

231 octobre 2015

# direction

8/10

## La composition des classes

snp  
den  
UNSA

syndicat national des personnels de direction de l'éducation

Dossier  
TICE

# Sommaire



**34**

Mobilité et avancement: les textes sont parus. *Direction* vous propose l'essentiel des éléments et dates à retenir pour ces opérations qui concernent chaque année un grand nombre d'entre nous.



**42**

Dossier « technologies »: un spécial *eTwinning* pour découvrir un outil au service des projets d'échanges linguistiques et internationaux.



**56**

Un lycée pas comme les autres: une collègue nous présente son établissement et ses spécificités pédagogiques... et administratives.

6	ÉDITO
10	ACTUALITÉS
27	CARRIÈRE
42	MÉTIER
56	ÉDUCATION & PÉDAGOGIE
62	ADHÉSION
66	VIE SYNDICALE
68	CELLULE JURIDIQUE
71	OUVRAGES PARUS



Philippe TOURNIER  
Secrétaire général  
philippe.tournier@snpden.net

L'Éducation nationale prend parfois un caractère étrangement religieux avec ses prêtres-professeurs, ses dogmes disciplinaires, ses croyances intouchables et, comme on peut le voir à l'occasion de la réforme du collège, ses guerres de religion

# La composition des

*Toute laïque qu'elle soit, l'Éducation nationale prend parfois un caractère étrangement religieux avec ses prêtres-professeurs, ses dogmes disciplinaires, ses croyances intouchables et, comme on peut le voir à l'occasion de la réforme du collège, ses guerres de religion. En effet, depuis longtemps, hélas, la France a fait des débats sur l'école un champ clos d'affrontements idéologiques où la réalité occupe peu de place et, quand sa présence s'impose, c'est pour la sommer de se conformer aux rêves des uns ou des autres. Sans doute parce qu'à la tête d'établissements réels qui accueillent de vrais élèves, où l'on doit former vraiment avec des équipes majoritairement composées de gens normaux, nous sommes souvent plus portés à un pragmatisme respectueux des valeurs qu'à ces joutes interminables sans vainqueur, et bientôt uniquement qu'avec des vaincus si on n'y prend garde. C'est pour cela, quand le CNESEO, présidé par Nathalie Mons, professeure de sociologie qui était intervenue au congrès de Dijon en 2006, a proposé au SNPDEN un partenariat sur le thème du processus de composition des classes, nous avons sans hésiter appuyé cette initiative d'autant qu'elle prend place dans une réflexion plus large sur la mise en place d'une mixité concrète et réalisable.*

## ENFIN, UNE ÉTUDE SUR L'ÉCOLE RÉELLE...

Participer à cette enquête intéressait le SNPDEN car son thème portait sur la « vraie vie » de l'institution dont le fonctionnement concret est une sorte de boîte noire. Enfin, une étude qui portait sur ce que nous faisons vraiment ! Le premier enseignement qui en ressort est que nous sommes plus de 90 % à estimer qu'il s'agit d'une question importante ou très importante car une construction réfléchie des classes permet d'agir sur leur dynamique (91 %), leur cohésion (90 %), les comportements (88 %) et les résultats (84 %). C'est pourquoi, nous sommes 85 % à les constituer nous-mêmes : si

une telle enquête avait été menée il y a quarante ou cinquante ans, il est très probable que la constitution des classes aurait été fréquemment, voire majoritairement, l'affaire des CPE, des professeurs ou même des secrétariats. Outre l'impact (mal connu) des techniques (on est le plus souvent passé de fiches sur un planning à un tableau) sur l'organisation et la répartition du travail, cette évolution est surtout la montée en puissance de la question des ambiances de classes et de la gestion des comportements. C'est en voulant traiter cette question que nombre d'entre nous sont devenus des partisans de classes composites et l'on voit d'ailleurs que là où ces questions se posent avec le plus d'acuité, dans

# classes

L'enseignement prioritaire, la constitution des classes occupe une place centrale. Cependant, comme le fait remarquer le CNESCO, un plus grand scepticisme règne quant à l'efficacité sur les résultats scolaires (plus d'un personnel de direction sur trois en doute). Un aspect de cette enquête qui a intrigué le CNESCO est l'écart des réponses selon le nombre d'années d'expérience professionnelle : les personnels de direction les plus récents sont nettement plus sensibles à des questions comme la prise en compte des dimensions ethnoculturelles ou des amitiés entre élèves dans la constitution des classes que ne semblent l'être les plus anciens. Peut-être faut-il d'abord y voir des évolutions moins liées à l'expérience qu'à une sensibilité générationnelle différente aux questions de société comme les reflétait d'ailleurs aussi l'évolution de certaines réponses entre les *Livres blancs* de 2004 et de 2014.

## CHOISIR ENTRE COMPLICATION ET HÉTÉROGÉNÉITÉ

On peut s'étonner qu'une question aussi importante ait attendu 2015 pour intéresser, quarante ans après la loi Haby qui préconisait des classes hétérogènes. En réalité, cette question était peu abordée par l'Éducation nationale car le ministère a installé une contradiction dans la constitution des classes, entre une aspiration théorique à l'hétérogénéité et une réponse concrète qui s'appelle la complexité croissante de l'organisation. Cette complexité a, de fait, un effet immédiat que reflète parfaitement l'enquête du CNESCO. Ainsi, la priorité donnée à la question des combinaisons d'options pèse-t-elle dans la constitution

des classes au lycée, au point d'en être la première préoccupation, et affecte les autres aspects de la constitution des classes. Ainsi, le « hasard » entre-t-il six fois plus en ligne de compte dans la composition des classes de lycée que de collège. Il y a lieu de s'interroger sur ce goût un peu maladif de la complication dans les réformes successives depuis trente ans. En effet, l'idée qu'une organisation gratuitement enchevêtrée (où les élèves ne savent pas avec qui ils sont et les professeurs cherchent leurs élèves) reste réputée être le « must » d'une approche pédagogique moderne sans que cela ait été démontré. C'était effectivement « moderne » dans le Québec des années 1970 qui, justement, en est largement revenu et ce qui frappe quand on regarde bulletins et organisation scolaire à l'étranger, c'est leur relative simplicité au regard des nôtres. Mais cette croyance que plus l'emploi du temps est compliqué plus c'est « moderne » et « individualisé » se manifeste à tout propos : ainsi, quand des lycées ont voulu utiliser leur marge de manœuvre simplement pour alléger les classes sans groupes réduits à géométrie variable, l'inspection générale les a fustigés comme s'écartant de « l'esprit de la réforme » mais sans expliquer pourquoi cela serait moins bien qu'un autre projet. Ce goût de la complication est, de plus, enrichi par la priorité donnée dans notre pays à la possibilité d'offrir aux familles des « choix » d'enseignements constamment socialement biaisés. Qui dit choix dit combinaisons ; qui dit combinaisons dit complications organisationnelles ; qui dit complications organisationnelles dit deux choses : l'impossibilité *de facto* de travailler sur les rythmes scolaires vu l'embrouillamini de l'emploi du temps, mais aussi la déformation qu'elles infligent à la constitution des classes. Il ne faut pas aller chercher plus loin l'écart qui a pu paraître insolite à première vue entre l'attachement des personnels de direction à l'hétérogénéité et le fait, qu'à l'arrivée, nombre de classes ne le soient pas. Au moment où va se mettre en place la réforme du collège, il faut avoir conscience de ce choix à faire entre la complexité organisationnelle et la priorité à une composition équilibrée des classes. Tout ne peut pas être prioritaire en même temps... □

Le ministère a installé une contradiction dans la constitution des classes, entre une aspiration théorique à l'hétérogénéité et une réponse concrète qui s'appelle la complexité croissante de l'organisation

Une organisation gratuitement enchevêtrée [...] reste réputée être le « must » d'une approche pédagogique moderne

Avoir conscience de ce choix à faire entre la complexité organisationnelle et la priorité à une composition équilibrée des classes

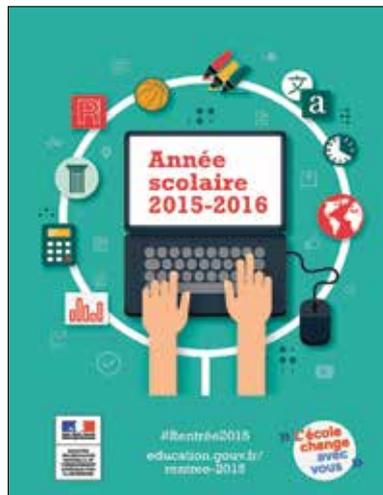
# Actualités

## UNE RENTRÉE DE CONSOLIDATION

**1** Le 25 août dernier, c'était la deuxième conférence de rentrée pour Najat Vallaud-Belkacem à la tête du ministère de l'Éducation nationale, mais finalement sa première vraie rentrée, la seule qu'elle ait préparée, la précédente l'ayant été par Vincent Peillon puis amendée par son prédécesseur Benoît Hamon. S'adonnant avec sérénité et optimisme à cet exercice rituel et très conventionnel, la ministre l'a placée sous le signe de la consolidation des réformes engagées depuis 2012. Réaffirmant l'ambition de son ministère d'une « école exigeante, plus juste, au cœur de la République », elle a ainsi passé en revue en 50 minutes trois années de chantiers réalisés ou en cours, en insistant sur les points forts et les nouveautés de cette rentrée. Réforme des rythmes scolaires, refondation de l'éducation prioritaire, nouveaux programmes de maternelle, enseignement moral et civique, plan numérique, réforme de l'allocation des moyens, chantiers sur les métiers... sans oublier la grande mobilisation pour les valeurs de la République.

Mais, alors que la précédente année scolaire s'était terminée sur fond de contestation liée à la réforme du collège, la ministre ne s'est pas attardée sur le sujet au cours de sa conférence. À l'occasion du temps consacré aux

questions des journalistes, elle a cependant réaffirmé sa détermination à la mettre en œuvre à la rentrée 2016. Pour ce faire, un effort considérable de formation (24 millions d'euros) sera assuré au cours de cette année à l'intention des chefs d'établissement, formateurs,



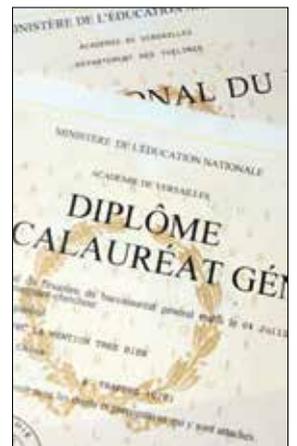
membres des conseils pédagogiques et enseignants, à raison de 8 jours de formation par personne (avec possibilité de formation sur temps de vacances indemnisé, a-t-elle ajouté), afin « d'expliquer, de former et de créer l'adhésion » autour de la réforme. La veille, elle a demandé aux recteurs, aux secrétaires généraux et aux directeurs académiques (DASEN), leur implication totale dans la mise en place de ce plan de formation, en allant rencontrer les principaux et les équipes dans les établissements.

Le dossier de presse et l'intégralité du discours sont accessibles sur le site du ministère, rubrique « actualités ».

## ZOOM SUR LA RÉUSSITE AU BACCALAURÉAT ET AU BREVET

**2** Encore un bon cru pour le baccalauréat 2015 avec un taux de réussite global de 87,8 % (contre 87,9 % en 2014). Ce taux s'élève à 91,5 % dans les séries générales, en hausse de 0,6 point. Celui des séries technologiques, qui avait connu une forte augmentation, de plus de 7 points en deux ans, s'établit à 90,6 % (identique à 2014). Quant au taux de réussite du baccalauréat professionnel, il est de 80,3 % et perd 1,6 point par rapport à l'an passé. Ces résultats portent ainsi le pourcentage de bacheliers dans une génération à 77,2 % en 2015, contre 78,3 % en 2014, en raison du moins grand nombre de candidats.

Concernant le diplôme national du brevet, le communiqué ministériel du 13 juillet mentionne un taux de réussite de 86,3 %, en hausse de 1 point par rapport à 2014. 12,4 % des candidats y ont obtenu une mention TB, 19,2 % une mention B et 24,9 une mention AB.



C'est la série générale qui détient toujours le taux de réussite le plus élevé avec 87,1 % des lauréats (+1,2 point par rapport à 2014), alors que la série professionnelle enregistre un taux de réussite de 77,3 %, en baisse de 1,1 point par rapport à 2014.

Pour en savoir plus : note d'information DEPP n° 24 de juillet 2015 (Rubrique « statistiques », site du ministère) et communiqué de presse ministériel du 13 juillet.

## LE NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE DE L'ÉDUCATION PRIORITAIRE

**3** La refondation de l'éducation prioritaire s'accompagne d'une évolution du régime indemnitaire spécifique des personnels exerçant dans les établissements situés en REP et REP+. Une série de textes (3 décrets et 3 arrêtés) a ainsi été publiée au journal officiel du 30 août.

Le premier décret, n° 2015-1087, présente le nouveau régime indemnitaire spécifique et crée également une indemnité de fonction pour les IEN chargés du pilotage d'au moins un REP ou REP+. Un arrêté fixe par ailleurs les taux annuels de ce régime indemnitaire qui, selon les catégories de personnels, s'échelonne entre 500 et 2 312 €.

Le décret suivant (n° 2015-1088) et l'arrêté correspondant portent sur la NBI au titre de la mise en œuvre de la politique de la ville et ses conditions d'attribution.



Le 3<sup>e</sup> décret (2015-1089) concerne spécifiquement les personnels de direction puisqu'il institue une indemnité différentielle pour les personnels de direction mutés à leur demande vers un établissement REP ou REP+, permettant de compenser l'écart entre le montant cumulé de la BI, de l'IF2R et, le cas échéant, de la NBI perçues antérieurement à la mutation et celui attaché à la nouvelle affectation et aux nouvelles fonctions.

Pour finir, un autre arrêté modifie les taux annuels de l'indemnité de sujétions spéciales attribuée aux directeurs d'école et aux directeurs d'établissement spécialisé.

À noter que les textes prévoient le bénéfice de clauses de sauvegarde pour les personnels des collèges et écoles qui sont sortis de la carte de l'éducation prioritaire. Une clause spécifique est également mise en place pour les lycées.

L'ensemble des textes, entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2015, sont consultables sur [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) (JO du 30 août 2015).

## BAISSE DES SALAIRES DE LA FONCTION PUBLIQUE

**4** Une note de l'INSEE\* relative aux salaires dans la Fonction publique d'État, publiée fin août, souligne que le salaire net moyen des agents de la fonction publique (2 469 € par mois en ETP) a connu en 2013 une nouvelle baisse de 0,7 % en euros constants, eu égard à l'inflation de +0,9 % à cette période. Dans son analyse, l'INSEE indique de plus que si cette baisse des salaires touche tous les niveaux de l'échelle salariale, elle est cependant plus prononcée dans le haut de l'échelle. Ainsi, si « les 10 % de salariés les mieux rémunérés ont perçu en 2013 un salaire net mensuel supérieur à 3 565 euros, il a cependant diminué de 1 % en euros constants. Par ailleurs, « les enseignants sont concernés par la plus forte baisse », à savoir -1,1 %.

L'INSEE s'intéresse également aux écarts de salaires entre les hommes et les femmes, qui bien que légèrement resserrés, restent encore importants. Ainsi, le salaire

net moyen des femmes demeure en 2013 inférieur de 14,7 % à celui des hommes (14,8 % en 2012). Cet écart est plus marqué pour les salariés de catégorie A (17,9 %) que pour les catégories B (10,7 %) et C (10,4 %). L'étude précise que « les femmes ont plus fréquemment des parcours professionnels caractérisés par des périodes de travail à temps partiel et/ou des interruptions de carrière qui pèsent sur leurs trajectoires salariales. Elles occupent aussi moins souvent les postes les plus rémunérateurs et représentent notamment près des deux tiers des enseignants, qui, à catégorie donnée, sont moins rémunérés en moyenne que les autres salariés de la FPE ». Plusieurs explications sont avancées à cette baisse du salaire moyen des fonctionnaires, notamment le gel du point d'indice ou le recul des primes et rémunérations annexes. Sont également cités des effets de structures (promotions, mesures statutaires et réformes catégorielles...).

\* Pour en savoir plus, consulter la note Insee Première n°1564 sur [www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref\\_id=ip1564](http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1564)



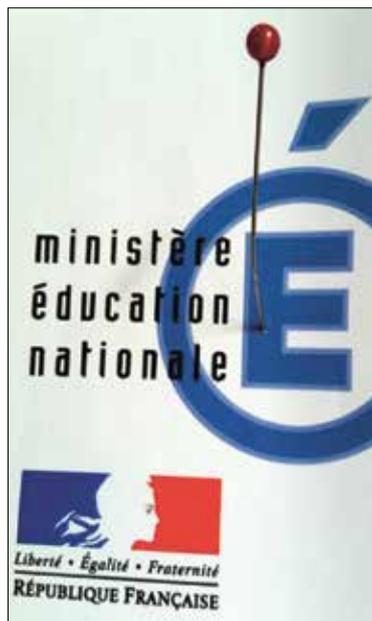
## LE MINISTÈRE ÉPINGLÉ

**5** Pour la 7<sup>e</sup> fois, le Conseil d'État a, dans un arrêt du 22 juillet, retoqué les notes de service annuelles du ministère de l'Éducation nationale relatives aux règles et procédures du mouvement national à gestion déconcentrée des personnels enseignants du second degré, en raison du caractère impératif de certaines dispositions et de sa non-compétence à les édicter. La persistance du ministère dans cette illégalité flagrante lui a même valu un sérieux avertissement du

Conseil d'État qui lui a demandé de « tirer toutes les conséquences des annulations prononcées », en lui rappelant que le principe de « l'autorité de la chose jugée » lui interdisait, pour l'année suivante, de reprendre une note de service de même nature, de caractère impératif, comportant des critères de priorité non prévus par la loi, « sauf à ce qu'un fondement légal leur ait préalablement été donné » !

Et ce n'est pas fini ! Le ministère a encore été rappelé à l'ordre sur un autre dossier crucial. Et cette fois, c'est au tour du Conseil constitu-

tionnel d'épingler le ministère en censurant notamment, dans une décision du 13 août dernier, les articles du projet de loi portant adaptation de la procédure pénale au droit de l'Union européenne qui avaient été introduits à la demande du gouvernement suite à deux affaires de pédophilie intervenues dans le milieu scolaire. Ces articles prévoyaient un renforcement de l'obligation de transmission des informations entre la Justice et l'Éducation nationale et permettaient en particulier au Parquet d'informer les autorités administratives responsables, non seulement de certaines condamnations prononcées contre leurs agents, mais aussi de l'existence de procédures judiciaires en cours quand elles concernent des personnes dont l'activité professionnelle les amène à travailler au contact habituel de mineurs. Le Conseil constitutionnel a considé-



ré que ces articles « n'ont pas de lien, même indirect, avec le projet de loi initial » et qu'« ils ont été adoptés selon une procédure contraire à la Constitution ».

**Alors que le ministère de l'Éducation nationale, compte tenu de sa mission, se devrait d'être exemplaire en matière de droit, sa constance dans l'illégalité interroge sur la manière dont les techniciens du ministère préparent leurs dossiers. À bon entendre...**

## PRATIQUES ET ENJEUX DE LA CONSTITUTION DES CLASSES

**6** À l'occasion de la rentrée scolaire, le Conseil national d'évaluation du système scolaire (CNESCO), en partenariat avec le SNPDEN, a souhaité apporter un éclairage sur les pratiques de composition des classes au collège et au lycée à la rentrée 2015. Une enquête a ainsi été réalisée auprès de 478 chefs d'établissement afin d'analyser le processus de constitution des classes. Elle montre que celle-ci est perçue, par les chefs d'établissement, comme un enjeu majeur du fait de ses effets importants sur le fonctionnement des établissements. Ils adhèrent très largement aux principes généraux de diversités sociale et scolaire au sein des classes. 93 % des chefs d'établissement estiment ainsi que la composition des classes a un effet important sur les résultats des élèves et 84 % jugent que les classes de niveau ne sont pas pertinentes.

Cependant, dès lors que l'étude s'intéresse plus particulièrement aux apprentissages et à l'efficacité de l'enseignement dans des classes hétérogènes, elle révèle davantage d'interrogations de la part des chefs d'établissement. Les avis sont ainsi plus partagés sur les effets de l'hétérogénéité d'une classe sur l'efficacité des enseignants. 57 % des interrogés estiment que les enseignants sont plus efficaces lorsqu'ils enseignent à une classe dont l'origine sociale est hétérogène. De même, 51 % pensent que l'origine culturelle variée des élèves est un vecteur d'amélioration de leur efficacité.

L'enquête montre, de plus clairement, que le hasard intervient peu dans la consti-

tution des classes. Les chefs d'établissement prennent en compte de nombreux critères, notamment les options (91 %), la mixité filles-garçons (89 %) et les problèmes comportementaux (87 %). La diversité des profils scolaires et les tensions entre élèves (86 %) apparaissent aussi parmi les premiers critères de choix. En revanche, la majorité des chefs d'établissement n'accorde que peu d'importance au lieu de résidence de l'élève (24 %).



L'enquête révèle par ailleurs que le profil du chef d'établissement peut avoir son importance au moment de la constitution des classes.

Si le chef d'établissement ou son adjoint se présente comme le principal décideur en matière de constitution des classes (plus de 83 % des cas), il déclare consulter largement au sein de l'établissement (CPE, enseignants, infirmiers...). Pour autant, 5 % seulement saisissent le conseil d'administration.

Retrouvez les résultats de l'enquête sur le site du CNESCO : [www.cnESCO.fr/rentree-2015-comment-les-classes-ont-elles-ete-constituees](http://www.cnESCO.fr/rentree-2015-comment-les-classes-ont-elles-ete-constituees)

## AUTO-FORMATION AVEC L'ESEN

**8** L'école supérieure de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche propose sur son site des dossiers d'auto-formation sur des grands thèmes d'actualité de l'Éducation. Les deux derniers dossiers mis en ligne concernent l'Éducation prioritaire en France et l'apprentissage en EPLE ([www.esen.education.fr/fr/ressources-par-theme/priorites-nationales](http://www.esen.education.fr/fr/ressources-par-theme/priorites-nationales)). Le premier propose, en 2 ou 3 heures de navigation, de découvrir les grands enjeux et les évolutions des politiques d'éducation prioritaire et pointe aussi les

questions vives qui se posent pour une refondation avant tout pédagogique. Le dossier sur l'apprentissage en EPLE vise à répondre aux orientations ministérielles encourageant le développement de la voie professionnelle, notamment la voie par apprentissage, et constitue un outil d'aide aux per-



## RÉFORME TERRITORIALE ET NOUVELLE CARTE DES RÉGIONS

**7** À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, l'organisation des services académiques et des missions des recteurs évoluera pour répondre au nouveau cadre régional créé par la loi du 16 janvier 2015 : en métropole, les académies actuelles, maintenues dans leurs limites géographiques, seront regroupées en 13 régions académiques. À chacune de ces 13 nouvelles régions métropolitaines correspondra une région académique composée d'une à trois des actuelles académies.

Ces nouvelles régions académiques seront l'échelon de mise en cohérence des politiques éducatives au niveau régional.



Les 26 académies métropolitaines continueront, elles, d'assurer le pilotage de proximité des établissements d'enseignement et de leurs personnels et les périmètres actuels de la gestion des ressources humaines ne bougeront pas.

Dans chaque région académique, un recteur de région académique, interlocuteur unique du conseil régional et du préfet de région, sera désigné parmi les recteurs de la région. Il disposera de pouvoirs propres et garantira l'unité et la cohérence de la parole de l'État dans les champs de compétence intéressant la région.

Dans les neuf régions comprenant plusieurs académies, le recteur de région académique présidera un comité régional académique où siégeront les autres recteurs de la région. Les recteurs d'académie demeurent quant à eux responsables de l'organisation des services de l'Éducation nationale dans leur académie, en cohérence avec les décisions prises en comité régional académique.

Les recteurs des neuf régions comprenant plusieurs académies seront ceux des académies d'Aix-Marseille, Besançon, Bordeaux, Caen, Lille, Lyon, Montpellier, Nancy-Metz et Paris. Ils seront les préfigurateurs de la nouvelle organisation à mettre en place au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

(Source : Information MEN du 31 juillet 2015)



sonnels nouvellement nommés dans un EPLE proposant des formations par apprentissage.

Sur le site de l'ESEN, pensez également à consulter régulièrement le « film annuel des personnels de direction » qui propose un échéancier des tâches annuelles de l'équipe de direction et des fiches, régulièrement mises à jour, constituant des aides sur la conduite des activités communes à tous les établissements.

Pour en savoir plus : [www.esen.education.fr/fr/ressources-par-type/outils-pour-agir/le-film-annuel-des-personnels-de-direction/](http://www.esen.education.fr/fr/ressources-par-type/outils-pour-agir/le-film-annuel-des-personnels-de-direction/)

## ACCROISSEMENT DES INÉGALITÉS SOCIALES AU COLLÈGE

**9** Selon les informations statistiques\* du ministère de l'Éducation nationale, qui s'est penché sur un panel d'élèves entrés au collège en 2007, « l'avenir scolaire est fortement déterminé dès la sixième », et « le collège ne parvient pas à atténuer les inégalités sociales ». Il tendrait même à les accentuer pour certaines compétences.

À travers ces données, la DEPP note que les performances des élèves de 3<sup>e</sup> varient selon leur origine sociale : environ un tiers des enfants d'origine sociale défavorisée figure parmi les élèves qui réussissent le moins bien, contre un sur dix chez les enfants d'origine sociale très favorisée. Elles varient également en fonction de leur environnement culturel : près de 45% des élèves dispo-

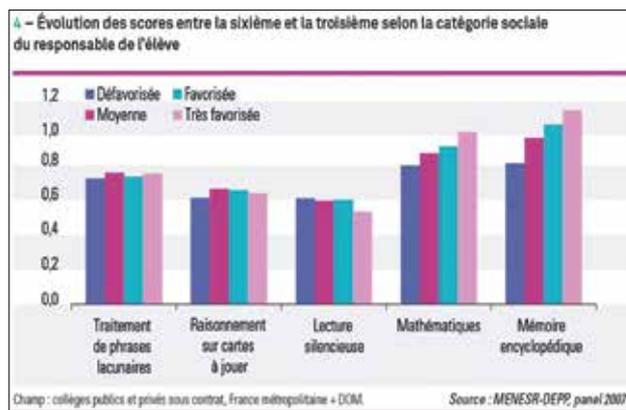
sant de moins de 30 livres à leur domicile obtiennent les scores les plus bas, contre seulement 9% des élèves qui disposent d'au moins 200 livres. Les élèves en retard dès leur entrée au collège sont aussi les plus faibles en fin de classe de troisième, quelle que soit la compétence évaluée, le collège ne réussissant pas à atténuer les inégalités sociales. Il les accroîtrait même si l'on s'attache aux compétences évaluées.

Ainsi, la direction statistique du ministère relève que dans la progression en mathématiques et dans l'acquisition du vocabulaire contenu dans les manuels scolaires (dite mémoire encyclopédique), des écarts significatifs se creusent entre la 6<sup>e</sup> et la 3<sup>e</sup> en fonction de la catégorie sociale du respon-

sable de l'élève et son environnement culturel.

Ce qui n'est pas le cas pour la maîtrise syntaxique, la compréhension de textes courts et le raisonnement logique où les élèves progressent de façon comparable, indépendamment de leurs origines sociales.

\* Revue *Éducation et Formations* de mai 2015 et note d'information DEPP n°25 d'août 2015



## PRIORITÉS DE LA COMMISSION EUROPÉENNE POUR L'ÉDUCATION EN 2020

**10** À l'occasion de la publication le 1<sup>er</sup> septembre d'un rapport conjoint de la Commission européenne et des États membres « Éducation et Formation 2020 », la Commission « appelle à renforcer la coopération au niveau européen dans le domaine de l'éducation et de la formation à l'horizon 2020, et en particulier à promouvoir l'intégration sociale », pour rendre « les systèmes d'éducation et de formation européens plus socialement inclusifs dans le cadre des efforts plus larges déployés pour lutter contre la radicalisation à la suite des attentats perpétrés à Paris et à Copenhague en 2015 ». Six nouvelles priorités sont alors définies dans ce rapport, qui devrait être adopté par le Conseil d'ici la fin de l'année. Il s'agit :

- des aptitudes et des compétences pertinentes et de qualité, axées sur les acquis de l'apprentissage, pour favoriser l'employabilité, l'innovation et une citoyenneté active ;
- l'éducation pour tous, l'égalité, la non-discrimination et la promotion des compétences civiques ;
- une éducation et une formation ouvertes et innovantes, entrant de plain-pied dans l'ère numérique ;

- un large soutien en faveur des enseignants ;
- la transparence et la reconnaissance des compétences et des qualifications pour faciliter l'apprentissage et la mobilité de la main-d'œuvre ;
- des investissements durables, la performance et l'efficacité des systèmes d'éducation et de formation.

En novembre, la Commission présentera également le « Suivi de l'éducation et de la formation » pour 2015, analyse annuelle des progrès réalisés en vue d'atteindre les objectifs en matière d'éducation fixés dans le cadre de la stratégie Europe 2020. Parmi les objectifs principaux, on trouve notamment la lutte contre le décrochage scolaire et l'achèvement des niveaux d'enseignement supérieur.

Pour en savoir plus : [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-15-5568\\_fr.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-15-5568_fr.htm)



## TEXTES RÉGLEMENTAIRES

- ❑ **Actions éducatives**: arrêtés du 1<sup>er</sup> juillet relatif au parcours Avenir et au parcours d'éducation artistique et culturelle (BO 28 du 9 juillet). Politique d'aide sociale des établissements scolaires (circulaire 2015-149 du 31 août, BO 32 du 3 septembre).
- ❑ **CPE**: circulaire 2015-139 du 10 août relative aux missions des conseillers principaux d'éducation (BO 31 du 27 août).
- ❑ **Élèves en situation de handicap**: loi 2015-988 du 5 août relative à la mise en accessibilité des établissements recevant du public, des transports publics, des bâtiments d'habitation et de la voirie... (JO du 6 août). Circulaire n° 2015-129 du 21 août relative aux unités localisées pour l'inclusion scolaire (Ulis). Circulaire n° 2015-127 du 3 août sur l'organisation des examens et concours pour les candidats présentant un handicap et décret n° 2015-1051 du 25 août relatif à l'aménagement des épreuves (BO 31 du 27 août).
- ❑ **Enseignement**: arrêté du 21 juillet relatif à l'organisation des enseignements dans les classes de collège et à l'enseignement d'une langue régionale (JO du 18 août).  
Décret n° 2015-1023 du 19 août prévoyant une date d'entrée en vigueur harmonisée au 1<sup>er</sup> septembre 2016 pour la nouvelle organisation des cycles d'enseignement pour toutes les classes de l'école primaire et du collège (JO du 21 août). Arrêté du 13 août portant création d'un enseignement d'exploration d'informatique et création numérique en classe de seconde générale et technologique (JO du 21 août et BO 32 du 3 septembre).
- ❑ **Enseignement professionnel**: arrêté du 24 juillet fixant les conditions d'habilitation à mettre en œuvre le contrôle en cours de formation pour la délivrance du CAP, du bac pro, du brevet professionnel... (JO du 11 août).
- ❑ **Environnement**: décret n° 2015-1000 du 17 août relatif aux modalités de surveillance de la qualité de l'air intérieur dans certains établissements recevant du public. Ce texte concerne entre autres les établissements d'enseignement ou de formation professionnelle du premier et second degré (JO du 19 août).
- ❑ **Étranger**: arrêté du 7 juillet fixant par pays et groupe le montant de l'indemnité liée aux conditions de vie locale service aux personnels résidents des établissements d'enseignement français à l'étranger (JO du 11 juillet). Note de service n° 2015-113 du 15 juillet pour la campagne d'homologation 2015/2016 des établissements d'enseignement français à l'Étranger (BO 29 du 16 juillet).
- ❑ **Examens**: décret n° 2015-846 du 9 juillet relatif aux conditions d'évaluation des épreuves du baccalauréat professionnel (JO du 11 juillet et BO 30 du 23 juillet). Décret n° 2015-1066 du 26 août relatif aux épreuves de remplacement et aux conditions de délibération des jurys des baccalauréats général et technologique (JO du 28 août).
- ❑ **Partenariat Éducation nationale-Justice**: circulaire n° 2015-121 du 3 juillet 2015 (BO 30 du 23 juillet).
- ❑ **Personnels de direction**  
**Concours**: arrêté du 2 juillet modifiant l'arrêté du 21 août 2006 fixant les modalités d'organisation et la nature des épreuves (JO du 11 juillet); arrêté du 17 juillet autorisant l'ouverture du concours pour 2016 et modalités d'inscription (JO du 30 juillet) et note de service n° 2015-120 du 27 juillet sur les modalités d'organisation du concours et le déroulement des épreuves (BO spécial n° 7 du 27 août).  
**Mutations**: parution au BO 31 du 27 août des notes de service n° 2015-123 du 3 août relative à la mobilité pour 2016, n° 2015-132 relative aux affectations dans une COM et à Mayotte et n° 2015-142 du 19 août relative aux candidatures sur un poste relevant des réseaux de l'AEFE, mission laïque française et association franco-libanaise.  
**Promotions**: note de service n° 2015-126 du 3 août relative aux tableaux d'avancement à la première et à la hors classe au titre de 2016 (BO 31 du 27 août).
- ❑ **Rémunération**: circulaire n° 2015-136 du 25 août relative à la rémunération et aux indemnités des agents affectés à Mayotte (BO 32 du 3 septembre).

# Conférence de presse de

*Notre conférence de presse s'est tenue le jeudi 10 septembre en présence d'une vingtaine de journalistes de la presse écrite et audiovisuelle.*



- Nous avons dévoilé les résultats de l'enquête de rentrée menée auprès des équipes de direction.

Près de 2600 collègues y ont participé entre le 2 et 7 septembre 2015.

L'appréciation dominante est plutôt positive même si le poids des ajustements de dernière minute est patent. Ainsi, si seulement 1 % des établissements se déclare être dans une situation extrêmement difficile, seulement 40 % des EPLE ont tous leurs enseignants et pour 30 % des établissements, les choses sont en cours de règlement. La situation est moins bonne en ce qui concerne les personnels administratifs: moins de 4,5 % des EPLE interrogés se déclarent en situation extrêmement difficile.

Toutefois, on observe des disparités géographiques entre zones urbaines/

périurbaines et zones rurales où il est plus difficile d'avoir tous les professeurs à la rentrée.

- Le sujet d'actualité porte sur la réforme du collège :

Dès l'origine le SNPDEN a été dans un soutien critique (critique certes mais soutien d'abord). Il regrette que le débat ait été très idéologique et peu nuancé comme autour du latin et des classes bi-langues, sans doute parce ce débat a commencé sur les réseaux sociaux où l'analyse est nécessairement contrainte. La reconnaissance de la marge d'autonomie des établissements a été la raison principale de notre soutien à cette réforme. Nous avons donc vivement réagi lors de la parution de la circulaire d'application qui venait interférer avec ce principe d'autonomie, en fléchissant ce qui devait figurer dans les 3 heures.

Un courrier a donc été adressé à la ministre et sa réponse nous a satisfaits puisqu'elle nous précise que la circulaire n'est qu'indicative lorsqu'elle porte sur le champ de l'autonomie de l'établissement.

En réalité, les véritables enjeux de cette réforme sont ceux qui concernent les programmes et les modalités d'évaluation. En effet, pour mémoire un élève d'aujourd'hui, à la fin de sa scolarité obligatoire, aura eu 30 % d'heures de français en moins qu'un élève des années 1980.

Nous sommes donc passés à présent à l'étape de la mise en œuvre de la réforme où nous serons très vigilants quant à l'accompagnement des collègues. □



# rentrée

jeudi 10 septembre 2015



Cédric CARRARO  
Permanent  
[cedric.carraro@snpden.net](mailto:cedric.carraro@snpden.net)



### 3

## Enquête CNESCO/ SNPDEN sur la constitution des classes

- Le 1<sup>er</sup> septembre, expressions de Philippe Tournier et de Didier Georges, dans une dépêche AFP, un article du *Point* et de *Libération*.

*Pour Philippe Tournier, « les problèmes comportementaux ont pris de plus en plus d'importance aujourd'hui : on commence à répartir entre les classes les élèves qui posent problèmes puis on répartit les autres ». Concernant les classes de niveau, il juge que « ce débat est assez caractéristique des établissements exposés, pour qui le souci numéro un est de garder une certaine population scolaire ». (Dépêche AEF, 1<sup>er</sup> septembre)*

- Citations du SNPDEN et de Philippe Tournier dans une dépêche AEF et *Vousnousils* du 1<sup>er</sup> septembre consacrées aux résultats de l'enquête et dans l'*Expresso du Café pédagogique*.  
*« Laisser le choix aux élèves » entre plusieurs enseignements « est considéré comme une richesse pédagogique » mais « limite la fluidité des élèves ». (Vousnousils, 1<sup>er</sup> septembre)*
- Échos de l'enquête et expressions de Philippe Tournier sur *France Inter* le 1<sup>er</sup> septembre, puis nouvelle citation dans *Le Monde* du 2 septembre.  
*« On nous explique qu'il ne faut pas faire de classes de niveaux sauf que les enseignements pratiques interdisciplinaires (dans le cadre de la réforme du collège) nous obligeront à regrouper les élèves ». (Le Monde, 2 septembre)*
- Citation du SNPDEN dans *La Lettre de l'Éducation* du 7 septembre.

## Et aussi...

**BACCALAURÉAT** Citation du SNPDEN dans une dépêche AEF du 10 juillet dénonçant « la pagaille des coulisses du bac ». Interview de la secrétaire académique du SNPDEN Versailles, Marie-Alix Leherpeur, par *France Inter* le 10 juillet sur le chaos du bac et des corrections en Île-de-France.

**LAÏCITÉ** Le 1<sup>er</sup> septembre, citation de Philippe Tournier dans un article du *Monde*.  
*« [...] L'État reste ambigu sur la laïcité : il agite les grands principes tout en nous enjoignant, sur le terrain, de faire preuve de « discernement » face aux difficultés ». « Or il est illusoire de penser qu'un consensus existe dans ce domaine, ou de croire que les polémiques peuvent être évitées ». (Philippe Tournier, Le Monde, 1<sup>er</sup> septembre)*  
Interview sur la charte de la laïcité de Michel Richard, le 1<sup>er</sup> septembre par le *Nouvel Observateur*, le 3 septembre par l'AFP et le 8 septembre par *Le Figaro*.

**REDOUBLEMENT** Interview de Lysiane Gervais, secrétaire nationale de la commission Éducation & Pédagogie, par RMC le 3 août au sujet du maintien des élèves redoublants de terminale dans le même établissement.

**RELATIONS PARENTS/ PROFESSEURS** Participation de Michel Richard à l'émission « Il n'y en pas deux comme elle » sur *Europe 1* le 27 août.

Valérie FAURE  
Documentation  
valerie.faure@snpden.net

SNPDEN  
21 RUE BÉRANGER  
75003 PARIS  
TÉL. : 01 49 96 66 66  
FAX : 01 49 96 66 69  
MÉL : 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 231  
MIS SOUS PRESSE  
LE 15 SEPTEMBRE 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

INCB	2, 15, 17
INDEX	
ÉDUCATION	4-5, 22-23, 44-45
OMT	8-9
ALISE	11, 72
GMF	13
MAIF	19
UMANENS	25
LDE	47
KOSMOS	49

ENCARTAGE : TEXABRI

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

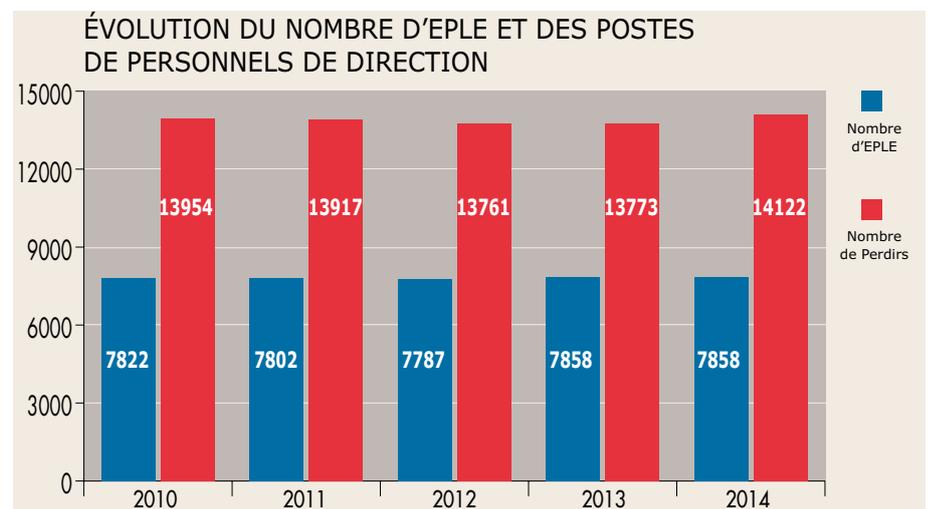


# Bilan social 2014, quelles évolutions ?

*Le bilan social 2014 des personnels de direction est paru au printemps dernier. Il dégage les grandes lignes de l'évolution de nos carrières et comporte un certain nombre de données qu'il nous semble important de connaître et d'analyser afin de pouvoir mieux comprendre les changements auxquels nous sommes confrontés et ainsi pouvoir mieux actionner les leviers possibles d'amélioration.*



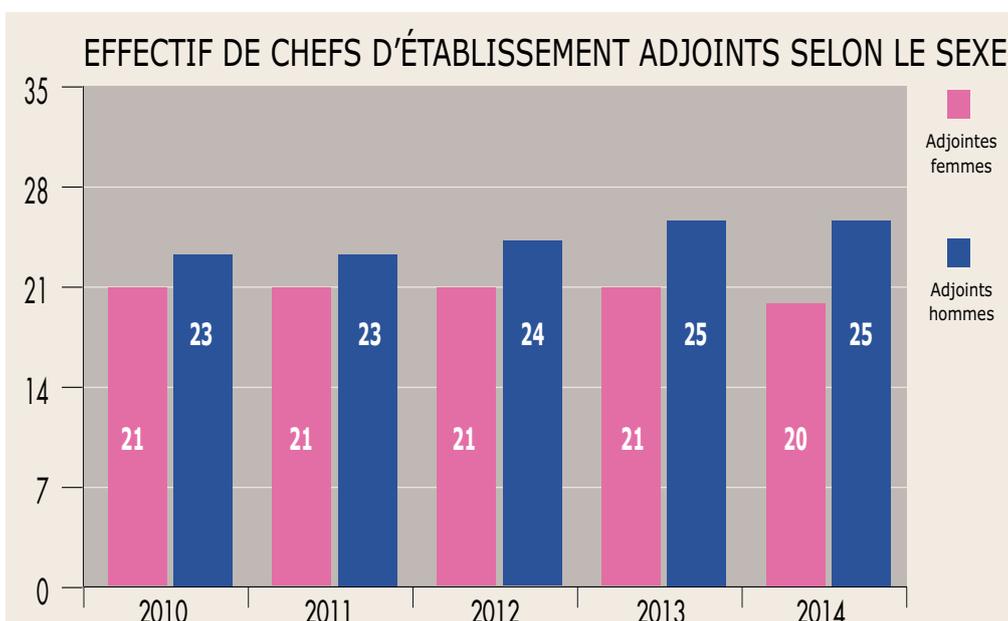
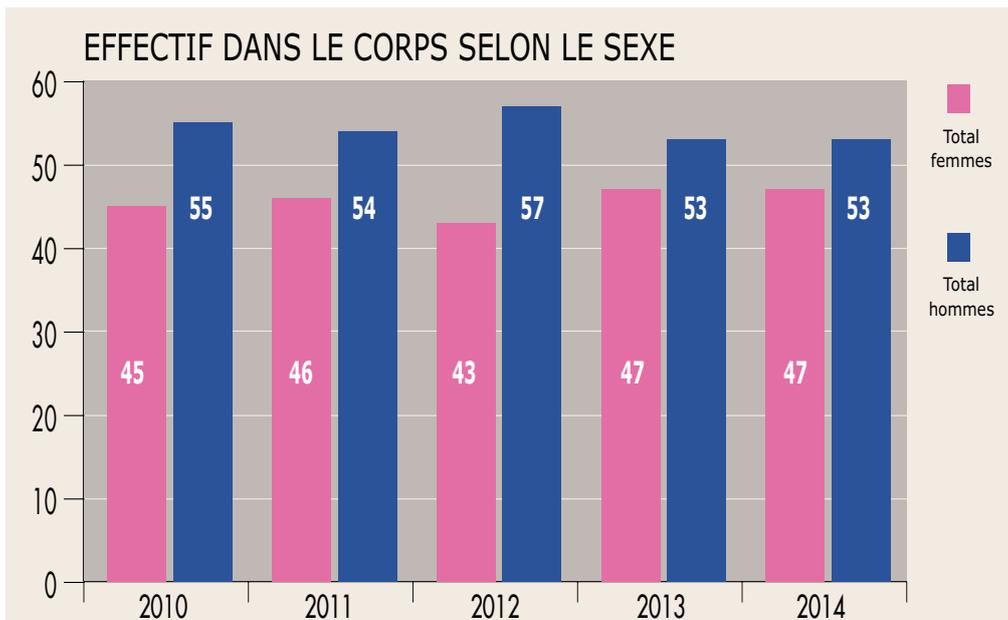
Christel BOURY  
Secrétaire nationale  
Commission carrière  
[christel.boury@laposte.net](mailto:christel.boury@laposte.net)



Premier élément de ce bilan social, une stabilisation du nombre d'EPLÉ qui fait suite à plusieurs années consécutives de baisse. 2014 est cependant une année qui voit le nombre de personnels de direction croître significativement, de plus 349 emplois, ce qui vient corriger la tendance antérieure et peut laisser penser qu'aujourd'hui plus d'établissements sont pourvus d'une équipe de direction complète. Cette augmentation

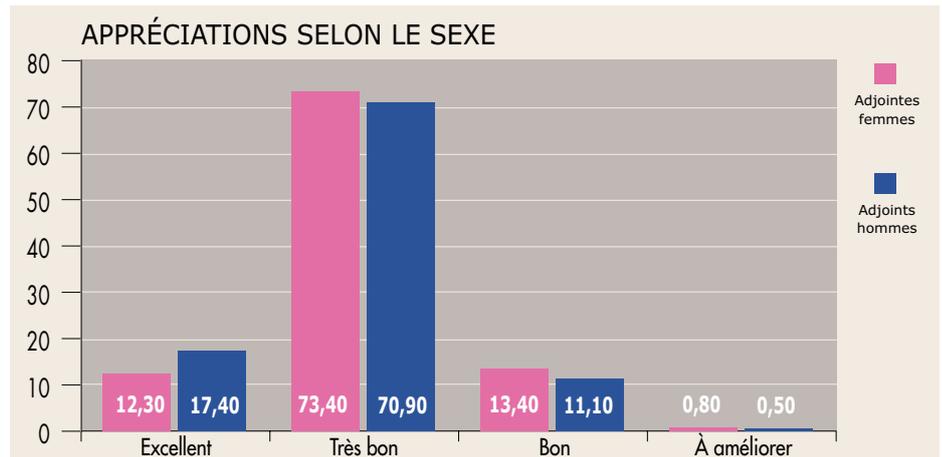
concerne surtout des personnels de direction femmes. À la rentrée 2014, 8 directeurs d'EREA et 1 directeur d'ERPD ont été intégrés dans le corps des personnels de direction. Les données ne sont pas fournies dans le document du ministère mais il reste cependant encore une nette marge de progrès pour qu'enfin, tous les établissements de 3<sup>e</sup> catégorie soient dotés d'un poste de chef d'établissement adjoint.





Si on observe une stabilisation du nombre de femmes dans le corps, l'écart entre hommes et femmes étant de 6 points, identique à celui de l'an dernier, l'écart reste toujours important – avec une petite augmentation de 1 % – quand il s'agit de la répartition dans les emplois de chef. On ne peut nier la réduction du différentiel, passé de 12 à 9 points en cinq ans, et il faudra regarder avec attention la progression de cet indicateur dans les années à venir. En 2014, seules quatre académies comptent plus de chefs d'établissement femmes que de chefs d'établissement hommes.

Les femmes sont toujours plus adjointes que les hommes, mais on constate aussi que plus le grade est élevé plus la proportion d'hommes est importante et en ce qui concerne, notamment les postes de chef d'établissement, plus la catégorie financière est élevée moins on compte de femmes. On trouve 4 % de chefs d'établissement adjoints hommes et un taux identique de chefs d'établissement adjoints femmes dans les établissements de 4<sup>e</sup> catégorie exceptionnelle alors que les chefs hommes sont 3 % pour seulement 1 % de femmes.



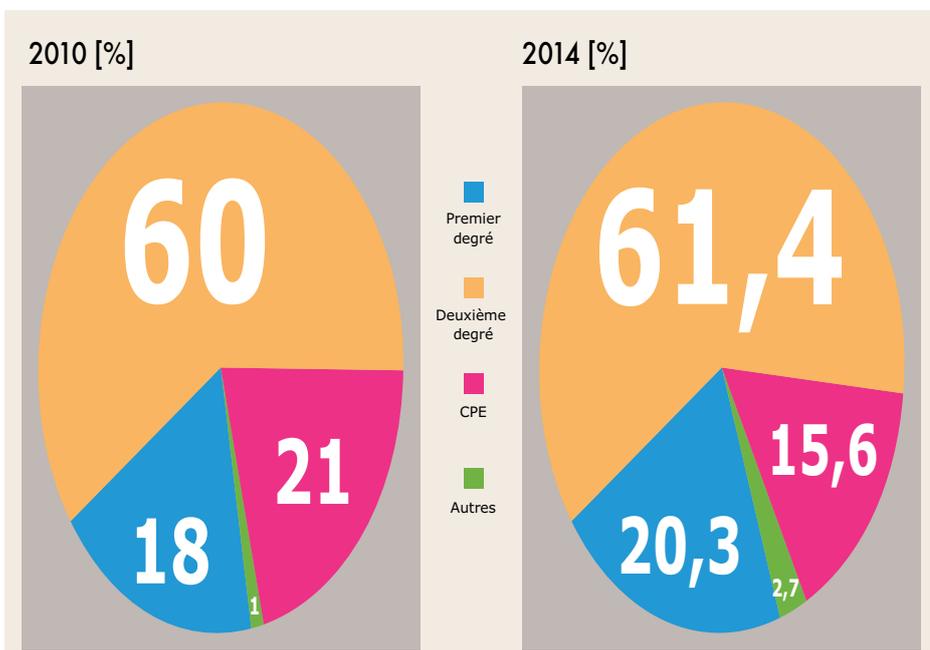
L'attribution de l'item « excellent » est prépondérante dans le cadre de la mobilité, on retrouve là encore des chiffres beaucoup plus élevés d'attribution pour les hommes. On peut penser que l'augmentation du nombre de femmes dans le corps verra cette différence se réduire, il faut cependant être extrêmement vigi-

lant pour que ne s'installe pas une forme d'inégalité de traitement.

On observe aussi que cet item « excellent » est nettement moins attribué aux adjointes qu'aux chefs, ainsi 12 académies attribuent moins de 10 % des appréciations « excellent » aux chefs d'établissement adjointes.

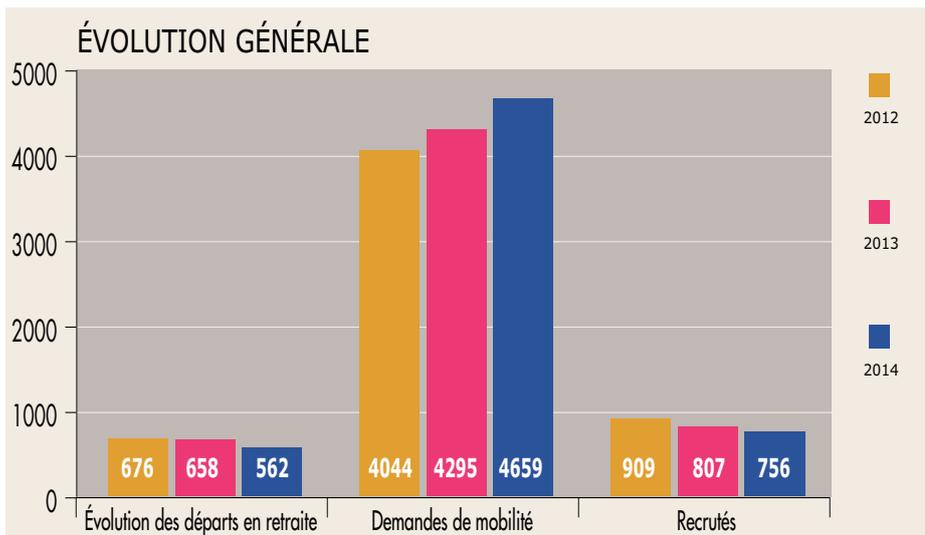


L'âge moyen du corps reste stable depuis trois ans. Après une hausse en 2013, la tendance est à la baisse cette année avec un rajeunissement de l'âge moyen d'entrée dans le corps. Si l'accès aux fonctions de personnel de direction constitue souvent une deuxième carrière, le rajeunissement de l'entrée dans la fonction conjugué à l'allongement des durées de cotisation doit nous amener à réfléchir à l'ensemble des perspectives possibles concernant la possibilité d'une troisième carrière.



Les lauréats des concours sont encore très majoritairement issus du second degré. On relève la part importante des CPE, au regard d'un vivier peu nombreux, mais surtout la progression toujours plus importante des admis issus du premier degré. Cette donnée est à prendre en compte dans la formation mais aussi dans l'accueil en établissement car, si certains ont déjà exercé des fonctions de direction, peu d'entre eux ont un réel vécu interne d'un EPLE.

Le nombre de renoncation au concours est en baisse, 24 lauréats ont renoncé en 2014 contre 32 en 2012. Ces renoncations ont très majoritairement lieu après l'affectation en académie et ne touchant pas uniquement les académies dites déficitaires pour un quart d'entre elles, cela correspond à une affectation hors vœux.



Depuis la mise en œuvre de la loi de novembre 2010 reportant progressivement l'âge de la retraite à 62 ans, le nombre de départs est en constante baisse (moins 114 en 3 ans). Dans le même temps, on observe une baisse des recrutements et les demandes de mobilité explosent (plus 615 en 3 ans).

#### AVANCEMENT

Depuis cette année, il n'y a plus d'obligation de deux postes en 2<sup>e</sup> classe pour accéder à la 1<sup>re</sup> classe. On peut donc penser que cela ralentira un peu le nombre de demandes de mobilité en permettant une promotion qui jusque là ne pouvait être obtenue que dans ce cadre même si après cinq années de gel du point d'indice une mutation sur un établissement de plus grosse catégorie reste une manière sûre d'amélioration de salaire. Il faut noter que la tendance est à une nette baisse du taux de satisfaction depuis 5 ans ; il était de 53 % en 2010 et de

44,3 % en 2014 alors que dans le même temps moins de chefs d'établissement adjoints obtiennent un poste de chef: 689 en 2010 pour seulement 537 en 2014. La conjugaison de la baisse du nombre de départs en retraite et de la nette augmentation des demandes de mobilité se fait principalement au détriment des adjoints qui voient leur carrière s'allonger dans ces fonctions.

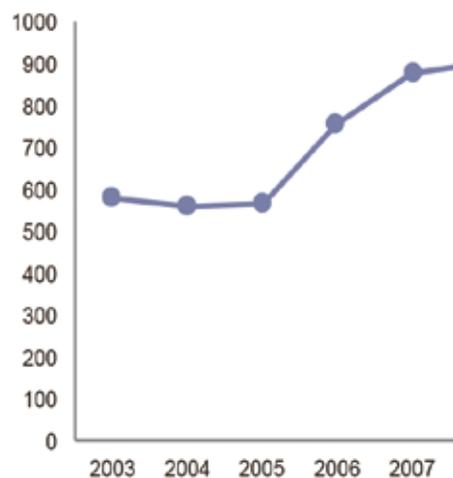
2015 est l'année où la promotion à la 1<sup>re</sup> classe se fait directement au niveau académique, seule la hors classe reste traitée en CAPN. Comme prévu, après une année 2014 exceptionnelle en ce qui concerne les nombres de promotions, une baisse sensible a été enregistrée avec 415 promotions à la hors classe. Cet élément ne doit cependant pas faire oublier la formidable progression de l'ensemble des promotions qui au cours des dernières années, grâce notamment à l'action de notre syndicat, a profité à l'ensemble de notre corps. □

# Bilan social

Le bilan social 2014 du corps des personnels de direction confirme et amplifie les tendances observées les années précédentes :

- après un « pic » de 906 constaté en 2008, le nombre de départs en retraite des personnels de direction a constamment diminué et ce mouvement s'est encore accru, l'an dernier : 562 départs, contre 658 en 2013 (après 676 en 2012 et 760 en 2011) ;
- les différentes « réformes » intervenues depuis 2010, prenant pleinement leur effet, 81,5% des collègues sont partis entre 62 et 65 ans (voire plus), contre 52,4%, en 2013 ;

### NOMBRE DE DÉPARTS À LA R



- malgré la « lourdeur insupportable » des tâches et un métier « de plus en plus difficile », le dévouement des collègues ne se dément pas. Au contraire : ils ont été 141 (soit 25 %)

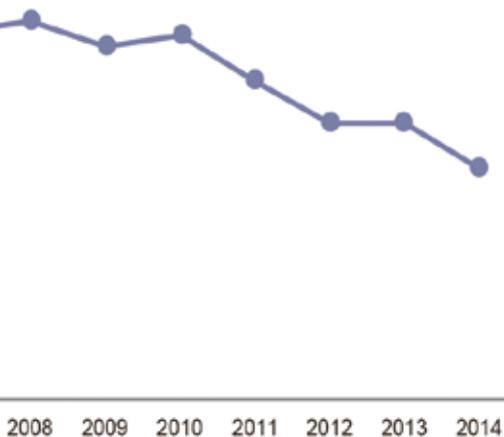


# 2014, la retraite



Philippe GIRARDY  
Commission carrière  
Responsable « Retraite et  
Protection Sociale »

## RETRAITE PAR ANNÉE CIVILE



du total, à partir à 65 ans et plus (88 après 65 ans) contre 100 en 2013 (12 après 65 ans). À noter que les motifs de ces départs tardifs peuvent être très divers (voir plus loin) ;

- en contrepartie, le décret du 2 juillet 2012 a permis à 74 collègues de partir avant « l'âge légal » contre 51, en 2013.

En entrant dans le détail nous constatons que :

- les départs ont concerné 4,1 % de l'ensemble du corps, contre 4,9 % en 2013, mais avec des écarts considérables entre les académies : de 10,6 % en Martinique à 1,6 % en Corse, en passant par 8,6 % en Guyane, 5,9 % à Strasbourg et Nice, pour les plus élevés, et 1,8 % à Reims et 2,8 % à Versailles et Clermont-Ferrand pour les plus faibles ;
- le nombre varie, lui aussi, en raison des effectifs concernés : 42 à Lille, 33 à Versailles, 31 à Créteil, contre 1 en Corse, 5 en Guadeloupe et 6 à Reims ;
- d'une manière générale, hommes et femmes partent après l'âge légal, dans la même proportion ;
- 50 % des collègues sont partis alors qu'ils étaient en 1<sup>re</sup> classe (143 hommes et 129 femmes) 43 % en hors classe (157 hommes et 80 femmes) et 7 % en 2<sup>e</sup> classe (22 hommes et 17 femmes) ;
- 83 % étaient « chefs » (84 % en 2013), mais 21 % des femmes étaient adjointes, contre 13 % des hommes : parité, parité???
- la majorité des départs (80,6 %) sont concentrés entre septembre et décembre mais les 19,4 % restants se répartissent sur tous les autres

mois de l'année (avis aux recteurs qui prétendent empêcher des collègues de partir à la date d'ouverture de leurs droits...);

- la majorité des départs à 65 ans et plus (58) est motivée par un « maintien dans l'intérêt du service », mais 8 (dont 7 femmes) l'ont été pour « trimestres manquants », 4 pour « invalidité » (ou enfant/conjoint invalide) et 18, pour « parents de 3 enfants et plus ».

Les conclusions à tirer de tous ces chiffres sont simples: les effets des différentes « réformes », la réduction progressive des effectifs de fonctionnaires nés pendant le « baby-boom » et la tendance (de plus en plus forte) à rester en poste jusqu'à l'âge limite (65 ans actuellement), sans doute due aux incertitudes sur l'avenir, font que le nombre de départs en retraite continue et continuera à se réduire.

Or, comme dans le même temps le nombre de demandes de mutation se maintient à un niveau élevé, on ne peut que craindre des « blocages » et de fortes limites aux possibilités de mobilité. Comme il ne semble pas que la tendance aille vers un retour à des conditions de départ plus favorables (au contraire...), peut-être faudra-t-il essayer d'agir sur les motifs de demandes de mutation. Une réforme du classement des EPLE et une forme de « sécurisation indiciaire » de la carrière des personnels de direction, sont des pistes avancées par le congrès d'Avignon: à nous de les préciser et de les explorer plus avant. □

# La commission carrière

*À l'issue du congrès d'Avignon, Philippe Vincent – secrétaire national « carrière » – est devenu secrétaire général adjoint. J'ai eu le plaisir de travailler avec lui pendant deux mandats nationaux, plaisir partagé par quelques-uns d'entre nous. C'est un honneur de lui succéder car il a été un grand secrétaire national dans une période difficile. Au-delà de cet aspect, il a fédéré une commission qui a toujours eu à cœur de défendre nos intérêts dans la joie et la bonne humeur. Je souhaite lui rendre hommage et faire perdurer la réputation de la commission carrière.*

*En tant que parisienne, chacun se moque de ma méconnaissance de la géographie française, je vais tenter de vous prouver que cette réputation est erronée. En route donc pour un tour de France de la commission carrière de l'exécutif syndical national (ESN).*



Honneur au plus ancien, **Philippe Girardy**, retraité basé dans l'académie d'Orléans-Tours qui entame avec une éternelle jeunesse son troisième mandat national. Philippe Girardy sera représentant de notre syndicat en tant que titulaire : au bureau national de l'UNSA fonctionnaires ainsi qu'au conseil d'administration et à l'UNSA retraités et à la FGR. Il siège comme suppléant au bureau national de l'UNSA et au conseil fédéral natio-

nal de l'UNSA-Éducation et bien entendu représentant à l'UNSA retraités. Philippe Girardy a également en charge, avec Laurence Colin, du dossier international pour le siège. Il est plus particulièrement chargé, dans la commission, de la centralisation des différents travaux sur la réforme du classement des EPLE avec Françoise Alard-Dolques, mais aussi du travail sur l'ensemble des nouveaux textes de la fonction publique et de leurs impacts sur nos carrières. Il lui reste aussi, mais vous le savez presque tous, l'énorme dossier des retraites et de la protection sociale. Vous pouvez le solliciter, y compris sur les questions les plus pointues, il est le champion du calcul des retraites et des droits des futurs pensionnés.

Contact :  
[phildan.girardy@orange.fr](mailto:phildan.girardy@orange.fr)



Prenons le chemin, un peu plus au sud ouest de l'académie de Bordeaux pour y retrouver **Laurence Colin** qui n'est plus vraiment à présenter, notamment dans sa fonction de coordinatrice des commissaires paritaires nationaux. Provisoire du lycée Cousteau de Saint-André-de-Cubzac, elle entame son cinquième mandat national. Elle suit donc, bien évidemment, les promotions et les mutations mais aussi les départs et les retours de l'étranger. Laurence Colin est référente pour le siège du suivi des DOM et des COM, du suivi du secteur étranger (AEFE et MLF) et du dossier international. Elle se chargera aussi du dossier mobilité fonctionnelle et géographique et de l'entrée dans la fonction.

Contact :  
[laurence.colin@ac-bordeaux.fr](mailto:laurence.colin@ac-bordeaux.fr)



Toujours plus au sud, **Françoise Alard-Dolques** débute son premier mandat national. Principale du collègue Jean-Paul Laurens à Ayguevives (31), elle siégera en tant que suppléante au CA de l'ANATEEP, au CA de l'UNSA fonctionnaires et au conseil fédéral national de l'UNSA-Éducation. Elle est l'une des deux référentes pour le siège du dossier GRETA, de celui de la réforme du classement des établissements et suivra le dossier dans l'entrée dans la fonction.

Contact:  
[f.alard@ac-toulouse.fr](mailto:f.alard@ac-toulouse.fr)



Encore au sud mais cette fois à l'est **Jean-Marc Philippe**, proviseur de la cité scolaire Honoré Daumier à Marseille. Troisième mandat national, Jean-Marc Philippe siège au conseil fédéral de l'UNSA-Éducation, a en charge le dossier GRETA mais aussi celui des EREA/ERPD ainsi que celui du compte épargne-temps (CET).

Contact:  
[jean-marc.philippe@ac-aix-marseille.fr](mailto:jean-marc.philippe@ac-aix-marseille.fr)



Remontons au nord toujours à l'est avec **Véronique Rosay**, proviseure du lycée Jean Monnet à Strasbourg. Ancienne commissaire paritaire, Véronique Rosay rejoint la commission carrière pour un premier mandat. Elle siégera en tant que suppléante au BN de l'UNSA-Éducation et sera chargée du suivi de la formation initiale et continue des personnels de direction.

Contact:  
[veronique.rosay@ac-strasbourg.fr](mailto:veronique.rosay@ac-strasbourg.fr)



Enfin, retour sur le centre, proviseure de la cité scolaire Voltaire dans le XI<sup>e</sup> arrondissement de Paris, je prends la direction de la commission carrière et je vais suivre, avec l'ensemble des dossiers, et des questions que vous voudrez bien m'adresser. Un dossier transversal « déroulement de carrière, cadre statutaire et rémunération » sera traité en commun avec Cédric Carraro de la commission métier. Et l'ensemble de la commission travaille sur le classement des établissements.

Contact:  
[christel.boury@laposte.net](mailto:christel.boury@laposte.net)

La commission carrière est mobilisée pour répondre à vos questions mais aussi pour vous faire des propositions. Nous sommes à votre écoute avant tout mais nous saurons aussi faire avancer et progresser l'ensemble de nos carrières. □

# Mobilité 2016

*Belle moisson dans le BO de rentrée daté du 27 août 2015 où l'on trouve l'ensemble des textes relatifs aux personnels de direction, tant sur les tableaux d'avancement que sur la mobilité. Que vous ayez envie de muter dans un établissement « ordinaire », un établissement REP ou REP+, que vous ayez envie de vous expatrier à l'étranger ou de partir prendre la direction d'un des EPLE en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Wallis-et-Futuna, à Saint-Pierre-et-Miquelon et à Mayotte, voici, pour les candidats, des textes à lire en détail et des dates à noter scrupuleusement dans l'agenda. Et attention, rappelez-vous l'histoire de Cendrillon : minuit c'est minuit !*

*Commissaires paritaires, responsables départementaux et académiques et personnels du siège sont souvent contactés par les collègues qui n'ont pas obtenu satisfaction, soit sur la mutation elle-même, soit sur une dérogation à l'obligation de stabilité. Si, lorsqu'on la vit, une situation peut sembler injuste, un dossier argumenté auquel on a joint tous les justificatifs permettra de mettre toutes les chances de votre côté.*

La note de service n° 2015-123 du 3 août 2015 publiée au BO 31 du 27 août 2015 précise que 4700 personnels occupent un nouveau poste à la rentrée 2015, dont un peu plus de 510 chefs d'établissement adjoints, sur les 1 100 ayant muté, sont devenus chefs d'établissement.

La note explique que le service de l'encadrement de la DGRH recherche la meilleure adéquation possible entre profil et poste à pourvoir, ce qui suppose une approche personnalisée de la gestion du mouvement. Concrètement, s'il est de la compétence de la ministre, ce mouvement est donc préparé en amont par les académies qui connaissent de manière fine tant les personnels que les établissements.

Recteurs et/ou directeurs académiques, en relation avec l'inspection générale de l'Éducation nationale pour des situations spécifiques de personnels ou d'établissements à profil spécifique, sont chargés d'apprécier le niveau de compétence et les capacités d'évolution, en particulier vers un établissement complexe. Le service de l'encadrement se pose en chef d'orchestre des « séquences de mouvements académiques » pour aboutir à un projet national.

La note précise les règles et principes du mouvement : permettre la mobilité interacadémique et la réintégration des personnels en situation de détachement ou affectés dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte et favoriser une réelle

mobilité géographique des personnels. Elle rappelle la règle de stabilité pendant une période de 3 ans et confirme la nécessaire harmonisation de l'appréciation des compétences au sein des académies selon des objectifs fixés au plan national.

Comme chaque année, le mouvement des personnels de direction est organisé en trois phases complémentaires qui correspondent à 3 réunions de la CAPN.

## UN MOUVEMENT EN TROIS PHASES

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

### 1<sup>re</sup> PHASE : CAPN DES 30 ET 31 MARS 2016

Examen dans l'ordre :

1. Des demandes de mobilité des chefs d'établissement désirant être nommés exclusivement dans les fonctions de chef d'établissement adjoint à la rentrée 2016. Les postes qu'ils libèrent sont alors mis au mouvement sur postes de chef d'établissement ;
2. Des demandes de chefs d'établissement ou de chefs d'établissement adjoints sollicitant une mobilité sur un poste de chef d'établissement, quel que soit le type d'établissement demandé.



## 2<sup>e</sup> PHASE: CAPN DES 1<sup>er</sup> ET 2 JUIN 2016

Examen dans l'ordre :

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

## 3<sup>e</sup> PHASE: CAPN DU 12 JUILLET 2016

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

## QUELS POSTES ?

À retenir, seuls les postes vacants au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre 2016 pourront être pourvus dans le cadre de la mobilité. Les postes libérés au-delà de cette date par des départs à la retraite ne seront pas proposés au mouvement.

Attention cependant, certains collègues n'ont pas signalé en juin leur intention de participer au mouvement, ni n'en font part s'ils sont interrogés. Rien ne les empêche pourtant d'avoir pris leurs dispositions pour changer d'affectation. Par conséquent, ne demandez pas strictement les postes déclarés vacants ou susceptibles de l'être. Jouez la carte zone géographique dans l'un de vos vœux.

## QUI EST CONCERNÉ PAR LA MOBILITÉ ?

Les personnels de direction occupant un poste en lycée, lycée professionnel ou collège ; les personnels de direction occupant un poste de directeur d'EREA, d'ERPD, de directeur adjoint chargé de SEGPA, sollicitant un poste de personnel de direction de lycée, lycée profes-

sionnel ou collège à la rentrée scolaire 2016 ; les personnels de direction en détachement ou affectés dans les collectivités d'outre-mer et à Mayotte, en disponibilité ou en congé, demandant leur réintégration ; les personnels de direction souhaitant une affectation dans un collège REP+, un EREA ou un ERPD.

Conformément aux dispositions du statut des personnels de direction (article 22 du décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 modifié), seuls peuvent participer à la mobilité les personnels ayant 3 ans au moins d'ancienneté dans le poste. C'est pourquoi, la note indique que la lettre code « M » sera systématiquement attribuée aux candidats à la mobilité ayant moins de 3 années d'affectation ministérielle sur leur poste. Pour les personnels occupant leur poste depuis deux ans seulement, les recteurs cocheront la case 1.1 sur l'annexe 2 (utilisation des lettres codes) si le candidat justifie dûment qu'il remplit l'une des quatre situations dérogatoires permettant l'examen de son dossier : personne handicapée ; rapprochement de conjoint ; jugement de garde alternée ; régularisation de délégation rectorale, dans certaines conditions indiquées en annexe A.

Ces précisions données, la lettre code « M » ne pourra pas faire l'objet d'une demande de révision auprès de la commission administrative paritaire académique. Le bénéficiaire d'une dérogation à l'obligation de stabilité sera laissé à l'appréciation de l'administration centrale après examen de la situation des intéressés en fonction de l'intérêt du service.

## OBLIGATION DE MOBILITÉ ET DÉROGATION

Statutairement, un personnel de direction ne peut occuper le même poste de direction d'établissement d'enseignement ou de formation, plus de 9 ans. La note invite donc à participer aux opérations annuelles de mobilité dès l'issue d'une période de sept ans dans le même poste.

Le décret du 11 décembre 2001 précise, en son article 22, les dérogations à l'obligation de mobilité dans l'intérêt du service et pour les personnels ayant occupé quatre postes. Ainsi, pourront être examinées des demandes de dérogation émanant de personnels qui, âgés de 60 ans et plus au 1<sup>er</sup> septembre

2016, s'engagent à cesser leurs fonctions dans les deux années suivantes, ou de personnels connaissant des difficultés d'ordre médical.

Par conséquent, ces demandes de dérogation seront examinées eu égard à la date de naissance, de l'âge d'ouverture des droits à la retraite et de la limite d'âge; au nombre de dérogations déjà accordées et des motifs d'octroi; au motif au titre duquel la demande est établie pour la rentrée 2016. Les dérogations ne sont accordées qu'au titre d'une année scolaire. Chaque personnel concerné doit se déterminer pour participer au mouvement ou demander une dérogation, afin que sa situation soit étudiée sans retard par les services académiques. Un entretien avec les autorités académiques reste nécessaire à l'appui de la demande de dérogation.

Si possible et selon l'intérêt du service, les demandes formulées par des personnels séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles, des personnels handicapés et des personnels exerçant depuis au moins 5 ans dans un établissement REP+ sont examinées en priorité (art. 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984).

## QUELLE PROCÉDURE ?

### L'ENTRETIEN DE MOBILITÉ

Tous les candidats à la mobilité doivent passer par l'exercice de l'entretien mené par l'inspecteur d'académie-directeur académique des services de l'Éducation nationale (IA-DASEN) ou son adjoint, sinon le recteur. S'appuyant sur la fiche annexe I « Évaluation du niveau de compétence et perspectives d'évolution de carrière » de la note du BO, l'entretien « doit être l'occasion d'un dialogue basé sur la mise en regard des projets personnels, des compétences et aptitudes acquises ».

La note précise: « le compte rendu de l'entretien professionnel (version transmise le 12 janvier 2012) des personnels en ayant bénéficié au cours des deux dernières années scolaires sera joint en lieu et place de l'annexe I. Dans le cas où l'évaluation du niveau de compétence nécessite d'être modifiée, l'annexe I sera utilisée ».

L'expertise de l'inspection générale de l'Éducation nationale (IGEN) peut être sollicitée par les recteurs et/ou le service de l'encadrement lors de la phase

préparatoire du mouvement pour des situations particulières de personnels ou des spécificités d'établissement. Les avis seront transmis par l'inspection générale au service de l'encadrement, bureau DGRH E2-3 ainsi qu'aux recteurs.

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

### FAIRE DES VŒUX

Précédant l'entretien de mobilité, vous saisissez vos vœux sur l'application: <https://vpdir.adc.education.fr/vpdir/servlet/Centrale>

Attention: avant de vous lancer dans la saisie de ces vœux, faites le point sur votre projet.

Ne demandez jamais un poste que vous ne souhaitez pas.

Certes, la note du BO précise de faire des vœux « le plus ouverts possible et (qui) ne se limitent pas aux postes publiés vacants ou susceptibles d'être vacants. En effet, dans de nombreux cas, les vœux très ciblés ne permettent pas de donner satisfaction aux demandes. Il est donc recommandé d'utiliser, dès la première phase de saisie des vœux, les différents modes de formulation qui offrent de larges possibilités de choix (établissement précis, commune, zone géographique...) et la possibilité d'en formuler dix ».

### ÉTENDRE SES VŒUX

À cette phase initiale close fin octobre, s'ajoute une phase ultérieure d'extension de vœux qui précède chaque réunion de la CAPN. C'est l'annexe IV de votre dossier qui sera le support de cette démarche. Conservez cette annexe IV précieusement à réception de votre dossier.

Le nombre de vœux d'extension autorisé est fixé à 5 au maximum pour chacune des deux périodes de demande. Vous ne pourrez pas y changer le type de vœu fait initialement. La formulation de ces nouveaux vœux doit, en effet, obligatoirement correspondre à la typologie des vœux saisis sur Internet (établissement, commune, groupe de communes, département, académie et France), indiquez l'emploi et les catégories souhaités (sauf pour les vœux portant sur un établissement précis) et précisez si le poste souhaité doit



être logé. Attention, si sur cette annexe IV vous ne supprimez pas vos vœux initiaux, ils sont toujours examinés prioritairement dans l'ordre où ils ont été formulés. Ensuite, l'examen porte sur les vœux formulés dans le cadre de l'extension.

### DES SITUATIONS PARTICULIÈRES MESURE DE CARTE SCOLAIRE

La mobilité de personnels frappés par une mesure de carte scolaire fait l'objet d'un examen particulier. Si possible, une priorité est donnée aux vœux portant sur des postes classés dans la même catégorie et implantés à proximité de la précédente affectation. Attention cependant, des vœux trop restreints qui ne pourraient être satisfaits, faute de poste vacant, risquent de vous conduire à une affectation en dehors de vos vœux.

Les personnels de direction dont l'établissement a été déclassé à la rentrée 2013 font également l'objet d'une attention particulière. Pour mémoire, ces personnels bénéficient de la clause dite de sauvegarde.

### EXCLUSIONS ET RÉSERVES EN TERMES DE MOBILITÉ

Un personnel de direction ne peut être nommé dans des établissements où il a déjà exercé des fonctions de chef d'établissement adjoint, d'enseignement, d'éducation ou d'orientation. Des vœux formulés en ce sens seraient vains.

Un personnel de direction, du fait de sa fonction d'ordonnateur, ne peut exercer dans un établissement dont le ou (la) conjoint(e) est l'agent comptable. D'une manière générale, il n'est pas souhaitable qu'un chef d'établissement ou un chef d'établissement adjoint exerce ses fonctions dans le même établissement que son ou sa conjoint(e) quelle que soit la nature de ses fonctions.

# CADRE RÉSERVÉ AUX COMMISSAIRES PARITAIRES \_\_\_\_\_

# 1.4

	ITEMS :	PHOTO :
	PORTABLE :	

## COORDONNÉES \_\_\_\_\_

ACADÉMIE D'ORIGINE  NOM, PRÉNOM

ÉTABLISSEMENT  N° ADHÉRENT  ÂGE (ANNÉE 2016)

CODE ÉTABLISSEMENT  VILLE  CLASSE 2<sup>e</sup>  1<sup>re</sup>  HC  ÉCHELON

TÉLÉPHONE ÉTABLISSEMENT  FAX  PORTABLE

AUTRE TÉLÉPHONE

MÈL TRAVAIL ..... @ .....

MÈL PERSONNEL ..... @ .....

## EMPLOI ACTUEL \_\_\_\_\_

PRLY  PRLP  PACG  PRVS  ADLY  ADLP  ADCG  EREA

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

## TYPE DE DEMANDE \_\_\_\_\_

MOBILITÉ OBLIGATOIRE  EN 2016  EN 2015  EN 2014   
 CONVENANCE PERSONNELLE  RAPPROCHEMENT DE CONJOINT  POSTE DOUBLE   
 DANS MON POSTE ACTUEL, J'AI DEMANDÉ MA MUTATION  FOIS  
 MON ÉTABLISSEMENT A ÉTÉ DÉCLASSÉ EN SEPTEMBRE 2013 DE <sup>e</sup> CATÉGORIE EN <sup>e</sup> CATÉGORIE  
 MON ÉTABLISSEMENT SERA DÉCLASSÉ EN SEPTEMBRE 2016 DE <sup>e</sup> CATÉGORIE EN <sup>e</sup> CATÉGORIE

## SITUATIONS PARTICULIÈRES \_\_\_\_\_

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

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

1.  2.  3.

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

1.  2.  3.



# 2.4

## SITUATION FAMILIALE \_\_\_\_\_

NOMBRE D'ENFANTS

NOM, PRÉNOM DU CONJOINT

PROFESSION DU CONJOINT

LIEU D'EXERCICE DU CONJOINT

SI CONJOINT MEMBRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, GRADE, DISCIPLINE

AUTRES RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LE CONJOINT

## POSTES DE DIRECTION OCCUPÉS PRÉCÉDEMMENT \_\_\_\_\_

TYPE D'ÉPLE, NOM, VILLE	EMPLOI	CATÉGORIE	ANNÉES

VISITE DE L'INSPECTEUR GÉNÉRAL: NON  OUI  DATE

(joindre, si vous le possédez et si vous le souhaitez, une copie du rapport de l'IG)



# 3.4

## ● AUTRES INFORMATIONS \_\_\_\_\_

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

DATE / /  SIGNATURE .....

## ● À JOINDRE À VOTRE DOSSIER DE MUTATION SYNDICAL \_\_\_\_\_

1. La copie de la fiche de vœux signée ;
2. La copie des annexes du BO n° 31 du 27 août 2015 ou la copie des fiches du dossier envoyé par votre rectorat ;
3. La copie de la synthèse de l'entretien professionnel fait avec le DASEN ou avec le recteur si vous l'avez ;
4. La copie du curriculum vitae ;
5. Un double de tous les documents autres, joints au dossier professionnel ou transmis pour information à la hiérarchie (inspection, rectorat et/ou ministère) permettant de compléter votre demande (possibilité d'envoyer d'autres documents, directement au siège, même hors délai : ils seront insérés dans le dossier syndical) : justificatifs, rapports d'activité, lettres...

## ● DOSSIER COMPLET À ENVOYER PAR COURRIER POSTAL À : \_\_\_\_\_

SNPDEN-MUTATIONS, 21 rue Béranger, 75003 PARIS

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



# 4.4

## CALENDRIER

DATES	TYPES DE MOUVEMENT
30 et 31 mars 2016	Mouvement des chefs d'établissement
1 <sup>er</sup> et 2 juin 2016	Mouvement des adjoints et ajustement chefs
12 juillet 2016	3 <sup>e</sup> CAPN

## COMMISSAIRES PARITAIRES NATIONAUX DU SNPDEN

ACADÉMIES EN CHARGE	NOMS	MÈL
AEFE – retour	COLIN Laurence	<i>Laurence.Colin@ac-bordeaux.fr</i>
	MARGARIDO Fernande	<i>fernande.margarido@snpden.net</i>
	VINCENT Philippe	<i>pr.lyc.perrin@ac-aix-marseille.fr</i>
AIX-MARSEILLE	GALLO Éric	<i>eric.gallo@ac-aix-marseille.fr</i>
AMIENS	METENIER Aurore	<i>aurore.metenier@snpden.net</i>
BESANÇON	MARGARIDO Fernande	<i>fernande.margarido@snpden.net</i>
BORDEAUX	ALLEMAND Stéphane	<i>stephanejean.allemand@laposte.net</i>
CAEN	LENOIR Hugues	<i>hugues.lenoir@ac-caen.fr</i>
CLERMONT-FERRAND	BOUILLIN Laurent	<i>laurent.bouillin@snpden.net</i>
CORSE	NEUMANN Valérie	<i>valerie.neumann@snpden.net</i>
CRETEIL	LASRI Djamila	<i>Djamila.lasri@snpden.net</i>
DIJON	NAIME Jérôme	<i>Jerome.naime@snpden.net</i>
GRENOBLE	NAIME Jérôme	<i>Jerome.naime@snpden.net</i>
GUADELOUPE	COLIN Laurence	<i>Laurence.Colin@ac-bordeaux.fr</i>
GUYANE	COLIN Laurence	<i>Laurence.Colin@ac-bordeaux.fr</i>
LA RÉUNION	COLIN Laurence	<i>Laurence.Colin@ac-bordeaux.fr</i>
LILLE	DESHAYS Bertrand	<i>bertrand.deshays@snpden.net</i>
LIMOGES	BOUILLIN Laurent	<i>laurent.bouillin@snpden.net</i>
LYON	CONRAUX Valentine	<i>valentine.conraux@snpden.net</i>
MARTINIQUE	COLIN Laurence	<i>Laurence.Colin@ac-bordeaux.fr</i>
MONTPELLIER	GALLO Eric	<i>eric.gallo@ac-aix-marseille.fr</i>
NANCY-METZ	STEPHANY Karima	<i>karima.stephany@ac-nancy-metz.fr</i>
NANTES	LENOIR Hugues	<i>hugues.lenoir@ac-caen.fr</i>
NICE	NEUMANN Valérie	<i>valerie.neumann@snpden.net</i>
ORLEANS-TOURS	HARISMENDY Dominique	<i>dominique.harismendy@ac-poitiers.fr</i>
PARIS	VINCENT Philippe	<i>pr.lyc.perrin@ac-aix-marseille.fr</i>
POITIERS	HARISMENDY Dominique	<i>dominique.harismendy@ac-poitiers.fr</i>
REIMS	METENIER Aurore	<i>aurore.metenier@snpden.net</i>
RENNES	VINCENT Philippe	<i>pr.lyc.perrin@ac-aix-marseille.fr</i>
ROUEN	MARGARIDO Fernande	<i>fernande.margarido@snpden.net</i>
STRASBOURG	STEPHANY Karima	<i>karima.stephany@ac-nancy-metz.fr</i>
TOULOUSE	DESHAYS Bertrand	<i>bertrand.deshays@snpden.net</i>
TOM	COLIN Laurence	<i>Laurence.Colin@ac-bordeaux.fr</i>
VERSAILLES	DEUTSCH Susanna	<i>Susanna.deutsch@ac-versailles.fr</i>



## Recrutement pour les collèges REP+

- Sur profil, selon des modalités et un calendrier spécifique et à partir des fiches des postes vacants publiés par les recteurs sur la bourse régionale interministérielle de l'emploi public (BRIEP) et/ou sur les portails intranet académiques (PIA). Une nécessaire stabilité sur le poste est demandée (entre 4 et 6 ans) comme on suggère d'éviter que l'équipe de direction ne mute dans sa totalité la même année.
- Dossier spécifique de candidature, disponible auprès du recteur de l'académie d'origine, à compléter et accompagner obligatoirement d'une lettre de motivation et d'un CV.
- Nombre de vœux dans un collège REP+ : six pour le mouvement des chefs d'établissement et six pour le mouvement des chefs d'établissement adjoints sur des établissements précis éventuellement situés dans des académies différentes.
- Vœux sur les postes de chef d'établissement et les vœux sur les postes de chef d'établissement adjoint à inscrire dans 2 dossiers spécifiques distincts.
- Entretien avec le(s) recteur(s) d'académie ou des académies d'accueil sur la base du dossier comportant l'avis du recteur de l'académie d'origine.
- Les avis motivés du recteur d'académie d'accueil (et éventuellement des chefs d'établissement où existent des postes vacants) sont portés à la connaissance des candidats.

## Recrutement dans les EREA et les ERPD

- Sur profils publiés par les recteurs sur la bourse régionale interministérielle de l'emploi public (BRIEP) et/ou sur les portails intranet académiques (PIA) et par l'administration centrale sur la BIEP (bourse interministérielle de l'emploi public) et sur le site du ministère.
- En deux temps complémentaires selon un calendrier particulier. Les postes restés vacants à l'issue du mouvement spécifique des directeurs d'EREA et des directeurs d'ERPD sont

tout d'abord proposés aux personnels de direction, titulaires du diplôme de directeur d'établissement d'éducation adaptée et spécialisée (DDEEAS), selon une procédure de recrutement de type « postes à profil », qu'ils soient ou non inscrits dans le mouvement général des personnels de direction.

- Entretien avec le(s) recteur(s) d'académie ou des académies d'accueil sur la base du dossier comportant l'avis du recteur de l'académie d'origine.
- Propositions d'affectation soumises à la CAPN des personnels de direction.

## Calendrier du mouvement général

DÉMARCHES	DATES
Publication, sur le serveur du MEN et le site du SNPDEN, des postes vacants et des postes susceptibles d'être vacants connus	du jeudi 1 <sup>er</sup> au lundi 26 octobre 2015 à minuit
Attention, les postes « susceptibles d'être vacants » ne sont visibles que si vous vous êtes identifiés avec votre NUMEN	
Saisie des vœux	du jeudi 1 <sup>er</sup> au lundi 26 octobre 2015 à minuit
Attention : ces dates sont impératives et sans dérogation possible Attention : l'ordre des vœux ne peut plus être modifié après le 26 octobre à minuit	
Édition sur le serveur de la confirmation de demande de mobilité	du mardi 27 octobre au mardi 3 novembre 2015 à minuit
La confirmation de demande de mobilité comporte 3 pages qui doivent obligatoirement être dûment complétées et signées par le candidat	
Attention : les candidats ne confirmant pas leur demande de mobilité sont réputés y renoncer	
Réunion des CAPA	au plus tard le mardi 15 décembre 2015
Consultation par les candidats au mouvement de leur fiche d'évaluation sur le site du MEN	à partir du jeudi 17 décembre 2015
Extension de vœux PAR LA VOIE HIÉRARCHIQUE sur les postes de chef d'établissement	selon les académies pour une remontée par les recteurs au plus tard le vendredi 19 février 2016
CAPN chefs d'établissement	mercredi 30 et jeudi 31 mars 2016
Publication sur le serveur des postes vacants de chef d'établissement et de chef d'établissement adjoint	du mardi 12 au jeudi 21 avril 2016
Extension de vœux PAR LA VOIE HIÉRARCHIQUE sur les postes de chef d'établissement adjoint et ajustement sur les postes de chefs	selon les académies pour une remontée par les recteurs au plus tard le vendredi 22 avril 2016
CAPN adjoints et ajustement chefs	mercredi 1 <sup>er</sup> et jeudi 2 juin 2016
CAPN ajustement du mouvement des chefs d'établissement	mardi 12 juillet 2016
Sauf cas particulier grave, aucune modification ou annulation de vœu(x) ni aucune annulation de demande de mobilité ne sera acceptée après le vendredi 19 février 2016 pour ce qui concerne le mouvement sur les postes de chef d'établissement et après le vendredi 22 avril 2016 pour ce qui concerne le mouvement sur les postes de chef d'établissement adjoint et les ajustements sur postes de chef d'établissement	

## Calendrier du mouvement spécifique REP+

DÉMARCHE	DATE LIMITE
Publication sur les bourses régionales (BRIEP) et/ou sur les portails Intranet académique (PIA) des fiches de profil des postes vacants et susceptibles d'être vacants dans les établissements Rep+	à partir du lundi 2 novembre 2015
Attention : au maximum six vœux pour le mouvement des chefs d'établissement + six pour le mouvement des chefs d'établissement adjoints ; obligatoirement sur des établissements précis, néanmoins éventuellement dans plusieurs académies. Si candidature pour les deux mouvements, faire impérativement deux dossiers spécifiques distincts.	
Réception des dossiers par les recteurs des académies d'origine	vendredi 27 novembre 2015
Envoi des accusés réceptions aux candidats par les recteurs des académies d'accueil	dès réception des dossiers
Entretiens avec les recteurs des académies d'accueil et inscription de leurs avis sur les dossiers	du lundi 4 au lundi 18 janvier 2016
CAPN mouvement des chefs d'établissement	mercredi 30 et jeudi 31 mars 2016
Publication sur la BRIEP et/ou sur les PIA des fiches profil des postes nouvellement vacants de chef d'établissement et des fiches profil des postes nouvellement vacants de chefs d'établissement adjoints dans les établissements REP+	à partir du lundi 4 avril 2016
Date limite de réception des dossiers par les recteurs des académies d'origine	lundi 11 avril 2016
Date limite d'envoi des dossiers aux recteurs des académies d'accueil	mardi 19 avril 2016
Entretiens avec les recteurs des académies d'accueil et inscription de leurs avis sur les dossiers	du mardi 19 avril au lundi 2 mai 2016
CAPN mouvement des chefs d'établissement adjoints et ajustement du mouvement des chefs d'établissement	mercredi 1 <sup>er</sup> et jeudi 2 juin 2016
CAPN ajustement du mouvement des chefs d'établissement et du mouvement des chefs d'établissement adjoints	mardi 12 juillet 2016

## Calendrier du mouvement spécifique EREA/ERPD

DÉMARCHE	DATE LIMITE
Publication sur la BRIEP et/ou les PIA des fiches de profil des postes de directeur d'EREA et de directeur d'ERPD restés vacants à l'issue des CCPN	vendredi 8 avril 2016 au plus tard
Publication sur la BIPE des fiches de profil des postes de directeur d'EREA et de directeur d'ERPD restés vacants à l'issue des CCPN	mercredi 13 avril 2016 au plus tard
Publication sur le site <a href="http://www.education.gouv.fr">www.education.gouv.fr</a> de la liste des postes de directeur d'EREA et de directeur d'ERPD vacants à la rentrée 2016. Les postes restés vacants à l'issue du mouvement spécifique des directeurs d'EREA et des directeurs d'ERPD sont d'abord proposés aux personnels de direction, titulaires du diplôme de directeur d'établissement d'éducation adaptée et spécialisée (DDEEAS), selon une procédure de recrutement de type « postes à profil », qu'ils soient ou non inscrits dans le mouvement général des personnels de direction.	mercredi 13 avril 2016 au plus tard
Date limite de réception par les recteurs des académies d'origine des dossiers de candidature au recrutement des personnels de direction dans les fonctions de directeur d'EREA et/ou de directeur d'ERPD	le vendredi 15 avril 2016 au plus tard
Entretien des candidats avec les recteurs des académies demandées et inscription de leurs avis sur les dossiers	le mercredi 4 mai 2016 au plus tard
Réunion de la CAPN des personnels de direction pour l'examen du recrutement des personnels de direction par la procédure dite « postes à profil » sur les postes de directeur d'EREA et de directeur d'ERPD restés vacants à l'issue des CCPN	les mercredi 1 <sup>er</sup> et jeudi 2 juin 2016

### L'essentiel

**Attention :** les demandes de mobilité et d'extension de vœux formulées hors délai ne sont pas recevables sauf cas exceptionnels et imprévisibles ou dans l'intérêt du service.

Les affectations dans les établissements REP+, les EREA et les ERPD sont examinées prioritairement. Le dossier de candidature comporte un engagement du can-

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

### Faire des vœux

Utilisez les différents modes de formulation qui offrent de larges possibilités de choix (établissement précis, commune, zone géographique, etc.) mais surtout, participez aux réunions d'information organisées dans votre académie.

Dix vœux possibles.

### SI VOUS FAITES DES EXTENSIONS DE VŒUX

Utilisez l'annexe IV.

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

Respectez la typologie des vœux saisis sur internet (établissement, commune, groupe de communes, département, académie et France). Indiquez l'emploi et les catégories souhaités (sauf pour les vœux portant sur un établissement précis).

Précisez si le poste doit être logé.

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

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

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

### ANTICIPEZ !

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

Attention au classement que vous faites, le lundi 26 octobre 2015 à minuit, vous ne pourrez plus modifier cet ordre.

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

Il vous est conseillé de préparer l'ensemble des documents dès la saisie de votre demande sans attendre la réception de la confirmation de demande. Vous pourrez également joindre une lettre précisant vos motivations.

Comme précisé dans le *Direction 230*, les textes relatifs aux affectations en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, à Wallis-et-Futuna, à Saint-Pierre-et-Miquelon et à Mayotte et à la mobilité sur les postes relevant des réseaux de l'agence pour l'enseignement français à l'étranger, de la mission laïque française, et de l'association franco-libanaise pour l'éducation et la culture, sont également publiés au BO 31 du 27 août 2015. Les candidatures (saisie puis confirmation des vœux ou envoi des dossiers) s'achèvent début octobre.

Pour la rentrée 2017, guettez la circulaire qui paraîtra, comme toujours, très tardivement fin août 2016. □

# Tableau d'avancement

*Les textes relatifs à la promotion de grade des personnels de direction ont été également publiés au BO n° 31 du 27 août 2015. Pour mémoire, le décret n° 2012-932 du 1<sup>er</sup> août 2012 avait modifié les conditions d'inscription aux tableaux d'avancement à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2014 (cf. II) et avait attribué aux recteurs la compétence pour établir le tableau d'avancement à la 1<sup>re</sup> classe (cf. IV 1) et au ministre la compétence pour établir le tableau d'avancement à la hors classe. Rappel des conditions de promouvabilité.*

	PASSAGE EN 1 <sup>re</sup> CLASSE	PASSAGE EN HORS CLASSE
Conditions pour être promouvables	<ul style="list-style-type: none"> <li>- avoir atteint le 6<sup>e</sup> échelon de la 2<sup>e</sup> classe ;</li> <li>- et justifier dans ce grade de six années de services en qualité de personnel de direction stagiaire ou titulaire, accomplis en position d'activité ou de détachement.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- avoir au moins atteint le 7<sup>e</sup> échelon de la 1<sup>re</sup> classe,</li> <li>- et justifier dans ce grade de six années de services en qualité de personnel de direction stagiaire ou titulaire, accomplis en position d'activité ou de détachement.</li> </ul>
	Tous les personnels remplissant les conditions réglementaires au cours de l'année 2016 sont promouvables au titre de l'année civile 2016. Attention particulière aux nouvellement affectés dans une académie à la rentrée 2015 pour éviter qu'ils soient pénalisés par leur changement d'académie.	
Procédure	Les avancements en 1 <sup>re</sup> classe sont prononcées par arrêté du recteur d'académie, dans l'ordre d'inscription au tableau annuel d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire académique.	Les promotions en hors classe sont prononcées par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale, dans l'ordre d'inscription au tableau annuel d'avancement établi après consultation de la commission administrative paritaire nationale.
	Les personnels de direction détachés dans un autre corps de l'éducation nationale doivent être pris en compte dans le contingent des promouvables de leur académie d'affectation.	

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

La note précise :

- d'accorder, « à mérite égal, une attention particulière à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes » ;
- de prendre en considération et d'intégrer aux tableaux académiques « les propositions que vous adresseront le cas échéant le directeur général du Centre national d'enseignement à distance, ainsi que les directeurs d'établissements nationaux » ;
- d'accorder une attention particulière à la situation des directeurs d'EREA et d'ERPD intégrés dans le corps des personnels de direction à la 2<sup>e</sup> classe, par

la voie de la liste d'aptitude spécifique, et qui ont atteint l'échelon le plus élevé de ce grade.

Les CAPA devront avoir eu lieu le **6 novembre 2015** au plus tard ; leurs procès-verbaux remontés à la DGRH-E2 au plus tard le **13 novembre 2015**.

Enfin, le texte précise que le nombre de promotions qui pourront être prononcées à la 1<sup>re</sup> classe et à la hors classe est calculé en fonction d'un taux de promotion défini par arrêté interministériel, communiquées aux académies au plus tard le 21 octobre 2015. □

Marianne VIEL  
Secrétaire permanente  
marianne.viel@snpden.net

Marianne VIEL  
Secrétaire permanente  
marianne.viel@snpden.net

# Le concours 2016 : date butoir 15 octobre

*L'ouverture officielle de l'inscription au concours de personnel de direction a été annoncée par un arrêté publié au JO du 30 juillet 2015 (arrêté du 17 juillet 2015 autorisant au titre de l'année 2016 l'ouverture de concours pour le recrutement de personnels de direction). On relèvera quelques changements par rapport aux années précédentes. Pour mémoire, lire attentivement les textes officiels et reporter scrupuleusement sur votre agenda les dates à retenir pour éviter les bévues...*

1. Inscription sur internet: dès à présent si ce n'est déjà fait (consultez le guide et munissez-vous de votre NUMEN)
2. Retour du dossier d'inscription par voie postale et en recommandé au plus tard le jeudi 15 octobre 2015, avant minuit, le cachet de la poste faisant foi
3. Retour par voie postale des pièces justificatives, avant le vendredi 6 novembre 2015, au service académique chargé de l'inscription
4. Épreuve écrite le 20 janvier 2016
5. Résultats d'admissibilité en mars 2016
6. Retour **pour les seuls candidats déclarés admissibles** de leur dossier de présentation, obligatoirement par voie postale et en recommandé simple à l'adresse suivante : ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, bureau DGRH E1-3, CRPD C1 ou C2- 72, rue Regnault, 75243 Paris CEDEX 13, au plus tard le vendredi 25 mars 2016
7. Épreuves orales en avril 2016
8. Résultats en mai 2016

## MODALITÉS D'INSCRIPTION

Les inscriptions seront enregistrées par internet à l'adresse [www.education.gouv.fr/siac4](http://www.education.gouv.fr/siac4) du jeudi 10 septembre 2015, à partir de 12 heures, au jeudi 15 octobre 2015, à 17 heures, heure de Paris.

### **Retourner son dossier d'inscription avant le 15 octobre**

Les dossiers imprimés d'inscription dûment complétés devront être renvoyés obligatoirement par voie postale et en recommandé simple aux services académiques chargés des inscriptions au plus tard le jeudi 15 octobre 2015, avant minuit, le cachet de la poste faisant foi.

Suite à leur inscription, les candidats reçoivent de la part du service académique chargé de l'inscription un courrier rappelant les informations relatives à leur dossier d'inscription ainsi que la liste des pièces justificatives qu'ils devront retourner par voie postale, avant le vendredi 6 novembre 2015, au service académique chargé de l'inscription.

### **Dossier de présentation : pour les seuls candidats admissibles**

À partir de cette session, le dossier de présentation ne devra être retourné que par les candidats déclarés admissibles\*. Ce dossier de présentation sera disponible en téléchargement sur la page [www.education.gouv.fr/siac4](http://www.education.gouv.fr/siac4), accompagné d'un guide. Aucun dossier ne sera adressé aux candidats par les services en charge des inscriptions.

Il devra être retourné avant le vendredi 25 mars 2016 (cachet de la Poste faisant foi). Tout dossier posté après ce délai entraînera l'élimination du candidat.

Le dossier de présentation comporte obligatoirement :

- un *curriculum vitae* de deux pages dactylographiées au plus ;
- un rapport d'activité établi par le candidat, de trois pages dactylographiées au plus, décrivant son activité professionnelle et faisant état des indications sur la part prise, notamment :
  - o dans les activités d'une équipe pédagogique, disciplinaire ou pluridisciplinaire ;
  - o dans des expériences ou des recherches pédagogiques ;
  - o dans des sessions de formation, comme formateur ou comme stagiaire ;
  - o dans le fonctionnement du centre de documentation et d'information (CDI), des clubs, du foyer socio-éducatif ou de la maison des lycéens, plus gé-

néralement dans la vie collective de l'établissement;

- dans l'organisation des relations avec les parents d'élèves;

- dans toute forme de la vie associative ou toute autre activité professionnelle dans le secteur public ou privé;

- une lettre de motivation du candidat, limitée à deux pages dactylographiées;
- les deux dernières appréciations et évaluations dont il a fait l'objet.

Ce dossier est adressé par le candidat au ministre chargé de l'Éducation nationale dans le délai et selon les modalités fixés par l'arrêté d'ouverture de chacun des concours. Les dossiers de présentation sont ensuite transmis au jury par le service organisateur du concours.

**Si seuls les candidats déclarés admissibles doivent retourner ce dossier de présentation**, il est téléchargeable sur le site du ministère, dès l'ouverture des registres d'inscription, à l'adresse internet suivante: [www.education.gouv.fr/siac4](http://www.education.gouv.fr/siac4)

**L'absence de dossier de présentation ou sa transmission après le délai fixé ci-dessus entraînera l'élimination du candidat.** Aucune pièce complémentaire au dossier de présentation transmise par le candidat après cette même date (cachet de la poste faisant foi) ne sera prise en compte.

## LES LIEUX D'INSCRIPTION

Les candidats, agents de la fonction publique en activité ou en détachement en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, s'inscrivent auprès du rectorat de l'académie dans le ressort de laquelle ils ont leur résidence administrative.

Les candidats dans les collectivités d'outre-mer s'inscrivent comme suit:

- lieu de résidence: Nouvelle-Calédonie; réception des inscriptions en Nouvelle-Calédonie;
- lieu de résidence: Polynésie française, réception des inscriptions: Polynésie française;
- lieu de résidence: Saint Barthélemy, Saint Martin, réception des inscriptions: Guadeloupe;
- lieu de résidence: Saint-Pierre-et-Miquelon, réception de inscriptions: Caen;
- lieu de résidence: Wallis et Futuna, réception des inscriptions: Nouvelle-Calédonie.

Les candidats exerçant dans un pays étranger, un État membre de l'Union européenne ou un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen autres que la France, s'inscrivent dans l'académie de leur choix.

Les résultats de l'admissibilité et de l'admission seront consultables par internet à l'adresse suivante: [www.education.gouv.fr/siac4](http://www.education.gouv.fr/siac4). Les candidats peuvent consulter et imprimer leurs notes. Aucun relevé de notes ne sera adressé par voie postale. Un arrêté sera pris ultérieurement pour fixer le nombre total de postes offerts à chacun des deux concours.

### **Les membres du jury sont choisis parmi:**

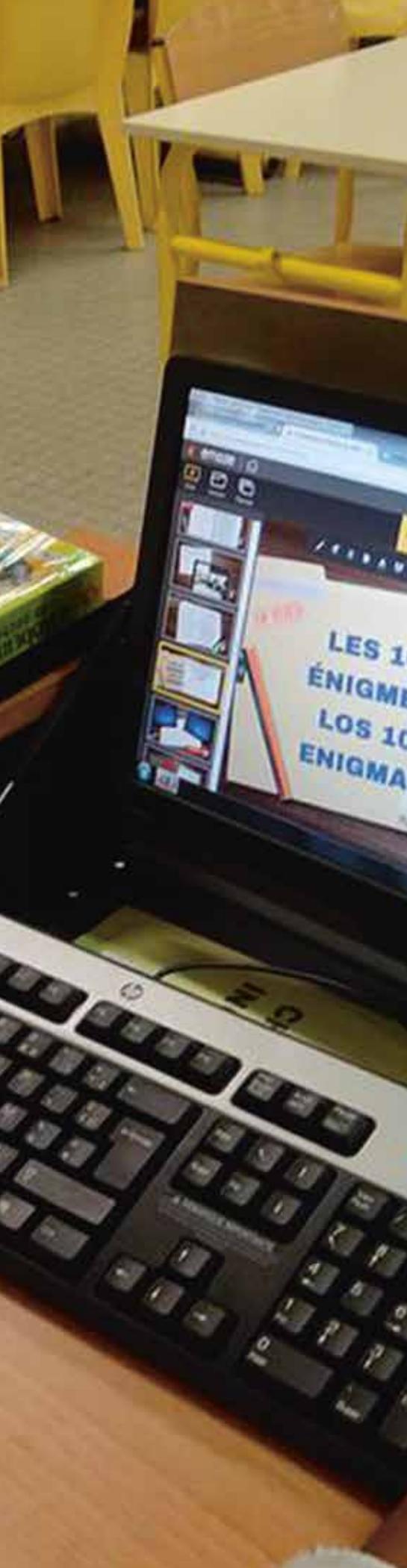
- les membres du corps de l'inspection générale de l'Éducation nationale;
- les membres du corps de l'inspection générale de l'administration de l'Éducation nationale et de la Recherche;
- les membres du corps des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux;
- les membres du corps des inspecteurs de l'Éducation nationale;
- les membres des corps enseignants de l'enseignement supérieur;
- les chefs de service et sous-directeurs d'administration centrale;
- les membres des corps de personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'Éducation nationale;
- les administrateurs de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche;
- des personnalités extérieures choisies en raison de leur connaissance du système éducatif.

## **Se préparer au concours**

- En complément à cet arrêté vous trouverez sur le site du ministère les sujets des sessions précédentes (de 2010 à 2015) qui permettront aux candidats de s'entraîner à l'épreuve écrite d'admissibilité.
- Autre source d'information à consulter en préalable à votre inscription, les rapports destinés aux candidats pour préparer le concours en prenant connaissance des recommandations du jury.
- Les rectorats proposent une préparation au concours avec écrits et oraux blancs souvent animée par les proviseurs vie scolaire et responsables de la formation des personnels d'encadrement.
- Le site de l'ESEN rassemble une foule de ressources en ligne pour vous préparer à ce nouveau métier, en particulier les conférences enregistrées lors des sessions de formation des personnels d'encadrement. [www.esen.education.fr](http://www.esen.education.fr)
- Le réseau CANOPÉ (anciennement CNDP) produit et met à jour des ressources éditoriales: [www.reseau-canope.fr](http://www.reseau-canope.fr)
- Enfin, n'hésitez pas à demander un code d'accès provisoire au site du SNPDEN en adressant un mél à [siege@snpden.net](mailto:siege@snpden.net) vous accéderez ainsi aux ressources mises en ligne et à l'actualité à laquelle nous ne manquons pas de réagir tout au long de l'année scolaire. □

\* ils le feront obligatoirement par voie postale et en recommandé simple à l'adresse suivante: ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, bureau DGRH E1-3, CRPD C1 ou C2, 72 rue Regnault, 75243 Paris CEDEX 13, au plus tard le vendredi 25 mars 2016, à minuit (cachet de la poste faisant foi).

Marianne VIEL  
Secrétaire permanente  
[marianne.viel@snpden.net](mailto:marianne.viel@snpden.net)



# Un outil pour les lan

*Des collègues personnels de direction ont accepté de témoigner sur la mise en œuvre, dans leur établissement, de projets s'appuyant sur le dispositif eTwinning. Adjoints ou chef, novices ou très expérimentés, ils expliquent ici pourquoi et comment ils ont construit ce projet dans leur établissement et y ont emmené leur équipe.*



**Dominique Malroux, principal du collège Voltaire de Saint-Florent-du-Cher (37). Personnel de direction depuis 9 ans et dans son poste depuis 6 ans, il est dans le dispositif eTwinning depuis 3 ans.**

**Son projet : production collaborative entre élèves français et espagnols.**

## **L'initiateur ?**

L'idée de départ était de donner l'opportunité à un groupe d'élèves de 4<sup>e</sup> de nourrir des échanges réguliers avec des élèves d'un collège espagnol, avant même d'imaginer une rencontre physique. *eTwinning* s'est avéré le bon outil, il m'a été présenté par l'enseignante avec laquelle on s'interrogeait sur un moyen facile et pratique de mettre en place de réelles situations de communication entre élèves.

## **Les objectifs initiaux ?**

Ouvrir nos élèves sur une culture différente de la leur était le premier objectif, améliorer les compétences en langue vivante était le second. L'ouverture internationale était l'un de mes objectifs, mais il fallait débiter par quelque chose de simple, évolutif. *eTwinning* pouvait être un point de départ intéressant.

## **Combien de temps pour construire le projet ?**

La prise en main, comme celle de tout outil informatique, prend du temps au début et l'enseignante « précurseur » s'est beaucoup investie. *eTwinning* permet des projets courts, peu ambitieux, jusqu'à des choses très élaborées, c'est un des avantages de l'outil. Dès la première année, un premier projet a abouti. Il s'agissait d'élaborer un lexique collaboratif puis de mettre en scène des cours de cuisine, comme sur un plateau de télévision. L'intérêt suscité auprès des jeunes a conforté par la suite notre projet d'organiser une rencontre physique dans les mois qui suivirent les premiers échanges, mais le projet était viable aussi sans cet aspect.

# gues, le dispositif eTwinning

## **Comment faire adhérer les enseignants ?**

Le conseil d'enseignement a été le lieu des premiers échanges au sein de l'équipe de langues vivantes. Dans notre cas, c'est une enseignante seule qui s'est lancée.

## **Des obstacles ?**

Sans rencontrer d'opposition, il a fallu accompagner, valoriser la démarche, en y faisant référence dans différentes instances, en y associant les parents d'élèves, pour que le projet soit reconnu peu à peu, et qu'il n'effraie pas par son caractère chronophage du début.

## **eTwinning concrètement ?**

Aujourd'hui, l'enseignante à la source du projet a remporté de nombreux prix avec ses élèves, et chaque nouveau projet est labellisé par eTwinning.

Les projets varient d'une année à l'autre : échanges ponctuels sur l'actualité internationale, échanges de photographies et présentation de son établissement..., pour les plus courts, jusqu'à l'écriture de chansons, la confection de recettes de cuisine, d'enquêtes à distance... Le plus important, c'est que d'autres enseignants se sont aujourd'hui inscrits dans le sillage de leur collègue. L'objectif pour eux est la recherche de par-

tenaires européens pour mener à leur tour des projets collaboratifs (création d'une plateforme d'échanges entre deux établissements pour organiser des mobilités individuelles, projet de mini-entreprise...).

## **Le bénéfice pour les élèves ? Et pour les enseignants ?**

L'amélioration de l'intérêt des jeunes pour la pratique des langues vivantes comme celle de leurs compétences linguistiques et culturelles, résultat de situations de communication réelles. L'amélioration des compétences informatiques des élèves est aussi un bénéfice non négligeable, les élèves manipu-





lant MP3, MP4, tablettes, webcams... régulièrement.

Côté enseignant, la pratique de classe évolue sans cesse avec l'approche collaborative que suscite ce genre de pratique. La plateforme d'échanges est une autre illustration de cette approche collaborative, entre enseignants.

### **La meilleure définition du dispositif?**

Un outil collaboratif au bénéfice de la construction par les élèves de réelles compétences de communication, de compétences culturelles et de compétences techniques, et au final au service de l'ouverture internationale du projet d'établissement au regard des multiples échanges qu'il permet à travers l'Europe entière. Un bel outil collaboratif pour les enseignants également, pour inciter à la pluridisciplinarité au vu de la richesse des projets proposés

sur la plateforme d'échanges. Un outil qui trouvera sa place aussi dans les enseignements pratiques interdisciplinaires (EPI).

Enfin, un outil qui, et c'est à mon avis essentiel, peut faire l'objet de projets évolutifs: *eTwinning* permet de conduire des projets d'importance ou de durée variable. Le seul risque: c'est d'y prendre goût!

### **Des arguments pour convaincre d'intégrer le dispositif?**

Le premier serait d'inviter les collègues à se rendre sur la plateforme *eTwinning* sur l'espace « projets » pour découvrir la richesse de ce qui y est proposé. Ensuite, deux arguments: utiliser un outil facile, sécurisé, à faible coût (les seules connexions à Internet) qui permet de développer les compétences culturelles et liées aux technologies de la communication; utiliser un outil collaboratif,

pour des approches pédagogiques actives et participatives.

### **Des conseils pour faire gagner des étapes?**

Prendre contact avec le référent académique *eTwinning* en passant par la DAREIC au besoin. Faire venir un enseignant utilisateur pour une présentation lors d'un conseil pédagogique, par exemple, pour faciliter la prise en main de l'outil.

### **Quels écueils éviter?**

Forcer l'utilisation. Comme tout environnement informatique, l'utilisateur doit déterminer s'il lui convient. Envisager un projet trop ambitieux pour débiter.

**Contact:**  
[dominique.malroux@ac-orleans-tours.fr](mailto:dominique.malroux@ac-orleans-tours.fr)

**LE PROJET DU COLLÈGE  
VOLTAIRE DE SAINT-FLORENT-  
DU-CHER : UN, DOS, TRES...  
ON TOURNE !  
(une classe de 3<sup>e</sup> : 23 élèves)**

Projet de collaboration avec les élèves du Collège **Itaca** (Tomares, près de Séville, Espagne), ouvert le 8 octobre 2013 pour durer une année scolaire.

Les élèves sont la source d'informations des journalistes espagnols et doivent à leur tour, à l'aide des informations transmises par leurs correspondants, réaliser trois émissions en langue étrangère. Utilisation d'outils du Web 2.0 (*twinspace* et outils extérieurs) de la conception à la diffusion des émissions.

**Première émission** (janvier) : présentation des correspondants et de la plateforme *eTwinning*.

**Deuxième émission** (mars-avril) : la gastronomie, échange de recettes.  
**Troisième émission** (mai-juin) : bon et mauvais usage d'Internet chez les adolescents.

Pour chaque émission, le procédé est le suivant :

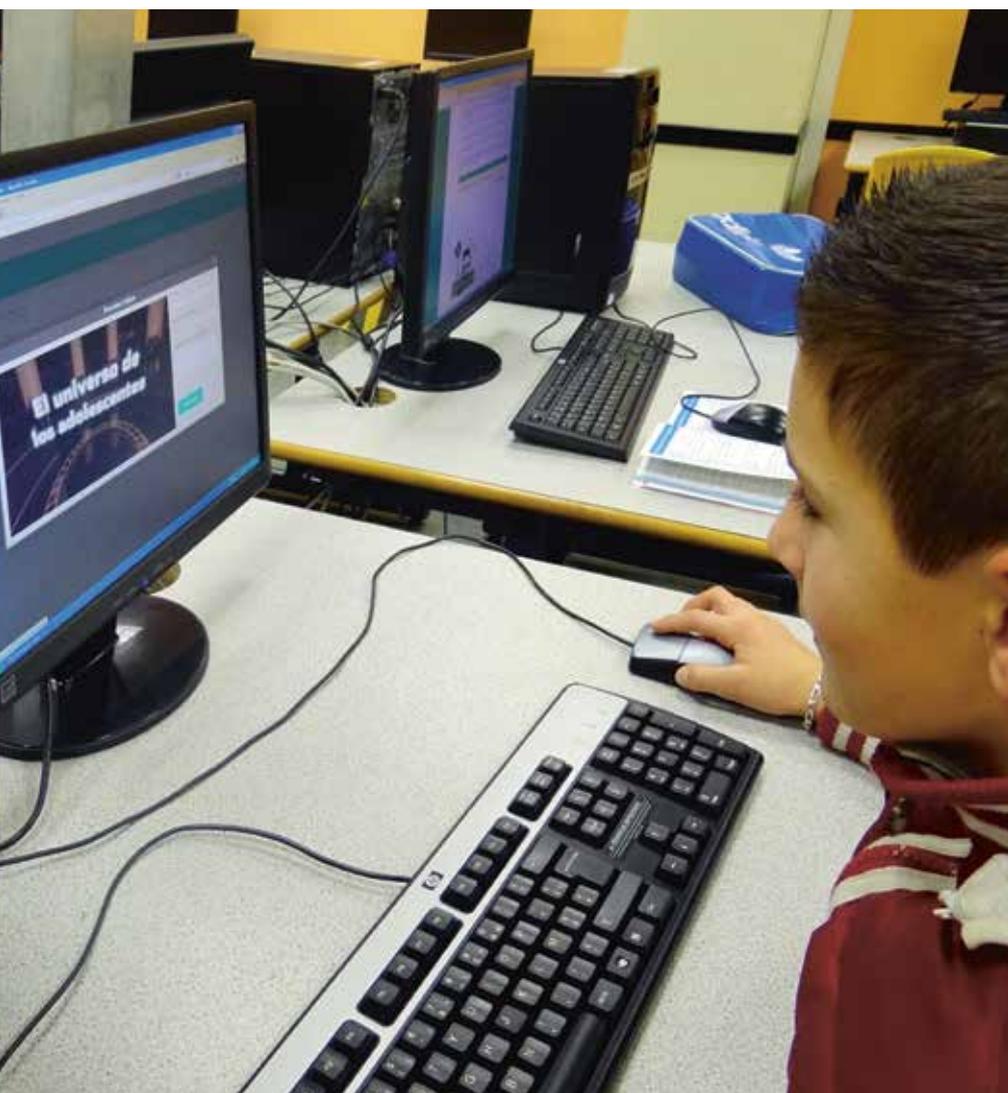
- **étape 1** : les élèves forment plusieurs équipes de journalistes dans chaque pays. Ils envoient aux partenaires les informations dont ils ont besoin, les échanges s'installent avec demandes d'informations complémentaires ;
- **étape 2** : les élèves de chaque équipe définissent entre eux les différents rôles (présentateur de l'émission et invités sur le plateau). Ils inventent également un titre pour leur émission en s'aidant de titres d'émissions espagnoles ou avec l'aide de leurs correspondants. Deux élèves de chaque équipe prennent en charge la création du

générique de leur émission : choix de la musique, du thème, des photos et des informations à donner dans le générique ;

- **étape 3** : tournage de l'émission et montage de l'émission. Ils assemblent le générique et la vidéo du tournage avec le logiciel *movie maker* ;
- **étape 4** : vote pour la meilleure production. La classe partenaire choisit la meilleure production. Plusieurs critères sont définis comme la prononciation, le débit, les gestes, l'interaction entre les invités et les présentateurs, les idées exposées, l'humour, la voix, l'originalité...

**Lien vers le twinspace** :  
[new-twinspace.etwinning.net/web/p99090/welcome](http://new-twinspace.etwinning.net/web/p99090/welcome)

**Lien vers le blog** :  
[etwinningontourne.blogspot.fr/](http://etwinningontourne.blogspot.fr/)



**Stéphane Lombardo, principal adjoint du collège Dumas à Salindres (30). Dans la fonction depuis 8 ans, dans le poste depuis 4 ans et dans le dispositif eTwinning depuis 3 ans.**

**Son projet : projet intégrant l'usage des langues vivantes et la pratique instrumentale et vocale en éducation musicale.**

**Étiez-vous l'initiateur ?**

Oui, j'ai pu participer à un séminaire de contact *eTwinning* à Montpellier il y a quatre ans. Mis en relation avec des enseignants et cadres d'autres pays, j'ai pu co-initier ce projet, avant de laisser la main pleinement aux professeurs volontaires de mon établissement.

### **Les objectifs initiaux ?**

L'objectif initial était d'étendre le dispositif *eTwinning* au sein des équipes de langues (deux professeurs d'anglais le pratiquaient déjà avant que j'intègre le dispositif) et au-delà, afin de se positionner dans une perspective de type « EMILE », intégrant langues vivantes et autres enseignements.

### **Combien de temps pour lancer ce projet ?**

Il m'a fallu quelques semaines pour lancer ce projet, puis, comme je le disais plus haut, passer la main entièrement aux professeurs concernés. Cette action est arrivée à échéance depuis deux ans maintenant, d'autres y ont succédé...

### **Comment faire adhérer des enseignants ?**

En sollicitant directement un enseignant (non linguiste) qui avait exprimé préalablement son intérêt pour le dispositif.

### **Des obstacles ?**

Non, il n'y a pas d'opposition au dispositif *eTwinning* au sein de l'établissement. Nous souhaiterions cependant qu'il s'étende, toujours dans une perspective de type EMILE, intégrant langues vivantes et autres disciplines, selon une géométrie variable, notamment dans le cadre des EPI, mais pas seulement.

### **eTwinning concrètement ?**

Deux actions *eTwinning* (l'une purement linguistique, liée à une section européenne, l'autre liée à la culture musicale européenne, avec des échanges en anglais et des travaux en français, anglais et italien) se poursuivent, avec des évolutions et mises à jour.

### **Le bénéfice pour vos élèves ? Et pour les enseignants ?**

Le bénéfice pour les élèves réside à mon sens dans l'accès à une correspondance authentique dans le cadre de projets *eTwinning* purement linguistiques, menés par le professeur de langues vi-

vantes dans le cadre de son cours. Ils bénéficient également d'une prise de confiance « inconsciente » mais réelle dans la pratique des langues vivantes lorsqu'ils pratiquent « en langue » des échanges ayant un objet de type scolaire ou culturel. C'est une extraordinaire pédagogie du détour.

Pour les enseignants, c'est, je crois, un véritable plaisir de travailler autrement, de pouvoir travailler sur des correspondances avec tous les outils numériques à portée de main – avec des aides pour apprendre à s'en servir, à travers les correspondants académiques et le réseau des ambassadeurs *eTwinning* – sur le « twinspace\* ». D'ailleurs, la multiplicité des outils numériques est aussi formatrice pour les élèves.

### **La meilleure définition du dispositif ?**

C'est un outil au service de l'ouverture internationale du projet d'établissement, sans aucun doute. On n'est

jamais certain d'obtenir des mobilités de type ERASMUS +, alors qu'un projet *eTwinning* (peu ou pas coûteux) a toujours toutes ses chances d'aboutir. C'est pour moi une véritable « basse continue » de l'ouverture internationale dans les établissements.

C'est aussi un outil qui incite à la pluridisciplinarité, avec la pratique des langues vivantes en pierre d'angle.

Enfin, je l'ai déjà mentionné, les EPI intégrant (même très partiellement) des langues vivantes pourront bénéficier de l'apport *eTwinning* avec probablement le plus grand bénéfice.

### **Des arguments pour convaincre des collègues d'intégrer le dispositif ?**

Intégrer soi-même le dispositif, si on le souhaite, permet de mieux le connaître pour impulser les actions *eTwinning*. Il faut reconnaître cependant que le positionnement des personnels de direction



français sur la plateforme *eTwinning* n'est pas toujours simple. La plupart de nos collègues européens y entrent au travers des quelques heures d'enseignement qu'ils assurent. Pour donner un exemple, je n'ai jamais réussi à permettre une rencontre à des professeurs en passant par les contacts de personnels de direction que j'ai pu avoir de mon côté sur le « bureau » virtuel *eTwinning*. Mais je ne lâche pas l'affaire!

Un autre argument est la relative facilité de prise en main des deux espaces que sont le bureau et le « twinspace ». Et ce n'est pas très chronophage.

### **Des conseils pour leur faire gagner des étapes ?**

Se rapprocher des correspondants académiques *eTwinning* (positionnés dans les réseaux CANOPE) et le cas échéant, des ambassadeurs *eTwinning* afin d'organiser de rapides formations en bassin



ou en établissement, en liaison notamment avec les inspections pédagogiques régionales de langues vivantes.

### **Quels écueils éviter ?**

Comme pour ERASMUS + et pour les appariements, le Royaume-Uni et l'Irlande sont saturés de demandes. Pensons que dans le cadre d'une pédagogie du détour, même pour un objectif linguistique lié exclusivement ou prioritairement à l'anglais, bien d'autres partenaires peuvent efficacement travailler en langue anglaise avec nous.

**Contact :**  
[stephane.lombardo@ac-montpellier.fr](mailto:stephane.lombardo@ac-montpellier.fr)



**Récent proviseur adjoint au lycée Raymond Savignac de Villefranche-de-Rouergue (académie de Toulouse) Judicaël Griffe, a été auparavant chargé de mission TUICE en charge d'eTwinning pour le CDDP de Seine-Maritime (à présent réseau CANOPE). Il connaît donc parfaitement le dispositif, ses procédures, et les opportunités pédagogiques qu'il procure.**

Il a mis en place une formation de 4 heures dans l'établissement pour les professeurs volontaires, au total, une douzaine de personnes.

Le projet du lycée est la mise en place d'un échange franco-espagnol (classe de 1<sup>re</sup> et terminale L) par l'usage exclusif des outils d'*eTwinning*. L'objectif était naturellement d'étoffer le volet international du projet d'établissement. Une année scolaire a été nécessaire pour lancer le projet qui verra une mise en œuvre concrète au cours de l'année qui commence.

Judicaël Griffe voit *eTwinning* comme un outil d'incitation à la pluridisciplinarité et la pédagogie de projet, « car il permet de trouver un espace où les disciplines se retrouvent, de fait, en complémentarité et non en concurrence, ce qui s'avère fréquent en lycée avec la concurrence des séries ».

Le conseil qu'il donne à ses pairs est d'avoir un partenaire avant de commencer ses recherches car la définition même de chef d'établissement et son statut ne permettent pas de trouver facilement un partenaire sur la plateforme.

**Contact :**  
[judicael.griffe@ac-toulouse.fr](mailto:judicael.griffe@ac-toulouse.fr)

\* le twinspace est un espace de partage et de communication en ligne réservé aux élèves et aux enseignants des classes partenaires.

*Propos recueillis par Marianne VIEL  
Secrétaire permanente  
marianne.viel@snpden.net*

# Enseigner autrement : l'Europe

*eTwinning* la communauté pour les écoles d'Europe



Agrégée d'histoire, diplômée en allemand, Marie-Christine Clément-Bonhomme a enseigné dans le second degré pendant plus de 15 ans avant de rejoindre le Réseau CANOPÉ. Directrice du CDDP de la Gironde, elle a eu en charge la mission « Langues et ouverture internationale » au CRDP d'Aquitaine. Coordonnant l'action européenne *eTwinning* pour la France depuis septembre 2012, elle dirige le développement international de CANOPÉ depuis 2013.

« Tout au long de ce parcours professionnel et personnel », explique-t-elle, « il m'a toujours paru non seulement enrichissant mais aussi salutaire de porter le regard ailleurs, au-delà des frontières qu'elles soient géographiques, chronologiques ou culturelles. L'esprit s'ouvre, les idées se frottent, les opinions se polissent, les convictions se raffermissent. De ce point de vue avoir la chance de travailler au déploiement d'*eTwinning* est un aboutissement. »

**Direction a demandé à la coordinatrice du dispositif *eTwinning* pour le territoire français, Marie-Christine Clément-Bonhomme d'expliquer le dispositif *eTwinning*. Les équipes, une fois rompues à l'exploitation de la plateforme avec leurs élèves, trouvent ici un outil qui permet de « faire accrocher » les moins motivés.**

« Les projets *eTwinning* ont révolutionné ma façon d'enseigner. Les élèves sont motivés et m'impressionnent par leur dynamisme et leur engagement. Je ne pourrai plus revenir en arrière. » Ce témoignage d'Émilie, professeur d'anglais dans un collège proche de Grenoble illustre l'impact d'*eTwinning* sur les pratiques pédagogiques des enseignants européens qui l'expérimentent : des relations au sein de la classe modifiées, une forte implication personnelle des élèves, une ouverture sur l'Europe.

## QU'EST-CE QU'ETWINNING ?

*eTwinning* est une initiative de la Commission européenne. Intégré aujourd'hui à ERASMUS +, le nouveau programme de l'Union européenne pour l'éducation et la formation, ce dispositif a été lancé en 2005. 10 ans plus tard le pari est gagné, *eTwinning* est l'une des plus belles réussites de la politique européenne en matière éducative. Il est à l'origine d'une communauté professionnelle qui réunit plus de 142 000 établissements scolaires en Europe dont 14 600 en France et qui

permet la mise en réseau des 318 000 enseignants inscrits parmi lesquels plus de 30 000 professeurs en France.

*eTwinning* permet à des élèves et des professeurs de 36 pays de l'Union européenne ou proches, de travailler ensemble sur un projet d'échange à distance. Depuis 2013, 6 pays du voisinage oriental et méridional de l'Union européenne (UE) sont associés par le biais d'*eTwinning+* : Ukraine, Moldavie, Arménie, Géorgie, Azerbaïdjan, Tunisie. Depuis l'an dernier, une expérimentation permet à deux établissements d'un même pays de fonder un partenariat.

*eTwinning* concerne tous les niveaux de l'école, depuis la maternelle jusqu'à la terminale et toutes les disciplines. Le projet peut être mené dans toutes les langues.

La procédure est la suivante. L'enseignant s'inscrit sur le site *eTwinning* <sup>(1)</sup>. À partir de son bureau virtuel, « le Desktop », il recherche un ou des partenaire(s) européen(s), échange avec lui (eux) pour mettre en place un projet et l'enregistre sur la plateforme. Les partenaires ont alors accès à un espace de travail collaboratif sécurisé, « le twinspace », sur lequel élèves et professeurs vont pouvoir échanger, collaborer, déposer des fichiers... Ce projet se terminera par une production commune finale.

Il n'y a aucune contrainte de durée : un projet peut durer de quelques semaines à une année complète. Il peut démarrer à

# innove

tout moment de l'année. Le thème de travail est libre. La plateforme est gratuite.

Dans chacun des pays impliqués, un bureau d'assistance assure un accompagnement pédagogique et technique. Il organise des formations en présence et à distance. En France, le déploiement de l'action *eTwinning* a été confié au réseau CANOPÉ.

## « Madame, on refait un projet eTwinning ? »

Des milliers de projets naissent ainsi entre des classes qui apprennent à se connaître, à se parler, à produire ensemble *via* la plateforme *eTwinning*, acquérant les compétences-clés de demain : numériques, linguistiques, interculturelles, sociales et civiques...

Murièle, professeur d'anglais dans un lycée professionnel de la région parisienne, analyse ici l'apport des projets *eTwinning* dans sa pratique pédagogique <sup>(2)</sup>. « Travailler ensemble sur un sujet commun avec des jeunes de pays d'Europe permet de motiver mes élèves en grande fragilité linguistique, sociale et en grande difficulté scolaire et qui n'attendent plus grand chose de l'école.

Les élèves travaillent en coopération avec leurs homologues européens et non plus pour le professeur : les différentes activités apportent un sens concret et authentique à l'apprentissage de la langue et rendent le cours plus dynamique. Les élèves comprennent alors le besoin de maîtriser l'anglais pour communiquer avec leurs partenaires polonais, chypriotes, hongrois, roumains, portugais...

En travaillant en collaboration et en coopération, ils deviennent plus curieux, plus autonomes, plus tolérants, ils gagnent ainsi en maturité sociale et prennent confiance en eux en améliorant leurs compétences... Grâce à l'outil informatique, les productions finales comme la réalisation d'une bande dessinée <sup>(3)</sup>... mettent en valeur leur travail de l'année et les élèves sont très fiers du résultat.

Et chaque année en septembre une des premières questions des élèves est : « Madame, on refait un projet *eTwinning* ? ».

Basée sur la pédagogie de projet, une expérience *eTwinning* bien menée rend l'élève acteur de son apprentissage. Les échanges avec le partenaire, la production commune à réaliser sont de puissants moteurs qui encouragent l'autonomie, l'initiative des élèves et stimulent leur motivation. Savoirs et compétences sont co-construits dans une approche actionnelle. Sans oublier les bénéfices tirés de l'ouverture à d'autres cultures, d'autres modes de vie et la sensibilisation à une citoyenneté européenne.

## UNE COMMUNAUTÉ PROFESSIONNELLE D'ENSEIGNANTS

Les classes échangent... les professeurs aussi. L'une des forces d'*eTwinning* est de constituer un réseau social de professeurs motivés et innovants. Ce réseau sécurisé, puisque chaque inscription est vérifiée, est, en nombre, le premier réseau professionnel européen dans le domaine de l'éducation.

L'outil de réseautage social, le Desktop, permet des échanges dans le cadre des projets pédagogiques mais aussi dans un cadre informel grâce à des forums, des groupes et près de 300 salles virtuelles thématiques (par exemple, *Ideas for teaching English* ou *Web2.0 applications and IT-tools for projects*) où chacun peut trouver matière à enrichir sa pratique professionnelle. Des relations se tissent entre collègues européens partageant les mêmes intérêts professionnels et parfois personnels.

Au sein d'*eTwinning* le partage des bonnes pratiques se fait de deux façons :  
- d'une façon informelle, au sein des projets conduits, on apprend de son

partenaire qui enseigne différemment, qui utilise d'autres outils et dans les forums du réseau social ;  
- d'une façon plus officielle, par l'attribution de labels de qualité ou de prix décernés chaque année aux niveaux nationaux et européens. Ces pratiques sont diffusées *via* nos sites et les formations.

Ainsi *eTwinning* favorise la mutualisation des pratiques pédagogiques innovantes à travers l'Europe et encourage la créativité.

Pour notre système éducatif, *eTwinning* est un accélérateur de rénovation pédagogique et d'intégration du numérique ; pour la communauté scolaire, un outil de mobilité virtuelle depuis la classe et un levier pour l'innovation ; pour les établissements un dispositif à forte valeur ajoutée, décloisonnant les disciplines, ouvrant sur le monde. □

1 cf. [www.etwinning.fr/](http://www.etwinning.fr/) ou <http://www.etwinning.net/fr>

2 cf. Mag Erasmus, octobre 2013, <http://www.2e2f.fr/projet/34/madame-on-refait-un-projet-etwinning>

3 cf. Projet Pek the traveller Flea 3 de Murièle Dejaune <http://issuu.com/pek.et/docs/pek3a/3?e=1993777/3454447>

Marie-Christine Clément-Bonhomme  
Coordinatrice de l'action *eTwinning*/  
NSS France coordinator  
Directrice du développement international



## Contacts

BAN *eTwinning* France :  
[marie-christine.clement-bonhomme@reseau-canope.fr](mailto:marie-christine.clement-bonhomme@reseau-canope.fr)  
ou [contact@etwinning.fr](mailto:contact@etwinning.fr)

Trouver les coordonnées de votre correspondant académique *eTwinning* :  
[www.etwinning.fr/nous-contacter/contacts-academiques.html](http://www.etwinning.fr/nous-contacter/contacts-academiques.html)

# Le numérique, une chance pour le système éducatif ?

REVUE DE L'AFAE,  
JUN 2015



« Que va devenir l'éducation dans une société numérique ? », lance dans son avant-propos Françoise Martin Van-Der Haegen. Cette question qui « préoccupe l'État et le ministère de l'Éducation nationale » fait régulièrement l'objet d'articles consacrés « aux changements, transformations et autres révolutions induits par le numérique. Les auteurs ou témoins y « dénoncent la fin probable de la civilisation » lorsque « d'autres se réjouissent de cette lame de fond porteuse, à leurs yeux, de multiples espoirs ».

« Entre fascination et peurs, il y a place pour une réflexion plus sereine ancrée dans les valeurs du service public d'éducation. » Fidèle à sa tradition de « remue-méninges », la revue de l'association française des acteurs de l'éducation, « à l'heure où l'on s'interroge avec inquiétude sur les résultats médiocres de l'École française », bouscule les idées reçues pour faire entrer l'École dans l'ère du numérique, « une responsabilité qui incombe désormais à l'ensemble des acteurs du système éducatif ».

Marie-Françoise Crouzier propose une démarche collective: « Tous connectés ? Ni enfer, ni paradis, un monde à construire ensemble ». Pascal Plantard provoque pour secouer les esprits: « Numérique et éducation: encore un coup de « tablette magique » ? ». Alain Boissinot interroge la raison affirmée de l'école, la pédagogie, « Le numérique: nouvelle pédagogie et nouvelle rhétorique ? »... On donne la parole aux élèves, rarement sollicités par les responsables de l'éducation. Une parole utile puisque « L'École, qu'elle le veuille ou non, est déjà immergée dans cette ère nouvelle, ne serait-ce que parce que ses principaux bénéficiaires, les élèves, le sont déjà ». Pour l'école, l'enjeu est de s'ouvrir aux apports du numérique en vue de faciliter la réussite de tous.

Pourtant, le modèle vertical qui s'impose encore aujourd'hui dans l'organisation de l'École doit désormais intégrer le fonctionnement horizontal de mise dans les réseaux (sociaux), sous peine de devenir obsolète. De la même façon, « le modèle pédagogique dominant, celui du « face à face », est remis en question par le rôle de médiateur que les enseignants endossent puisqu'ils ne sont plus les seuls dispensateurs du savoir ».

La lecture du sommaire de cette revue, encore une fois très riche, devrait attirer notre attention sur l'urgence de nous mettre, en premier lieu, au niveau de la connaissance de ces outils, maîtrisés par les plus jeunes, nos élèves comme nos jeunes enseignants, au risque de nous retrouver distancés voire très vite ignares en la matière. C'est bien une nécessité pour savoir comment mener les équipes et rester en phase avec les usagers du système éducatif. □

## Le SNPDE au salon d



**Ghislaine de Chambine, responsable du salon EDUCATEC-EDUCATICE depuis 2008, assure l'organisation du salon des 18, 19 et 20 novembre à la Porte de Versailles, avec une équipe de 4 personnes en plus des services logistique et marketing, soit environ 10 personnes. Elle a accepté de répondre à quelques questions sur le salon où le SNPDE proposera une table ronde le 18 novembre prochain.**



**François Ségurel: Ghislaine de Chambine, ce vingtième salon a-t-il une thématique particulière ?**

**Ghislaine de Chambine:** oui bien sûr, ce salon est entièrement dédié au plan numérique pour l'éducation et ses 500 écoles et collèges connectés comme annoncé par le président de la République le jeudi 7 mai dernier. Les exposants et visiteurs du salon vont être amenés à s'interroger sur son impact sur la pédagogie.

# N u numérique éducatif

**François Ségurel: à votre avis, y a-t-il plus à attendre en matière d'innovation dans le domaine technologique ou dans celui des usages ?**

**Ghislaine de Chambine:** je pense que les vraies innovations sont déjà connues même si les constructeurs de matériels et les fabricants d'applications ou de ressources ne cessent d'innover chaque année.

Les usages en revanche vont nous étonner puisque les enseignants ont pris la mesure du challenge et sont à présent convaincus de la nécessité de transmettre avec le numérique.

**François Ségurel: comment, en votre qualité de responsable du salon, percevez-vous les EPLE comme acteurs dans le domaine des technologies de l'information et de la communication ?**

**Ghislaine de Chambine:** je pense que les EPLE doivent favoriser le développement réfléchi et constructif de l'usage des technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement.

À la tête des EPLE, les chefs d'établissement doivent être les véritables « acteurs » de terrain et initiateurs de projets. Ils devront faire de la veille technologique au service de la pédagogie, conseiller les équipes d'enseignants, animer, impulser et accompagner.

**François Ségurel: dans un système scolaire fortement marqué par les inégalités, les TIC peuvent-elles constituer un support ou un facteur de progrès ?**

**Ghislaine de Chambine:** oui bien sûr. C'est une de ses fonctions premières.

En donnant accès à tous les élèves (quel que soit leur domicile ou leur origine sociale) à des informations variées et des ressources pédagogiques de qualité, en permettant l'adaptation de l'enseignement aux besoins et aux rythmes de chacun.

Encore faudrait-il que les conditions techniques, matérielles et intellectuelles soient réunies. □

Propos recueillis par François SEGUREL  
Commission métier  
francois.segurel@snpden.net



Plus de 10 000 professionnels de l'enseignement engagés dans l'innovation et le numérique sont attendus les 18, 19 et 20 novembre à la Porte de Versailles pour participer à la 20<sup>e</sup> édition du salon EDUCATEC-EDUCATICE. Le salon professionnel de l'éducation primaire, secondaire et de l'enseignement supérieur accueillera comme chaque année experts, décideurs et professionnels des technologies éducatives pour des échanges à chaud sur l'actualité du secteur. Au programme de l'édition 2015 : 3 jours de conférences, ateliers, tables rondes et démonstrations avec des professeurs, élèves et intervenants clés.

Le SNPDEN organise depuis quelques années une table ronde rassemblant

des collègues et des partenaires du système éducatif. « Le numérique source d'équité ? » est le thème retenu cette année de cette rencontre du jeudi 19 novembre (de 16h30 à 17h30). Il y a près de deux décennies était créé le B2i, diplôme fondé sur les compétences, destiné à réduire les inégalités existantes dans le domaine du numérique. En 2015, les élèves utilisent leur Smartphone et surfent sur le Web sans protection. Pour autant les réponses des académies et des collectivités territoriales face à ce défi sont diverses. La question de l'équité se trouve posée au moment où le numérique prend une place essentielle dans toute formation.



# Un lycée pas com

Évelyne Robinel a accepté de répondre à quelques questions pour Direction pour décrire son établissement et ses particularités. Même s'il perpétue une certaine tradition de culture horticole et arboricole de Montreuil en Seine-Saint-Denis, ce lycée, qui apparaît comme un poumon vert au sein de ce quartier de l'est francilien a de quoi étonner.



## LE LYCÉE EN CHIFFRES

### Nombre d'élèves :

366 élèves en formation initiale par voie scolaire, 150 apprentis.

### Spécialités dispensées :

- Fleuristerie ; production végétale et horticole ; aménagements paysagers.
- Formations de niveau 5 :  
CAP Aménagements paysagers ; CAP Production végétale ; CAP Fleuriste.
- Formations de niveau 4 :  
Bac Pro Aménagements paysagers ; Bac Pro Productions horticoles ; Bac Pro Vente (option produits horticoles et de jardinage).
- Formation niveau 3 :  
BTS Aménagements paysagers.
- Formations niveau 2 :  
CPGE ; ATS Préparation aux concours des écoles supérieures de paysage.

### Formations du GRETA :

500 stagiaires par an.  
CAP Aménagements paysagers ; CAP Fleuriste ; Bac Pro Aménagements paysagers.

### Formation en alternance :

nombre d'apprentis en 2014-2015 : 150, âgés de 16 à 25 ans.

### Diplômes préparés :

- à l'UFA du ministère de l'Agriculture : CAP Aménagements paysagers ; Bac Pro Aménagements paysagers ;
- en partenariat avec l'université Paris VI : licence AGEPUR (aménagement et gestion des paysages urbains).

### Nombre d'adultes enseignants :

65

# me les autres

**Direction : depuis quand exercez-vous dans ce lycée ? Où étiez-vous auparavant ?**

**Évelyne Robinel :** lauréate du concours 2004, j'ai dirigé le collège Henri Sellier à Bondy, avant d'être affectée dans le cadre de la mobilité, en septembre 2011, au lycée polyvalent des métiers de l'horticulture et du paysage de Montreuil.

**Direction : comment pourrait-on décrire ce lycée, les différents espaces qui le composent ?**

**Évelyne Robinel :** le lycée est implanté sur le site historique des murs à pêches de Montreuil. Il est mitoyen du parc des Beaumonts et situé dans le quartier Chanzy caractérisé par d'importantes difficultés sociales.

L'établissement fonctionne sur deux sites :

- le 16 rue Paul Doumer qui abrite les bâtiments de direction, les services administratifs, les salles banales, les salles spécialisées (sciences physiques, SVT, informatique), l'atelier de fleuristerie qui met en vente tous les samedis les bouquets et les compositions florales préparés par les élèves, les serres (de production, de lutte biologiques, de collections végétales), le CDI riche de ressources spécialisées qui est par ailleurs intégré au réseau documentaire de l'enseignement agricole ;
- le plateau technique distant de 500 mètres du pôle principal, qui s'étend sur 5 hectares et qui est organisé en parcelles (serre de rempotage, pépinière, potager, jardin à la française,

parc arboré, mare pédagogique, atelier de mécanique, voie de circulation des machines agricoles, espace de plantations, de maçonnerie et d'aménagements paysagers).

**Direction : connaissiez-vous toutes les particularités de ce LP lors de votre arrivée ou avez-vous fait des découvertes sur la structure et son fonctionnement ?**

**Évelyne Robinel :** dans le cadre des vœux de mobilité, je m'étais renseignée sur les formations, les débouchés, les taux de réussite aux examens des établissements pour lesquels je souhaitais postuler.

Quand j'ai eu connaissance en avril de mon affectation au lycée des métiers de l'horticulture et du paysage, j'ai recherché les référentiels des formations sur le site du ministère de l'Agriculture. En effet, hormis la fleuristerie dont le diplôme du CAP est délivré par l'Éducation nationale, toutes les formations dispensées au lycée dépendent de l'enseignement agricole, ce qui induit des particularités dans les pratiques.

Pour exemple, un plan prévisionnel d'évaluation est rédigé par les enseignants en début d'année, qui précise la progression annuelle, les périodes de stages en entreprises et le calendrier des CCF. Ce document est envoyé au pré-





sident de jury de filière pour validation et habilitation du lycée à faire passer aux candidats les contrôles en cours de formation.

Une complétude de formation est exigée. En effet, les candidats doivent prouver d'un certain nombre d'heures de formation pour pouvoir s'inscrire à l'examen.

**Direction :** vous dites que c'était auparavant un lycée départemental ; pourriez-vous nous expliquer quelle conséquence cela avait pour la gestion au quotidien, comment vous avez œuvré pour que la situation se clarifie et quel impact cela a eu au moment de son transfert à la région ?

**Évelyne Robinel :** c'est en 2008 que le lycée départemental horticole de Montreuil devient EPLE et prend le nom de lycée de l'horticulture et du paysage. Les personnels administratifs, agents de la collectivité territoriale, sont alors réintégrés dans les services du département tandis que des personnels de l'État leurs succèdent. Les agents de restauration et les jardiniers sont mis à disposition de l'État. Une société effectue l'entretien des bâtiments. Le Conseil général est en charge du bâti. Il fournit les équipements. Une dotation de fonctionnement est versée, le budget est voté, un gestionnaire est nommé.

En 2013, l'établissement est transféré à la région. Des travaux importants sont entrepris dans le cadre de la sécurité des personnes et des biens. En revanche, la dotation de fonctionnement a fortement diminué. De nouvelles dépenses qui

étaient prises en charge par le département incombent à présent à l'établissement (produits d'entretien, tenues de travail, petits équipements...). La matière d'œuvre reste très coûteuse. La consommation d'eau est importante. La maîtrise des dépenses devient une priorité.

Les personnels de restauration n'ont pas été transférés à la région. Une nouvelle équipe a été nommée pour l'entretien et la restauration. Elle a été accueillie et installée afin de faciliter son intégration. Les jardiniers, l'ouvrier professionnel et l'agent d'accueil ont été maintenus dans l'établissement. Les jardiniers ont vu leurs emplois du temps et le calcul de leur temps de travail modifiés avec des contraintes sur les récupérations des week-ends travaillés. Ils ont été accompagnés dans le changement.

**Direction :** le lycée compte également une filière apprentissage ? Depuis quand ? Pourquoi est-elle dans ce lycée ? Qu'est-ce que cela induit ?

**Évelyne Robinel :** une unité de formation par apprentissage (UFA) est intégrée au lycée. Elle a été implantée dans l'établissement alors qu'il n'était pas encore EPLE. L'UFA est sous la responsabilité administrative d'un CFA agricole qui gère les ressources financières et les abonde, et sous la responsabilité pédagogique du lycée. Les apprentis sont enregistrés dans la structure du CFA et ne sont pas comptés dans les effectifs du lycée.

Le lycée est également en charge de la vérification des absences des person-

nels du ministère de l'Agriculture mis à disposition (directeur des études, enseignants).

Un comité de liaison se réunit deux fois par an pour présenter les orientations générales de l'UFA, l'organisation pédagogique, le contenu des enseignements selon le diplôme préparé et les dispositifs prévus pour l'insertion des apprentis. Il est composé à parts égales de représentants du CFA et de l'UFA.

Le lycée cible tous les types de diplômes, aussi bien en formation initiale par voie scolaire, par apprentissage qu'en formation continue. Cette diversité s'enrichit bien sûr de la complémentarité de ces parcours ; on peut être élève ou étudiant du lycée polyvalent, apprenti dans l'UFA ou encore stagiaire en formation continue au GRETA MTI 93, avec de nombreuses passerelles possibles.

Le lycée est labellisé « lycée des métiers ». Ce point fort de l'ancrage dans une famille de métiers, dans une profession avec des débouchés assurés pour les élèves, se trouve être l'une des premières caractéristiques du lycée des métiers de l'horticulture et du paysage.

**Direction :** avec quels types de personnels travaillez-vous ?

**Évelyne Robinel :** je travaille avec des personnels de l'Éducation nationale, des personnels du ministère de l'Agriculture et des personnels du conseil régional, dont les statuts et les temps de travail sont différents mais dont la mission com-

mune est la réussite de tous les élèves. Sans être exhaustive, je présente certains personnels du lycée :

- le directeur des études de l'UFA qui procède au recrutement des apprentis et dresse les contrats d'apprentissage. Il assure un suivi personnalisé des apprentis dans l'établissement et en entreprises. Il apporte une aide à la recherche d'employeurs aux apprentis dont le contrat est rompu ;
- les personnels enseignants du ministère de l'Agriculture sont annualisés. Toutes les heures travaillées sont comptées (enseignement, tutorat, visite de stage, suivi de rapport de stage) ;
- le chef de travaux est un personnel de l'Éducation nationale. Il a été nommé dans l'établissement à la rentrée 2013. Anciennement professeur d'électrotechnique, il a exercé les fonctions de chef de travaux dans plusieurs établisse-

ments, notamment en filière tertiaire et industrielle. Il est très investi dans les domaines de l'organisation des enseignements techniques et professionnels, de la coordination et de l'animation des équipes d'enseignants et des relations avec les partenaires extérieurs. Il effectue les commandes de fleurs et de plantes. Il lui a fallu s'adapter rapidement aux spécificités de l'enseignement agricole. C'est le conseiller technique de l'établissement ;

- les enseignants de la formation initiale par voie scolaire sont recrutés par l'Éducation nationale. Ils appliquent les programmes, les référentiels du ministère de l'Agriculture. Ils sont inspectés par les IA-IPR et les IEN de l'Éducation nationale. Ils ont une double culture ;
- une équipe de sept jardiniers entretient les quatre hectares du plateau technique, les serres et les collec-

tions végétales. Ils ont une connaissance approfondie des espèces végétales présentes sur le site.

**Direction : en matière de relations avec son environnement, du fait de ses particularités, cet établissement est très riche. Pouvez-vous nous les décrire ?**

**Évelyne Robinel :** du fait de la spécificité de ses formations, l'établissement noue des partenariats avec différents ministères, avec la collectivité territoriale, avec des universités, avec les entreprises du paysage et avec des organismes artistiques et culturels.

L'UFA dépend du ministère de l'Agriculture, les titres et diplômes sont délivrés par ce ministère.

La CPGE prépare les étudiants aux concours des écoles supérieures de paysage, qui sont sous tutelle du ministère de l'Agriculture et du ministère de la





Culture. Des liens ont été créés pour répondre aux exigences des écoles.

Cette année, une convention va être signée avec l'université Paris 13 afin que les étudiants de CPGE puissent obtenir la licence de géographie à l'issue de leur année d'adaptation technicien supérieur (ATS).

Les étudiants du lycée, titulaires d'un BTS, ont également la possibilité d'intégrer une licence professionnelle « aménagement et gestion des paysages urbains » (AGEPUR) qui a été conçue en partenariat avec l'université Paris VI.

Le lycée est par ailleurs partenaire de l'union nationale des entreprises de paysage (UNEP). Des colloques, des réunions de chefs d'entreprise sont régulièrement organisées.

Le lycée est entré dans la démarche de labellisation E3D et d'éco-lycée en 2013. Il a ainsi bâti des partenariats avec le conseil général, le conseil régional et de nombreuses associations engagées dans le développement durable.

L'établissement accueille chaque année des artistes et engage des partenariats avec des structures culturelles et artistiques, ce qui contribue à la réussite des élèves.

**Direction : les publics qui fréquentent le lycée sont mixtes. Comment se partagent-ils l'espace, les matériels, les salles d'enseignement et lieux de pratique ?**

**Évelyne Robinel :** deux filières sont communes aux trois formations, la fleuristerie et les aménagements paysagers.

Le centre de documentation et d'information est ouvert à tous. Les outils, les machines sont mis en commun. La gestion des petites réparations est prise en charge par les enseignants de mécanique qui voient se multiplier le temps consacré à l'entretien.

La matière d'œuvre, très coûteuse dans ces filières, est financée par chaque formation en fonction de ses besoins. Les produits sont entreposés sur le plateau technique. Des tensions apparaissent par moment sur la consommation de ce qui est mis à disposition d'une formation et qui parfois est utilisé, semble-t-il en partie, par d'autres.

Les espaces sont partagés. Les ateliers de fleuristerie, les parcelles engazonnées, les tunnels de maçonnerie, les espaces de plantation, les voies de circulation des tracteurs sont réservées en fonction des progressions pédagogiques. Le chef de travaux répartit les espaces.

L'élaboration des emplois du temps, dans le respect des contraintes pédagogiques pour la formation initiale par voie scolaire, est particulièrement complexe. La rénovation du CAP et du Bac Pro agricole induit des plages horaires très importantes en groupes de travaux pratiques et de cours. Les séances sont alignées pour les groupes d'une même classe. Le nombre de parcelles d'entraînement à la pratique professionnelle est limité. Les séances ne peuvent pas se poursuivre après 16 heures en raison du manque de luminosité. Les salles banales sont en nombre insuffisant pour accueillir tous les élèves qui pratiquent des activités extérieures lors des intempéries. Les salles banalisées sont propres à chaque formation.

L'UFA fonctionne par quinzaine et les emplois du temps changent d'une semaine à l'autre. Elle dispose de salles attitrées.

Le GRETA occupe des bungalows sur le plateau technique dont il est propriétaire.

**Direction : quels sont les moments forts originaux de l'établissement ?**

**Évelyne Robinel :** des moments forts ponctuent l'année. Il s'agit notamment des ventes de fleurs, de plantes conditionnées, d'arbustes, d'annuelles, de biennelles et de vivaces. Cinq grandes ventes ont lieu au lycée. Les plus appréciées sont les ventes de géraniums et de tomates anciennes. L'établissement effectue également des ventes dans les ministères et au rectorat, ce qui permet aux élèves d'être confrontés à une grande diversité de clients.

Le lycée participe chaque année à des concours prestigieux, olympiades des métiers, meilleur apprenti de France.

Des parcours d'éducation artistique et culturelle sont mis en œuvre avec notamment, la délégation académique à l'action artistique et culturelle (DAAC), le festival d'automne, la bibliothèque nationale de France (BNF), des artistes en résidence, la maison du geste et de l'image. Ces actions conduisent à des vernissages qui donnent du sens aux apprentissages.

Le lycée organise par ailleurs les rencontres techniques qui rassemblent les entreprises du paysage autour de réflexions sur des thématiques d'actualité. Les journées portes ouvertes et la journée du développement durable sont des



temps forts durant lesquels l'établissement présente ses formations, les filières et les travaux des élèves.

**Direction : quelles difficultés rencontrez-vous aujourd'hui ?**

**Évelyne Robinel :** quelques difficultés peuvent être très diverses et dues à divers facteurs :

- des difficultés d'ordre matériel, la vétusté des bâtiments et le manque de lieux de vie pour l'accueil des élèves ; un nombre de salles insuffisant pour les enseignements spécifiques, les activités pédagogiques et éducatives ; une structure limitée en raison de la faible capacité d'accueil au regard des règles de sécurité ; une demi-pension en liaison froide avec la problématique de la commande des repas et l'incertitude liée à la restauration des stagiaires qui effectuent des formations courtes ;
- en relation avec les spécificités du domaine professionnel, une matière d'œuvre qui devient de plus en plus coûteuse ; une dotation de fonctionnement en baisse, une taxe d'apprentissage qui n'est plus directement perçue par le lycée et dont la réversion est moindre de ce qu'elle était par le passé ;
- par rapport aux évolutions pédagogiques, la rénovation du CAP, du BTS agricole et la mise en œuvre de nouveaux programmes dans des disciplines pour lesquelles il n'existe ni concours, ni stage de formation continue pour les enseignants ;
- sur les difficultés de recrutement, le renouvellement de professeurs d'hor-

ticulture qui ont fait valoir leur droit à la retraite par des personnels qui ont été nouvellement recrutés et dont c'est la première expérience dans l'Éducation nationale ;

- sur la question du transfert de compétences ;
- sur les mutations, les changements occasionnés par le transfert de compétences des agents du conseil départemental au conseil régional.

**Direction : quelles sont vos grandes réussites ?**

**Évelyne Robinel :** l'objectif du lycée est d'offrir à chaque élève un parcours de réussite en tenant compte des spécificités de chacun. La mise en place de véritables cordées de la réussite avec le déploiement des parcours mixtes entre la formation initiale par voie scolaire, l'apprentissage et la formation continue, la possibilité d'utiliser des passerelles entre les filières au sein du lycée, le développement des partenariats avec les entreprises, l'insertion professionnelle des élèves dans une profession forte et créatrice d'emplois y contribuent fortement.

Ces axes forts de l'établissement permettent de lutter contre la déscolarisation et la violence. Les résultats aux examens ont fortement progressé depuis quatre ans. Les élèves sont en situation de réussite. Le tutorat des élèves de terminale (CAP, Bac Pro) par les enseignants, la mise en œuvre d'une politique artistique et culturelle y participent grandement.

Les effectifs sont en hausse. Le nombre d'élèves qui poursuivent des études supérieures après le baccalauréat augmente.

Le lycée joue un rôle essentiel dans l'insertion sociale et professionnelle des élèves et souhaite maintenir un haut niveau de qualité dans les enseignements proposés. □

*Propos recueillis par Marianne VIEL  
Secrétaire permanente*



# Un syndicat à votre service

## 1. DÉTERMINEZ LE MONTANT DE VOTRE COTISATION

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

**4. Gestion** - La Caisse vérifie les droits et constitue les dossiers de demandes de prestation avec les pièces justificatives suivantes : un extrait d'acte de décès de l'adhérent et un RIB, RIP ou RCE du bénéficiaire.  
Le centre de gestion procède à la liquidation de la demande de prestation sous trois jours ouvrables et en effectue le règlement directement au bénéficiaire.

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

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

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

## 3. CHOISISSEZ VOTRE MODE DE PAIEMENT

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

# Fiche d'adhésion 2015/16

Adhérez  
en ligne !

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

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

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

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

ÉTABLISSEMENT au 1 <sup>er</sup> septembre 2015 ou dernière fonction active	
CLASSE HC <input type="checkbox"/> 1 <sup>re</sup> <input type="checkbox"/> 2 <sup>e</sup> <input type="checkbox"/> ÉCHELON <input type="text"/>	TOTAL figurant sur la FICHE DE PAIE :
ÉTABLISSEMENT 1 <sup>er</sup> <input type="checkbox"/> 2 <sup>e</sup> <input type="checkbox"/> 3 <sup>e</sup> <input type="checkbox"/> 4 <sup>e</sup> <input type="checkbox"/> 4 <sup>e</sup> ex. <input type="checkbox"/>	INDICE <input type="text"/>
ADJOINT <input type="checkbox"/> CHEF <input type="checkbox"/>	NBI <input type="text"/>
POUR LES RETRAITÉS, REVENU PRINCIPAL BRUT <input type="text"/>	INDICE TOTAL <input type="text"/>
ÉTABLISSEMENT : LYCÉE <input type="checkbox"/> LYCÉE PROFESSIONNEL <input type="checkbox"/> EREA <input type="checkbox"/> ERPD <input type="checkbox"/> SEGPA <input type="checkbox"/>	
COLLÈGE <input type="checkbox"/> AUTRE (précisez) <input type="text"/>	

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

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

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

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

SI SECOURS DÉCÈS, RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LE BÉNÉFICIAIRE :	
NOM <input type="text"/>	PRÉNOM <input type="text"/>
ADRESSE <input type="text"/>	
CODE POSTAL <input type="text"/>	VILLE <input type="text"/>

# Pourquoi adhérer au SNPDEN-UNSA ?

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

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

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

## UN SYNDICAT UNITAIRE ET OUVERT

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

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

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

## UNE VISION D'ENSEMBLE

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

## UNE REPRÉSENTATIVITÉ UNIQUE

Le SNPDEN-UNSA est présent ès qualités :

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

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

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



# Une agence de presse pour les de l'éducation

## Un service du SNPDEN à ses adhérents

*Dans le cadre d'un partenariat avec l'AEF, le SNPDEN a décidé de proposer à ses adhérents une découverte et des conditions d'accès privilégiées à l'information. Vous en serez informés par une Lettre de Direction.*

À deux pas des Invalides dans un immeuble de bureaux sont regroupés les services de l'AEF. Créée en 1998, l'agence est indépendante – sans publicité –, fiable – les journalistes sont des professionnels et vérifient toutes leurs informations avant de les diffuser – et se veut réactive. Productrice d'informations spécialisées, elle fait travailler une centaine de journalistes répartis en pôles correspondant à des thématiques générales: enseignement/recherche; social/ressources humaines; développement durable; habitat/urbanisme et enfin, sécurité. Chaque pôle regroupe plusieurs domaines.

Chaque lundi matin, les quatre rédacteurs en chef du pôle enseignement recherche (éducation et jeunesse; enseignement supérieur; cursus et insertion; recherche et innovation) se retrouvent en conférence de rédaction autour du directeur de la rédaction Jean-Michel Catin. Agenda de la semaine, questions et sujets transversaux sont discutés pour savoir ce que chaque équipe de journalistes traitera. Parfois la réunion s'étend aux collègues d'autres pôles, la formation professionnelle ou encore l'environnement à l'approche du COP21.

Le domaine qui nous intéresse le plus est naturellement « éducation et jeu-

nesse » partie du pôle enseignement/recherche. Cécile Olivier, sa rédactrice en chef à la tête d'une équipe de quatre journalistes, nous a accordé un entretien pour nous permettre de comprendre comment l'équipe travaille, quels sont leurs sources et leur objectif éditorial.

Pour se démarquer de la concurrence, l'AEF éducation et jeunesse a notamment à cœur de développer une information sur une problématique bac-3/bac+3. « C'est un moment charnière dans le parcours d'un élève. Il y a une séparation nette entre l'enseignement scolaire et l'enseignement supérieur, deux mondes qui ne se parlent pas forcément. Nous voulons mettre le focus sur ce moment important. » Pour ce faire, Cécile Olivier relit, croise les informations, analyse et diffuse les articles rédigés par son équipe et les dix correspondants implantés dans les grandes régions (le nouveau découpage territorial a été anticipé). À ces derniers, dont certains sont chargés de suivre les grands établissements (l'institut français de l'Éducation (IFÉ) pour le correspondant de Lyon, l'ESEN, à Poitiers comme chacun sait, pour le correspondant de Bordeaux), elle passe commande d'articles, par exemple,

sur la réforme de l'éducation prioritaire à Aix-Marseille où on constatait beaucoup de protestations.

La conférence de rédaction qu'elle anime le lundi en fin de matinée, après celle du pôle, permet aux quatre femmes journalistes d'échanger. À l'AEF depuis au moins trois ans, travaillant en autonomie, elles ont chacune des champs d'intervention: politique parlementaire pour la rédactrice en chef; pour l'une des journalistes, pédagogie, enseignement privé, enseignement agricole, relations monde entreprise; pour la deuxième, relations avec les collectivités territoriales, international, académies de Créteil et Versailles; enfin pour la troisième, les personnels de l'éducation (statuts), l'enseignement professionnel et l'éducation prioritaire. La rédactrice en chef chapeaute l'ensemble en impulsant les angles sous lesquels traiter l'information et en veillant à la neutralité de mise ou en tout cas recommandée en agence de presse.

« Un article n'est pas un compte rendu, il faut mettre en perspective l'information, l'analyser, la sélectionner. Les journalistes se déplacent pour des conférences de presse, des colloques et rencontrer des acteurs de l'éducation, mais ont peu de temps pour les reportages, qui sont donc plus souvent réalisés par les journalistes régionaux. » Au fil de la journée, la rédactrice en chef « absorbe » le journal officiel, la revue de presse réalisée par Mathieu Richard-Molard, auteur de toutes les revues de presse pour tous les pôles à partir des supports officiels et des médias nationaux, et les sujets sur le numérique de Cyril Duchamp, également au service de tous les pôles,

# acteurs

pour produire ou relire et mettre à disposition des lecteurs les dépêches à raison de 5 à 10 par jour, les brèves et les articles. Ces derniers comme, par exemple, le bilan de l'éducation prioritaire, ont parfois été entrepris depuis plusieurs semaines, à l'appui de statistiques accumulées en prévision. Cécile Olivier retravaille quelquefois les articles publiés par un autre pôle, par exemple celui de la formation professionnelle, pour les diffuser dans sa rubrique.

En plus du fil d'information de l'agence, chaque semaine, le mercredi, paraît la lettre numérique *L'Hebdo des lycées et des collèges*, destinée aux chefs d'établissement, à parcourir en version synthétique ou à lire de manière approfondie selon son appétit et/ou ses besoins. Elle rassemble des informations juridiques, des informations sur les statuts et des grands sujets comme la réforme du collège et la nouvelle organisation territoriale qui seront utiles aux acteurs de terrain.

L'AEF fournit à ses lecteurs des informations en format numérique, ce qui lui autorise une réactivité immédiate. « C'est un grand bénéfice pour les lecteurs de connaître l'information en temps réel de ce qui s'est passé, une réunion au ministère avec les syndicats, les déclarations de la ministre lors d'un de ses déplacements, des événements inattendus dans l'actualité. »

Les agences de presse disposent régulièrement des informations en avance par rapport à une annonce officielle, un dossier de chiffres qui seront présentés lors d'une conférence de presse. « Cela nous permet de préparer des articles et d'obtenir les réactions des acteurs du terrain, responsables syndicaux, techniciens du ministère. Bien entendu, s'il l'est demandé, nous respectons l'embargo. C'est obligatoire si l'on veut conserver nos sources. »

**Embargo :** « une information donnée sous embargo est une information qu'on a pu avoir en avance sur un projet de loi, un plan gouvernemental ou encore un rapport... On se met d'accord avec l'émetteur de l'information sur la date de parution ». Cette information permettra de préparer bien avant parution des articles illustrés et enrichis de réactions du terrain, qui seront publiés au moment des annonces officielles et qui montreront le professionnalisme et la réactivité de l'agence.

« Nous publions des « scoops » comme des nominations, des projets de décret en discussion entre ministère et organisations syndicales comme ceux qui ont concerné la réforme du collège ou le chantier métiers, par exemple. Si les textes qui ne sont pas encore officiels, ni définitifs peuvent être perçus par certains comme des brouillons, l'intérêt pour le lecteur est de pouvoir

lire ce qui se prépare. Cela nous permet d'obtenir les réactions des organisations syndicales et de les relayer. L'agence fonctionne comme une caisse de résonance qui incite les acteurs de terrain à réagir. Elle peut être à la source de la polémique, à l'origine de discussions. »

Les informations sont obtenues auprès de ceux qui font l'éducation : les organisations syndicales, le ministère (les conseillers, souvent en off, et les techniciens qui peuvent aider à décrypter l'information). Cela nécessite une grande spécialisation des journalistes. « En off », autrement dit en coulisses, sont soutirées des informations exclusives encore confidentielles, une démarche à l'initiative des journalistes de l'équipe grâce à leurs relations privilégiées avec leurs interlocuteurs. Partant de là s'établissent des contacts pour vérifier, corroborer des déclarations destinées à enrichir un article ou une brève à venir.

Fin août, le ministère communique pour promouvoir ses actions par le biais de communiqués de presse. « Retransmettre l'information telle quelle ne représenterait que peu d'intérêt. » C'est les relations tissées depuis des années qui permettent à l'agence de produire un contenu éditorial qui va intéresser ses lecteurs en recoupant les déclarations, en alimentant un article avec des statistiques collectées au fil du temps... La plus grande difficulté repose sur les relations à établir avec les personnes qui vont pouvoir valider une information, donner des précisions comme par exemple les coûts induits par telle ou telle mesure... Il s'agit bien entendu des conseillers, parfois difficiles à approcher, surtout lorsqu'un directeur de cabinet leur interdit de parler à la presse.

Les 20 000 abonnés de l'agence, tous domaines confondus, sont, pour la partie éducation/jeunesse, des acteurs de l'éducation : l'institution – ministère, rectorats, directions académiques –, grands établissements comme l'ONISEP ou le réseau CANOPÉ, tous les professionnels et les organisations syndicales mais également, bien entendu, des médias. Les établissements scolaires qui cherchent également à faire connaître leurs actions rassemblent ces acteurs de l'éducation dont l'agence parle mais ils constituent aussi un public qui pourrait se révéler intéressé et exigeant. □

Marianne VIEL  
Secrétaire permanente  
marianne.viel@snpden.net



# Bilan de la cellule juridique

Les articles parus dans la revue  
*Direction*: la chronique juridique

*Plus d'une trentaine de thèmes détaillés ont été traités dans 14 revues de Direction pour un total de 96 pages. Les sujets abordés correspondent le plus souvent à des questions de collègues qui nécessitent une étude approfondie ou à une actualité, parfois brûlante (laïcité...).*

## 214, JANVIER-FÉVRIER 2014

- L'EPLÉ-ŒAS, une confusion des rôles préjudiciable (B. Vieilledent)
- Protection juridique des fonctionnaires (P. Marie)

## 215, MARS 2014

- DHG et TRMD: l'état de droit (P. Bolloré)

## 216, AVRIL 2014

- Procédures disciplinaires, toujours et encore (B. Vieilledent)
- De la liberté d'accès aux documents administratifs (B. Vieilledent)
- CP et CA: quelle articulation entre les 2 instances (B. Vieilledent)
- Cigarette électronique (B. Vieilledent)

## 217, MAI 2014

- La répétition de l'indu (J. Bacquet)

## 218, JUIN 2014

- Laïcité, une loi chahutée, suite... (B. Vieilledent)
- Veille juridique: gratuité: « ça s'en va et ça revient »... (P. Marie)
- Fraude à l'examen, procédure de signalement

## 219, JUILLET-AOÛT 2014

- Procédures disciplinaires: de nouveaux textes (B. Vieilledent)
- Encore et toujours les indus (R. Scieux)



Bernard VIEILLEDENT  
Coordonnateur de la cellule juridique  
[bernard.vieilledent@ac-lyon.fr](mailto:bernard.vieilledent@ac-lyon.fr)

Toutes les analyses de la cellule juridique sont mises en ligne dans l'espace adhérent du site, après leur parution dans *Direction*. Vous pouvez y accéder par thème, ou par le moteur de recherche en haut à droite de la page d'accueil.

# Les réunions de la cellule juridique

## 220, SEPTEMBRE 2014

- Déontologie et missions du service public (B. Vieilledent)

## 221, OCTOBRE 2014

- *Bis repetita non placent...* La déontologie et les missions du service public (B. Vieilledent)
- Scolarisation d'enfants placés sous contrôle judiciaire, partage d'informations entre la Justice et l'Éducation nationale (B. Vieilledent)
- Emplois aidés dans l'Éducation nationale: réalités et perspectives (M. Peschaire)

## 222, NOVEMBRE 2014

- Du bon usage du droit dans notre métier (M. Druenne, R. Scieux)
- Brèves de veille juridique (retraite attention à la date); réunions parents-professeurs, attention à l'accident! (P. Marie)
- Le Conseil d'État « épingle » une circulaire ministérielle

## 223, DÉCEMBRE 2014

- La mesure de responsabilisation, avantages et inconvénients (M. Peschaire)
- Procédures disciplinaires, encore! (B. Vieilledent)
- À la recherche du quorum perdu (B. Vieilledent)

## 224, JANVIER-FÉVRIER 2015

- La déontologie et les missions du service public (B. Vieilledent)
- Brèves de veille juridique: congés, portable et fraude (P. Marie)

## 225, MARS 2015

- Déontologie et valeurs fondamentales du service public: probité, impartialité, dignité, laïcité (B. Vieilledent)
- Remises d'ordre (B. Vieilledent)
- Qui ne dit mot consent (M. Druenne, R. Scieux)

## 226, AVRIL 2015

- Veille juridique: Feu l'arrêt Lebon du bon et du moins bon (P. Marie)

## 227, MAI 2015

- Organisation des soins et des urgences dans les EPLE; protocole d'urgence et responsabilités des différents acteurs (B. Vieilledent)

## 14 réunions de janvier 2014 à 2015 au siège du SNPDEN.

Sont abordés les questions des collègues, les réponses écrites ou téléphoniques à apporter, des dossiers spécifiques à la profession (procédures disciplinaires, dotation globale horaire, utilisation du portable...) ou propres à la fonction publique: déontologie...

### COMPOSITION DE LA CELLULE JURIDIQUE

**Responsable:** Pascal Bolloré, secrétaire général adjoint.

**Coordonnateur:** Bernard Vieilledent.

**Membres:** Jacques Bacquet, Martine Druenne, Philippe Marie, Marcel Peschaire, Guy Savelon, Raymond Scieux.

## LES FORMATIONS JURIDIQUES

Le stage « responsabilités juridiques du chef d'établissement » semble, au regard de son succès, correspondre à un besoin: pourquoi les personnels de direction font ce qu'ils font, quel est leur quotidien, la nature de leurs difficultés? Une réponse à l'identification des problèmes réels de leur travail.

« On apprécie que la formation se déroule de manière interactive, avec des sollicitations ininterrompues des uns et des autres et des explications de notions complexes en s'appuyant sur des exemples concrets. L'apport théorique est déduit de ces pratiques, de décisions de différents ordres juridictionnels. » De nombreuses études de cas apportent des éclairages sur « le comment faire et agir » face à des situations rencontrées au quotidien et permettent de repartir avec des solutions, des repères ou de corriger des postures.

## BILAN DE L'ANNÉE SCOLAIRE 2014-2015

- 3 formations de niveau 1: chaque formation se déroule pendant 2 jours.
- 1 formation de niveau 2 (approfondissement).

**La formation de niveau 1:** les responsabilités juridiques du chef d'établissement

- Connaître les différents types de responsabilité: contenus théoriques et leur déclinaison selon les jurisprudences
- Étude en groupe(s) de situations jurisprudentielles, concrètes, ciblées
- La responsabilité: définitions

- La responsabilité du professeur, « de l'instituteur », dispositions de la loi du 5 avril 1937: faute de surveillance, 14 situations
- La responsabilité administrative de l'État et des collectivités territoriales: 8 situations
- La responsabilité pénale des agents publics: 3 situations
- Les accidents du travail (accident survenant à un élève de l'enseignement professionnel/technique ou général)
- La responsabilité de plein droit des représentants légaux
- L'organisation juridictionnelle
- Les procédures disciplinaires
- La déontologie: définition, textes et références

Situations: probité, impartialité, des hauts devoirs et des moyens de les bien remplir: de Saint-Louis (Louis IX 1254) au projet de loi sur la déontologie. 16 documents, diffusés au cours du stage, éclairent les différents travaux.

**La formation de niveau 2:** approfondissement, selon la même démarche basée sur des contenus théoriques et des situations concrètes analysées en commun

- Cour européenne des droits de l'homme
- Charte européenne, droits fondamentaux
- La question prioritaire de constitutionnalité
- Les procédures d'urgence
- Les procédures disciplinaires, encore.

## PROJETS POUR 2015-2016

3 formations sont prévues pour l'année scolaire 2015-2016. Elles pourront être ajustées en fonction des inscriptions et des questions complémentaires aux contenus définis du stage.

### Niveau 1

- mercredi 7 et jeudi 8 octobre 2015 (Paris)
- mardi 22 et mercredi 23 mars 2016

### Niveau 2

- mercredi 13 et jeudi 14 janvier 2016

Vos questions nous sont adressées, souvent dans l'urgence, ce qui ne facilite pas la qualité de la réponse adaptée à la situation. La cellule écoute, aide et conseils assure un service décrit ci-après.

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

## Bilan de la cellule écoute, aide et conseils

Depuis 3 ans que fonctionne au siège la cellule « aide », les questions posées, les soucis évoqués, les difficultés rencontrées par nos collègues restent très importants et souvent complexes. Nous les appréhendons toujours avec rigueur et confidentialité.

Le nombre de cas délicats dont on a eu connaissance et qui ont particulièrement retenu notre attention a cependant diminué de manière sensible. Non que les collègues rencontrent moins de difficultés ou que le métier devient plus aisé, mais depuis 2013 (cf. *Direction* 210 de septembre 2013) un réseau de solidarité académique règle en amont davantage de questions.

Les commissaires paritaires académiques et nationaux étudient avec grande attention les situations qui leur sont soumises et y répondent du mieux possible; les secrétaires académiques et départementaux sont davantage sollicités et, les permanents du siège agissent efficacement.

Les contacts académiques restent par leur proximité des interlocuteurs efficaces et bons connaisseurs du « terrain ». Les sollicitations que nous recevons montrent une réalité bien utile de situations délicates que les personnels de direction rencontrent.

Plus de 100 situations complexes ont retenu cette année notre attention. Au travers de cas que nous sommes amenés à étudier, les plus compliqués sont analysés et débattus en cellule juridique et alimentent *in vivo* le travail de la cellule.

Les appels de collègues en butte à des soucis d'importance avec l'institution (IA, rectorat) sont en nombre croissant, suivis par les problèmes relationnels avec les enseignants. Viennent ensuite le poids et l'ingérence des collectivités territoriales, en particulier avec les conseils départementaux. Ceux-ci tentent d'imposer parfois une gouvernance impérieuse.

Nouveauté cette année: les frictions entre membres de l'équipe de direction sont plus largement évoquées qu'auparavant. Les questions à propos des notations, appréciations, mutations occupent également une place importante, mais ces interrogations sont davantage du domaine des commissaires paritaires que du nôtre.

En outre, nous accompagnons les collègues qui doivent se rendre au ministère de l'Éducation nationale pour consulter leurs dossiers. Ce sont des moments difficiles; nous essayons alors d'apporter notre soutien, nos conseils et surtout une présence réconfortante qui leur permettent un recul lucide sur leur situation.

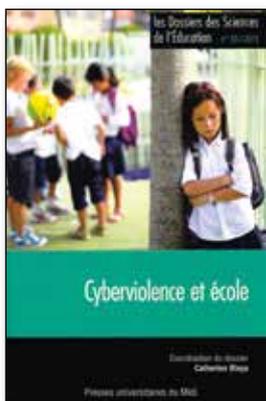
Enfin, les stages syndicaux organisés par le SNPDEN et animés par la cellule juridique constituent des outils précieux de formation et d'échanges qui rencontrent succès et reconnaissance des collègues.

Martine DRUENNE, Philippe MARIE et Raymond SCIEUX  
 Cellule écoute, aide et conseils

# Ouvrages parus

## CYBERVIOLENCE ET ÉCOLE

Presses universitaires du Midi, *Les dossiers des sciences de l'éducation* n° 33, coord. Catherine Blaya, 2015, 207 pages.



Les techniques numériques, si elles multiplient les possibilités de mise en relation et permettent une rapidité accrue des communications, créent cependant des menaces auxquelles enfants et adolescents sont confrontés : cyberviolence, cyberharcèlement, cyberintimidation, cyberagression... Cette violence, uniquement psychologique, est d'autant plus forte qu'elle est prolongée, répétée, amplifiée et prend un aspect « inarrêtable ».

La réflexion d'ensemble s'articule sur le lien entre le virtuel et le réel, sur le lien entre la violence « traditionnelle » et la cyberviolence. Les 7 études des universitaires de différentes nationalités (Israël, Espagne, Angleterre, Australie...) sont construites de manière identique : introduction, objectifs et méthode, puis analyses et conclusion. Si chaque étude porte sur une aire géographique spécifique, l'ordre général répond à la logique d'identification des cyberviolences, conséquences sur l'environnement scolaire et remédiations. Pour pouvoir faire face à la cyberviolence, il faut d'abord l'objectiver.

## IMPASSE DE L'ÉCOLE

RÉFLEXION SUR UNE INSTITUTION EN PANNE

L'Harmattan, coll. *Questions contemporaines*, juin 2015, Alain Dulot, 146 pages.



On ne peut nier que l'institution scolaire ne remplit plus guère son double devoir d'efficacité et d'équité. Mais plutôt que de céder au défaitisme ou à se limiter à une qualification stérile (élèves ignares et réfractaires, maîtres désabusés, administration impuissante, résultats en berne), l'auteur agrégé de philosophie, enseignant, administrateur puis inspecteur général, s'applique à en décrypter les causes profondes. « Il faut rendre l'école à sa mission première, ainsi qu'aux valeurs qui ont fait d'elle la fille de la République. Il faut re-scolariser l'école pour la sortir de l'impasse. »

Marianne VIEL  
Permanente  
marianne.viel@snpden.net

# Nos peines

Nous avons appris,  
avec peine, le décès de :

**Ernest BOUILLARD**,  
principal honoraire du  
collège Maurice Genevoix,  
TOULON-SAINTE-MUSSE  
(académie de Nice)

**Jean-Paul CARASSOU-BEAUVAIS**,  
principal honoraire du  
collège Jean Lacaze,  
GRISOLLES  
(académie de Toulouse)

**Odette DOSSIOS-PRALAT**,  
proviseure honoraire  
de la Maison d'éducation  
de la Légion d'Honneur  
des Loges,  
SAINT-GERMAIN-EN-LAYE  
(académie de Versailles)

**Jacques GUIGNIER**,  
proviseur honoraire du  
lycée Raoul Dautry,  
LIMOGES

Nous nous associons au  
deuil des familles.