à des personnes parfois plus expérimentées que moi. D'un naturel discret, j'ai dû prendre sur moi pour m'affirmer et poser clairement un cadre et ramener les personnes à leurs missions.

LA GESTION DU TEMPS

Cette première année a été gérée dans l'urgence. Il faut une bonne organisation pour pouvoir jongler entre les urgences du quotidien, les attentes de l'institution et les dossiers de fond. De bons outils et de la rigueur sont essentiels ! Et malgré cela, il faut quand même accepter de faire quelques loupés.

LE FONCTIONNEMENT AVEC LE CHEF D'ÉTABLISSEMENT

Le couple que je forme avec mon chef d'établissement d'accueil (CEA) s'est construit tout naturellement au gré des besoins. Il n'y a pas de calendrier ou d'horaires figés. Nous travaillons le temps que nous jugeons nécessaire. Parfois tard. Lorsque le besoin de prendre du recul et de souffler se fait sentir il en est de même. Nous avons la chance de pouvoir dialoguer très librement ce qui rend les choses très faciles.

Il m'arrive assez régulièrement de m'asseoir dans son bureau et de lui demander son avis sur une situation ou sur les stratégies que j'envisage. Très à l'écoute, elle a su être de bon conseil tout en me laissant complètement autonome.

J'ai la chance de travailler avec une personne avec qui je partage la même vision du métier. Notre expérience commune a été un plus. Il me semble néanmoins que c'est la place que nous donnons à l'écoute et au dialogue qui nous a permis de nous trouver professionnellement.

LA FORMATION

Au-delà des contenus qui sont incontournables, ce sont les moments d'échange avec les autres collègues qui m'ont porté. Le métier de chef d'établissement est un métier où l'on se sent facilement isolé. Échanger sur nos difficultés, découvrir que les autres rencontrent les mêmes problématiques, voilà ce qui m'a permis de garder la tête hors de l'eau.

Je ne connais pas les formations dans les autres académies. Mais je suis pleinement satisfait de la formation mise en place dans l'académie de Versailles. Elle est complète alliant des contenus concrets en lien avec le calendrier et des rassemblements plus théoriques pour nous permettre de nourrir notre réflexion et sortir du quotidien... Je reste plus partagé quant aux parcours numériques mis en place par l'ESEN. Ceux-ci sont très denses et leur positionnement sur la première année de formation n'est pas des plus judicieux.

LA QUESTION DE LA TITULARISATION

Aucune étape ne doit être négligée. N'hésitez pas à tirer profit des personnes

qui vous entourent : votre CEA en première ligne, mais aussi votre référent et les collègues avec qui vous partagez la formation. Le premier entretien avec l'IA-IPR établissements et vie scolaire (EVS) est également une étape importante. Il ne faut pas hésiter à poser les choses avec clarté et objectivité. Le bon comme le moins bon. Le travail personnel que représente la rédaction du contrat individuel de professionnalisation (CIP) m'a beaucoup aidé à prendre du recul sur ma pratique.

LA TRACE DE CETTE ANNÉE DE TRANSITION

J'ai tenu un journal les 3 premiers mois. Le cahier n'est pas un format pratique. On s'y repère difficilement. À partir de janvier, j'ai opté pour deux fichiers sur tableur : un registre sur lequel je note l'ensemble des entretiens que j'ai pu avoir avec les enseignants, les familles ou les élèves, et un calendrier annuel où je note l'ensemble des échéances et des événements à ne pas oublier pour préparer l'année prochaine.

RENCONTRE AVEC LE PRÉDÉCESSEUR

La rencontre avec mon prédécesseur a été courte. Une demi-journée tout au plus pour visiter l'établissement et me présenter les principaux dossiers. J'ai néanmoins gardé un lien régulier. Il a été une aide précieuse lorsque j'en ai eu besoin.

DES DÉMARCHES À FAIRE, DES PERSONNES À RENCONTRER

À mon arrivé, j'ai fait la démarche de me présenter aux personnalités de la commune et du bassin (le maire de la commune, le représentant du conseil départemental, le capitaine de la brigade de gendarmerie, l'IEN de la circonscription, les responsables des transports scolaires...). Il m'a semblé important de créer immédiatement un lien avec ces partenaires qui sont essentiels à la vie de l'établissement. Les échanges que j'ai pu avoir avec eux par la suite en ont été facilités.

L'IMPACT DE VOTRE NOUVEAU MÉTIER SUR VOTRE VIE

Je n'ai pas encore trouvé la bonne formule. Je passe beaucoup de temps au travail. Cependant, lorsque je rentre chez moi, je laisse le travail au collègue. Les week-ends sont sacrés. Avec le temps et l'expérience j'espère gagner en efficacité et pouvoir alléger un peu mes journées.

LE JOUR DE LA RENTRÉE ET LES DEUX PREMIERS MOIS

Un costume bien taillé et confortable. Un petit déjeuner équilibré et riche pour tenir toute la matinée. Et avoir le courage de rentrer dans l'arène. Plus sérieusement, il faut faire confiance aux personnes et croire en leur bienveillance. Et lorsque l'on est face à une difficulté ne jamais oublier que c'est le professionnel qui est concerné et non l'individu.

Là encore, il faut aller vers les autres, rencontrer les personnes, prendre le temps de les écouter. Cela peut conditionner les relations d'une année !

LES COMPÉTENCES À DÉVELOPPER

Je me répète probablement, mais je pense que la capacité à prendre de la distance est essentielle. Être capable de prendre du recul sur soi-même, sur sa pratique professionnelle mais aussi face aux situations et aux personnes que l'on rencontre.

LE LOGEMENT DE FONCTION

Je suis arrivé très tôt. Une grosse semaine avant la rentrée administrative pour bien prendre possession des lieux. Je tenais à me recréer un espace agréable et chaleureux dans lequel me réfugier après une dure journée de travail, mais aussi à ce que tout soit réglé le jour de la rentrée que je puisse me consacrer pleinement à ce nouveau métier. □

La situation des faisant fonction

Pendant la préparation du congrès d'Avignon, de nombreuses sections académiques avaient saisi nos instances pour demander que la situation des personnels faisant fonction de direction soit revue. En effet, cette notion s'impose peu à peu comme partie intégrante de nos positions syndicales et la proposition d'améliorer de manière spécifique les conditions d'accès au corps pour les faisant fonction recueille, aujourd'hui, une large majorité.

Les collègues en poste regrettent très souvent que les collègues nommés à leurs côtés comme « faisant fonction », et qui assurent toute leur part de la charge de travail, soient traités comme une simple variable d'ajustement, rémunérés différemment selon les académies !

La motion 14 du congrès va dans ce sens :

MOTION 14 : RECONNAISSANCE DES FAISANT FONCTION

De manière à reconnaître l'exercice des faisant fonction de personnels de direction, le SNPDEN-UNSA demande l'attribution d'une indemnité financière compensatrice spécifique homogène sur l'ensemble du territoire et pour tout type d'établissement, et la mise en place, pour ces personnels, d'un mode d'accès spécifique au corps des personnels de direction, sous des formes adaptées à définir (concours réservé, RAEP, pourcentage de places au concours, par exemple) pour ceux totalisant au moins 24 mois d'activité dans ce cadre.

**Vote du congrès :
texte adopté par 265 pour,
42 abstentions et 25 contre**

L'accompagnement des stagiaires, l'exemple de

Direction : Comment cet accompagnement fonctionne-t-il (à l'échelle de l'académie, du bassin ou du département) ?



Élisabeth Payen : Le fonctionnement est variable en fonction des académies. L'académie de Versailles accueille une centaine de stagiaires par an. Chaque mois des regroupements académiques sont prévus, ces regroupements étant souvent départementaux ou par zones géographiques.

Direction : Quelle est votre relation avec les corps des inspecteurs et les provideurs vie scolaire (PVS) ? Participez-vous à l'élaboration du plan de formation ? Animez-vous des ateliers d'échanges de pratique ?

EP : La formation sur Versailles est intercatégorielle, aussi bien pour la préparation au concours que la formation. C'est en effet une formation de cadres et non seulement de personnels de direction. La collaboration avec les corps d'inspection est donc évidente. Le délégué académique à la formation des personnels d'encadrement (DAFPE) assure sous l'autorité du recteur, l'élaboration et le suivi de l'exécution du

plan académique de formation des personnels d'encadrement.

Des responsables opérationnels collaborent avec lui dans ces missions, le responsable opérationnel des personnels de direction étant lui-même un personnel de direction.

Concernant la situation des PVS, Versailles a un PVS académique et des PVS départementaux. Ils peuvent intervenir en tant que formateurs mais n'ont pas en charge l'élaboration du plan de formation.

Les référents font partie intégrante de l'équipe académique de formation des cadres (EAFC) et à ce titre participent à des réunions de réflexion sur le plan de formation.

En qualité de référents, nous organisons au minimum 3 rencontres d'analyse réflexive, avec nos stagiaires, souvent en se regroupant avec d'autres collègues référents. Nous veillons cependant à ce que le groupe ne dépasse pas 10 personnes. Ces échanges sont avant tout basés sur le respect et une confiance mutuelle.

Direction : Qui vous choisit ? Quel est votre rôle ? Quel temps cela représente ? Quel intérêt pour le regard sur le métier ? Quel travail collectif cela vous impose-t-il ?

EP : La direction de l'encadrement de l'académie a fait un appel à candidatures pour assurer la mission de référent. Les candidats ont donc envoyé un CV et une lettre de motivation spécifique. Une fois la candidature envoyée, nous sommes informés si nous sommes retenus. La procédure est donc assez classique.

Notre rôle est défini par une lettre de mission. Les missions sont nom-

breuses, mais s'articulent autour de certains axes :

- accompagner le stagiaire en lien avec le chef d'établissement d'accueil (CEA) ;
- participer à la régulation des parcours professionnels ;
- participer aux activités de professionnalisation proposées par l'école supérieure de l'Éducation nationale.

Le référent doit être le lien entre l'établissement et le parcours de formation.

Le temps de cette implication est difficile à quantifier car il comprend des moments formels : visite aux stagiaires en présence de leur CEA, dans leur établissement, temps de rencontre dont les temps d'analyse réflexive, réunions de travail dans le cadre de l'EAFC, et enfin, des formations suivies par le référent lui-même ; et des moments plus informels par mails ou téléphone. Il s'agit avant tout de se montrer disponible en tant que de besoin afin d'accompagner au mieux le stagiaire.

Le regard et la relation avec les stagiaires sont essentiels. Le référent est un pair sans aucune relation hiérarchique, ni aucun rôle d'évaluateur. On pourrait parler de « compagnonnage ». Il offre, certes,



Versailles

un regard d'expert mais en respectant l'expérience antérieure du stagiaire, en l'aidant à s'autoévaluer afin de prendre conscience de ses appuis et développer de nouvelles compétences.

Le référent, par sa connaissance du quotidien d'un EPLE et de la formation, doit permettre l'articulation entre les deux. Il incite aussi le stagiaire à adopter une posture réflexive, qui lui permet de ne pas être dans l'immédiateté de la gestion du terrain, d'analyser ses pratiques par un regard stratégique et global de l'établissement dans lequel il exerce.

Direction : Que transmettez-vous aux stagiaires ? Comment fonctionnez-vous avec eux ? Tous acceptent-ils ce tutorat ?

EP : Nous ne sommes pas dans la transmission, au sens restrictif du terme mais davantage dans un passage de relais. Nous ne transmettons pas des connaissances mais essayons de les aider à développer les compétences attendues dans le cadre du référentiel et du contrat individuel de professionnalisation (CIP) en prenant en compte leurs besoins individuels.

À ma connaissance, aucun stagiaire n'a refusé ce tutorat, il est institutionnalisé.

Direction : Quelle est votre relation avec les chefs d'établissement d'accueil ?

EP : Le référent accompagne le stagiaire dans une relation de confiance et d'échange avec le CEA. Il peut aussi répondre aux questions du CEA concernant le plan de formation. Les relations sont basées sur la neutralité et la bienveillance.

Direction : Quels conseils importants donner aux entrants dans le métier pour ne pas rater cette arrivée dans la fonction ?

EP : La relation avec le CEA est essentielle. Le CEA est le 1^{er} formateur du stagiaire. La réussite du binôme est fondamentale pour une prise de fonction efficiente pour le stagiaire mais aussi pour l'établissement. Le stagiaire doit être en capacité d'analyse du fonctionnement et des particularités de l'établissement d'affectation et faire preuve d'adaptabilité.

Contrairement aux référents, les CEA ne font pas le choix de l'être. Ils sont accompagnés dans cette mission, des réunions d'échange sont instituées. Cependant être formateur au quotidien, en ayant la

responsabilité de son établissement et un stagiaire absent en raison des formations n'est pas toujours simple. Il est important d'avoir conscience des contraintes du CEA et de les prendre en considération.

Il est donc indispensable, pour le stagiaire, de construire une relation claire basée sur la confiance et la solidarité avec son CEA. Et encore une fois, être capable de s'adapter à exercer, avec différentes personnalités, en communiquant et échangeant le plus possible avec son CEA.

Je ne nie pas les difficultés rencontrées par certains d'entre eux, en particulier la construction du « couple » de direction, mais dans l'ensemble, les stagiaires ont les ressources nécessaires pour réussir.

Direction : Quelles erreurs éviter ?

EP : Le concours ne donne pas la légitimité, elle se construit auprès des personnels. La communication est importante avec son CEA, certains stagiaires se précipitent, donnent des réponses à des demandes qui semblent dérisoires, un « petit » changement d'emploi du temps par exemple, mais qui n'en sont pas... En termes d'organisation, il est fondamental d'analyser le fonctionnement établi avec le CEA et le prédécesseur, là encore par souci d'efficacité, changer (par exemple) un document peut avoir des incidences auxquelles le stagiaire ne s'attendait pas.

Direction : Et puis, les petits trucs importants...

EP : Anticiper les temps d'absence pour la formation et s'organiser. Mutualiser les documents, ne pas hésiter à demander conseil, voire même des documents d'organisation à des collègues,



aux référents, plutôt que de vouloir tout « réinventer » la première année.

Créer un réseau solidaire entre collègues, ne surtout pas s'isoler.

Être dans une posture de cadre en ayant une approche systémique du pilotage d'un EPLE.

Ne pas se précipiter pour donner des réponses immédiates mais prendre le temps de l'échange et de la réflexion avec son CEA.

Essayer de ne pas être « la tête dans le guidon » en permanence mais profiter pleinement des moments de formation statutaire et d'échanges avec le CEA pour adopter une posture plus distanciée. J'insiste sur ce point mais cela me semble fondamental pour l'équilibre personnel du stagiaire. En effet, pris par la formation et le quotidien, de nombreux stagiaires enchaînent les heures, sans veiller au maintien d'une vie privée jusqu'au *burn-out* et au sacrifice de leur vie personnelle, particulièrement les personnels logés. Le changement de corps, d'horaires, d'organisation n'est pas sans conséquences sur la vie personnelle. Les nouveaux collègues, sont souvent dévoués, c'est honorable mais c'est un métier dans lequel on s'engage dans la durée, se préserver est primordial.

Profiter des temps de formation et en retirer le plus d'enseignements possible. Certains collègues stagiaires, souhaiteraient une formation transférable dans leur pratique immédiate ; la formation permet la construction d'une identité et de compétences de cadre, qui ne sont pas que techniques. Il est fondamental de dépasser cette attente pour tirer profit pleinement de la formation proposée.

Un stagiaire est en formation initiale, mais il doit prendre conscience que se former et construire sa professionnalité seront une démarche continue.

Et un dernier conseil : continuer à se former et se syndiquer, dans une démarche solidaire et collaborative entre pairs.

Enfin, je dirais qu'assurer cette mission permet, je l'espère, aux stagiaires d'être accompagnés mais pas seulement. Être référente est une expérience professionnelle et humaine passionnante : au-delà du cadre institutionnel, ce sont souvent de véritables liens qui se créent. Accompagner de nouveaux collègues dynamiques, engagés dans le corps des personnels de direction, animés par des valeurs humanistes apporte un enrichissement réciproque. □

Élisabeth PAYEN

Membre de l'exécutif syndical national (ESN)

Commission Éducation et pédagogie

Référente dans l'académie de Versailles

elisabeth.payen@ac-versailles.fr

Formation de l'encadrement : vers une plus grande cohérence

Le 18 juin, Pierre Moya, chef du service de l'encadrement à la direction générale des ressources humaines (DGRH) du ministère, et Jean-Marie Panazol, directeur de l'école supérieure de l'Éducation nationale (ESEN), entourés de leurs collaborateurs proches, ont présenté aux organisations syndicales représentatives des personnels de direction un projet d'arrêté relatif à la formation professionnelle statutaire des IA-IPR et IEN stagiaires en vue du CTM prévu le 8 juillet.

Pascal Bolloré, Cédric Carraro et Philippe Vincent représentaient le SNPDEN-UNSA à cette réunion.

Ce projet de texte était complété par une note d'orientation, élaborée par l'ESEN, sur la formation statutaire des personnels d'encadrement (inspecteurs et personnels de direction) pour 2015-2017. Cette note fixe les principes généraux de la formation (professionnaliser, rapprocher, individualiser, responsabiliser, co-construire et ouvrir la formation aux dimensions européenne et internationale, à la recherche, aux autres fonctions publiques), propose des modalités d'organisation et de planification et définit des conditions de mise en œuvre.

Le futur arrêté concernant les inspecteurs reprend les grandes lignes de la formation des personnels de direction, tant au plan des durées d'ensemble (65 jours sur les 24 premiers mois plus 5 jours obligatoires dans les 24 mois suivants), que des principes généraux (prise de responsabilité immédiate par un stage en responsabilité, alternance ESEN/académies/lieux d'exercice, parcours individualisé), tendant en cela à mettre en place un très fort parallélisme de forme avec ce que connaissent nos collègues à l'entrée dans notre corps.

La note d'orientation définit, elle, le cadre de compétences et de compétences communes (métier, cadre du système éducatif et du service public) et insiste sur les transversalités, en particulier pour ce qui concerne la dimension pédagogique. Cette formation s'articulera sur 8 grands pôles de professionnalisation, avec 6 majeurs et 2 mineurs, différents selon que l'on soit stagiaire inspecteur ou personnel de direction.

En marge de ces textes pour lesquels nous avons soumis des propositions d'amendement, les représentants du SNPDEN ont insisté sur la nécessité d'un fort positionnement initial si l'on souhaite une formation réellement individualisée. Nous avons redit notre volonté de voir responsabiliser au maximum les stagiaires afin de les rendre effectivement actifs au sein de leur formation. Nous avons suggéré qu'une coopération avec les collectivités territoriales puisse être examinée (le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) a, en matière de formation, une compétence et une expérience reconnues) et nous avons revendiqué (une fois de plus !) notre souhait de voir les chefs d'établissement d'accueil (CEA) des personnels de direction stagiaires indemnisés de manière équitable au regard de l'investissement demandé pour l'exercice de cette mission.

Monsieur Panazol nous a par ailleurs informés des projets de l'ESEN en matière de formation *via* des parcours « laïcité » et « réforme territoriale » et a évoqué des réflexions de l'école autour des questions, d'une part, de la maîtrise des nouveaux outils numériques au profit de la communication et, d'autre part, de l'usage des webradios. □

Philippe VINCENT

Secrétaire général adjoint

philippe.vincent@ac-aix-marseille.fr

L'intégration à l'issue du détachement, témoignage

Autre mode de recrutement dans le corps des personnels de direction, le détachement dure au minimum trois ans avant d'être titularisé. La première année, est une année de stage « ordinaire » avec formation statutaire comme pour les autres entrants, lauréats de concours et inscrits sur la liste d'aptitude. Lors de la troisième année, il est proposé d'intégrer le corps ou de poursuivre le détachement qui se terminera la cinquième année au plus tard.

Principale adjointe du collège Pablo Neruda de Pierrefitte-sur-Seine, Nicole Darquier, 54 ans, auparavant adjointe gestionnaire comptable, a accepté de témoigner sur son parcours de détachée qui s'est achevé par sa titularisation cette année.



VOTRE EXPÉRIENCE

Avant de devenir personnel de direction, j'étais durant onze ans, adjointe gestionnaire-comptable d'un lycée des métiers 4^e catégorie dans le Gers, académie de Toulouse. Je concevais mon métier comme un facilitateur au service de la pédagogie. J'avais à cœur d'être très efficace dans la gestion pour le bon fonctionnement de l'établissement, de trouver toujours un cadre légal pour ac-

compagner des projets pédagogiques innovants et ambitieux pour la réussite des jeunes.

Encouragée par mes chefs d'établissement, j'ai présenté ma demande de détachement car le concours de recrutement des personnels de direction n'était pas ouvert aux personnels administratifs ; il ne l'a été qu'à partir de la session 2013.

UN NOUVEAU POSITIONNEMENT, D'AUTRES RESPONSABILITÉS

Mon expérience antérieure est un véritable atout pour mes nouvelles fonctions. Elle m'a permis d'avoir une bonne connaissance du fonctionnement et des temps forts qui rythment un EPLE. Je me suis consacrée immédiatement à mes nouvelles responsabilités, dans un environnement scolaire très différent de celui que je connaissais auparavant. J'ai été nommée dans un collège de 680 élèves en ZEP de Seine-Saint-Denis, où

plus de 40 % des personnels enseignants sont renouvelés chaque année, avec en moyenne 22 % de personnels non titulaires. J'ai spontanément trouvé ma place dans l'accompagnement des professeurs, la prise en compte de leurs difficultés dans la gestion de classe, la connaissance des procédures. Je me suis investie dans l'organisation pédagogique, dans le pilotage éducatif et administratif du collège.

QU'EST-CE QUI SE RÉVÈLE PLUS DIFFICILE IMMÉDIATEMENT APRÈS VOTRE PRISE DE FONCTION ?

Ce qui se révèle plus délicat immédiatement après ma prise de fonction c'est d'appréhender la complexité des situations individuelles d'élèves, afin d'apaiser le climat scolaire, d'apporter de la clairvoyance et de la pertinence dans la gestion des conflits.

VOTRE ORIGINE PROFESSIONNELLE ÉTAIT-ELLE UN AVANTAGE ?

À l'évidence, mon origine professionnelle de cadre administratif adjointe au chef d'établissement durant onze ans m'a permis d'acquérir de solides connaissances dans l'administration, la gestion, la maîtrise de la situation financière d'un établissement. Je suis arrivée dans mon collège en même temps que la principale et l'adjointe gestionnaire. Nous étions toutes les trois nouvelles dans nos fonctions, j'ai donc pu naturellement les guider dans l'élaboration du budget, la lecture du compte financier.

ET LES ASPECTS PÉDAGOGIQUES ?

Les aspects pédagogiques constituaient en effet pour moi, un champ plus « abs-



trait » que j'ai tout de suite investi avec l'aide des modules de la formation personnel de direction, les préconisations établies dans l'évaluation externe de notre unité d'enseignement demandée par le rectorat de l'académie de Créteil.

LA GESTION DU TEMPS LORS DE LA PREMIÈRE ANNÉE

J'ai organisé mon travail comme j'avais l'habitude de le faire dans mon précédent métier. J'ai essayé d'anticiper toutes les tâches organisationnelles : évaluations communes, brevet blanc, rencontres parents-professeurs, conseils de classes, afin de me laisser beaucoup de temps dans l'accompagnement des démarches pédagogiques, dans le suivi individualisé des élèves pour la lutte contre le décrochage scolaire. Je m'investis pleinement dans tous les domaines : administratif, pédagogique, éducatif, dans la gestion des ressources

humaines et dans les relations avec les partenaires extérieurs.

LA FORMATION

La formation des personnels de direction proposée par l'académie de Créteil, les présentiels à l'ESEN constituent des apports professionnels très riches et nécessaires dans l'accompagnement de la prise de fonction, de même que les conseils formulés par le référent.

LA QUESTION DE LA TITULARISATION

Dans le cas d'un détachement, nous sommes inspectés la première année de prise de fonction, puis au cours de la troisième année, juste avant la demande d'intégration définitive dans le corps des personnels de direction.

Cette année, j'ai demandé mon intégration auprès du rectorat, j'ai ensuite été

inspectée. Les demandes de détachement sont examinées à la CAPN de juin.

LA TRACE DE CE VIRAGE PROFESSIONNEL

J'ai tenu un journal la première année et ai ensuite recueilli des notes de situations de travail pour recueillir des avis, des échanges de pratiques professionnelles...

RENCONTRE AVEC LE PRÉDÉCESSEUR

Oui je l'ai rencontré très peu, pendant les deux jours précédant la rentrée. Nous ne sommes pas restés en contact.

DES PERSONNES QU'IL EST UTILE DE RENCONTRER ?

Je pense que la formation des personnels de direction offre un réseau de personnes ressources tant dans les formateurs que les collègues de promotion. Je me suis enrichie avec eux et bien sûr avec tous les collègues de l'établissement.

L'IMPACT DE VOTRE NOUVEAU MÉTIER SUR VOTRE VIE

C'est un métier passionnant même dans un contexte difficile. J'apprécie la proximité de Paris...

LE BINÔME AVEC VOTRE CHEF D'ÉTABLISSEMENT

J'aime la complémentarité dans la loyauté.

LES ERREURS À ÉVITER

Ne pas faire cavalier seul...

LE JOUR DE LA RENTRÉE ET LES DEUX PREMIERS MOIS

Préparer son « discours » de rentrée, se montrer disponible, à l'écoute, prendre le temps d'observer...

LES COMPÉTENCES À DÉVELOPPER POUR RÉUSSIR CETTE ANNÉE

Savoir écouter les conseils.

LE LOGEMENT DE FONCTION

Faire un état des lieux... Demander des travaux, si nécessaire. □

Mobilité : exercer hors de France

Attention, si vous avez l'intention de faire acte de candidature pour un poste hors métropole en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Wallis-et-Futuna, à Saint-Pierre-et-Miquelon, à Mayotte ou encore sur un poste relevant des réseaux de l'agence pour l'enseignement français à l'étranger, de la mission laïque française ou de l'association franco-libanaise pour l'éducation et la culture, les deux textes de référence sont souvent publiés au BO de la fin du mois d'août.



Au cours des années précédentes les deux notes de services précisant les spécificités quant à ces postes d'exercice fixent aussi le calendrier des opérations et il est arrivé que la date de clôture de candidature soit la fin septembre et la validation sur Internet à effectuer la première semaine d'octobre. Il nous a paru important de le rappeler dans cette édition.

Il est indispensable de lire attentivement toutes les instructions, de se renseigner sur les postes et sur les territoires concernés. Partir au loin ne s'improvise pas et

toutes les contraintes politiques, culturelles et/ou climatiques sont à prendre en considération.

Connus seulement en septembre, les postes à pourvoir à l'étranger nécessitent un dépôt de candidature auprès :

- de l'agence pour l'enseignement français à l'étranger (postes dans les établissements en gestion directe ou conventionnés) ;
- de la mission laïque française (établissements en pleine responsabilité ou partenaires de la Mlf) ;

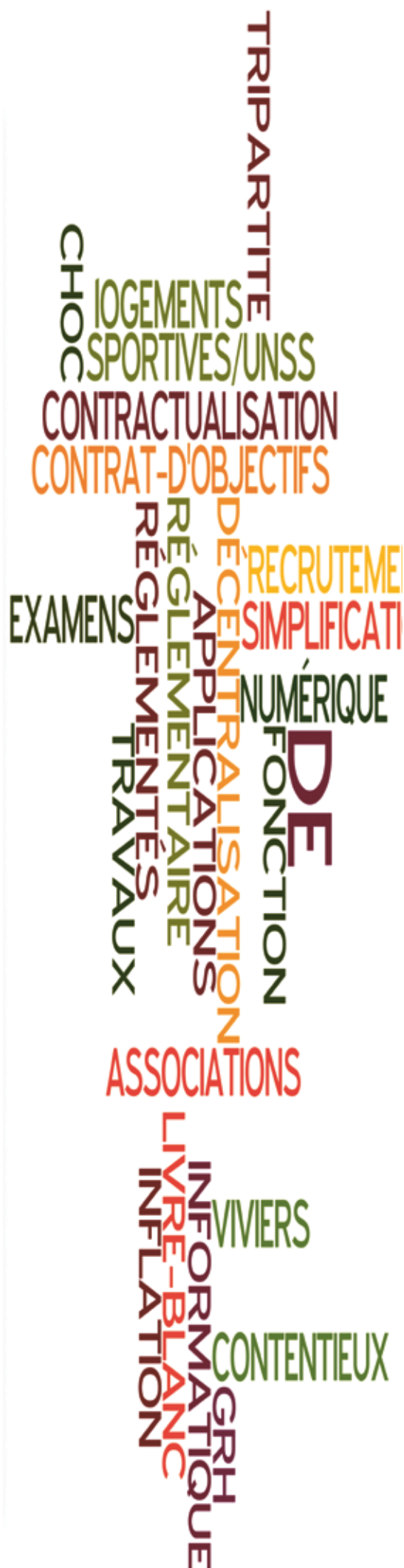
- de l'association franco-libanaise pour l'éducation et la culture.

L'agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE), établissement public national créé en 1990 et placé sous la tutelle du ministère des affaires étrangères et du développement international, assure notamment les missions de service public relatives à l'éducation des enfants français qui résident hors de France, et contribue au rayonnement de la langue et de la culture françaises ainsi qu'au renforcement des relations entre les systèmes éducatifs français et étrangers. www.aefe.fr

La mission laïque française (Mlf), association loi 1901, reconnue d'utilité publique, partenaire et complémentaire de l'AEFE, diffuse dans les établissements de son réseau, la langue et la culture françaises, en particulier par un enseignement à caractère laïque et interculturel. www.mlfmonde.org

L'association franco-libanaise pour l'éducation et la culture (Aflec), association loi 1901, anime un réseau d'établissements scolaires situés au Liban et aux Émirats Arabes Unis. Elle contribue à la diffusion de la langue et de la culture françaises dans le monde et dispense, dans ses établissements, un enseignement conforme au système éducatif français. www.aflec.net □

Marianne VIEL
 Permanente
 marianne.viel@snpden.net



La commission méti

Le congrès d'Avignon de mai 2015 a constitué un moment fort pour notre syndicat, car il nous a permis de marquer les enjeux de l'avenir de notre métier. En effet, son thème général, « De l'école du socle à l'enseignement supérieur, inventons notre métier de demain », et sa déclinaison pour la commission métier, « Dans une organisation territoriale en mutation, quels enjeux pour un EPLE qui incarne stabilité et proximité pour l'utilisateur, quel métier pour les personnels de direction qui les dirigent ? », nous inscrivent résolument dans une réflexion prospective à partir de constats apparus de longue date et mis en avant dans notre Livre blanc 2014.

Déjà, le congrès de Biarritz de mai 2009 avait été l'occasion de présenter un texte d'orientation essentiel sur la régulation et la gouvernance des EPLE qui rappelait fermement que faire vivre l'autonomie de nos établissements scolaires, s'appuie sur :

- un conseil d'administration, organe décisionnel qui refuse d'intolérables et – parfois – illégales injonctions envers son exécutif ;
- une charte de pilotage, ancrée sur la reconnaissance de l'EPLE et de son statut juridique ;
- une contractualisation qui pourrait devenir conjointe entre les services de l'État et la collectivité ;
- des conventionnements obligatoires pour toutes les actions se situant hors du cadre opérationnel de l'EPLE.

Il concluait par ces quelques lignes : « Autonome, proche, référence pour l'utilisateur, l'EPLE est donc l'échelon le plus pertinent de la politique éducative. Le chef d'établissement est certes le représentant de l'État mais il n'est pas la courroie de transmission au quotidien

de la politique du ministre relayée par les recteurs et par les inspecteurs d'académie. Il est là pour faire valoir le temps long de l'éducation ».

MAIS ALORS, QUELLE AUTONOMIE POUR LES EPLE ?

Le congrès de Lille de mai 2012 reprenait ce thème en proposant à la réflexion : « Personnel de direction, un métier : diriger un établissement scolaire hier, aujourd'hui et demain avec l'État et les collectivités territoriales ».

Nous tenions alors à rappeler, par une motion votée à l'unanimité, notre attachement à un service public national de l'éducation, qu'une nouvelle étape de la décentralisation ne devait pas remettre en question. Le passage définitif d'une gestion centralisée du système éducatif à un pilotage stratégique de l'Éducation nationale, reposant sur une autonomie renforcée et respectée de l'EPLE, à la fois par les collectivités de rattachement

er du SNPDEN



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

et par l'État déconcentré, devait faire l'objet de textes indiquant clairement les responsabilités de chacune des parties.

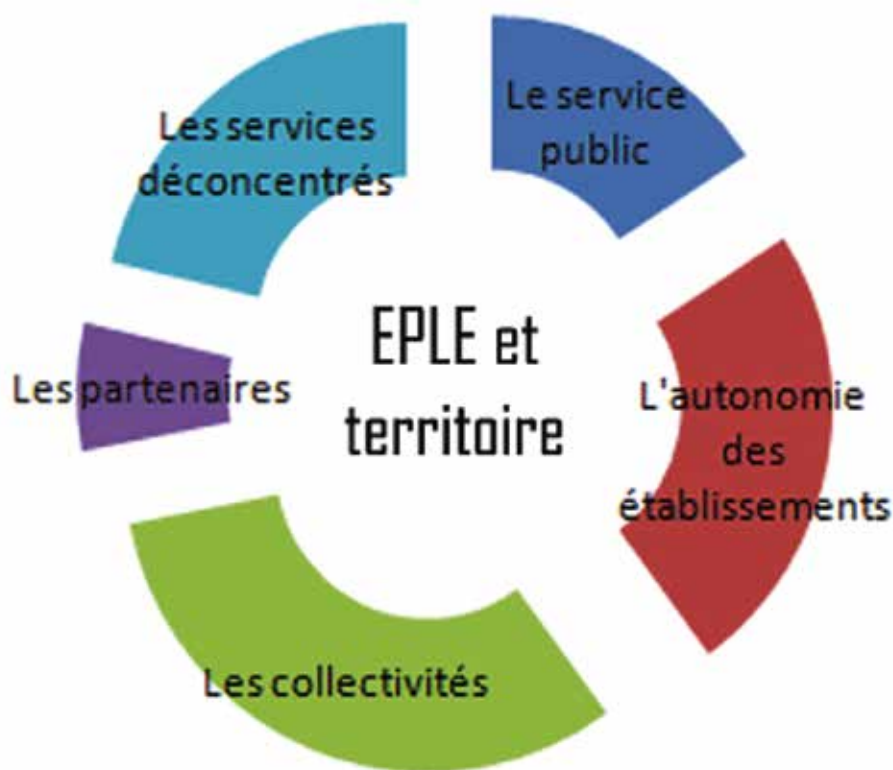
Ces nouveaux rapports devaient aussi organiser, à tous les niveaux, national, régional, départemental, local, les relations entre l'État, les collectivités et les communautés scolaires de manière tripartite dans le cadre de structures décisionnelles.

Lors de notre dernier congrès, à Avignon, et conformément à nos mandats syndicaux, les éléments relevés dans notre *Livre blanc 2014* ont alimenté très largement les débats.

En particulier, si l'analyse des réponses aux questions ouvertes de notre *Livre blanc 2014* avait fait apparaître, lors du

conseil syndical national d'avril 2015, cinq occurrences principales : le système éducatif, le métier, l'organisation des établissements, la gestion des personnels et la gestion du temps, nous avons

d'éducation réaffirmé. Le schéma suivant, tiré du *Livre blanc 2014* relève les proportions de chacune des occurrences en lien avec le thème « EPLE et territoire ».



retenu, pour le congrès d'Avignon, une approche plus transversale avec la gestion des ressources humaines, l'informatique, l'exercice du métier, et ce qui nous intéresse particulièrement dans le cadre de cet article, l'EPLÉ et le territoire.

Cette approche conduit à étudier les relations de l'EPLÉ avec ses partenaires, les collectivités et services déconcentrés, dans le respect de son autonomie et dans un service public national

UNE NOUVELLE ORGANISATION TERRITORIALE EN CONSTRUCTION

À la lecture des paragraphes précédents, on peut constater que la construction des relations entre l'État, les actuelles collectivités et les EPLÉ prend beaucoup de temps et que les avancées semblent bien timides.

Alors que les changements induits par la nouvelle organisation territoriale ne sont pas encore tous appréhendés, la mise en œuvre de la politique éducative passera de manière certaine par une autonomie renforcée et reconnue de l'EPL, autonomie qui devrait s'appuyer sur une régulation efficace de l'État. Or, force est de constater que l'on est loin de cela, avec le désinvestissement de l'État et de ses services déconcentrés, et la prégnance des collectivités territoriales qui investissent constamment des compétences nouvelles.

Dans une nouvelle organisation territoriale, en particulier dans les régions, le recteur coordinateur, le préfet préfigureur et le président de la collectivité devraient mettre en place une politique éducative cohérente dans un environnement territorial équilibré.

Pour nos établissements, il est à espérer que « dans le cadre d'une simplification voulue par l'État, le contrat d'objectifs tripartite n'ajoute pas une strate supplémentaire à l'empilement des documents administratifs qui pèsent sur les directions des EPL ». Car le « millefeuille administratif », souvent évoqué, fait actuellement partie, de manière chronophage, de notre réalité quotidienne.

C'est l'une des raisons pour laquelle notre dernier congrès a retenu que le contrat d'objectifs tripartites :

- soit mis en place, dans toutes les collectivités territoriales, pour tous les EPL et se substitue à l'actuel contrat d'objectifs ;
- soit élaboré à partir d'un document de cadrage national et d'un diagnostic partagé ;
- se construise dans une démarche conjointe, simultanée et dans le respect des compétences de l'État, de la collectivité et des prérogatives de l'EPL.

On en finirait peut-être alors avec des injonctions des tutelles, relevées par les personnels de direction comme pesant le plus sur les conditions d'exercice du métier, avec une aggravation de 2 points entre 2004 et 2014.

Comme l'a écrit Philippe Tournier dans la présentation du *Livre Blanc 2014* : « L'injonction, c'est la pathologie d'une institution figée, lente et lourde, qui croit bouger et qui se travestit en « moderne » et « réactive » parce qu'elle est agitée

de fausses urgences dont elle nous bombarde sans relâche ».

CE NUMÉRO DE RENTRÉE MARQUE AUSSI LE DÉBUT D'UN NOUVEL EXÉCUTIF SYNDICAL NATIONAL ET L'INSTALLATION D'UNE CONFÉRENCE NATIONALE

Dans le cadre général de l'action syndicale fixée par le congrès, la commission métier prend toute sa place dans ces nouvelles structures. Parmi les mandats d'action qui lui sont attribués, deux sont à relever en particulier :

1. Le SNPDEN-UNSA rappelle son engagement pour que les établissements disposent des moyens d'exercer leurs responsabilités, ce qui fonde notre métier tel que nous avons voulu le construire :
- cela rend nécessaire de faire respecter les responsabilités de l'EPL, dirigé par une équipe de direction de fonctionnaires de l'État qu'elle représente, administré par un Conseil d'administration présidé par le chef d'établissement et dans le cadre d'une gouvernance renouvelée

du système éducatif, basée sur les conventions tripartites ;

- cela rend nécessaire que les établissements disposent des ressources prévisibles, suffisantes au regard des responsabilités qui leur sont confiées, et l'engagement dans une véritable conduite du changement qui se donne le temps de convaincre.
2. Tout en tenant compte des contraintes de la période mais qui ne justifient pas le renoncement, le SNPDEN-UNSA veut ouvrir de façon active les dossiers [...] de la prise en compte des nouvelles conditions d'exercice du métier qu'entraînent l'évolution des technologies et leurs incidences organisationnelles. Cela doit conduire le syndicat à initier une réflexion collective sur des fonctionnements de l'équipe de direction qui donnent toute sa place de responsable au chef d'établissement adjoint.

Les conseils syndicaux nationaux auront à dresser des bilans d'étape de ces mandats d'actions.

Bonne rentrée 2015 à chacune et chacun d'entre vous et bon courage pour l'action et le travail syndical. □

Les membres de la commission métier et leurs dossiers en responsabilité

Cédric CARRARO
cedric.carraro@snpden.net

Relations avec la conférence nationale. « Du livre blanc vers la charte de pilotage » : réflexion globale pour mise en œuvre locale.

Nathalie CHAPIER
nathaliechapiere@gmail.com

Décentralisation et gouvernance locale. Contrats d'objectifs tripartites. Réseaux des établissements. Équité territoriale.

Jean FALLER
jeanclementfaller@gmail.com

valerie.queric@gmail.com Décentralisation et déconcentration. Collectivités territoriales et relations avec les services déconcentrés de l'État.

François SÉGUREL
francois.segurel@snpden.net

Les espaces numériques de travail dans leur diversité et leurs points de convergences. La pluralité des pratiques numériques dans les EPL et les inégalités territoriales.

Valérie QUÉRIC
valerie.queric@gmail.com

La gestion des ressources humaines. Les CHSCT.

La rentrée vue du forum

Deux questions ont mobilisé les collègues sur le forum, directement liées à la rentrée : les IMP et le statut des documentalistes.

Indemnités pour mission particulière (IMP) : les charmes de l'interprétation

Il y a les décrets, il y a les circulaires ministérielles... et les interprétations des académies. Nous vous invitons à être très attentifs à la lecture de ces dernières, qui réinterprètent parfois abusivement les textes. Une académie était tentée par une interdiction de cumul IMP pour mission académique et HSA, transformant un conditionnel en impératif : elle a reculé suite à notre intervention. Une autre transmet des tableaux à remplir pour le 30 septembre décrivant les missions arrêtées dans l'établissement validées par le CA, pour être ensuite validées/accordées par la division de l'organisation scolaire (DOS), auxquels il faudra joindre des « lettres de mission » rédigées.

Cette même académie décide unilatéralement de traiter les CPE différemment des autres collègues : « les CPE dont les IMP seront examinées par le rectorat en lien avec les IA-DASEN au regard de l'enveloppe académique ».

Nous ne manquerons pas de dénoncer ces interprétations abusives : la création des IMP relève de la nécessité, liée à la LOLF, de séparer clairement les budgets de « face-à-face pédagogique »

des autres lignes, tout en restant dans le cadre de l'autonomie des établissements. Les textes ne renforcent en aucun cas le droit de regard des services académiques sur l'utilisation de l'enveloppe dans les établissements.

Nombre de chefs d'établissement ont été destinataires d'une circulaire académique relative aux modalités d'attribution de l'indemnité pour mission particulière (IMP). On leur signifie que « l'attribution des missions [...] doit être accompagnée d'une lettre de mission ».

Bien entendu, il ne peut pas s'agir des missions mises en œuvre au niveau de l'établissement, les seules qui relèvent de la responsabilité du chef d'établissement. Car, à la lecture du décret du 29 avril 2015 et du BOEN n° 18 du 30 avril 2015, il apparaît bien que l'attribution des IMP pour des missions exercées en établissement ne donne pas lieu à rédaction d'une lettre de mission, contrairement aux missions exercées au niveau académique :



Florence DELANNOY
Secrétaire nationale communication
florence.delannoy@gmail.com

« Le chef d'établissement présente pour avis au conseil d'administration, après avis du conseil pédagogique, les missions particulières qu'il prévoit de confier au sein de l'établissement ainsi que leurs modalités de mise en œuvre, dans le cadre de l'enveloppe notifiée par le recteur d'académie. » (chapitre III, article 8 du décret précité)

Le seul passage de ce décret qui évoque une lettre de mission est l'article 5 pour une « mission particulière mise en œuvre au niveau académique confiée par le recteur », repris par la circulaire n° 2015-058 : « L'attribution de ces missions [académiques] est accompagnée d'une lettre de mission. La mission est élaborée pour la durée de l'année scolaire et signée conjointement par le recteur, ou son représentant, et l'agent concerné ».

Enfin, la circulaire précise que « le chef d'établissement [dans le cadre des IMP établissement] propose au recteur les décisions individuelles d'attribution », pour un ensemble de missions pouvant donner lieu à indemnité (article 6 du décret).

Il est également intéressant de remarquer que l'indemnité pour fonction d'intérêt collectif (IFIC) attribuée précédemment au titre de « référent pour les ressources et usages pédagogiques numériques » donnait souvent lieu à la rédaction d'une lettre de mission demandée par la direction académique du numérique (DAN). Le décret place maintenant cette mission au « même ni-

veau » que d'autres pouvant bénéficier d'une IMP, donc sans lettre de mission.

En résumé⁽¹⁾, le chef d'établissement doit, dans un premier temps, présenter à son conseil d'administration une liste de missions rétribuées par des IMP, en précisant pour chacune d'entre elles le taux retenu, et dans un second temps, présenter au recteur les décisions individuelles d'attribution.

¹ Pour toute information complémentaire, vous pouvez consulter le forum du site Internet du SNPDEN.

Joël LAMOISE
Secrétaire national
Commission métier
joel.lamoise@snpdn.net

par ce décompte sont les « heures d'intervention pédagogique devant élèves telles qu'elles résultent de la mise en œuvre des horaires d'enseignement définis pour chaque cycle ».

Notre lecture est donc que les heures ne peuvent être comptées « double » que si le documentaliste intervient à la place d'un enseignant, et a la responsabilité complète d'un groupe de TPE, de la conception des sujets jusqu'à l'évaluation.

En revanche, ce nouveau texte réaffirme qu'un enseignant assurant un service de documentation doit 30 heures de présence à l'établissement, ce qui était loin d'être le cas partout. □

Les heures d'enseignement données par les professeurs documentalistes

Autre sujet de discussion dans les établissements, l'interprétation du décret n° 2014-940 du 20 août 2014 relatif aux obligations de service et aux missions des personnels enseignants exerçant dans un établissement public d'enseignement du second degré et la circulaire n° 2015-057 du 29 avril 2015, qui en accompagne l'application.

Dans l'article 2 dudit décret, il est inscrit que « **chaque heure d'enseignement** [donnée par les professeurs documentalistes] **est décomptée pour la valeur de deux heures pour l'application du maximum de service**

prévu à l'alinéa précédent » (à savoir un maximum de trente heures hebdomadaires). Elle précise également que « chaque heure d'accompagnement personnalisé en lycée ou en classe de 6^e au collège » et « chaque heure de travaux personnels encadrés en lycée » relèvent de cette définition.

Des collègues sont déjà interpellés dans les établissements à ce sujet : des docu-

mentalistes accueillant au CDI, pour des séquences pédagogiques, des élèves déjà encadrés par des enseignants, demandent que leur service soit requalifié de « service d'enseignement » et donc compté double. Il est évident que cette interprétation aurait des conséquences non négligeables sur les heures d'ouverture du CDI !

Or, la circulaire précise également que les heures d'enseignement concernées



Pour toute information complémentaire, vous pouvez nous questionner sur le forum du site Internet du SNPDEN.

Vous retrouverez également sur le site dans votre espace adhérent une fiche synthétique sur les IMP : rubrique « tout sur tout » à la lettre « I ».



L'école et les valeurs

Jean-Christophe Torres
Proviseur du lycée Gay-Lussac à Limoges



L'heure est aujourd'hui, avec gravité et urgence, à la mobilisation pour les valeurs de la République. Et cette exigence, cet appel procèdent de plusieurs voix, invitent les acteurs de l'école à porter leur attention sur plusieurs fronts. La première ligne de faille se situe au sein même de la fraternité sociale, dans le creux à vif des affirmations identitaires. Entre les parents et l'école, entre les valeurs instituées et les réalités produites se nouent désormais des difficultés insolubles et des souffrances jusqu'alors muettes. Mais cette part d'indicible se fait désormais entendre. En une irruption brutale, elle gangrène notre société par des comportements et des positions assumées, gagne jusqu'à nos salles de classes et nos cours de récréation : balayant l'illusion d'un consensus républicain, mettant à terre le formalisme d'une démocratie jusqu'alors un peu trop sûre d'elle-même. Car c'est bien la fraternité qui est aujourd'hui menacée, la capacité à partager un monde commun et à relier - *religere* : étymologie même du mot religion - des individus en quête d'un sens commun. Seule l'école peut reconstruire ce lien qui doit être, qui ne peut qu'être réaffirmé dans un cadre de stricte laïcité. Si les « hussards noirs » de la République devaient, en leur temps, combattre une religion instituée et faire une place à la libre pensée, nous sommes

aujourd'hui confrontés à une toute autre perspective. Car le cœur du sujet est celui de la liberté d'expression, prise dans cette contradiction terrible entre la nécessité de la suspendre face à ce qui la menace directement - au risque de la contredire dans les faits par l'instauration d'une police des consciences - et la volonté de la maintenir coûte que coûte - au risque de laisser se propager le poison de son négationnisme. Et c'est bien l'école qui doit trancher ce nœud gordien, prendre clairement position pour l'une ou l'autre des postures éducatives.

Le défi est donc grand, la tâche urgente et sensible pour une institution peu accoutumée aux révolutions et à la fièvre des grands soirs. Et c'est d'abord une question éducative, au sens le plus fort de ce terme, qu'il convient de poser : com-



Alors ce
Cours sur
la liberté
d'expression
?



Super dur
de ne pas
sanctionner
les
bavardages !...

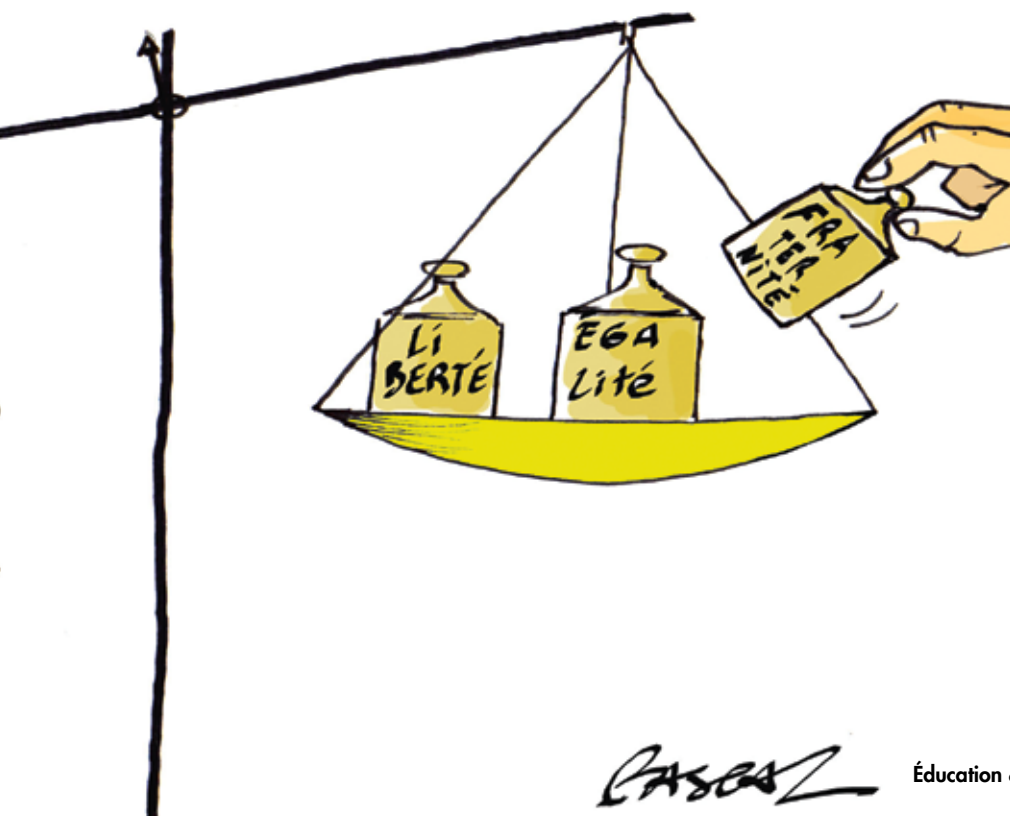
PASZ

ment enseigner la morale? Comment, au-delà d'un strict enseignement, faire vivre les valeurs de la République dans les établissements afin de faire adopter par nos élèves les bonnes postures et les opinions éclairées? Plutôt que de céder à la tentation d'un catéchisme laïc qui contreviendrait dans les actes à la liberté de conscience, suivons le conseil de Condorcet: «généreux amis de l'égalité, de la liberté, réunissez-vous pour obtenir de la puissance publique une instruction qui rende la raison populaire ou craignez de perdre bientôt tout le fruit de vos nobles efforts»⁽¹⁾. La recommandation qui nous est faite est avisée: éviter de tomber dans le travers du dogmatisme, de renouer avec le «modèle

spartiate» d'une République unanimiste prônée par les Jacobins et que Condorcet fut, justement, en son temps le premier à combattre. Laissons au sens critique, au pluralisme des idées le loisir de suivre ses multiples cours dans les cœurs et les esprits. Confions à l'Éducation nationale la tâche de préserver, comme un trésor, la spontanéité et l'authenticité de chaque élève à se représenter son monde, le droit de chaque famille à transmettre l'héritage de sa culture dans l'espace intime d'une éducation parentale à laquelle l'école ne saurait se substituer: «on commettrait une véritable injustice en donnant à la majorité réelle des chefs de famille⁽²⁾, et plus encore en confiant à celle de leurs représentants le pouvoir d'obliger les pères

à renoncer au droit d'élever eux-mêmes leur famille»⁽³⁾. Mais protégeons en revanche chaque enfant de tout endoctrinement par la confiance que lui et ses parents doivent conserver à notre institution, par la soumission que chacun doit avoir envers les lois juridiques et la règle de la vérité scientifique. Telle doit être l'unique voie, le chemin étroit et pédagogiquement complexe d'une éducation morale compatible avec une démocratie moderne. Il convient, d'une part, de conforter l'autorité parentale, et à travers elle la liberté d'expression contre tout dogmatisme public potentiellement ruineux pour sa propre cause. Il importe, d'autre part, de prévenir et de contredire toute pensée attentatoire à cette liberté d'expression elle-même. L'unique réponse républicaine à cette alternative s'appelle *l'instruction publique* - que Condorcet distingue clairement de l'Éducation nationale.

Mais la difficulté qui se pose alors à l'institution scolaire est celle de sa propre iniquité. Car comment instituer la morale à l'école, instruire chaque citoyen et lui permettre d'acquérir un socle commun de compétences républicaines si des différences sont faites entre les élèves? Tel est le péché originel de notre école, historiquement validé par l'élitisme républicain, légitimement dénoncé dans les enquêtes PISA et enfin reconnu par les politiques éducatives. L'école républicaine ne saura pleinement éduquer aux valeurs de la république que lorsqu'elle parviendra elle-même à respecter l'égalité des élèves. Sans cette condition, la perception même de l'institution par les familles et les bénéficiaires de ce service public ne pour-



PASZ

ra être crédible et efficace. La réduction des inégalités scolaires est donc bien à la fois un enjeu éducatif et politique. Il se joue à travers lui tout le crédit d'une fraternité républicaine « réelle » et non plus « formelle », effective pour tout élève et non pas virtuellement énoncée à chaque circonstance de crise sociale. L'actuelle réforme du collège présente donc le mérite éminent de poser le vrai problème, de lui donner toute sa place : le scandale éducatif d'une école inéquitable et injuste, inefficace pour les plus fragiles et acquise - voire réservée... - à ceux qui ont le moins besoin « d'instruction publique » parce qu'ils disposent d'un meilleur capital culturel. On peut, en revanche, exprimer un certain scepticisme sur l'analyse qui est faite des filières d'excellence : garantie jusqu'alors, pour les élèves les plus modestes, d'un potentiel « ascenseur culturel » leur permettant justement de compenser les insuffisances sociologiques.

Là est fondamentalement le nœud de la problématique : dans le triptyque des valeurs, quel statut convient-il de donner à la fraternité ? Faut-il partir d'elle comme d'une exigence première, d'une assise postulée initialement et de laquelle il s'agirait de déduire une égalité identitaire et une liberté collectiviste ? Cette question n'est en fait pas nouvelle. Elle se trouvait déjà au centre des oppositions entre les Montagnards et Condorcet. Pour ce dernier en effet : « l'égalité absolue dans l'éducation ne peut exister que chez des peuples où les travaux de la société sont exercés par des esclaves »⁽⁴⁾. Instaurer un tel principe au départ de toute démarche éducative, c'est mécaniquement niveler les aspirations et uniformiser les perspectives de développement individuel. La grandeur de Condorcet, son courage politique, furent d'avoir conçu la République autrement : comme une association de citoyens formés pour repenser les lois autant que pour s'y soumettre, éduqués à l'esprit critique davantage qu'à l'adhésion aux principes. La raison plus que l'enthousiasme, la liberté de jugement plus que la fraternité postulée, la liberté de choix plus que l'égalité imposée : telles sont les bases de la Nation conçue par Condorcet.

Revenir à la volonté politique de supprimer les filières dites « d'excellence », de ne plus permettre aux élèves et aux familles qui le souhaitent d'accomplir en toute bonne foi républicaine une « distinc-

tion scolaire », c'est donc se méprendre sur la nature concrète de l'égalité. Nous ne vivons pas, nous ne souhaiterions pas vivre dans une société lacédémonienne où chaque citoyen serait mathématiquement « l'égal » des autres, où nulle hiérarchie entre pairs ne subsisterait, où chacun serait corps et âme dévoué à l'État, où tous seraient supposés vouloir les mêmes choses et avoir les mêmes goûts. Parce que notre République est pluraliste, parce que les citoyens qui la composent sont pluriels, parce que les enfants en devenir sont indécis dans leurs aspirations, notre école doit préserver l'expression des choix et l'affirmation des différences. Toute la difficulté de sa tâche consiste alors, non à égaliser arbitrairement tous les parcours, mais à permettre à chacun - quelle que puisse être son origine - de pouvoir se différencier tout aussi bien que les autres dans une recherche d'excellence aux multiples aspects. L'égalité ainsi comprise est donc de départ plus que de destination, de condition plus que de situation.

La question des valeurs interroge donc, en miroir et en retour, une école aux assises encore trop indécises, trop incertaine sur ses propres fondements. Toute la difficulté réside alors dans la conciliation complexe entre la liberté - celle des établissements, des équipes, des élèves... - et l'équité des parcours, entre la fraternité postulée et l'accompagnement personnalisé de chacun. Il s'agit bien ici, au final, de repenser notre institution républicaine à la mesure d'un bouleversement majeur qui oblige à une réinterprétation, à une explication nouvelle de ses principes fondateurs. □



- 1 Condorcet, *Cinq mémoires sur l'instruction publique*.
- 2 Issue d'un suffrage.
- 3 Op cit.
- 4 Op cit.



Un réseau d'adhérents à votre service

Les 9 000 adhérents du SNPDEN (record battu cette année) représentent une force considérable qui nous permet de vous offrir un vrai réseau professionnel et une large palette de services. Il faut cependant savoir que le SNPDEN, ce sont seulement deux personnels de direction, permanents au siège. Tous les autres cadres nationaux et académiques sont en responsabilité en établissement, et assurent de concert leurs fonctions syndicales et professionnelles.

La force du SNPDEN, c'est donc l'engagement de tous, l'échange d'informations, la réflexion et l'action collective.



Florence DELANNOY
Secrétaire nationale communication
florence.delannoy@gmail.com

VOTRE INFORMATION

Dans la revue *Direction* vous retrouvez nos analyses sur les grands dossiers et les travaux de chacune des quatre commissions qui mettent en œuvre les mandats de congrès. *La Lettre de Direction* nationale nous permet de réagir à l'actualité immédiate.

Toutes les sections syndicales académiques ont mis en place une communication régulière, par courriel le plus souvent, qui leur permet de tenir informés tous les adhérents sur l'actualité locale : prenez contact avec votre secrétaire académique si vous n'en êtes pas encore destinataires.

VOS QUESTIONS

Pour les questions générales concernant la carrière ou le métier, privilégiez le forum : cela permet d'enrichir les réponses avec des regards croisés. Votre secrétaire départemental ou académique reste votre interlocuteur privilégié directement lié à l'environnement local.

Pour les questions particulières concernant votre carrière, prenez contact avec votre commissaire paritaire académique.

Si vous rencontrez des difficultés dans votre métier, la cellule d'écoute animée par Martine Druenne, Philippe Marie et Raymond Scieux au siège, et les collègues du « réseau solidarité » sont des relais précieux pour les difficultés d'ordre juridique ou dans l'exercice quotidien de vos fonctions.

Pour toutes les autres questions, les permanents du siège (Tél. 01 49 96 66 66 et siege@snpden.net), Marianne Viel et Cédric Carraro, mais aussi Valérie Faure, documentaliste, et Sylvie Mugerin et Joëlle Jonneaux-Torres au secrétariat sont à votre disposition.

VOTRE FORMATION

Des stages de formation sont régulièrement proposés à tous les adhérents. Vous en êtes informés par une *Lettre de Direction*, et l'inscription se fait en ligne. Nous nous efforçons de décen-

traliser les formations au plus près des académies. Si la formation continue des personnels de direction existe, elle reste souvent très insuffisante. Les formations du SNPDEN abordent des sujets allant des questions juridiques à la communication, en passant par les différentes facettes de l'exercice de notre métier.

DES RENCONTRES

Participez aux assemblées générales départementales (AGD) et aux assemblées générales académiques (AGA). C'est lors de ces rencontres que la vie du syndicat se construit : réflexions sur l'actualité, prises de position, réflexions et propositions autour des mandats syndicaux...

www.snpden.net,
mode d'emploi

Le site est riche, et vous pouvez accéder à l'information par rubrique ou par le moteur de recherche.

Il faut vous identifier pour accéder au menu « adhérent » à gauche. Vous y trouvez l'essentiel de ce dont vous pouvez avoir besoin :

- les analyses de la cellule juridique ;
- les fiches « pro » rédigées par le national, avec notamment le Code de l'éducation régulièrement mis à jour ;
- le « Tout sur Tout » qui rassemble des éléments de réponses, des fiches pratiques sur les sujets les plus divers ;
- et bien sûr, « les motions de A à Z », qui vous permettent de connaître les positions de votre syndicat.

La rubrique « les vidéos », qui renvoie sur YouTube, vous donne accès aux discours du secrétaire général lors des CSN et congrès.

Circulaire de rentrée 2015* En parcourant la circulaire... TIC ou TOC?

Le 9 juin 2015,
Jean-Paul Ginestet
ex secrétaire académique
académie de Toulouse



S'il est un terme à retenir c'est bien celui de « **parcours** », abondamment utilisé, au moins 40 occurrences, dans les 9 pages de la circulaire.

Faut-il y voir un tic de langage ou bien un TOC (trouble obsessionnel compulsif) ?

Selon le dictionnaire Larousse, le parcours désigne d'abord « le chemin, le trajet suivi pour aller d'un point à un autre ». Pas moins de 8 parcours sont censés définir ou baliser la scolarité des jeunes écoliers, collégiens ou lycéens. Pourvu que nous ne nous égarions pas entre « le parcours citoyen », « le parcours scolaire », « le parcours linguistique », « le parcours éducatif », « le parcours individuel d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel », « le parcours de santé », « le parcours d'éducation artistique et culturelle », « le parcours M@gistère ».

Ces parcours doivent respecter certaines qualités, « sou-

plesse », « fluidité », « individualisation », « continuité », « mixité »... Par ailleurs, qu'il s'agisse du « parcours de l'enfant et du jeune » ou du « parcours des élèves », il ne saurait être « qu'aménagé », « adapté », « nouveau », « sur mesure » et naturellement « de réussite ».

Où tous ces parcours conduiront-ils les élèves ? Selon le dictionnaire Larousse, dans le domaine agricole, le parcours désigne aussi « un terrain non cultivé fournissant une maigre production ». Au bout du bout du terme de tous ces parcours, c'est un risque à ne pas négliger : où les élèves en seront-ils, qu'auront-ils appris, quelles compétences auront-ils

VOTRE ESPACE D'EXPRESSION

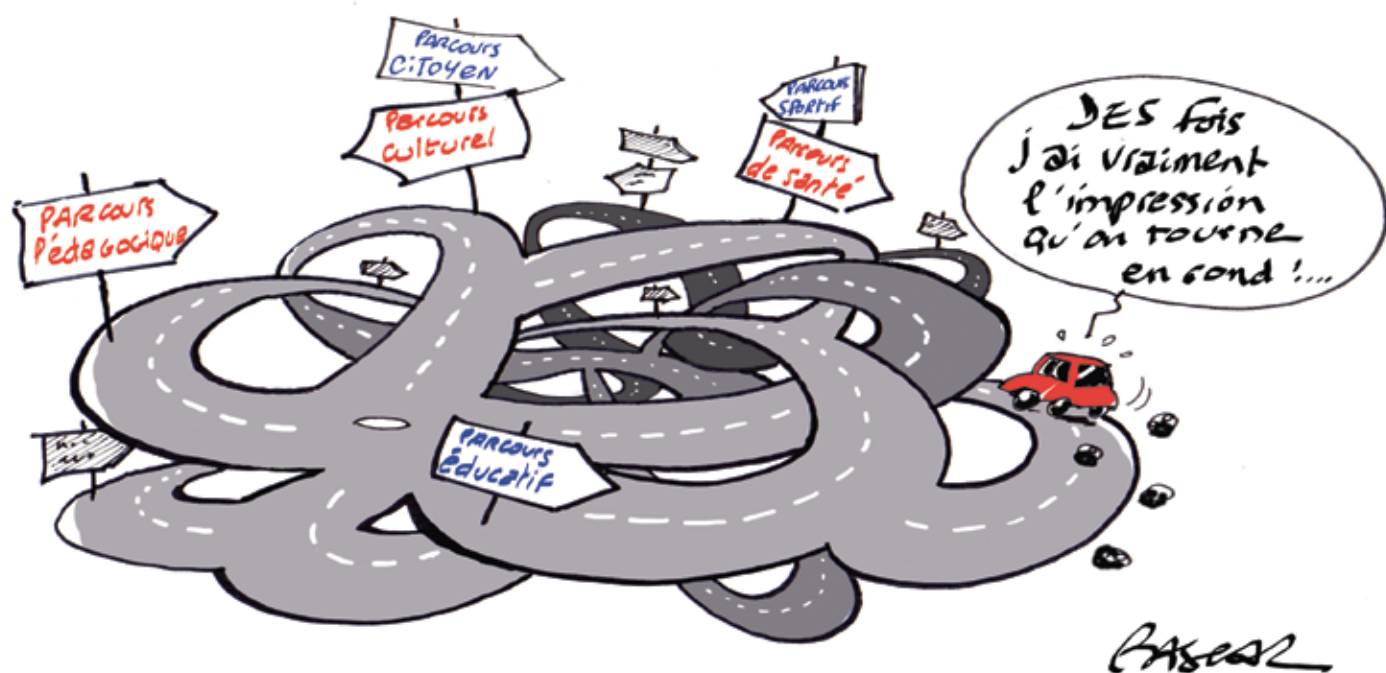
L'actualité
vous interpelle ?
Un article vous donne
envie de réagir ?

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

Merci
d'adresser
vos contributions
à Marianne Viel,
permanente au
SNPDEN
marianne.viel@snpden.net
et,
pour nous
faciliter la tâche,
de préférence
en texte (Times 12),
sans mise en forme
ou mise en page.

Les propos exprimés
dans cette tribune libre
n'engagent que leur auteur.





construites? La lecture de ce texte verbeux permet également de repérer l'utilisation assez fréquente du mot « **travail** » (une douzaine d'occurrences). Il concerne quasi exclusivement les personnels, le travail des élèves étant évoqué une seule fois pour inviter les personnels à « encourager le travail collaboratif entre élèves ». Ce n'est pas une nouveauté, cela fait de nombreuses années que les circulaires de rentrée sont très discrètes sur ce que l'école pourrait attendre des élèves.

Parcours, travail, et continuité ou *continuum* « des parcours », « des formations », « des trajectoires », « de la mobilisation pour les valeurs », « de l'orientation », « des apprentissages », de « l'offre », « continuité éducative », « continuité pédagogique »...

Les rédacteurs paraissent trouver leur épanouissement dans la répétition ou la litanie de mots et de formules « renouvelées » ou « renouvelées » dont ils semblent ne pas avoir prévu le mode d'emploi pour une concrétisation réelle dans les classes et dans les établissements scolaires.

QUELQUES INTERROGATIONS

Que dire de « **l'innombrable** » et du projet de distribution de milliers de tablettes? Cela fera le bonheur des marchands, alors que l'enjeu pour l'école dans les prochaines années consistera vraisemblablement à apprendre aux élèves à se défaire de l'emprise technologique et à vivre des moments de sevrage numérique.

Que dire également de cet engouement pour « l'esprit » ou pour « le goût d'entreprendre »? Les mêmes dénonçaient l'intrusion de l'économie libérale dans l'école lorsque cet objectif était affiché par l'ancienne majorité.

Quelle différence entre « l'internat d'excellence » de la précédente majorité et « l'internat de la réussite » promu par la nouvelle?

Quelle différence entre l'ancien « parcours de découverte des métiers et des formations » et le nouveau « parcours individuel d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel »?

Que dire de la promotion de l'accompagnement dont chaque jeune doit bénéficier

(une dizaine d'occurrences) et de la suppression concomitante des moyens dévolus à l'accompagnement éducatif en collège?

Lorsque Christophe Colomb découvrit l'Amérique, il avait la modestie de celui qui a pleinement conscience de l'existence du territoire avant qu'il n'y accoste. Alors après ce véritable parcours du combattant que représente le travail de lecture de la circulaire de rentrée, peut-être est-il temps de retourner à nos missions et d'assurer la continuité du fonctionnement des établissements scolaires dont nous avons la responsabilité. □

* Parue au BO 23 du 4 juin 2015.

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 1 068 € à l'ayant droit désigné de tout adhérent décédé. Cette aide d'urgence facultative est prévue dans nos statuts (voir encadré ci-dessous).

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 €);
- **Païement en 1 ou 3 fois par chèque;**
- **Prélèvement automatique** (du 1^{er} juin au 31 mars) : **Païement 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.**

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 1 068,00 €. La garantie n'est accordée que si l'assuré est à jour de sa

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

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

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

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

Fiche d'adhésion 2015/16

Adhérez
en ligne !

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

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

ACTIF ☐	N° ADHÉRENT	ACADÉMIE
	NOUVEL ADHÉRENT ☐	DÉTACHEMENT ☐
RETRAITÉ ☐	FAISANT FONCTION ☐	LAURÉAT DU CONCOURS ☐
	LISTE D'APTITUDE ☐	ANNÉE D'ENTRÉE DANS LA FONCTION
Autorisation de communiquer les renseignements ci-dessous (loi de la CNIL) OUI ☐ NON ☐		
HOMME ☐	FEMME ☐	DATE DE NAISSANCE
NOM	PRÉNOM	
ÉTABLISSEMENT au 1^{er} septembre 2015 ou dernière fonction active		
CLASSE HC ☐	1 ^{re} ☐	2 ^e ☐
ÉTABLISSEMENT 1 ^{er} ☐	2 ^e ☐	3 ^e ☐
ADJOINT ☐	CHEF ☐	4 ^e ☐
POUR LES RETRAITÉS, REVENU PRINCIPAL BRUT		
ÉTABLISSEMENT: LYCÉE ☐	LYCÉE PROFESSIONNEL ☐	EREA ☐
COLLÈGE ☐	AUTRE (précisez)	ERPD ☐
ÉTABLISSEMENT: N° D'IMMATRICULATION (7 CHIFFRES ET UNE LETTRE)		
NOM DE L'ÉTABLISSEMENT (OU ADRESSE PERSONNELLE POUR LES RETRAITÉS) au 1^{er} septembre 2015 :		
ADRESSE		
CODE POSTAL	VILLE	
TÉL. ÉTABLISSEMENT	FAX ÉTABLISSEMENT	TÉL. DIRECT
PORTABLE		
MÈL @		
CHÈQUE ☐	PRÉLÈVEMENT (en 6 fois ; frais : 4,00 €) ☐	MONTANT DE LA COTISATION SNPDEN
À	LE	SECOURS DÉCÈS (12,96 €)
SIGNATURE		MONTANT TOTAL DU RÈGLEMENT
CHOISISSEZ LA RECONDUCTION AUTOMATIQUE À LA DATE ANNIVERSAIRE OUI ☐ NON ☐		
SI SECOURS DÉCÈS, RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LE BÉNÉFICIAIRE :		
NOM	PRÉNOM	
ADRESSE		
CODE POSTAL	VILLE	

Pourquoi adhérer au SNPDEN-UNSA ?

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

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

- + de 1 personnel de direction sur 2 syndiqué au SNPDEN
- 8 élus sur 11 à la CAPN des personnels de direction
- 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 à des 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 collèges.

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

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

À compléter seulement :

- si vous choisissez le prélèvement pour la première fois,
- si vous avez changé de banque.

**Attention :
n'oubliez pas
de joindre
un RIB**

[illegible]

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

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

ICS : FR95ZZZ425391

NOM, PRÉNOMS ET ADRESSE DU DÉBITEUR

NOM :

PRÉNOM :

ADRESSE :

CP : VILLE : _____

DÉSIGNATION DU COMPTE À DÉBITER

[illegible]

IBAN - Numéro d'identification international du compte bancaire

[illegible]

BIC - Code international d'identification de votre banque

TYPE DU PAIEMENT

PAIEMENT RÉCURRENT/RÉPÉTITIF ☐PAIEMENT PONCTUEL ☐

FAIT À : SIGNATURE :

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

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

Cellule juridique

Le juridisme s'installe au sein de l'EPLÉ, le pouvoir d'appréciation reste

Les activités scolaires vont connaître, l'espace de courtes vacances, un temps de pause et de récupération salubre à tous. Parmi l'ensemble des tâches du quotidien, celles qui marquent fortement la vie et le climat de nos établissements concernent la vie scolaire, les conseils de discipline. Les textes – décrets et circulaires – qui déterminent les procédures disciplinaires ne devraient, probablement, pas connaître de nouvelle modification ; nos références, nos pratiques et nos règlements intérieurs ne seront pas à changer. Nous livrons à la réflexion de nos lecteurs quelques situations particulières de conseils de discipline qui soulignent leur profonde diversité et le nécessaire ajustement à chacune d'entre elles.

DU CONSEIL DE DISCIPLINE À LA COMMISSION ACADÉMIQUE PUIS À LA SAISIE DU JUGE DES RÉFÉRÉS

Un proviseur décide de convoquer le conseil de discipline, le 26 juin 2014, suite à un rapport d'un enseignant sur le motif « d'écrits insultants à l'égard de l'enseignant et de mensonges répétés ». La matérialité des faits est celle de la découverte de ces écrits et d'un dessin obscène sur la table de classe derrière laquelle était assis l'élève. Ce dernier n'a toutefois pas été pris sur le fait par l'enseignant. Le père interjette appel de la

décision d'exclusion de son fils de l'établissement auprès du recteur. La commission académique d'appel réunie le 9 septembre émet l'avis suivant : « considérant que la déclaration de la professeure ne suffit pas à désigner quel élève a écrit sur une table des propos insultants à son encontre et fait un dessin obscène [...] considérant par conséquent que le fait que l'élève a réfuté les accusations qui lui étaient portées ne peut être assimilé à des mensonges répétés [...] en conclusion aucun élément ne permet d'étayer l'imputabilité des faits à l'élève ».

Le recteur annule, pour ces motifs, le 19 septembre 2014, soit près de trois semaines après la rentrée, la décision d'exclusion définitive sans sursis prononcée par le conseil de discipline du lycée. Nous observons sans surprise que l'intime conviction ne peut suffire, seul le flagrant délit, la preuve manifeste sont recevables. De façon plus anecdotique, un des considérants de la décision d'annulation par le recteur retient que la procédure disciplinaire est entachée d'un vice de forme dans la mesure où « l'exclusion définitive notifiée telle que par le chef d'établissement ne précisait pas si elle était assortie ou non d'un sursis ». La décision du recteur prononcée le 19 septembre, soit plus de deux semaines après la rentrée, génère une difficulté de rescolarisation de l'élève. En effet, l'établissement scolaire ne dispose plus de places vacantes. Le



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

3 octobre, le rectorat notifie au père l'affectation de son fils dans un autre lycée. Ce dernier considère alors que la décision d'annulation de la sanction du conseil de discipline du lycée conférerait pourtant « une force exécutoire et aurait dû amener à la réintégration de son fils dans son lycée d'origine ». Il estime que le refus du chef d'établissement d'exécuter la décision du rectorat constitue une violation manifeste des libertés et droits fondamentaux de ce dernier, en référence à l'article 14 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne⁽¹⁾, de l'article 3-1 de la convention internationale relative aux droits de l'enfant⁽²⁾ et du principe de personnalité des peines régi par les articles 8 et 9 de la Déclaration des Droits de l'homme et du citoyen⁽³⁾, principe jugé applicable aux sanctions administratives par le Conseil d'État (8 janvier 1954, Dame Llouquet).

Il évoque également que, selon le Conseil d'État, l'égal accès à l'instruction est une liberté fondamentale, et que la privation pour un enfant de la possibilité de bénéficier d'une scolarisation ou d'une formation scolaire adaptée était une atteinte manifestement illégale à cette liberté (CE ord., 15 décembre 2010). Le représentant légal dépose, le 10 octobre 2014, une requête au tribunal administratif et demande au juge des référés, conformément aux dispositions de l'article L. 521-2 du Code de justice administrative, d'enjoindre le lycée d'origine d'exécuter la décision du rectorat.

LES CONDITIONS DE L'URGENCE SELON L'ARTICLE L. 521-2

« Saisi d'une demande en ce sens justifiée par l'urgence, le juge des référés peut ordonner toutes mesures nécessaires à la sauvegarde d'une liberté fondamentale à la-

quelle une personne morale de droit public ou un organisme de droit privé chargé de la gestion d'un service public aurait porté, dans l'exercice d'un de ses pouvoirs, une atteinte grave et manifestement illégale. »

Le juge des référés, par ordonnance, considère en premier lieu que selon les termes de l'article R. 411-3 du Code de justice administrative « les requêtes doivent, sous peine d'irrecevabilité, être accompagnées de copies, en nombre égal à celui des autres parties, augmenté de deux [...], les mémoires doivent être signés de leur auteur (article R. 431-2).

Le requérant n'a pas produit de copies de la requête, il n'a également pas signé la requête. La requête est donc entachée d'un vice de forme imputable au requérant, le juge des référés n'a pas à inviter les parties à régulariser les vices dont leurs demandes sont atteintes, fussent-ils régularisables. » Sur la forme, les conclusions de la requête sont rejetées. Nous relevons cette précision mentionnée par les textes et relevée par le juge tant le respect des formes, des délais et des procédures est incontournable; elle est de la même nature pour les procédures disciplinaires dans les EPLE.

L'ordonnance de référé ajoute: « Le juge des référés se prononce dans un délai de 48 heures [...] Il statue au terme d'une procédure contradictoire écrite ou orale [...] », articles L. 521-2 et 522-1 du Code de procédure administrative. Le chef d'établissement du lycée d'origine a, dans les délais requis, produit des observations à la requête adressée au juge des référés.

Le juge considère *in fine* que « si l'accès à l'instruction constitue une liberté fondamentale [...] il est toutefois constant qu'à la date de la présente ordonnance, le 13 octobre 2014, les services de l'académie avaient procédé à la régularisation de la situation de l'élève en décidant son affectation dans un autre lycée ». Il relève que le délai de 15 jours qui s'est écoulé entre le 19 septembre, date d'annulation de la sanction d'exclusion du conseil de discipline par le recteur et le 6 octobre, date de la notification d'affectation dans un autre lycée (prise le 3 octobre par les services du rectorat) « peut être tenu pour regrettable ».

« Le refus de l'affectation dans son lycée d'origine ne constitue pas, pour autant, une atteinte à cette liberté fondamentale, alors que cet établissement ne disposait pas de place en seconde GT lui permettant d'ac-

cueillir cet élève. » Le fait que le nouveau lycée se situe loin du domicile parental, « l'obligeant à prendre les transports et à déjeuner à la cantine et que cela occasionne des frais importants, ces circonstances ne constituent pas davantage une atteinte grave et manifestement illégale à cette liberté fondamentale; que, par suite, la requête de M. K. tendant à ce que soit ordonné l'inscription de son fils au lycée (d'origine) ne peut qu'être rejetée ».

L'ordonnance de référé-liberté du juge des référés mentionne les délais et voies de recours: « si vous estimez devoir faire appel de l'ordonnance qui vous est notifiée, il vous appartient de saisir dans un délai de 15 jours le Conseil d'État, section du contentieux [...] ».

Le requérant n'utilisera pas de son droit d'appel.

Et d'autres situations

- Un élève est convoqué en mars 2014 devant le conseil de discipline pour le motif « d'insultes à un professeur », il avait été précédemment exclu d'un autre collège. Il fait alors une tentative de suicide en ingurgitant une dose massive de médicaments. Hospitalisé d'urgence, l'élève sera en surveillance médicale pendant près d'une semaine, il ne reprendra plus sa scolarité en raison de séquelles d'ordre psychologique. Avec sagesse et humanité, le chef d'établissement suspendra la comparution devant le conseil de discipline et veillera à l'accompagnement pédagogique de cet élève hors de l'établissement.

On imagine, pendant cette période délicate, la multitude d'entretiens nécessaires pour expliquer aux uns et aux autres cette position, apaiser les intransigeances. L'élève sera, en liaison avec l'IA-DASEN, inscrit dans un autre établissement à la rentrée scolaire suivante.

- Suite à des menaces proférées à l'encontre d'un enseignant le chef d'établissement convoque le conseil de discipline. Un avocat, défenseur des intérêts de l'élève adresse la de-

mande suivante « [...] afin d'assurer la défense de Monsieur D. et le respect du contradictoire, applicable aussi bien en matière judiciaire que disciplinaire, et au vu notamment de votre règlement intérieur, je sollicite que cette convocation soit renvoyée à une date ultérieure qu'il vous plaira ».

Le chef d'établissement interroge les services juridiques de l'académie, lesquels embarrassés, éludent la question. La cellule juridique du SNPDEN saisie se réfère à l'article D. 511-31 du Code de l'éducation qui précise: « le chef d'établissement convoque par pli recommandé les membres du conseil de discipline au moins huit jours avant la séance, dont il fixe la date. Il convoque également, dans la même forme la personne éventuellement chargée d'assister l'élève pour présenter sa défense ». Aucune disposition d'ordre réglementaire ne fixe au chef d'établissement une quelconque obligation de devoir s'assurer des disponibilités des membres du conseil de discipline, de l'élève ou de ses représentants légaux, de l'éventuel défenseur.

En revanche, il dispose du pouvoir d'appréciation de la situation: le chef d'établissement a pris la décision de reporter la date du conseil de discipline, il ne souhaitait pas, dans des circonstances déjà tendues, donner prise aux critiques des représentants légaux sur le manque de bienveillance du chef d'établissement.

Le pouvoir d'appréciation du chef d'établissement, dans maintes situations, est sans doute la compétence la plus complexe et la plus exposée mais aussi la plus fondamentale pour la préservation de l'intérêt général. □

1 Article 14 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne: « Toute personne a droit à l'éducation, ainsi qu'à la formation professionnelle continue. Ce droit comporte la faculté de suivre gratuitement l'enseignement obligatoire ».

2 Article 3.1 de la convention internationale relative aux Droits de l'enfant: « Dans toutes les décisions qui concernent les enfants, qu'elles soient le fait d'institutions publiques ou privées de protection sociale, des tribunaux, des autorités administratives ou des organes législatifs, l'intérêt supérieur de l'enfant doit être une considération primordiale ».

3 Articles 8 et 9 de la Déclaration des Droits de l'homme et du citoyen: « Nul n'est punissable que de son propre fait ».

Ouvrages parus

MOBILITÉ DES CADRES ET ADMINISTRATION : LA MODERNISATION DE LA GESTION PUBLIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

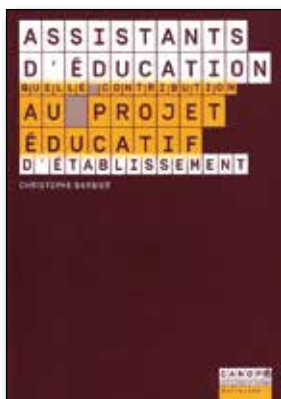
Canopé-ESEN, coll. Profession cadre service public, coordination Jacques Roudière, 2015, 256 pages.



La mobilité des cadres ou des agents dans le secteur public, ou plutôt l'absence de mobilité, serait la cause de tous les maux de notre administration. L'ouvrage, bâti sur des témoignages et des analyses dans toute la fonction publique, éclaire un débat où idées reçues et préjugés abondent. S'inscrivant « dans une vision dynamique de la GRH » et contribuant à réaliser, l'adéquation entre les besoins des employeurs et les vœux des agents, la mobilité exige un engagement fort de l'administration « employeur » et une volonté des agents d'être acteurs de leur parcours professionnel, pour, à terme, se révéler gratifiante et porteuse des valeurs les plus positives du management public. Ce livre montre, en outre, une attente forte des cadres et des agents, une exigence des citoyens en termes de qualité du service public, comme les difficultés et les défis à relever pour placer la mobilité au cœur de la GRH dans le secteur public.

ASSISTANTS D'ÉDUCATION, QUELLE CONTRIBUTION AU PROJET ÉDUCATIF D'ÉTABLISSEMENT

Canopé Grenoble, collection Maîtriser, Christophe Barbier, mars 2015, 105 pages.



Recrutés pour une fonction provisoire, les assistants d'éducation échappent aux dispositifs de formation, alors que devenir éducateur ne s'improvise pas plus que de devenir enseignant. Pourtant chacun sait combien leur efficacité impacte le climat de l'établissement. Simple et synthétique, ce livre destiné aux assistants d'éducation rappelle les textes qui les régissent, mais surtout vise à leur donner les bases d'une « culture de service », des clés de compréhension des politiques éducatives actuelles, ainsi que des pistes pour améliorer leur pratique professionnelle. L'auteur, CPE et formateur, insiste sur des notions à travailler : la relation éducative, l'autorité, le recours aux punitions, etc. Cet ouvrage s'adresse aussi à ceux qui sont amenés, au quotidien, à les accompagner, notamment les CPE qui y trouveront des réflexions et des outils utiles à l'organisation du service de la vie scolaire.

QUI EST VRAIMENT CHARLIE ?

CES 21 JOURS QUI ÉBRANLÈRENT
LES LECTEURS DU MONDE.

Le Monde et les éditions François Bourin, juin 2015, 170 pages.

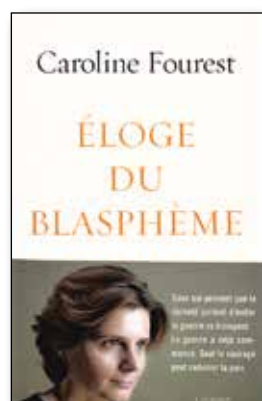


La Société des lecteurs du Monde célèbre cette année ses 30 ans en donnant la parole à ses lecteurs, en janvier et février, après les tueries de *Charlie Hebdo*, de Montrouge et de la porte de Vincennes, à Paris. Vingt et un jours de courriers. Cinquante et une lettres (et courriels), commentaires en ligne, posts de blogs, venus des quatre coins de France, de Navarre ou d'ailleurs – de Londres à Conakry en passant par Beyrouth. Écrits parfois à chaud, toujours avec chaleur. Des voix d'« anonymes » qui disent l'onde de choc qui ébranla la France en ces jours de janvier. Charlie, donc. Il y aura un avant, il y aura un après, entend-on ça et là... *Le Monde* et ses lecteurs proposent, eux, un « pendant ». Pendant ces trois journées, qui virent dix-sept personnes se faire assassiner – dont quatre au seul motif qu'elles étaient juives. Pendant ce dimanche 11 janvier, où plus de quatre millions de personnes défilèrent dans les rues pour dire « Je suis Charlie »...

Nos peines

ÉLOGE DU BLASPHEME

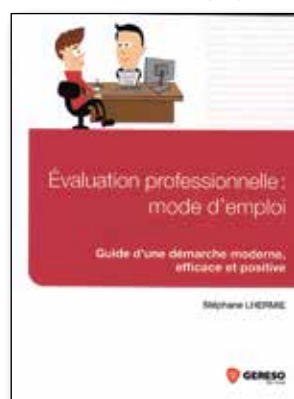
Grasset, Caroline Fourest, mai 2015, 186 pages.



Après l'attentat contre *Charlie Hebdo*, Caroline Fourest décortique les déclarations de personnes publiques, ces voix qui, au nom de la responsabilité, de la peur d'offenser ou du soupçon d'islamophobie, n'ont pas voulu « être Charlie ». Fidèle à elle-même, dans cet essai pédagogique sans concessions, elle recadre les débats sur la liberté d'expression et alerte sur les dangers d'une mondialisation de l'intimidation. Elle clarifie la ligne de fracture entre laïcité à la française et relativisme anglo-saxon, entre droit au blasphème et incitation à la haine, entre Charlie et Dieudonné, entre rire du terrorisme, et rire avec les terroristes.

ÉVALUATION PROFESSIONNELLE MODE D'EMPLOI

Gereso édition, Stéphane Lhermie, 2015, 142 pages.



Faire de l'évaluation un moment de confiance et d'encouragement, « c'est permettre aux collaborateurs de mieux contribuer, créer, évoluer et progresser... pour un bénéfice partagé ! » Ce « guide d'une démarche moderne, efficace et positive » propose ainsi une méthode de l'entretien (recrutement, évaluation annuelle, mobilité interne...) qui s'inscrit dans une « volonté de valorisation et de développement ». Illustré par de nombreux exemples mais, certes, plutôt adapté au secteur privé, cet ouvrage se veut « un outil quotidien, facile et efficace, pour répondre autrement à la performance, de façon plus structurée, positive et collective ».

PETITE HISTOIRE DE LA CARICATURE DE PRESSE EN 40 IMAGES

Gallimard, coll. Folio plus classiques, Dominique Moncond'huy, juin 2015, 192 pages.



Un petit livre recommandé pour les classes de lycée qui présente 40 images, souvent des dessins de presse, commentées. Puis un dossier en sept entrées qui contextualise la caricature de presse : la satire, une tradition européenne ; l'apparence et ses leçons supposées ; la presse satirique en France ; l'art du mordant ; un groupement de textes sur la satire en littérature ; un retour sur image en changeant d'échelle ; circuler dans le livre.

Marianne Viel
Permanente
marianne.viel@snpden.net

Nous avons appris, avec peine, le décès de :

Robert BRUNO, principal honoraire du collège Ferdinand Buisson, JUVISY-SUR-ORGE (académie de Versailles)

Georges BUFFENOIR, principal honoraire du collège Jules Verne, RIVERY (académie d'Amiens)

Jean CHARDONNET, proviseur honoraire du lycée Banville, MOULINS (académie de Clermont-Ferrand)

Christiane FANCINELLI, principale du collège de Sisia Ono, ALO (Wallis et Futuna)

Nous nous associons au deuil des familles.