

237 mai 2016

direction

4/10

Alerte sociale

snp
den

UNSA

syndicat national des personnels de direction de l'éducation

Spécial
CSN

Sommaire



27

LE CSN ET L'ALERTE SOCIALE

Le CSN a traité des sujets de fond, dans le fil des mandats du congrès d'Avignon, mais s'est aussi fait l'écho de l'exaspération des collègues. Multiplication des injonctions ministérielles ou académiques, effets d'annonce, décisions « hors sol », défaut de reconnaissance... La liste est longue et le CSN a décidé le lancement d'une alerte sociale pour forcer l'ouverture de négociations.



73

PREMIÈRE CAPN : LE DISCOURS LIMINAIRE

Laurence Colin, coordinatrice des commissaires paritaires nationaux, présente son analyse du projet de mouvement.



76

LES ABORDS DE L'ÉTABLISSEMENT

Un article de la cellule juridique qui tente de mieux cerner cette notion floue des « abords » de l'établissement. Une notion qui prend toute son importance en ces temps de blocages et autres mouvements lycéens, mais aussi dans le cadre des mesures de sécurisation des établissements.

- 6 SNPDEN DANS LES MÉDIAS
- 8 ACTUALITÉS
- 15 CSN
- 73 CARRIÈRE
- 75 OUVRAGES PARUS
- 76 CELLULE JURIDIQUE
- 80 ADHÉSION



Le SNPDEN dans les médias

1

Alerte sociale du SNPDEN

- Dépêche AEF du 22 mars consacrée au sujet et se faisant l'écho des décisions du Conseil syndical national du 15 au 17 mars derniers.
« [...] Alors que les personnels de direction s'engagent tous les jours pour que simplement l'école fonctionne, ils ont trop souvent le sentiment de n'être ni entendus, ni soutenus dans l'exercice de leurs missions ». [...] Le SNPDEN dénonce « l'écart croissant - et parfois devenu insupportable - entre les intentions affichées par la ministre, dans lesquelles se reconnaissent largement les personnels de direction, et le fonctionnement réel de l'institution, marqué aujourd'hui par de l'agressivité, des à-coups qui désorganisent le travail dans les établissements et un jet continu d'injonctions, le plus souvent illisibles, parfois contradictoires [...] »
- Interview de Philippe Tournier, secrétaire général, dans *Libération* du 23 mars.
« [...] Soit le ministère entend nos revendications, soit nous descendrons dans la rue comme nous l'avions fait en 2006, et attention, 40 % des chefs d'établissement avaient manifesté. »
- Interview de Michel Richard, secrétaire général adjoint, par l'AEF le 23 mars.
« Le ministère fait sans cesse de nouvelles annonces, sans qu'en amont, personne ne se demande par qui et comment ces nouvelles mesures vont être mises en œuvre [...] »
- Citation du SNPDEN dans une dépêche AEF du 23 mars suite à la réaction d'ID-FO au communiqué du SNPDEN, et reprise des éléments du communiqué dans *ToutEdu.fr* du 23 mars.
- Écho du communiqué du SNPDEN et citations de Philippe Tournier dans la *Lettre de l'Éducation* du 28 mars 2016 et dans l'édition *Mediapart* du 29 mars.
- Passage de Gérard Heinz, secrétaire académique du SNPDEN Lyon, à la matinale de RCF (radio locale sur Lyon) le 29 mars sur les conditions de travail des personnels de direction et la question sécuritaire.

2

État d'urgence et zones spécifiques fumeurs dans les EPLE

- Citation du SNPDEN sur *LaNouvelleRépublique.fr* le 3 mars.
- Expression de Jean-Marie Lasserre, secrétaire académique du SNPDEN Grenoble, sur *France Bleu Isère* le 14 mars.
- Citation du SNPDEN et expression de Pascal Charpentier, secrétaire national de la commission vie syndicale sur *RTL*, *France Inter*, *Europe 1* et *France Bleu* le 29 mars suite aux plaintes déposées par une pneumologue et des associations, et dénonçant le non-respect de la loi Évin dans certains établissements. Propos repris sur *LeParisien.fr*, *LePoint.fr* et interview sur *Metronews*.
- Interview de Michel Richard par *M6*, *France 2* et *France Info* sur le même sujet et passage de Christel Boury, secrétaire nationale de la commission carrière, au 13 heures de *France 2* le 29 mars.
- Interview de Gérard Heinz par *RCF*, *France Info* et *BFM* le 29 mars et citation sur *20Minutes*.
- Interview de Lydia Advenier, membre de l'Exécutif syndical national, par *France 3 Lyon* le 29 mars.

Actualités

INSCRIPTION SUR LES BASES ÉLÈVES ET DROIT D'OPPOSITION

1 Dans un arrêt du 18 novembre 2015*, le Conseil d'État a confirmé que si les familles disposent bien d'un droit d'opposition à l'inscription de leur enfant sur les bases informatisées de traitement des élèves, les motifs invoqués doivent cependant reposer sur des raisons prépondérantes et légitimes, tirées de la situation particulière de cet enfant.

Dans les faits : à la suite d'un rejet de l'inspecteur d'académie de la Lozère, par décisions du 9 novembre 2010 et du 21 février 2011, de la demande d'opposition des parents à l'inscription de données relatives à leur fille dans les traitements automatisés de données personnelles dénommés « base élèves premier degré » et « base nationale des identifiants élèves », les parents avaient alors déposé un recours pour excès de pouvoir, rejeté par le tribunal administratif de Nîmes en 2012 (jugement n° 1101688), puis par la cour administrative d'appel (CAA) de Lyon en 2014 (arrêt n° 12LY24711 du 22 avril). Portant l'affaire en cassation devant le Conseil d'État, ce dernier a, à son tour, rejeté le pourvoi, confirmant ainsi la décision de la CAA de Lyon.

Ainsi, si le droit d'opposition de la part des familles à l'enregistrement des données d'un élève est bien inscrit dans les textes relatifs à l'exploit-



tation des bases informatisées du ministère, conformément à l'article 38 de la loi de 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, et qu'il ne peut donc être dénié par principe par l'autorité académique, l'arrêt du Conseil d'État pose cependant deux conditions pouvant justifier l'exercice de ce droit : à savoir que les motifs invoqués doivent avoir « une incidence sur la situation personnelle » de l'enfant et qu'ils doivent être « légitimes ». Ce qui exclut les motifs d'ordre général et de principe mais privilégie les motifs fondés sur des éléments concrets de nature à porter atteinte au respect de la vie privée ou à l'intérêt supérieur de l'enfant en question. L'arrêt du Conseil d'État écarte de plus, sans peine, les moyens tirés par les requérants de la non-conformité des bases élèves aux engagements internationaux de la France.

* Arrêt du Conseil d'État n° 384869/10^e - 9^e SSR, consultable sur www.legifrance.gouv.fr (recherche simple dans jurisprudence administrative).

DE NOUVELLES ÉTAPES POUR L'ÉCOLE NUMÉRIQUE

2 Annoncé en mai 2015 par le Président de la République, le plan numérique pour l'éducation est entré en 2016 dans sa phase de déploiement. Lors du salon Educatec-Educaticce, la ministre de l'Éducation nationale a annoncé de nouvelles mesures. Il s'agit tout d'abord de l'élaboration d'une charte de confiance des services numériques pour l'éducation, que devront signer les fournisseurs de services, pour permettre d'assurer la sécurité et la fiabilité des services numériques déployés et garantir la protection de la vie privée et des données personnelles des élèves, des équipes pédagogiques et des parents. Une convention sur les usages responsables et citoyens du numérique a également été signée avec la CNIL.



Un nouveau site d'informations « ecolenumerique.education.gouv.fr » destiné aux parents, aux enseignants et aux élus locaux est également créé. Ce site présente les bénéfices pédagogiques du numérique, les enjeux du plan et fournit des outils utiles à chacun des acteurs : carte géolocalisée des collèges et écoles connectés pour les familles, ressources pédagogiques pour les équipes éducatives, outils d'accompagnement du déploiement du plan pour les élus locaux. Il sera

régulièrement enrichi, notamment pour aider les parents d'élèves à préparer au mieux la rentrée de leur(s) enfant(s) et les accompagner dans la découverte de nouvelles pratiques numériques éducatives.

Concernant les projets numériques, le premier appel à projets lancé en novembre dernier a permis de retenir les dossiers de 738 collèges et de 225 écoles associées, représentant plus de 80 000 élèves et 11 000 enseignants, qui seront dotés d'équipements individuels mobiles et de ressources numériques dès la rentrée 2016. Un second appel à projets a été lancé jusqu'au 31 mars, avec deux nouvelles dispositions insérées au cahier des charges: d'une part, un plus grand nombre d'écoles associées à un projet proposé par leur collège de rattachement peuvent faire acte de candidature; d'autre part, tous les collèges dotés en équipements individuels pour leurs élèves à l'initiative de la seule collectivité peuvent bénéficier de la dotation financière destinée à l'acquisition de ressources numériques pédagogiques (30 euros par élève).

Pour en savoir plus:

<http://ecolenumerique.education.gouv.fr/>

UN NOUVEAU SERVICE DE VIDÉOS À LA DEMANDE

3 À l'occasion du salon Educatec-Educative, la chaîne de télévision franco-allemande ARTE a annoncé le lancement, avec le soutien du ministère de l'Éducation nationale, d'une nouvelle plateforme numérique, Educ'ARTE, à destination des enseignants et des élèves, de l'école primaire au lycée.

Cette nouvelle ressource donne ainsi accès à un service de vidéos à la demande de plus de 500 programmes en français et en allemand (documentaires, magazines ou encore films d'animation), sélectionnés par des professionnels de l'éducation pour leur intérêt pédagogique. Indexés par discipline, niveau scolaire et mot-clé, les programmes seront disponibles sur tous

les supports (ordinateurs, tablettes, smartphones), en streaming et en téléchargement, pour une utilisation au sein des établissements scolaires (CDI ou en classe) ou à domicile, via les ENT. De nouveaux outils permettront également aux enseignants de créer des séquences pédagogiques et de les partager. Educ'ARTE permet ainsi de couvrir toutes les matières et offre un complément intéressant à l'apprentissage de l'allemand et aux enseignements pratiques interdisciplinaires (EPI).

Pour en savoir plus:

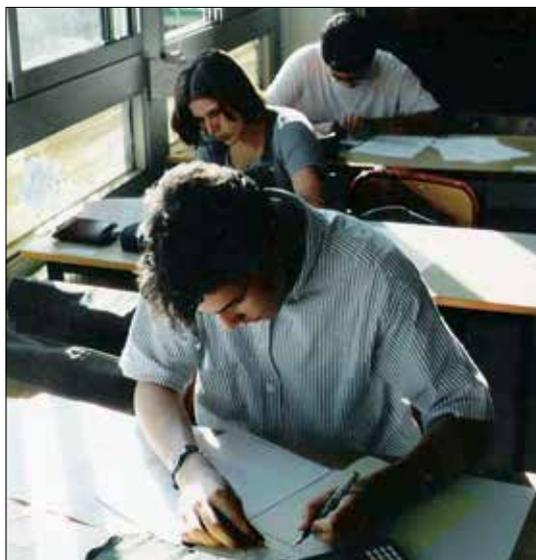
<http://educ.arte.tv/>



SUPPRESSION DES NOTES : « UN VRAI ASCENSEUR SOCIAL » ?

4 Selon les premières conclusions d'une étude* conduite en 2014-2015 à l'initiative du rectorat de l'académie d'Orléans-Tours, avec des chercheurs du CNRS et des universités d'Aix-Marseille et Clermont-Ferrand, le modèle alternatif de l'évaluation par compétences associée à un usage raisonné de la note aurait des effets positifs sur la réduction des inégalités liées à l'origine sociale.

Les premiers résultats rendus publics en mars montrent ainsi que l'évaluation par compétences n'a pas fait baisser le niveau dans les trois disciplines étudiées (maths/français/histoire-géo) et que de nets progrès ont même été réalisés en mathématiques où « l'écart de performance entre élèves de familles défavorisées et favorisées » a été divisé par 2. De plus, contrairement aux idées reçues, aucun nivellement par le bas n'a été constaté pour



les meilleurs. Tous les élèves, quel que soit leur niveau, ont vu leurs résultats s'améliorer et ont donc tiré un bénéfice de cette introduction de l'évaluation par compétences et de l'usage raisonné et plus restrictif des notes. Les chercheurs en déduisent que la suppression partielle des notes réduit les inégalités de performances scolaires et constitue même « un vrai ascenseur social ».

Le but de cette expérimentation académique n'était en effet pas la suppression totale des notes mais la recherche

d'un équilibre. Ainsi, les établissements expérimentateurs ont eu pour consignes de faire disparaître la notation en classe et de ne la maintenir qu'en fin de trimestre, sur les bulletins scolaires, comme indicateurs parmi d'autres pour informer les familles.

Outre les progrès globaux des élèves et la réduction des inégalités en mathématiques, les chercheurs ont également constaté une amélioration du climat en classe. Avec l'abandon des notes, les élèves « ont développé des motivations non plus tournées vers la note mais davantage orientées vers une acquisition durable des connaissances ».

Afin de conforter ces résultats, l'étude se poursuit en 2015-2016 dans 35 collèges et 5 lycées. L'objectif est d'évaluer d'autres plus-values concernant directement les compétences transversales comme la maîtrise de l'oral, la conduite de projet, la capacité à s'intégrer dans un travail collectif.

* L'étude « Concilier l'évaluation par compétences et un usage raisonné de la note » a été mise en place dans environ 70 établissements, dont 59 collèges, et a concerné 6 000 élèves de la 6^e à la seconde. Deux groupes d'élèves ont été évalués: le premier avec des notes, le second sans notes, avec à la place une évaluation par compétences. L'analyse des chercheurs s'est concentrée sur le seul niveau de 3^e (étude non encore publiée mais quelques conclusions en ligne sur www.ac-orleans-tours.fr).

LA MIXITÉ SOCIALE DANS LES COLLÈGES

5 La ministre de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche a présenté au Conseil des ministres du 16 mars dernier une communication relative au développement de la mixité sociale au collège, à partir de l'engagement volontaire de 21 départements. Elle a insisté sur le fait que la démarche « émane des acteurs et des besoins des territoires ».

25 territoires pilotes ont ainsi été identifiés « sur la base d'outils de diagnostic de la ségrégation sociale mis à disposition des collectivités par les services académiques ». Sur chaque territoire, les collectivités locales et l'Éducation

nationale élaborent des solutions spécifiques pour améliorer la mixité sociale au collège, en privilégiant deux grands types de solutions : le travail sur la sectorisation pouvant aller jusqu'à la création de secteurs multi-collèges, et l'amélioration de l'attractivité des établissements par la carte des formations.

En principe, une majorité des territoires pilotes devrait voir des solutions opérationnelles mises en œuvre dès la prochaine rentrée. Elles « seront évaluées scientifiquement afin de permettre l'essaimage et la diffusion des solutions les plus efficaces pour la mixité sociale et scolaire dans les collèges » a déclaré la ministre.

Pour en savoir plus :

www.gouvernement.fr/action/le-college-2016-faire-reussir-tous-les-eleves



LE DÉGEL DU POINT D'INDICE ENFIN !

6 À l'occasion du rendez-vous salarial du 17 mars dernier réunissant les organisations syndicales et les employeurs de la fonction publique, la ministre de la Fonction publique, Annick Girardin, a finalement annoncé une revalorisation du point d'indice de 1,2 %, effectuée en deux fois : 0,6 % au 1^{er} juillet 2016 et 0,6 % au 1^{er} février 2017. Cette hausse, qui intervient après six années de gel, fera ainsi passer la valeur brute du point d'indice de 4,6303 € (valeur depuis juillet 2010) à 4,6581 € au 1^{er} juillet 2016 et à 4,6860 € au 1^{er} février 2017. « Un geste significatif juste et nécessaire » a déclaré la ministre à l'issue de la séance de négociations.

Si l'annonce de ce dégel traduit un début de satisfaction chez les organisations syndicales de fonctionnaires, le degré de satisfaction est cependant variable et certaines organisations souhaitent maintenir la pression et revendiquer des mesures complémentaires car elles jugent les annonces symboliques et insuffisantes pour compenser les années de *statu quo* salarial et la perte de pouvoir d'achat subie par les fonctionnaires.

Pour l'UNSA-Fonction publique, il s'agit d'un « dégel significatif » qui renoue enfin « avec le principe d'un rendez-vous annuel permettant d'assurer au moins le maintien du pouvoir d'achat en fonction de l'inflation ». L'UNSA-Éducation souligne que cette augmentation du point d'indice n'est pas une mesure isolée et s'inscrit pleinement dans le protocole parcours professionnel carrière rémunération (PPCR) signé en septembre.

« Loin du maximalisme revendicatif de certains qui dupent les collègues, l'UNSA, elle, agit pour que, même minces, les acquis soient bien là », a déclaré son secrétaire général, Laurent Escure, dans son édito du 17 mars.

Selon diverses sources médiatiques, la ministre se serait également engagée pour une reconduction en 2016 du dispositif GIPA. Cependant, à ce jour, aucun décret n'est paru sur le sujet ! Ceci étant, l'augmentation du point d'indice n'aura pas d'incidence sur la GIPA 2016, calculée sur la période 2011-2015.



DÉMATÉRIALISATION TOTALE DES CORRECTIONS DU BAC POUR LES LYCÉES FRANÇAIS DE L'ÉTRANGER

7 Cette année, le dispositif de dématérialisation de la correction des copies du baccalauréat s'applique à l'ensemble du réseau d'enseignement français à l'étranger. 30 000 candidats de première et terminale et quelque 3 000 professeurs correcteurs vont bénéficier de ce dispositif innovant qui présente de nombreux avantages. Déployé pour la première fois en 2011 dans la zone Asie-Pacifique, le dispositif a progressivement été étendu au sein du réseau d'enseignement français à l'étranger. Des formations spécifiques ont ainsi été organisées chaque année pour les enseignants et les chefs d'établissement de chaque zone.

2016 marque ainsi la dernière étape de cette extension programmée puisque cette année, tous les centres d'examen de 110 pays vont utiliser ce dispositif, soit près de 136 000 copies corrigées numériquement !

Le principe : les copies des candidats sont scannées dans les centres d'examen puis transférées via un système crypté vers un serveur sécurisé en France. Les académies partenaires attribuent tout de suite les lots de copies dématérialisées et anonymes aux professeurs qui disposent ainsi

de plus de temps pour la correction proprement dite par rapport à la logistique et l'acheminement classiques. Grâce à la correction en ligne sur la plateforme *Viatique*, ils ont également la possibilité d'échanger entre eux ainsi qu'avec des responsables pédagogiques sur des forums intégrés.

Un système qui, pour l'AEFE, facilite grandement la notation, notamment en matière d'harmonisation et qui assure une sécurisation, un allègement des coûts et une meilleure coordination. « La gestion

dématérialisée des opérations liées à la correction s'avère efficace et très avantageuse » précise l'Agence sur son site. À quand une extension du dispositif sur le territoire français ?



LES INACCEPTABLES DÉRIVES DE LA MOBILISATION DES JEUNES

8 Au mois de mars, les manifestations étudiantes et lycéennes contre le projet de réforme du droit du travail se sont multipliées, émaillées parfois de mouvements de foule et d'altercations avec les forces de l'ordre. De nombreux établissements, notamment en région parisienne, ont alors été le théâtre de blocages se caractérisant par l'emploi d'une certaine violence. Le 24 mars, le ministère annonçait dans un communiqué le chiffre de 57 lycées concernés par ces blocages et remerciait à cette occasion « les chefs d'établissement et présidents d'université pour l'engagement dont ils font preuve pour permettre que les manifestations se déroulent dans la plus grande sérénité possible ».

Cependant, pas un seul mot pour dénoncer ces blocages et leurs modalités, tant de la part du gouvernement, que des médias ou encore des organisations ! Étonné de cette « singulière complaisance de certains organes de presse et organisations qui semblent ne pas voir combien est honteux pour notre pays le spectacle d'établissements consacrés au savoir, régulièrement « bloqués » par des barrages de poubelles », le SNPDEN a dans deux communiqués et deux lettres de direction vigoureusement dénoncé « ce détestable mode d'action, parfaitement antidémocratique » et se caractérisant « par l'emploi de violence, pas toujours symbolique, envers ceux qui

devraient rester libres de ne pas vouloir participer à un mouvement et sont empêchés de force d'aller en cours ».



Il est regrettable de constater, encore une fois, que les équipes de direction se retrouvent quasi seules pour assurer le fonctionnement du service d'éducation dont ils semblent parmi les rares à se préoccuper. D'ailleurs, les chefs d'établissements parisiens, particulièrement éprouvés ces dernières semaines, ont adressé un courrier à la ministre pour lui demander de s'engager et d'exiger la fin de la complaisance envers ces blocages inadmissibles.

Au moment où ces lignes sont bouclées, et suite au nouvel appel à la mobilisation contre la loi Travail du 31 mars, une trentaine d'établissements parisiens seront préventivement fermés en raison des risques encourus. En effet, depuis le début du mouvement de protestation contre le projet de loi El Khomri, les blocus ont été très violents dans plusieurs établissements, avec des débordements et intrusions en tous genres, ne permettant pas aux chefs d'établissement concernés de garantir la sécurité de leurs établissements.

UNE PLATEFORME DE JOURNAUX GRATUITS DANS LES COLLÈGES ET LYCÉES

9 Dans le cadre de la semaine de la presse et des médias à l'école, la ministre de l'Éducation nationale a présenté la plateforme numérique *lirelactu.fr* qui offrira dès la rentrée 2016 un accès gratuit à la presse écrite quotidienne dans les collèges et lycées.

Dans un premier temps, *lirelactu.fr* se composera d'une quinzaine de titres de la presse écrite nationale et étrangère, avant d'être étendue notamment à la presse quotidienne régionale et aux hebdomadaires. Elle sera accessible progressivement à partir des mois de mai/juin 2016, avant de l'être dans tous les établissements à partir de la rentrée de septembre 2016.

Les élèves et les enseignants pourront ainsi accéder à cet outil en se connectant au wifi de leurs établissements respectifs, ce qui leur permettra de lire les articles de la presse du jour sur ordinateur ou sur tablette, sans possibilité cependant de les imprimer ou de les télécharger.



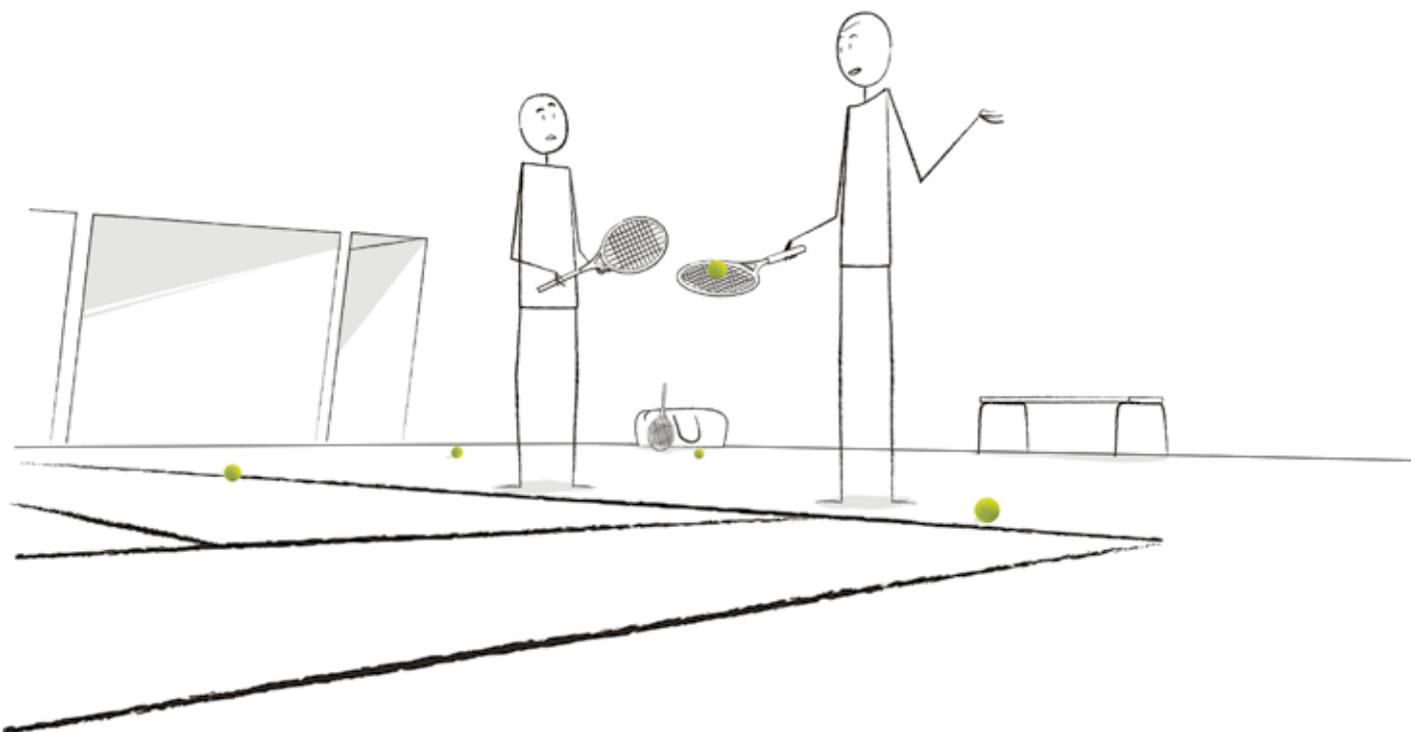
Le ministère précise que la plateforme sera « exempte de toute publicité » et que « la confidentialité des données de consultation par les élèves ou les enseignants sera assurée ». Avec cette nouvelle plateforme, il espère pouvoir développer l'esprit critique des élèves, leur apprendre à se méfier de la désinformation sur les réseaux sociaux et « faire d'eux des citoyens lucides ».

C'est quoi une meilleure assurance habitation ?



- Alors cette inondation dans ton appart ?

- J'ai rien eu à réclamer :
plombier, assèchement, relogement...
Super service!



ASSURANCE HABITATION MAIF.

Intervention d'urgence*, relogement (si domicile inhabitable) et de nombreux services inclus sans supplément. **On a tout à gagner à se faire confiance.**

**Service disponible en France métropolitaine, Andorre et Monaco.*

MAIF - société d'assurance mutuelle à cotisations variables - CS 90000 - 79038 Niort cedex 9.
Filia-MAIF - société anonyme au capital de 114 337 500 € entièrement libéré - RCS Niort B 341 672 681
CS 20000 - 79076 Niort cedex 9. Entreprises régies par le Code des assurances.



assureur militant

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : ENCORE DU CHEMIN À PARCOURIR !

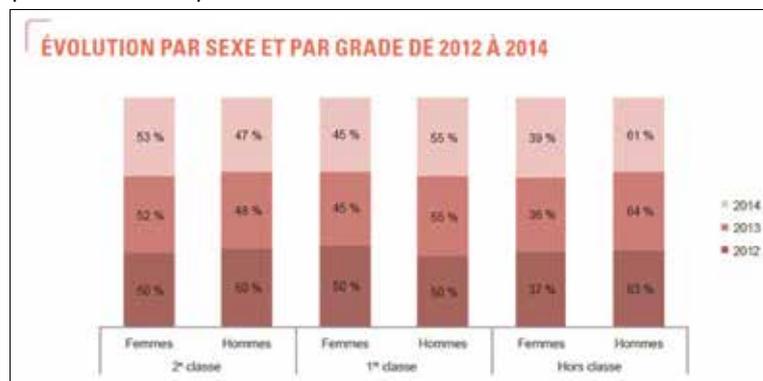
10 Les chiffres clés du rapport annuel sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique présenté au conseil commun de la fonction publique de mars montre que si les femmes sont nombreuses dans la fonction publique, elles sont encore sous représentées aux postes d'encadrement supérieur et de direction. Ainsi, si on enregistre 62 % de femmes sur les quelque 5,4 millions de fonctionnaires, elles ne sont plus que 40 % dans les corps et emplois de catégorie A+, et 33 % sur les 22 732 postes d'encadrement supérieur et de direction (38 % à l'État, 52 % dans la territoriale, 45 % dans l'hospitalière). De plus, leurs rémunérations demeurent toujours inférieures à celles des hommes : le rapport indique que « le salaire net mensuel moyen était, en 2013, de 2 706 euros pour les hommes dans la fonction publique d'État contre 2 308 euros pour les femmes ».

Autres chiffres marquants du rapport : les femmes représentaient, en 2013, 38 % des recteurs, 28 % des secrétaires généraux, 31 % des directeurs d'administration centrale, 16 % des ambassadeurs et 11 % des préfets. Des chiffres qui ont cependant évolué pour les recteurs, avec le dernier mouvement de mars 2016 qui porte le nombre des rectrices à 13 contre 17 recteurs, soit 43 % de femmes.

Les femmes sont également sous-représentées dans les postes à responsabilité de l'enseignement supérieur ; ainsi au 31 décembre 2015, on compte seulement 9 femmes parmi les 74 présidents d'université, 9 directrices d'école de commerce à bac+5 sur 41 et 24 directrices d'écoles d'ingénieurs sur 200.

Au niveau de l'Éducation nationale, si on se réfère au dernier bilan social du ministère 2013-2014, les DASEN compteraient 69 hommes et 28 femmes (29 % de femmes) et les secrétaires généraux d'académies 22 hommes et 7 femmes (24 % de femmes).

Au niveau des personnels de direction, le bilan social 2014 (graphique) indique que les femmes représentent 48 % des 13 581 personnels de direction affectés en académie à la rentrée 2014, dont 23 % de chefs (contre 32 % d'hommes) et 25 % d'adjointes (contre 20 % d'hommes). Et on constate que plus le grade est élevé plus la proportion d'hommes est importante. Ainsi en 2014, on a 53 % de femmes en 2nde classe (contre 47 % d'hommes), 45 % en 1^{re} classe (55 % d'hommes) et 39 % en hors classe contre 61 % d'hommes.



Ainsi, malgré des évolutions, il reste encore du chemin à parcourir pour atteindre une réelle parité dans la fonction publique.

À souligner qu'à partir du 1^{er} janvier 2017, la loi impose que les nominations au sein de l'encadrement dirigeant et supérieur des trois fonctions publiques comptent au moins 40 % de femmes (ce taux était de 30 % en 2015), au risque en cas de non-respect de se voir appliquer une « amende » par unité d'emploi manquante !

EN BREF

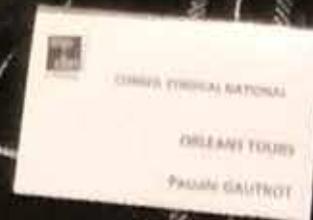
TEXTES RÉGLEMENTAIRES

- **Bourses nationales du second degré** : décret n° 2016-328 du 16 mars relatif aux bourses nationales de collège et aux bourses nationales d'études du second degré de lycée (JO du 19 mars).
- **Carrière** :
 - note de service n° 2016-018 du 1^{er} mars relative à l'accès au corps des inspecteurs de l'Éducation nationale au titre de l'année 2016 (BO 9 du 3 mars) ;
 - note de service n° 2016-019 du 3 mars relative à la titularisation au 1^{er} septembre 2016 des personnels de direction recrutés au 1^{er} septembre 2015 (BO 10 du 10 mars).
- **Diplômes** :
 - arrêté du 16 février 2016 modifiant les modalités d'attribution du DNB (BO 11 du 17 mars) ;
 - note de service n° 2016-026 du 14 mars portant sur l'épreuve d'évaluation des compétences expérimentales de la série STL du baccalauréat technologique (BO 12 du 24 mars).
- **Protection de l'enfance** : loi n° 2016-297 du 14 mars relative à la protection de l'enfance parue au JO du 15 mars (cf. article 5 qui concerne les chefs d'établissement et complète l'article L.131-8 du Code de l'éducation : « Le directeur de l'établissement d'enseignement informe les collectivités territoriales et les autorités concernées par la protection de l'enfance des mesures prises dans l'établissement scolaire contre l'absentéisme et le décrochage scolaire. Il est l'interlocuteur de ces collectivités et de ces autorités et doit être informé, en retour, du soutien dont il peut bénéficier afin de mener à bien les missions d'accompagnement des personnes responsables de l'enfant et de prévention de l'absentéisme. »).
- **Réforme de l'administration territoriale** : circulaire n° 2016-025 du 4 mars relative aux modalités de mise en place et à l'organisation des régions académiques (BO 10 du 10 mars).
- **Sections internationales** : modification de la liste des sections internationales dans les écoles, collèges et lycées (arrêté du 19 janvier 2016 paru au JO du 10 février et BO 10 du 10 mars).
- **Sécurité** : circulaire n° 2016-017 du 8 décembre 2015 relative à la mise en œuvre du programme des cadet-tes de la sécurité civile au sein des établissements scolaires (BO 9 du 3 mars).

Valérie FAURE
Documentation
valerie.faure@snpden.net

Spécial CSN

- 16 DISCOURS D'OUVERTURE
- 21 INTERVENTIONS DES SA
- 44 COMMISSION CARRIÈRE
- 52 COMMISSION MÉTIER
- 59 COMMISSION ÉDUCATION & PÉDAGOGIE
- 66 COMMISSION VIE SYNDICALE
- 71 ALERTE SOCIALE





Philippe TOURNIER
Secrétaire général

Mes chers amis,
mes chers camarades,

Bonjour à tous et à toutes. Je voudrais débiter mon intervention en remerciant Jean Bastianelli, proviseur du lycée Louis Le Grand, son adjointe Julie Bouvry, membre active de notre syndicat, et les autres personnels qui ont contribué à notre accueil.

Ce lycée a une place un peu particulière dans l'histoire de notre syndicat et de notre profession, puisque c'est ici même, il y a maintenant 22 ans, que nous nous sommes révélés à nous-mêmes. C'est un CSN qui se passe dans un établissement scolaire pour la première fois depuis une quinzaine d'années.

Nous voici donc réunis ici, en conseil syndical national avec beaucoup de nouveaux membres que je salue. Le CSN est une prolongation du congrès : mon propos sera donc organisé autour

Discours d'ouverture

de la motion d'action votée au congrès d'Avignon qui engage notre travail syndical jusqu'au congrès de Strasbourg, et dont je reprendrai chacun des quatre mandats pour faire un bilan d'étape au bout de dix mois.

Le **premier mandat** porte sur « notre attachement aux valeurs de la République », question plus que jamais et toujours d'actualité. Il en est une qui nous est particulièrement chère : la **laïcité**. Le SNPDEN est très engagé sur ce dossier depuis longtemps et, en présence de Philippe Guittet, je rappelle le rôle joué par notre syndicat dans l'adoption de la loi de 2004 sur le port des signes religieux à l'École. Nous savons les processus de décomposition du lien social à l'œuvre dans notre pays mais aussi des processus de recomposition qui ne se font pas sur la base des valeurs républicaines. C'est la réalité de la société française telle qu'elle est. Pascal Charpentier et la commission vie syndicale vont travailler sur une proposition qui a été faite par l'Exécutif et la Conférence nationale pour parachever le travail qui avait été commencé au congrès d'Avignon. Sur cette question, je pense qu'il existe entre nous un accord de fond mais aussi des façons différentes de l'aborder. J'appelle de mes vœux que nous sachions surmonter ces différences, avec intelligence pour nous retrouver sur un texte qui fasse un large *consensus*. Nous en avons besoin et je pense que nous en

sommes capables. Le mandat abordait également une autre question de la mixité sociale et scolaire, dont nous savons tous combien elle mine le crédit de la République, quand on voit ce que l'on voit dans certains de ses territoires abandonnés. Abandonnés sauf de l'École, il faut le souligner ! Le ministère a repris à son compte, presque mot pour mot, PALME, notre proposition qui disait que l'on ne réglerait pas la question de la mixité sociale et scolaire par un nouvel algorithme d'AFFELNET mais par une entrée territoriale et locale.

Ce premier mandat évoquait enfin la question de la neutralité politique du syndicalisme. Des groupes de pression, dont des syndicats, se conduisent bien trop souvent comme des copropriétaires de la France en ne considérant finalement le pouvoir politique que comme une sorte de syndic chargé de gérer leurs intérêts. Pour le SNPDEN, le pouvoir politique c'est le pouvoir politique ! La question de la démocratie sociale est une autre question. Il est vrai, aujourd'hui, que pour qu'un pays moderne fonctionne, il faut avoir les deux bouts de la chaîne. Nous en avons un exemple assez affligeant sur la loi Travail, et je ne parle même pas du fond, mais bien de la forme. Il est quand même invraisemblable que dans une démocratie, un texte de cette nature sorte tout droit d'un ministère pour être lâché directement et pour ensuite s'inquiéter de savoir s'il y aura ou non des partenaires. C'est une façon invraisemblable de fonctionner, sur-



du CSN

tout venant d'un ministère aussi supposé être celui du « dialogue social » ! Bien évidemment cette question de la neutralité politique s'est posée lors des élections régionales, et se posera encore à l'occasion des élections présidentielles. Je rappelle la position qui a toujours été celle du SNPDEN à cette occasion, qui est de **s'abstenir de prendre position sur les programmes des candidats, sans pour autant s'interdire de faire valoir ses idées à l'occasion de la campagne électorale**. Puisque j'évoque la question de la neutralité politique, j'ajouterai simplement qu'il n'est pas nécessaire d'importer la « guerre des gauches » sur le terrain syndical : le SNPDEN n'envisage pas de quitter la FGR-FP au seul prétexte que ses dirigeants sont originaires de la FSU car il n'y a pas de raison, *a priori*, de leur faire un procès d'intention et donc, de ne pas leur faire confiance.

Le **second mandat** qui a été porté par le congrès d'Avignon, portait sur **les transformations pédagogiques nécessaires** et, bien sûr, en tout premier lieu, sur la question de **la réforme du collège**. Celle-ci n'est pas radicalement différente de celle de 2002 (et c'est d'ailleurs d'une certaine manière le proche que l'on peut lui faire) mais suscite toujours des difficultés qu'il ne faut pas minimiser. Les protestations qu'elle soulève sont d'une telle radicalité que l'on peut se dire qu'elles sont sans rapport avec la réforme elle-même mais

à la conjonction de deux choses : l'impensé de la démarche de changement dans la Refondation et une profonde crise identitaire des enseignants du secondaire. Ils sont nombreux qui, dans leurs pratiques professionnelles réelles ne sont pas très loin de ce que préconise la réforme du collège, mais ont pris des positions d'opposition radicales finalement sans rapport avec ce qu'ils pensent sans doute réellement. Ce repli, parfois cette régression à laquelle nous assistons, est la manifestation d'une profonde angoisse professionnelle que nous devons prendre en compte. Mais la rentrée approche : le ministère a décidé, enfin, de se taire, et de nous laisser travailler ! Qui doutait que cela se terminerait ainsi ? Je rappelle la position que nous avons déjà prise au congrès d'Avignon, et que nous n'avons pas cessé de rappeler depuis : la réforme doit être appliquée car, comme les professeurs dont beaucoup ne semblent pas le savoir, nous sommes des fonctionnaires de l'État mais il est exclu de mettre à feu et à sang nos établissements pour une réforme dont l'espérance de vie reste incertaine. Ce qui compte d'ailleurs, ce sont les pratiques professionnelles des enseignants dans les classes et ce n'est pas la forme bureaucratique que cela peut prendre. C'est pourquoi le SNPDEN dit que la simplicité doit être la ligne de conduite et ce qui compte au final, c'est ce qu'auront appris les élèves. Ceci dit, **cette réforme du collège sou-**

lève deux questions : la première étant cette manie pathologique qu'a notre ministère d'annuler d'un côté la portée de ce qu'il donne de l'autre. On en a eu l'exemple avec la circulaire de mise en œuvre sur laquelle nous avons réagi très vivement, et la ministre nous a d'ailleurs donné raison sur cette question, mais cela continue avec, par exemple, le fait que la DGESCO et la DAJ n'ont pas pu s'empêcher de faire une note juridique, qui d'ailleurs n'a pas été diffusée par beaucoup de rectorats, eux-mêmes très prudents, et qui cherchait à littéralement vider de tout sens les marges qui étaient attribuées aux collèges notamment sur la question des 26 heures. Je ferai simplement remarquer au ministère que c'est lui-même qui dépasse ces 26 heures, en rajoutant deux heures de langue et de culture de l'antiquité. Donc, si norme il doit y avoir, elle doit être de 28 et non de 26 heures ! Enfin la **deuxième question** sur la réforme du collège, qui est **la question du plan de formation des enseignants**. Il faut reconnaître que l'effort annoncé a été fait et il ne nous appartient pas non plus de batailler sur la question de l'organisation du statut des enseignants. Au fond, les enseignants ont un employeur qui a toujours oublié de leur dire qu'ils avaient changé de statut, statut où la formation a été omise : tout un programme... Mais je voulais simplement insister sur un point : il faut arrêter de faire des cours dus aux élèves la variable d'ajustement du fonction-



ment du système! Il faudrait d'ailleurs que le SNPDEN repose courageusement la question du remplacement de courte durée qui, jusqu'à présent, revenait surtout à nous laisser le soin de traiter les relations houleuses avec les usagers. Mais si les remplacements de courte durée aux urgences d'un hôpital ne se faisaient que sur la base du volontariat des urgentistes...

Le congrès d'Avignon avait abordé la question de savoir **comment passer de l'école inclusive à la différenciation des parcours?** Le SNPDEN avait porté l'idée d'une validation du socle commun en fin de quatrième et de la création d'un cycle de différenciation des parcours qui, ne se faisant d'ailleurs jamais sur des critères explicites, ne s'opère que sur des critères sociaux implicites. Or aujourd'hui, si nous mettions réellement en place le socle commun de connaissances, de compétences et de culture, si nous mettions réellement en place l'école inclusive jusqu'à la fin de troisième, sur quels critères et comment les élèves différencieraient-ils soudainement leur parcours entre les secondes générales et technologiques, et les secondes professionnelles? La question de la phase intermédiaire, qui pourtant existe dans les autres pays, n'est toujours pas réglée dans le nôtre! Le ministère, qui pressent qu'il y a un problème, imagine une solution qu'il ambitionne de mettre en place dès la rentrée de 2016, qui serait de créer un nouvel AFFELNET en octobre, pour faire une deuxième rentrée à la Toussaint. [Rires dans la salle] Vous riez, mais riez maintenant. Il faut noter quand même l'irréalité, y compris pour un élève qui ne se sentirait pas bien en seconde professionnelle et qui finirait pas être affecté en seconde générale et technologique où il arriverait à la Toussaint... en situation de réussite, bien entendu. Comme c'est un projet dont le ministère est très content et très fier, je pense qu'il faut tirer la sonnette d'alarme, y compris sur toute une série d'autres mesures qui partent des meilleures intentions du monde, dont la commission éducation et pédagogie

traitera certainement. Sur le fond, on peut discuter de certaines choses, sauf que la rentrée 2016 est en grande partie déjà faite, que cela pourrait bien attendre la rentrée 2017. Mais je pense que cela n'intéresse plus beaucoup l'équipe qui est en place actuellement, et qu'en fait, aujourd'hui, en voulant « améliorer » les choses, on risque surtout de créer une joyeuse pagaille dont les décideurs ne voient jamais les conséquences, puisque le traitement de la pagaille en question est toujours assumé par les seuls établissements.

Enfin, un mot sur **la question du bac-3/bac+3**. Nous connaissons aujourd'hui, sur cette question une déstabilisation liée à quelque chose que l'on peut appeler « la révolution silencieuse du bac pro en 3 ans ». J'en profite pour adresser



une cordiale pensée à Michel Hory qui a joué un rôle important dans la création du bac professionnel et qui ne peut être avec nous à ce CSN. Le bac professionnel en 3 ans déstabilise l'ensemble de l'architecture qui n'avait été conçue que pour les bacs généraux. Comme on

fait d'habitude et comme on l'a fait pour le collège pour tous, on a dilaté à l'ensemble d'une génération une architecture qui n'avait été construite que pour une minorité. Cela se traduit actuellement par une manie de vouloir modifier constamment le fonctionnement d'APB, je pense que sur cette question, il faut dire stop! APB est un produit qui est typiquement « down top », qui, à l'origine, avait été imaginé par des collègues qui avaient des classes préparatoires aux grandes écoles, parmi lesquels Jean-Claude Lafay, et s'est petit à petit élargi à l'ensemble de l'enseignement supérieur. C'est un produit qui a été construit à partir des établissements et de leurs besoins et c'est certainement pour cette raison qu'il marche à peu près! Ce produit, évidemment, n'a jamais plu, et n'a jamais été accepté par les autorités politiques; notamment par le ministère de l'Enseignement supérieur qui a constamment cherché à reprendre la main dessus. Effectivement, aujourd'hui, ce dernier passe son temps à des interventions et à modifier des règles ce qui rend difficile l'information précoce des élèves (mais que le même n'est pas gêné de nous vanter). En réalité, le bac professionnel en 3 ans déstabilise l'ensemble de l'architecture, et la vraie question qui est posée est celle du baccalauréat. Au congrès d'Avignon, nous avons lancé la réflexion sur cette question et quelques académies se sont emparées de ce dossier dont je ne suis pas certain qu'il soit totalement « mûr » à l'heure actuelle. Et je pense que Lysiane Gervais, Gwénaél Surel et les autres membres de la commission éducation et pédagogie, vont encore beaucoup travailler sur cette question du baccalauréat. Quand je parle de la question du baccalauréat, je ne parle pas d'aborder le bac d'une manière traditionnelle, à savoir si c'est du contrôle continu ou pas, s'il durera une, deux ou trois semaines... Il faut plutôt se poser la question suivante: **à quoi sert le baccalauréat aujourd'hui?** Par exemple, s'il n'y avait pas de bac 2016, qu'est-ce que cela changerait dans le fonctionnement pour l'entrée en supérieur? Nous savons tous que cela ne changerait rien. La nouvelle question qui se pose,



est donc de savoir **si le baccalauréat est maintenu, à quoi doit-il servir?** Historiquement, le baccalauréat est l'examen d'entrée dans l'enseignement supérieur qui est petit à petit devenu un simple certificat d'études supérieures ce pourquoi il tend irrésistiblement vers les 100 % de reçus, car il est normal que tous les élèves qui terminent le secondaire, aient leur certificat de secondaire. Il y a donc une vraie question et une vraie réflexion qui se posent autour du baccalauréat dont **le SNPDEN doit s'occuper avant 2017.**

Le troisième mandat portait sur **la gouvernance des EPLE** et d'une manière générale du système éducatif dans son ensemble. Notre pays, pas seulement sur la question de l'école, traverse une crise majeure de l'action publique. Cette dernière est tout simplement due à une société qui a été entièrement construite autour d'un État tout puissant, devenu **quasi** impuissant. On en a un exemple ô combien parlant, avec les « zones spécifiques ». Nous avons en effet posé une simple question qui était de savoir si ces zones spécifiques incluaient, ou non, la possibilité de recréer pendant l'état d'urgence, des zones fumeurs dans les lycées? Qu'importe que l'on nous réponde oui ou non, mais voilà un pouvoir politique qui ambitionne de révolutionner le travail en quinze jours, et qui, au bout de trois mois d'état d'urgence, n'est toujours pas capable de répondre à cette question. En fait, ce sentiment d'impuissance, d'incapacité à prendre des décisions se manifeste par la difficulté d'obtenir des réponses simples. En tant que cadres locaux, nous en avons collectivement et absolument « ras-le-bol » de ces pluies de prescriptions changeantes, d'injonctions variées et de leçons de morale données par des gens qui sont eux-mêmes incapables de prendre les décisions qui pourtant leur incombent. Cela interroge la forme de l'action de l'État tel qu'il est aujourd'hui et pose la question du local. Dans EPLE, il y a un « L » qui veut dire « local ». Quand je parle du local, je ne parle pas que des conséquences de la Loi NOTRE – je salue d'ailleurs les secrétaires aca-



démiques qui ont commencé le travail entre les sections académiques des nouvelles régions – et de l'imbroglie qui nous attend entre le recteur chef, les recteurs qui ne sont pas chefs mais qui sont quand même des chefs eux aussi, et les nouveaux organismes de coordination et de consultation qui vont s'ajouter aux CAEN, CTA, CDEN. L'absence de décision nous dirige vers plus de conflits et de paralysie. Mais il ne faut pas se leurrer, l'émergence de présidents de conseils régionaux qui pèseront leur poids, y compris en termes financiers même s'ils ne sont pas à la hauteur des *Länder* allemands, va faire rôder la question du risque de la régionalisation du système éducatif d'autant qu'il n'est pas impossible qu'un pouvoir politique à venir se dise que l'expérience de la refondation a démontré l'incapacité d'une Éducation nationale à s'auto-réformer, ce qui d'ailleurs est peut-être devenu pas faux. Notre pays a beaucoup de difficulté à aborder la dialectique entre le national et le local, entre l'égalité et la diversité. L'équilibre local-national est une vraie question qui peut se poser de manière extrêmement aiguë, y compris dans un délai très court. Ainsi, dans la série des « marronniers », se trouve la question de la présidence des conseils d'administration des EPLE. Le Sénat, qui s'était déjà prononcé pour la décentralisation des gestionnaires, a été saisi d'une proposition de loi visant deux choses : d'une part, réclamer que les présidents

de conseils régionaux désignent les présidents des conseils d'administration des lycées professionnels, mais, nouveauté, mieux encore, désignent également le chef d'établissement. C'est la première fois, mes camarades, qu'un texte de cette nature évoque cette hypothèse et il faut être très vigilant à ce sujet. Le syndicat travaille depuis longtemps sur ces questions car, il y a quelques années, il avait porté le concept de présidence de l'EPLE en rappelant, tout simplement, le fait que le président du conseil d'administration soit le directeur est la norme et non l'exception : les maires sont bien les présidents des conseils municipaux, les présidents départementaux sont les présidents des conseils départementaux, les présidents régionaux sont les présidents des conseils régionaux, les présidents des grands établissements publics culturels sont les présidents des conseils d'administration, et c'est pareil à la SNCF ou dans les hôpitaux. Il n'y a qu'une exception : les lycées agricoles. Mais il nous faut aussi aborder d'autres questions comme le travail au sein de l'équipe de direction, en particulier la question du chef et de l'adjoint, et du *management* au sein des EPLE. Il ne faut pas hésiter à employer ce mot, qui est une réalité ; le *management* n'est pas le nouveau nom du vieux caporalisme ou une maladie néolibérale. Il y a donc à ouvrir une vraie réflexion, sans tabou, sur la question de la gouvernance des EPLE. Si nous devons absolument présider le





conseil d'administration de l'EPLÉ et son conseil pédagogique, devons-nous absolument tout présider? Mais au delà il y a aussi à réfléchir sur la gouvernance du système éducatif dont les dysfonctionnements sont patents. C'est un travail auquel la commission métier de Joël Lamoise va s'atteler. Comme pour le bac, il faut faire preuve de créativité et d'imagination notamment dans un délai relativement rapide, si nous ne voulons pas que d'autres fassent preuve de créativité et d'imagination à notre place.

Enfin, **le dernier mandat** qui a été voté lors de la motion d'action, portait sur **les carrières et les rémunérations**. Il se trouve que notre ministre a récemment déclaré qu'elle ne serait pas très fière si elle quittait son ministère sans avoir porté une amélioration quant à la question de la rémunération des enseignants. Proposons-lui d'être fière dès à présent, sans avoir à attendre la fin de son ministère, en réglant de suite la question des indemnités pour les chefs d'établissement d'accueil. Il est inacceptable que cette question ne soit pas réglée alors que depuis deux ans elle est présentée comme ne posant pas de problème. Ce n'est pas qu'une question de rémuné-

ration, mais d'abord une question de justice, surtout quand on voit passer des indemnités, sans doute justifiées mais relativement généreuses, pour un certain nombre de tuteurs en tous genres que nous dirigeons. Évidemment, nos revendications ne se limitent pas à l'indemnité pour les chefs d'établissement d'accueil : les débuts de carrière et la question du B3 sont toujours là. Certes, il y a les négociations générales conduites en notre nom par l'UNSA-FP autour du PPCR qui concernent l'ensemble de la fonction publique, et autour du point d'indice dont le déblocage annoncé sera surtout symbolique pour de simples raisons budgétaires. En effet, l'État traverse une situation financière qui reste extrêmement difficile : l'une des explications de la loi Travail est peut-être la satisfaction d'engagements pris auprès de nos créanciers car, si ces milieux financiers du « grand capital » que nous fustigeons n'accordaient pas à notre pays quelques milliards d'euros par mois, nos salaires ne pourraient nous être versés. Toute nouvelle dépense non financée aggrave la dépendance de notre pays à l'égard de ces milieux. Or, dans l'Éducation nationale, le choix a été fait en 2012 des postes, et donc pas des salaires et les marges de manœuvre n'existent qu'une fois, et pas deux. La difficulté, aujourd'hui, est de débloquer la question des salaires tout simplement parce que toutes les marges disponibles dans l'Éducation nationale ont été mises sur les postes. Je ne dis pas que c'était un mauvais choix, mais je dis simplement que ce fut un choix qui en a exclu un autre. Dans ce contexte, chacun comprend qu'il est extrêmement difficile d'engager des discussions salariales, surtout sur des personnels d'encadrement dits A+ et, dans ce contexte difficile, notre stratégie de ces dernières années a été de faire tourner la machine existante au maximum ; ainsi, les ratios promus/promouvables maintenus à un niveau élevé de haute lutte.

Jusqu'à une date récente, ces promotions associées à une très grande fluidité des carrières assuraient un important mouvement en avant pour chacun même

dans un contexte de blocage des rémunérations. Or, depuis ces dernières années, nous subissons l'asphyxie progressive des mutations. Laurence Colin, et les autres commissaires paritaires nationaux qui vont bientôt se réunir, vont se pencher sur cette situation qu'ils connaissent parfaitement. Nous avons alerté les collègues de cette situation, encore plus difficile cette année, par une *Lettre de Direction*. Il n'y a jamais eu autant de demandes de mutations, et nous n'avons jamais eu aussi peu de départs en retraite. Des collègues se retrouvent longuement adjoints, d'où de nouvelles problématiques, y compris dans leur propre ressenti professionnel, et quand on dit ralentissement des carrières, cela veut également dire ralentissement salarial des carrières. C'est une vraie problématique sur laquelle Christel Boury et la commission carrière travaillent, notamment sur une nouvelle configuration du classement des établissements.

Mes chers amis, mes chers camarades, nous allons échanger, travailler et débattre ensemble pendant trois jours. Des points de vues différents s'exprimeront, et peut-être même s'affronteront courtoisement. C'est la caractéristique même d'une organisation réellement démocratique, où la parole est libre, et où aucun tabou syndical n'entrave la liberté d'expression. Ceci dit, cet exercice s'accompagne d'une première contrainte, respectée dans notre syndicat, qui est le respect de la parole de l'autre fût-il le seul à penser ce qu'il pense. L'exercice s'accompagne également d'une seconde contrainte qui est la construction d'une position, à partir de la diversité de nos points de vues autour d'un large *consensus*. On ne fait pas vivre un mandat par 51 % contre 49 % ; et si le *consensus* n'existe pas, cela veut tout simplement dire qu'il faut poursuivre le débat pour construire ensemble, et non les uns à côté des autres. C'est l'esprit SNPDEN tel qu'il a soufflé dans ces murs il y a 22 ans, tel qu'il souffle depuis, et tel qu'il soufflera durant ces trois jours, je n'en doute pas et je vous remercie de votre attention. □



Intervention des secrétaires académiques

MARTINIQUE,
Marie-Clotilde
HARDY-DESSOURCES



La reconquête du terrain :

- 4990 demandes de mutations ;
- 90 postes vacants, soit 7 % de satisfaits dont 6,98 % devront être pour nos adhérents.

Faisons confiance à nos commissaires paritaires pour ce combat de plus. Nous sommes des démocrates, nous avons des valeurs, mais la syndicalisation est en difficulté partout. Notre majorité d'aujourd'hui ne sera pas celle de demain si nous baissons la garde. Un insatisfait devient deux adhérents potentiels ailleurs. Ne donnons pas aux autres des bâtons pour nous fouetter.

Nous avons forgé le métier, nous sommes consultés sur toutes les questions sociétales, nos propositions sont retenues par le ministère. De ce fait, nous sommes accusés sur les ondes de soutenir une réforme trop ambitieuse que nous n'étions pas en mesure d'appliquer.

En Martinique, nous avons adopté l'adage de Sénèque : « Ce n'est pas parce que les choses sont difficiles que nous n'osons pas, c'est parce que nous n'osons pas qu'elles sont difficiles ».

Donnons-nous les moyens de nos ambitions pour l'éducation et notre métier.

Sur le plan pédagogique

- La mise en place d'un conseil pédagogique intercycle de la maternelle à l'université pour permettre une meilleure lisibilité des parcours.
- La création d'un observatoire des cartes de formation et d'insertion socio-économiques à court, moyen et long terme.

Sur le plan syndical

- Nous nous devons d'être plus sur le terrain dans l'accompagnement de proximité de l'ensemble de nos collègues, d'autant que les grandes régions se mettent en place (j'en profite pour remercier Laurence Colin et Michel Richard pour leur soutien).
- Faire de notre métier notre promotion : innovation, management de qualité, conduite du changement, être passionné.
- Mettre en place un suivi des adhésions : un ticket de promotion doit être égal à un ticket sur des valeurs qui sont notre point d'ancrage syndical pour ne pas sombrer dans le libre-service syndical.

Pour conclure

Notre métier sera ce que nous souhaitons être demain. Soyons plus ambitieux, plus innovants. Tirons des leçons de nos politiques : l'auto-satisfaction d'aujourd'hui peut être notre défaite de demain. Alors osons plus pour être plus fort demain.

MAYOTTE,
Catherine MONTFORT



Tout d'abord merci au SNPDEN pour la présence active de Laurence Colin et Michel Richard à Mayotte.

Depuis le congrès d'Avignon avons-nous été entendu ? La réponse est non !

L'insécurité sur l'île est grandissante ! Elle est entrée depuis dans les établissements scolaires. Les données sur la sécurité, actualisées en février 2016, sont « catastrophiques », comme le reconnaît le procureur de la République. Un constat partagé par tous sur tout le département. Les hausses sont très marquées par rapport à 2014 : +19 % pour les atteintes aux biens, +50 %



pour les atteintes volontaires à l'intégrité physique des personnes, et +51 % pour les escroqueries.

Les conflits sociaux restent nombreux et durables malgré l'état d'urgence. La tension sur le marché du travail et la politique des taux de l'octroi de mer renforcent les opportunités de mouvements. L'équilibre reste très fragile entre les populations nouvellement arrivées, plus ou moins légalement, et celles installées depuis longtemps sur le département. Des actions commencent à voir le jour ayant pour enjeu une installation sur des surfaces foncières dont la propriété n'est pas toujours sûrement établie : expulsion et destruction d'habitations de la population immigrée par exemple.

Les nombreux événements de violence, que ce soit à l'intérieur, à l'extérieur des établissements scolaires ou encore dans les transports, imposent le constat de la perte de leur sanctuarisation.

La complexité des établissements (intégralité du département en REP), due non seulement à leur taille mais aussi à la composition sociologique des populations, au taux de non-lecteurs non-scripteurs, nécessite un renfort global des encadrants dans tous les domaines (enseignants, vie scolaire, administration, santé, social, personnels ATOS) ce qui n'est pas le cas malgré l'ouverture de nouveaux établissements. L'ouverture et la hausse des effectifs se font à moyens quasi constants, ce qui aggrave les conditions de travail et entraîne une mise en danger des per-

sonnes dans l'exercice de leurs missions, et ne permet plus de garantir la sécurité des enfants au sein des établissements (2 ouvertures en 2015, 1 en 2016, 2 en 2017, etc.). Un exemple : le collège de Majicavo, ouvert à la rentrée 2015 à moyens constants, comportera 1500 élèves à la rentrée 2016... Des personnels de direction nouvellement arrivés se posent la question de demander à partir de deux ans, car ils se sentent mis en danger dans l'exercice de leur mission, dans les logements, mais également dans leur vie quotidienne.

La situation s'est terriblement dégradée. Il est urgent que l'État, au-delà de la seule Éducation nationale, s'empare de la problématique et attribue les moyens nécessaires à une départementalisation digne de ce nom.

Le rapport de la Cour des comptes sur la départementalisation souligne « il y a des besoins urgents, en matière de logements, d'assainissement, de scolarisation. Ces actions doivent être conduites de manière prioritaire plutôt que créer des emplois à l'utilité douteuse ». Il en va de la responsabilité de l'État.

Les personnels de direction en service à Mayotte sont fiers de s'investir pour ce département attachant. La population mahoraise est fière d'être française. Les Mahorais ont droit au respect et à la mise en œuvre d'une politique nationale qui consiste réellement à accompagner Mayotte vers un développement sanitaire, social, éduca-

tif, économique respectueux des Mahorais et des valeurs républicaines.

L'État se doit d'accomplir son rôle qu'il soit régaliens, éducatif et/ou financier.

Le SNPDEN-UNSA continuera à faire entendre sa voix afin que Mayotte se construise dignement dans le respect des hommes. Merci.

MONTPELLIER,
Vincent LEPOINT



Chers collègues,
chers camarades,

Trois minutes pour convaincre !
Trois minutes pour manager,
trois minutes pour parler.

Pourquoi manager un EPLE et qu'est-ce que cela veut dire en 2016 avec le manque de lisibilité d'une institution qui s'épuise à communiquer plutôt que de convaincre et de faire partager en rognant politiquement l'autonomie pédagogique accordée à l'établissement qui est pourtant corrélée directement à la réussite des élèves ?

La soûlante valse des sigles, les labellisations diverses et variées et les « mobilisations » incessantes de journées du ceci ou du cela et sans lendemain ne feront

jamais la politique éducative stable et ambitieuse dont notre pays a besoin et dont l'actualité récente a, hélas, rappelé l'urgence. Quelle place ont les perdus dans l'organigramme et l'organisation du ministère de l'Éducation nationale ? Nous avons l'impression depuis quelques années d'être oubliés ou, pire, d'être considérés comme les courroies de transmission d'une politique nationale éducative qui se cherche.

Dans les EPLE, les organisations pertinentes sont plus sûrement imaginées par les communautés éducatives locales elles-mêmes et la seule question qui ait véritablement besoin d'une réponse nationale, à la mise en œuvre de laquelle le ministère doit veiller, est la certification de ce que savent réellement les élèves au terme de la scolarité obligatoire dans le cadre du socle commun de connaissances, de compétences et de culture. Mais cette autonomie et ce management, en ce « qu'ils permettent à une organisation locale de définir ses objectifs opérationnels propres et les voies permettant d'y parvenir, dans le respect d'objectifs prioritaires fixés à un niveau supérieur et de règles relevant de la pratique démocratique », rendent nécessaire la formation exigeante des personnels de direction chargés de piloter ces établissements et d'assurer – particularité de l'Éducation nationale – la double responsabilité de représentant de l'État et de la communauté éducative.

Le chef d'établissement « manager » est ainsi un maillon



important du pilotage local du système éducatif. Rouage essentiel d'un dispositif qui conserve malgré tout une organisation verticale et prescriptive, il doit être formé au management afin d'améliorer l'efficacité de son action, assurer les meilleurs résultats au vu d'indicateurs de performances.

Cette vision n'a pas résisté à la révolution des communications numériques qui bouleverse notre rapport à l'espace et au temps, et facilite l'émergence d'un monde de partage et de collaboration, plus horizontal, plus empathique.

La notion de gouvernance se substituant progressivement à celle d'administration ou de direction, le management des EPLE a, de la même façon, évolué.

Le *perdre* d'aujourd'hui puise son pouvoir, non pas de ses attributs de position et de statut, mais de sa capacité à créer de la valeur directement utile pour ses équipes en les aidant à surmonter les obstacles. Cette posture mobilise des compétences d'écoute, de soutien, de prise de recul, de vision globale et systémique des situations.

Le *perdre* d'aujourd'hui est un manager « post-héroïque » qui ne joue pas au général ou au lieutenant-colonel à la tête de ses troupes. Il est sur le terrain, au service de l'équipe éducative, animé d'une mission : « réussir à faire réussir ».

« Donner pour recevoir », plutôt que « commander puis évaluer et contrôler » devient le premier levier de légitimité.

Cela repose sur des qualités de *leadership* personnel, qui outre des talents de persuasion, s'appuie sur une condition première : « être fondamentalement reconnu comme une personne digne de confiance ». Clarté, éthique personnelle, capacité à parler vrai, compétences métier sont autant d'ingrédients nécessaires à la création de cette confiance si difficile à construire et si facile à détruire. Le rôle du SNPDEN est bien là : apporter une vision politique, de la clarté, une éthique à ses adhérents et à ses cadres pour les aider dans cette mission.

Les *perdants* doivent être des bricoleurs artisanaux : nous devons construire des solutions en tâtonnant, en expérimentant, en acceptant les erreurs et en les intégrant comme opportunité d'apprentissage permanent.

Dans cette optique, créer de la valeur par la mise en interaction de différentes compétences est une compétence clé du management. Moins hiérarchique, plus coordinateur et aiguilleur, le *perdant* est un constructeur d'intelligence collective qui, dans des organisations plus transversales, mobilise des aptitudes à la coopération et à la collaboration.

La formation des *perdants* doit nous rendre capable d'imaginer une solution face à un problème que nous n'avons jamais rencontré et dont la solution ne figure ni dans le Code de l'éducation ni dans la tête de notre supérieur hiérarchique.

L'autonomie, aucun responsable du système éducatif, ne remet en question ce principe

mais la réalité de l'autonomie demeure disparate. Sa mise en œuvre n'est simple pour aucun des acteurs. De quoi parle-t-on ? S'agit-il de cette obligation lointaine inscrite dans quelque texte juridique ou réglementaire ? S'agit-il de projets d'établissement, de nouveau management public, de nouveaux objectifs, de lettre de mission, de performance, d'indicateurs, de résultats ? L'autonomie ne se décrète pas, et moins encore avec les enseignants qu'avec les chefs d'établissement. Elle doit être prise à bras le corps par une communauté toute entière qui s'en empare.

La démocratie doit jouer un rôle-clé en EPLE ; le conseil pédagogique doit être un outil fondateur et au service du pilotage de l'établissement ; la présidence du CA doit rester du ressort des *perdants* qui sont les mieux placés pour analyser de manière systémique et piloter l'outil que constitue un EPLE au service de l'élève. L'État doit laisser l'EPLE vivre son autonomie : le *perdre* n'est pas l'ultime rouage d'une chaîne hiérarchique chargée d'appliquer des circulaires, des normes... et d'être le bon petit soldat qui ne prend pas d'initiatives et qui fait ce qu'on lui demande de faire... Il a une marge d'autonomie, un périmètre d'interprétation. Cette autonomie ne signifie absolument pas rupture du lien hiérarchique et la contrepartie de cette responsabilité confiée au *perdre*, c'est le fait qu'on puisse nous demander des comptes.

Battons-nous syndicalement pour que le ministère nous réinvestisse comme des élé-

ments précieux du système, non pas comme des courroies de luxe, mais comme des penseurs systémiques, et ça, ce n'est pas gagné !

Vive le SNPDEN, bon travail à tous.

NANCY-METZ,
Jean-Pascal Paillette,
coordonnateur des
commissaires paritaires
académiques



J'ai le sentiment de participer à la cérémonie des Césars ou des Oscars lorsque le récipiendaire étant absent, un sous-fifre monte sur la scène pour recevoir le prix qui est destiné à un autre.

En tant que coordonnateur des commissaires paritaires académiques, je parlerai donc pour le SA de l'académie de Nancy-Metz qui n'a pu être présent.

L'académie de Nancy-Metz fait partie, comme d'autres, des territoires impactés par la réforme territoriale et doit se mettre en ordre de bataille, aux côtés des académies de Strasbourg et de Reims pour travailler avec le président de notre nouvelle région, que celle-ci se nomme Alcalie, Rhin Champagne, Nouvelle Austrasie ou encore Grand Est.



C'était le sens de l'assemblée générale interacadémique réunie à Tomblaine, le 27 janvier dernier, où 150 adhérents des trois académies se sont réunis pour réfléchir ensemble aux questions posées par la réforme du collège, la représentation des chefs d'établissement devant la grande région, les ENT et la maintenance informatique.

À cette occasion, nous avons invité Gilles Pécot, recteur de région académique, qui nous a expliqué quel serait son rôle dans le cadre de son nouveau champ de compétences. Philippe Tournier vient d'ironiser sur le discours très normatif que nous avons entendu et je n'y reviendrai pas.

Quels sont les points qui remontent de la consultation des adhérents dans les assemblées générales départementales? Les chefs d'établissement ne sont pas que de purs esprits férus de grandes questions pédagogiques et dans les AGD, les collègues, au-delà des grandes questions posées par la réforme du collège, le *continuum* bac+3 et bac-3, centrent leurs interventions sur, dans l'ordre :

1. les rémunérations bloquées depuis des années ;
2. la question de l'évolution du dialogue social entre le ministère et la représentation des chefs d'établissement en particulier sur la question de l'évolution du statut. Où en est-on d'une classe d'accès unique qui fusionnerait les actuelles 2^{de} et 1^{re} classes? Les collègues attendent cette

évolution qui permettrait très concrètement de résoudre la difficulté des perspectives de début de carrière pour un grand nombre de collègues ;

3. les impatiences des jeunes collègues frustrés dans leur désir légitime de mutation et de promotion sur poste de chef ;
4. l'inquiétude des collègues sur la transformation des CHSCT en tribunaux dans lesquels les chefs d'établissement sont systématiquement décrits comme les affreux tourmenteurs des pauvres enseignants en souffrance.

En l'absence du secrétaire académique, dans le cadre du travail commun avec les deux autres académies de la grande région, j'abrège mon propos et je laisse un peu du temps de parole que je n'ai pas utilisé aux SA de Strasbourg et de Reims

Je vous remercie tous.

NANTES,
Catherine GAY-BOISSON



Les personnels de direction de l'académie de Nantes sont circonspects, et pour certains, c'est un euphémisme. Nous l'avons particulièrement

mesuré lors de l'AGA du 1^{er} mars 2016 : cette période est difficile aussi bien en collège où nous avons à porter au quotidien la réforme du collège face à des salles des profs parfois hostiles souvent sceptiques. Cette période est difficile dans les lycées où les attributions de DHG ont amené la majorité des équipes de direction à faire remonter des TRMD qui ne correspondent pas à ce qu'il sera possible de mettre en œuvre à la rentrée.

La perspective d'un mouvement réduit et de mutations encore différées pour certains collègues, en particulier les chefs d'établissement adjoints, participent à une certaine déception.

Selon les départements, les questionnements autour des dotations horaires ont été assortis, soit d'un dialogue, soit d'un refus de dialogue de la part des DASEN, au motif que les ajustements se feront en juin au vu des évolutions d'effectifs. Pour autant, dans tous les départements, la rentrée 2016 sera techniquement compliquée, en particulier si, comme lors de la précédente rentrée, la croissance démographique de l'académie a été sous-estimée.

Le SNPDEN a alerté le recteur et redemandera lors du groupe de liaison d'avril la tenue de dialogue de gestion avec les directions académiques. Une fin de non-recevoir de certains DASEN ne peut tenir lieu ni de politique départementale ou académique, ni de réponse à nos questions et difficultés.

Côté région, les Pays de la Loire ont changé de majorité

et le nouveau président, s'il a reçu le SNPDEN en affirmant sa volonté de travailler avec nous, n'a pas encore envoyé de message aux équipes de direction des lycées.

Pour autant, malgré un contexte difficile, les personnels de direction de l'académie de Nantes restent mobilisés et confiants dans la force que représente le SNPDEN, notamment durant ce temps de travail qu'est le CSN, pour élaborer des propositions et une prospective à la fois ambitieuse et réaliste pour l'École.

Lors de l'AGA, un nouveau règlement intérieur académique a été adopté, à la suite des modifications des statuts au niveau national, mais aussi pour inscrire dans notre règlement la volonté qui est celle du SNPDEN de l'académie de Nantes de non-cumul des mandats et de ne pas effectuer plus de deux mandats sur une même fonction ou délégation.

NICE,
Jacques BACQUET



Cher(e)s ami(e)s,
Cher(e)s camarades,

L'académie de Nice a accueilli un nouveau recteur, Emmanuel Éthis, qui prend la



mesure des réalités de notre système éducatif, des difficultés rencontrées au sein de nos établissements et qui fait preuve d'une certaine bonne volonté dans un dialogue social relativement apaisé.

Cependant les personnels de direction ont encore trop souvent la désagréable impression d'être écoutés mais trop rarement entendus.

Nous restons des courroies de transmission, que l'on cherche à culpabiliser à la moindre occasion.

Comme l'écrivait Pierre Desproges « Je pense donc tu suis ».

De trop nombreux collègues sont en souffrance mais n'osent l'exprimer car il y a toujours la perspective d'une promotion, d'une demande de mutation, d'une évaluation... Alors, on se tait...

Il y a un manque de considération évident à l'égard des personnels de direction alors que nous sommes en première ligne pour soutenir un système éducatif souvent défaillant. Sans parler de la place des chefs d'établissement adjoints qui ont le sentiment de ne pas être reconnus et d'être trop souvent relégués au second plan.

Nous sommes confrontés à un transfert permanent et continu des tâches de l'administration vers les établissements, ce qui laisse peu de place à la réflexion et à l'imagination pédagogique.

On gère le quotidien du mieux que l'on peut en espérant que tout se passe pour le mieux,

sans vague et que vive... la petite maison dans la prairie!

Il ne faut surtout pas communiquer sur les difficultés rencontrées au sein d'un établissement au risque de passer pour un mauvais chef qui ne sait pas gérer ses troupes, que ce soit dans la mise en place compliquée d'une réforme du collège loin d'être aboutie ou de l'incapacité de faire voter un tableau de répartition des moyens...

Sur les relations avec les collectivités territoriales

Nous avons un nouveau président de région, Christian Estrosi, qui a exprimé sa volonté de mettre l'accent sur l'éducation et de donner les moyens aux établissements afin de lutter contre le décrochage scolaire, l'insécurité, et développer la formation professionnelle. Nous n'avons pas encore assez de recul pour apprécier la portée des choix politiques.

Cependant, nous nous interrogeons sur la place des représentants des collectivités au sein de nos établissements, leur volonté de plus en plus affichée d'assurer la présidence des conseils d'administration, de porter un droit de regard sur les choix pédagogiques, sans parler d'une volonté à peine masquée de récupérer les logements de fonction.

Si les collectivités territoriales sont des partenaires incontournables, *quid* de l'autonomie de nos établissements dans les années à venir...

Des interrogations subsistent :
- peut-on réformer l'école ?
Le pouvoir politique est-il

en capacité de conduire un quelconque changement dans l'éducation ?

- les éducateurs sont-ils vraiment en capacité de traiter des inégalités à l'école ou vont-ils définitivement l'admettre comme un mal contre lequel ils ne peuvent rien ?
- les personnels de direction ne seront-ils pas une fois de plus laissés seuls en première ligne pour promouvoir des projets inachevés qui sont loin de faire l'unanimité ?
- nous nous interrogeons également sur la nouvelle organisation territoriale encore aujourd'hui en construction, sur la répartition des compétences qui en découle et sur le rôle à venir des personnels de direction.

Nous espérons que nos travaux en commission compléteront et enrichiront les débats que nous avons eus à Avignon. Car nous le répétons, notre école a besoin de stabilité, de considération et d'ambitions.

Les personnels de direction ont besoin de soutien face aux attaques insupportables contre leur profession.

Il n'y a pas de lassitude ou de résignation de notre part, mais nous voulons une école juste, « qui émancipe et qui transforme »...

Pour cela nous sommes des ressources incontournables, une force de propositions indispensable pour améliorer notre école, sinon d'autres s'en chargeront à notre place en 2017.

ORLÉANS-TOURS,
Pascale
GAUTROT-LAMOUREUX



Chers collègues,

Quand certains vivent des regroupements géographiques et s'interrogent sur le fonctionnement de notre syndicat dans ce contexte nouveau, quand d'autres vivent des changements de recteurs et de présidents de région, l'académie d'Orléans Tours est d'une grande stabilité. Elle n'est pas impactée par la création des nouvelles régions, le recteur est en poste depuis 5 ans et le président de région a été ré-élu. La seule nouveauté est le visage de la SA puisque j'ai remplacé Chantal Garraud qui a renoncé à cette fonction pour raison de santé. Je vous transmets ses amitiés.

Dans ce contexte de stabilité, la pugnacité et la détermination du SNPDEN ont fait avancer le dossier des conditions de travail des personnels de direction. Après plusieurs audiences spécifiques sur ce sujet, l'accompagnement de collègues mis à mal par des enseignants et des interventions en réunion plénière avec le recteur, en groupe Blanchet, cette thématique a fait l'objet d'un questionnaire intitulé : étude sur la qualité de vie au travail des cadres décisionnaires. 700 réponses sur



1000 cadres, personnels de direction, IA-IPR, IEN, chefs de services. Nous serons vigilants à ce que cette enquête soit suivie d'effets, car les collègues mis à rude épreuve notamment dans le cadre de la mise en place de la réforme du collège, attendent que la complexité croissante de leur métier et la pression exercée sur eux soient prises en compte et accompagnées. La reconnaissance financière, et il en faudra une (je fais confiance à la commission carrière pour faire avancer ce dossier), ne saurait être la seule réponse.

Le texte sur la laïcité avait été l'objet d'échanges animés au sein de notre délégation lors du congrès d'Avignon. La motion proposée pour ce CSN a remporté l'adhésion des collègues. Elle a donné lieu à des débats riches, tranchés quelques fois. Demeurent des interrogations qui seront débattues en commission.

Nous nous sommes penchés sur la question de la cotation des emplois. L'AGA a mandaté le CSA pour qu'il réfléchisse à une alternative au classement des établissements dont tous s'accordent à dire qu'il n'est pas satisfaisant. L'approche du résultat du mouvement et les craintes sur le faible nombre de mutations montrent si besoin est, l'importance de réfléchir à l'évolution et à la durée des carrières des personnels de direction. Sans doute avons-nous manqué d'imagination car il nous a été très difficile de nous projeter dans un système alternatif dont nous ne pouvons évaluer aujourd'hui l'ensemble des conséquences. Nous demandons qu'un groupe d'experts au niveau national se mette

en place afin d'avancer sur ce dossier et de faire quelques simulations sur des carrières de durée différentes. Cette problématique ne doit pas diviser le corps des personnels de direction que nous avons voulu unique. Aussi, nous souhaitons qu'une réflexion sur le statut des personnels de direction soit menée conjointement.

Dernier mot à l'attention de Patrick Falconnier : merci pour tes talents de négociateur qui m'ont épargné la douloureuse tâche d'annoncer à un membre de la délégation qu'il ne pourrait pas participer à ce CSN. Mille excuses de ne pas avoir prêté attention à ce point du RI adopté lors du dernier congrès. Je m'étonne quand même, mais sans doute est-ce trop tard, qu'une délégation élue pour 3 ans soit à géométrie variable.

Je nous souhaite des travaux riches et fructueux. Bon CSN. Merci de votre attention.

PARIS
Myriam HONNORAT



Chers camarades,
chers collègues,

Nous nous retrouvons aujourd'hui dans un paysage national qui s'est encore assombri depuis notre congrès, et à Paris comme ailleurs,

nous devons faire face à quatre enjeux dont la concimitance est particulièrement éprouvante.

L'enjeu de la sécurité est le premier, plusieurs établissements scolaires ayant été touchés par les attentats de novembre puis par une série d'alertes à la bombe. Au sein de nos communautés éducatives, beaucoup habitent à proximité des lieux touchés le 13 novembre. Il a donc fallu gérer l'onde de choc : d'abord la peur, puis un mélange d'accablement et de fragilité chez les adultes, de surexcitation chez les élèves (ce qui a pesé sur le climat scolaire), enfin et comme sur tout le territoire, des questions de sécurité qu'il nous faut, dans l'urgence, prendre à bras le corps.

Le second est un enjeu citoyen qui est lié au précédent : comment l'École peut-elle continuer à entretenir un lien social et civique si tendu et fracturé par ailleurs ? Ces jours-ci, cet enjeu se transforme une nouvelle fois en défi : face à des médias dont la complaisance a été à juste titre soulignée par le communiqué du SNPDEN, les lycéens, et derrière eux, une partie de la société considèrent les opérations de blocages des lycées comme une forme légitime et presque nécessaire d'apprentissage de la citoyenneté. Les CLV ne servent donc à rien, ni les CESC, ni tous nos efforts en faveur de la vie lycéenne. Et les proviseurs et proviseurs adjoints, contraints de passer des heures sur le trottoir et de gérer des tensions, dont la police se tient à l'écart sur

ordre, souffrent de voir piétiné le rôle d'éducation à la citoyenneté que devraient garder les lycées : nous voudrions qu'ils restent des lieux de réflexion, de débat et d'apprentissage, et non des cibles pour quelques excités.

L'enjeu pédagogique semble bien secondaire quand nous sommes requis comme ultimes garants de l'ordre public. Pourtant, pendant ce temps, la réforme du collège continue de se mettre en place. La formation des professeurs aux nouveaux programmes se poursuit, au détriment des heures de cours supprimées par centaines. Mais, malgré le travail de réflexion mené dans le cadre syndical, la disparité des contextes conduit à une disparité d'interprétation des textes. Il faut dire que la direction de l'académie, très mobilisée en début d'année, est désormais passée à autre chose et semble peu se soucier de clarifier les points restés flous, voire contribue à les obscurcir comme l'a montré la question des bi-langues de continuité.

Cette discrétion du rectorat renvoie au dernier enjeu, celui de la gouvernance. Il concerne l'académie, dont le directeur, bras droit du recteur pour l'enseignement secondaire à Paris, prend sa retraite le 31 juillet. Son indéniable compétence et sa parfaite connaissance de la complexité parisienne nous laissent inquiets pour sa succession. Le changement de DRH, survenu le 1^{er} mars, est également à déplorer. L'enjeu de la gouvernance concerne aussi la région Île-de-France : avec nos cama-



rades de Créteil et Versailles, nous assistons aux premiers pas de la nouvelle équipe, pas qui s'avèrent plutôt lents et hésitants.

Voilà, chers camarades, le contexte parisien, qui nous conduit presque à redouter les diverses éclosions du printemps qui arrive!

POITIERS,
Ketty MOINE



Chers collègues,
Chers camarades,

Dans un premier temps, je voudrais remercier de sa réactivité le bureau national, et Philippe en particulier, pour leur soutien auprès de nos collègues de Surgères et de Rochefort, lors de l'accident d'un bus scolaire dans des circonstances improbables, qui ont vécu un véritable drame, tant par la violence que par l'horreur de la situation, dans lequel 6 jeunes sont décédés et 11 autres marqués pour toujours.

Ils ont pu être épaulés par notre hiérarchie et par la préfecture qui a tout de suite pris en charge les opérations, libérant les collègues en soutien de la communauté scolaire, ce qui a été très important pour eux et qui est rassurant pour l'ensemble

des personnels de direction de l'académie.

Notre académie a rejoint la région ALPC (dont le nom n'est pas encore d'actualité mais qui semble devoir échapper à celle du *Canard enchaîné* « APoiL »). Un travail collégial entre nos trois académies s'est mis en place pour agir en partenariat avec la région, tant dans les instances de concertation que les groupes de travail et de réflexion, je remercie mes collègues Yves et Catherine de la qualité des relations que nous avons pu nouer entre nous pour porter une parole syndicale commune forte et faire reconnaître la représentativité du SNPDEN dans cette grande région.

Il restera encore à s'inscrire dans une gouvernance interacadémique en devenir avec nos rectorats respectifs et le recteur de région.

Nous venons de voir arriver dans notre académie la première rectrice nommée suite au décret du 10 décembre 2015 « portant modification des modalités de nomination des recteurs » après la réunion de la commission « *ad hoc* ». Nous avons l'habitude d'innover dans l'académie de Poitiers.

La première prise de contact a été plutôt positive dans une volonté d'engager une concertation régulière en particulier en groupe permanent de liaison (GPL). Si évidemment la culture « éducation nationale » n'est pas encore présente, notre rectrice montre une volonté forte de s'en emparer et une qualité d'écoute qui nous rassure...

En ce qui concerne la mise en place de la réforme du collège dans l'académie, comme dans beaucoup d'autres, un soutien réel a été apporté à travers, d'une part, la DGH qui permet aux principaux de disposer d'une marge d'autonomie et de rassurer les équipes, et, d'autre part, un effort sur la création de postes d'assistants d'éducation pour accompagner les établissements ruraux contraints par les transports scolaires. L'augmentation des besoins en surveillance dans le contexte de la réforme dans une académie où la ruralité est importante met en questionnement les équipes de direction sur l'organisation à mettre en place, même si selon les départements une réflexion sur une réadaptation des transports s'amorce. Pour autant, la formation des enseignants, compte tenu du nombre d'absences induites, commence à mettre les établissements et les personnels de direction particulièrement en tension avec les familles et les fédérations de parents (en particulier sur la dernière phase disciplinaire qui succédait aux vacances scolaires).

Par ailleurs, des inquiétudes se font jour en particulier dans les LP où les dotations ont été plus contraintes et sur la carte des formations en lycée et en LP, qui a été gelée dans l'attente de la réforme régionale, y compris sur des projets programmés.

Le SNPDEN académique continue à s'affirmer avec une augmentation des syndiqués, qui, si cela nous satisfait, ne nous empêche pas

d'interroger la répartition des emplois avec une forte augmentation des principaux et des adjoints en général, mais une baisse chez les retraités (toujours très présents en zone côtière!). Une évolution que nous avons observée depuis 2 à 3 ans qui mérite notre attention.

Nous avons décidé dans notre académie d'apporter une attention particulière au soutien des collègues en matière juridique. Après avoir négocié avec le rectorat un protocole de sécurisation qui a déjà abouti pour la partie employeur, des collègues se sont formés et continuent de se former (en particulier avec les formations nationales du SNPDEN) pour apporter des réponses de proximité aux collègues syndiqués concernés. C'est aussi cette disponibilité qui conforte notre implantation dans l'académie.

Je tiens à remercier les collègues du national qui se sont déplacés dans notre académie, je pense en particulier à Gwénaél Surel et Philippe Girardy. Leur présence a donné toute leur dimension à nos AGA et à notre réunion des collègues retraités et apporter de la proximité avec nos instances nationales. C'est important dans une académie où résident des représentants nationaux d'autres syndicats. À noter pour le plaisir que nos collègues d'ID-FO ont affirmé leur soutien fort à la réforme du collège en GPL à notre recteur qui n'a pas manqué de s'étonner de cette dissonance avec la position nationale d'ID-FO soutenue par son secrétaire général, directeur dans l'académie !



REIMS,
Patrick HUMBERT



Chers collègues,

L'académie de Reims traverse actuellement une période d'adaptation après l'arrivée d'une nouvelle rectrice, en septembre, et, depuis quelques semaines, de trois nouveaux DASEN. En quelques mois, ce sont deux tiers de nos cadres qui ont été remplacés, et ce, à l'aube de changements importants à venir. En effet, cette année 2016 sera nécessairement marquée par l'entrée de notre académie dans un nouveau paysage régional. Depuis deux mois, notre académie ne représente plus qu'un cinquième de la population et un quart des établissements de la nouvelle région non encore nommée.

De fait, la présence de 150 collègues à Tomblaine, lors de notre première assemblée générale interacadémique, sous la présidence de Philippe Tournier, a-t-elle marquée significativement le début d'une collaboration avec les collègues des académies de Nancy-Metz et de Strasbourg. L'intervention du recteur préfigurateur a fait grandir les incertitudes quant à la manière dont notre institution envisage la gouvernance d'un tel territoire. Quant à la région, l'absence de ses re-

présentants nous incite à la plus grande prudence. Pour autant, cette journée aura eu le mérite de jeter les bases d'une première réflexion collective autour de nombreux sujets et de la création d'une instance représentative, prête à interagir avec les autorités académiques et de tutelle.

Parmi ces sujets, au nombre desquels figurent évidemment la formation professionnelle ou les réseaux d'établissements, la mise en œuvre de la réforme du collège a suscité une très forte mobilisation des collègues qui fait écho aux difficultés que nous rencontrons aussi dans l'académie de Reims. En effet, forts d'avoir prévenu très tôt des risques liés à l'organisation prévue, nous avons sollicité expressément et à plusieurs reprises la participation des personnels de direction dans l'ingénierie et la formation; la présence d'un seul personnel de direction désigné dans le groupe de pilotage et la fin de non-recevoir quant à notre participation aux formations nous ont conduits à avertir la rectrice que, si nous étions par nature des acteurs incontournables de la mise en œuvre de la réforme, nous ne saurions en aucun cas être tenus responsables des échecs liés à une politique à laquelle nous n'avons, à aucun moment, été associés. L'affirmation du rôle prépondérant des personnels de direction dans la réforme et leur absence dans la réflexion et la formation sont paradoxales et cela doit nous interpeller quant au rôle que l'on veut nous faire jouer dans la partition à venir.

Parallèlement à ces deux sujets, la réflexion académique

s'est emparée des thèmes qui concernent notre métier et notre carrière. S'agissant de la laïcité, notre académie soutiendra l'idée que la loi de 2004 est suffisante si notre institution affirme clairement son soutien aux collègues qui se trouvent en difficulté avec son application. Par ailleurs, la nécessaire évolution de notre métier conduit notre académie à soutenir l'ouverture d'une réflexion sur notre entrée dans un grand corps de l'encadrement de l'Éducation nationale et vers un nouveau système de prise en compte de la carrière des personnels de direction se substituant à l'actuel classement des établissements.

Enfin, et ce n'est pas le moindre sujet qui préoccupe nos collègues, les règles qui encadrent notre mouvement ne garantissent plus suffisamment les conditions de la mobilité et l'évolution des personnels de direction et nous alertons sur les pratiques académiques qui peuvent aller à l'encontre des règles du mouvement, si chères à nos collègues adhérents, et qui ont fait notre crédibilité jusqu'alors. Sachons-nous en souvenir.

RENNES,
Pascale LE FLEM



Les personnels de direction de l'académie de Rennes

tiennent bon, mais quand ils se prennent des paquets de mer, ils apprécieraient que ceux qui restent au port pour leur donner des ordres leur fournissent au moins l'équipement adéquat, à défaut d'essayer de comprendre les manœuvres. Voilà donc quelques années maintenant que la frustration monte.

Frustration d'être inondés de messages quotidiens, innombrables et de qualités variables, souvent injonctifs et sans délais suffisants de réponse, parfois dans des registres qui mordent sur la compétence de l'autonomie des établissements.

Frustration d'éprouver, de plus en plus fréquemment, la fracture entre le langage de l'action qui est le leur et celui de la déclaration qui leur est adressé. Car derrière la communication, il y a des intentions. Et derrière les intentions, il y a un certain rapport au principe de réalité.

Dans l'académie de Rennes, les chefs d'établissement ne cessent d'apporter leur expertise, soucieux de contribuer au bon fonctionnement du service public, conscients d'être, dans de nombreuses situations, les seuls dans leur établissement, en posture d'établir le diagnostic le plus pertinent de ce que s'y passe.

Mais, dans l'académie de Rennes, invariablement, le discours des chefs d'établissement qui a vocation performative, est considéré comme un discours non repérable, qui la plupart du temps n'est pas pris à sa juste mesure. Nous sommes considérés



au mieux comme des acteurs incapables d'élaborer une analyse de situation, au pire comme des acteurs extérieurs aux enjeux véritables, dont probablement nous ne sommes pas en capacité de comprendre les subtilités. Les Blanchet sont devenus des chambres d'enregistrement.

Ainsi, pour la réforme du collège, nous avons alerté sur un certain nombre d'écueils à éviter, et naturellement, ils n'ont pas manqué d'entraver le processus de formation. Les équipes éducatives sont très clivées, de vieilles rancœurs ressurgissent en salle des professeurs et le travail de tous les instants que nous conduisons avec nos équipes a volé en éclats dans beaucoup d'établissements.

Pour les lycées, les contrats tripartites n'ayant jamais fait l'objet d'une quelconque attention, la disjonction entre les services académiques et les services régionaux ne cesse de creuser l'écart dans lequel nous logeons. On peut imaginer la gymnastique et la perte de temps et d'énergie.

Je ne prendrai que deux exemples significatifs pour illustrer mon propos en conclusion :

- le numérique à l'école. L'académie n'a raté aucune incitation, tout a été mis en œuvre pour engager les personnels dans une dynamique de formation et d'usage des outils les plus modernes. Les dotations sont globalement correctes ;
- pour autant, nous connaissons des situations critiques, faute de suivi de la maintenance informatique

à hauteur des besoins. L'absence de dialogue entre l'État et la collectivité a ralenti considérablement la prise en charge de cette problématique et la prise de conscience de l'urgence des réponses. Le retard est très loin d'être rattrapé ;

- l'état d'urgence. Depuis les attentats de novembre, nous sommes régulièrement convoqués à des réunions d'information. La pression qui repose sur nos épaules est difficile à ignorer. Nos pratiques doivent changer. Notre culture de la sécurité aussi. Soit. Comment se fait-il alors, que cette situation exceptionnelle n'engendre aucune modification de la politique menée par ailleurs, que nous devons continuer à répondre à toutes les autres sollicitations sans priorisation, que le projet académique s'est trouvé parachuté en janvier parmi les alertes confinement, les réécritures de PPMS, les journées de formations parfois chahutées des enseignants de collège, le dialogue de gestion concernant les moyens et j'en passe ?

Un catalogue ne servirait à rien. Il faut plutôt comprendre la méthode qui sous-tend une politique. Nous demandons d'en changer. Nous souhaitons simplement un dialogue raisonnable, de la considération et des interlocuteurs décisionnels qui connaissent la réalité des collèges et lycées.

Et si, comme le disait une personnalité bien connue,

« l'avenir dure longtemps », nous gardons malgré tout espoir et comptons sur les changements.

ROUEN,
Corinne LAURENT



Nous sommes contents d'apprendre qu'il y a des académies où un recteur reste en poste 5 ans. L'académie de Rouen elle a une nouvelle fois changé de recteur, c'est le quatrième en quatre ans... C'est habituel à Rouen, qui est visiblement reconnu par le ministère comme un centre de formation des recteurs. Devons-nous demander la création d'une indemnité ? Nous nous interrogeons cependant sur la gouvernance académique avec un tel *turn over* dans les « petites » académies. De plus cette année, les élections locales ont également installé de nouvelles équipes à la tête des collectivités de rattachement. Il nous faut donc à nouveau tisser des liens, réaffirmer nos valeurs et nos positions, maintenir les avancées obtenues. Pour la première fois dans l'académie de Rouen, des élus du front national sont désignés dans des conseils d'administration des EPLE, ce qui suscite de l'inquiétude chez nos collègues. Les relations ont été plus difficiles avec le département de l'Eure

avec une remise en cause de l'autonomie de l'EPLE. La mise en place de groupes de travail a permis d'apaiser les tensions avec le conseil départemental, nous l'espérons, de façon durable. Les problèmes rencontrés nous ont cependant montré l'enjeu de la mise en place de conventions tripartites. Il va falloir mener dans l'académie de Rouen, un travail sur ce sujet pour convaincre nos partenaires mais aussi nos collègues de l'importance de ces conventions.

Lors du congrès d'Avignon, nous vous avons annoncé la fusion de la Haute et de la Basse-Normandie, c'est chose faite depuis le 1^{er} janvier. La fusion au sein de l'union régionale de l'UNSA a été un peu mouvementée. Nous étions dans le « p'têt ben qu'oui, p'têt ben qu'non » bien normand. Il n'a pas été possible de se mettre d'accord sur une liste de fusion. Nous nous sommes retrouvés en février au congrès de l'UNSA-Éducation Normandie à Honfleur. Honfleur semble devenir le lieu de rencontre privilégié des Normands réunifiés, et à Honfleur, le « p'têt ben qu'oui » l'a emporté.

Cette année, nous allons une nouvelle fois, faire face au mécontentement des collègues concernant les mutations dans un mouvement annoncé comme très contraint. Nous espérons que les femmes seront mieux traitées que l'an dernier, où l'académie de Rouen s'était illustrée par le plus faible taux de satisfaction des demandes de mutation des femmes. Nous sommes également inquiets



pour les adjoints, certains atteignent une ancienneté de plus de 6 ans sans grand espoir de poste. Dans ce contexte, effectivement le travail de la commission carrière sur « quitter le classement pour élaborer un nouveau système » est d'une importance capitale. Ce thème a déclenché l'intérêt, pour ne pas dire l'enthousiasme, des collègues de Rouen.

Grand sujet de préoccupation des collègues, la mise en œuvre de la réforme du collègue, nous avons accompagné les personnels de direction par des groupes de travail internes sur la réforme, des outils mis en commun car les difficultés sont réelles. La réforme nécessite :

- une formation initiale et continue de qualité pour former les enseignants à « enseigner autrement » et s'appropriier la réforme. La formation arrive tard dans notre académie malgré un investissement certain des DASEN et des corps d'inspection. Certains enseignants n'ont toujours pas été en formation, d'autres en sont revenus déçus...
- des temps de concertation importants entre les enseignants au sein de nos collèges mais aussi entre le 1^{er} et le 2^e degré concernant le cycle 3. Rien n'a été prévu institutionnellement, sauf dans les REP+ concernant cette nécessaire concertation ;
- une réflexion sur le temps scolaire de l'élève hors des cours alors même que l'accompagnement éducatif a été supprimé l'an dernier...
- un travail avec les collectivités locales sur la

question des transports, compte tenu des nouvelles grilles horaires. Un groupe de travail a été mis en place dans l'académie avec les collectivités territoriales pour réfléchir à cette problématique.

La réforme crispe des équipes enseignantes désorientées et inquiètes. Bon courage à la commission pédagogie.

Autre sujet de préoccupation, les risques psycho-sociaux. À notre demande, le rectorat a mis en place un groupe de travail concernant l'accompagnement des personnels de direction et la prévention des risques psycho-sociaux. Cette année, des collègues se sont manifestés pour se plaindre de harcèlement (demande d'audience à répétition, courriers diffamatoires). Deux collègues ont été « mutés » en cours d'année depuis 2 ans dans l'académie de Rouen. Nous espérons endiguer ce phénomène avec une réflexion du groupe de travail et un travail toujours positif avec la DRH du rectorat de Rouen.

Le SNPDEN-UNSA de l'académie de Rouen continue sa réorganisation :

- un site que nous alimentons par une communication bimensuelle en direction de nos adhérents ; nous avons rédigé 12 flashs info depuis le mois de septembre ;
- une formation annuelle pour nos syndiqués : encore merci à Bernard Vieilledent pour sa venue dans notre académie pour un stage de formation juridique qui a été très apprécié. Nous sou-

haitons sa venue pour le niveau 2 en fin d'année ;

- un accompagnement des candidats au concours de personnels de direction mis en place plus tôt. Cette année nous organisons une 1/2 journée d'échange pour les reçus à l'écrit du concours ;
- une poursuite du travail sur l'organisation interne : révision en cours du règlement intérieur, élaboration d'un calendrier annuel, des fiches organisationnelles concernant nos marronniers (accueil des stagiaires, mutations, promotions, DHG), etc.
- un rôle accru du CSA, en particulier dans la préparation des conférences nationales et dans le maillage de proximité. J'en profite pour remercier ses membres qui répondent toujours présents aux diverses sollicitations que nous leur envoyons.

La force de notre syndicat est dans le nombre de nos adhérents mais surtout dans l'investissement de nos collègues pour défendre nos valeurs.

Bon CSN.

STRASBOURG
Jacky SCHLIENGER,



L'académie de Strasbourg accueille un nouveau recteur,

issu de l'université. Nous lui souhaitons la bienvenue, nous appelons évidemment à un travail collaboratif et lui posons la question de confiance lors de la prochaine commission Blanchet qui se réunira le 29 mars.

« Année France-Corée 2015-2016, journée de la Corée dans les établissements scolaires français. Afin de s'associer pleinement à cette année France-Corée, le ministère de l'Éducation nationale de l'Enseignement supérieur et de la Recherche propose que soit organisée le 24 mars 2016 une « journée de la Corée » dans les établissements scolaires français. Une « journée de la France » se tiendra le même jour dans des établissements scolaires coréens afin de permettre à cette manifestation de se dérouler en miroir dans les deux pays. »

Je n'avais pas prêté spécialement attention à ce message et je fais mon *mea culpa*.

Quand je pense que des esprits étroits ne travaillent petitement qu'à la mise en place, pourtant simple de la réforme du collègue, que des esprits chagrins se plaignent du pilotage erratique de notre institution, que des esprits autoritaires organisent des conseils de discipline pour des élèves au demeurant charmants, et personne, je dis bien personne, à l'exception notable de quelques esprits éclairés officiant en bord de Seine, ne pense à l'amitié franco-coréenne !

Réagissons et agissons, le 24 mars, prions tous (au diable la laïcité) Okhwang Sangje, Roi des Cieux co-



réen... ou tout autre dieu capable de ramener un peu de bon sens sur la planète Éducation nationale. Le bon sens voilà bien ce qui manque le plus, le message ci-dessus est emblématique, tellement décalé par rapport à la réalité quotidienne de nos établissements que cela en deviendrait risible si la situation n'était pas aussi insupportable.

Où est le bon sens quand le ministère organise, maladroitement comme souvent, le 30^e anniversaire du bac pro, tout en discriminant ses élèves: prise en compte laborieuse dans APB, passerelle 2nde GT vers 1^{re} pro non considérée comme voie normale d'orientation...

Où est le bon sens, dans la construction de la grande région, dans ce grand ensemble que l'on peine à nommer. Le SNPDEN a pris son destin en main et s'invite au débat. La réunion des AGA en interacadémique, sous la présidence de Philippe Tournier a permis de rassembler 150 collègues des trois académies. Il s'agit de peser, tant par rapport au recteur préfigurateur, que par rapport au président de région, sur les politiques envisagées, d'apporter notre expertise et d'empêcher, si possible, la mise en place d'usines à gaz chronophage.

Cette absence de bon sens est directement corrélée à des approches plutôt idéologiques coupées des réalités du terrain et se révélant en conséquence difficilement applicables. Depuis des années, notre syndicat, composé de cadres (donc responsables) de terrain (donc pragmatiques) a réussi à éviter cet écueil, et dans ce trouble

lié à l'absence de pilotage national à apparaître comme rocher solide sur le lequel on peut se reposer.

Je formule le vœu qu'il le reste et notamment sur la question de la laïcité qu'il ne se fourvoie pas dans de vaines querelles sur la distinction entre vêtements culturels et vêtements culturels et, ainsi, entre dans la mise en place d'interdits inapplicables et stigmatisants.

Par exemple, en préparation du congrès de Strasbourg en 2018, les Alsaciens affublés, comme tout le monde sait, tous d'un gilet rouge à petits boutons pour les hommes, d'une coiffe noire pour les femmes, sont-ils en phase avec la ligne du SNPDEN (vêtement culturel) ou en grave désaccord (vêtement culturel)?

Je suis persuadé, que pour ce qui concerne notre syndicat, le bon sens l'emportera. Nous sommes et resterons puissants et forts parce que unis.

TOULOUSE,
Floréal VAZ,
secrétaire départemental
du Lot



Chers collègues,

Je tiens tout d'abord à excuser l'absence d'Yves Gouyen,

notre secrétaire académique, et c'est au nom de notre section que je m'exprimerai aujourd'hui.

Mon propos essaiera de rendre au mieux compte de notre actualité, de nos actions et relatera aussi certaines réflexions sur notre engagement.

Nous observons cette année une augmentation importante des demandes d'accompagnement de personnels de direction en difficulté dans l'exercice de leurs fonctions par nos représentants académiques et départementaux.

Essayant de répondre au mieux aux attentes de ses adhérents, et dans la droite ligne de ce qui avait été évoqué au congrès d'Avignon en mai dernier, le SNPDEN Toulouse a ainsi organisé, les 11 et 12 mars, un séminaire sur les conditions d'exercice du métier (De l'épanouissement à l'épuisement professionnel) qui a réuni 60 participants. Résultats d'une alternance entre conférences animées par un psychiatre, un psychologue du travail, des conseillers en ressources humaines et groupes de travail, nous avons décidé de la mise en place de plusieurs stratégies au sein de nos huit départements.

- Nous nous engageons à communiquer au rectorat de Toulouse et au SNPDEN national les propositions et orientations des trois groupes de travail (bien-être au travail, *management* et formation continue).
- Nous avons validé, lors de notre séminaire, la création d'un observatoire

académique des conditions d'exercice du métier avec la mise en œuvre de trois axes prioritaires:

- création d'une cellule de veille coordonnée par le réseau des SD et en partenariat avec la MGEN (réseaux PAS) et des psychologues du travail pour les personnels de direction en difficulté;
- animation de groupes d'échanges de pratiques (académique et départementaux);
- accroissement de notre vigilance sur les débats et comptes rendus du CHSCT A et des CHSCTD de façon à réduire les attaques récurrentes contre les personnels de direction dans ces différentes instances.
- Nous souhaitons, en cohérence avec ces objectifs, solliciter le national pour la création d'une demande de formation au dialogue social au sein de l'EPL, de façon à développer notre capacité à décrypter des positions syndicales.

Point sur la mise en place de la réforme du collège

Si nous nous accordons à souligner une bienveillance des services du rectorat dans la souplesse de mise en place des temps de formation des personnels, nous déplorons cependant certaines positions regrettables des corps d'inspection: certains collègues ont ainsi vu leurs actes de CA bloqués sur DÉMAC'T par les services d'une inspection académique dans une volonté affirmée de contrôle d'utilisation des moyens alloués à la préparation de



rentrée 2016 ; les collègues de ce département ont ainsi été dépositaires d'un courrier précisant que les emplois du temps seraient « vérifiés » au mois de novembre 2016. Nous ne pouvons que nous interroger sur la réelle volonté des représentants de l'institution de promouvoir et de valoriser l'autonomie de l'EPL lorsque dans les actes n'est évaluée que la conformité voire le conformisme.

Nous renouvelons par ailleurs notre inquiétude quant à l'impossibilité des corps d'inspection d'avoir une position commune sur la mise en place de la réforme ; les propos dissonants de certains IA-IPR confirment la nécessité de rédaction d'une lettre de rentrée à introduction commune et partagée par les inspecteurs des différentes disciplines.

Nous ne pouvons enfin que regretter, dans l'élaboration des DG une transformation de certaines HSA en IMP empiétant, de fait, sur notre marge d'autonomie.

Nouvelle carte de régions et organisation syndicale

L'amplitude géographique et l'hétérogénéité des territoires qui caractérisent les 13 départements constitutifs impliquent un travail de construction partagé avec nos collègues de Montpellier. Dans le cadre de la nouvelle grande région Languedoc Midi-Pyrénées, nos représentants ont participé au congrès régional de l'UNSA à Narbonne. Nous organisons notre premier CSA académique nouvelle région le 6 avril 2016 à Carcassonne. Le SNPDEN Toulouse sera par ailleurs

présent à Grenoble lors du congrès national de l'UNSA.

Un dynamisme teinté de doutes

Le dynamisme est donc bien présent dans notre académie ; si les différents points exposés dans ce court propos rendent compte d'une présence active du SNPDEN sur notre territoire, nous ne pouvons cependant qu'émettre quelques courtes réserves sur la conception de l'adhésion à notre syndicat.

L'académie est vaste, les temps de trajets sont longs, nos obligations professionnelles sont importantes...

Nous avons, en effet, éprouvé une difficulté à fédérer et engager nos collègues dans les réflexions proposées pour la préparation du CSN. Si nous concevons sans difficulté que nous sommes un syndicat de service, nous ne pouvons toutefois que regretter – avec toutes les réserves que j'ai exprimées – une difficulté à impliquer la majorité de nos adhérents sur des réflexions de fond, essentielles à l'amélioration de l'exercice de nos métiers et du service d'éducation. Il ne s'agit nullement d'une critique mais davantage d'un constat et d'une interrogation sur nos engagements.

Nous sommes un syndicat de valeurs, force de proposition, et refusons ce qui, parfois, relèverait davantage d'une vision utilitariste plutôt que d'un engagement au service du collectif.

Je vous remercie pour votre attention.

VERSAILLES
Marie-Alix LEHERPEUR



Chers camarades,

Depuis le congrès d'Avignon, l'académie de Versailles a connu un changement de recteur, de SG et des SG adjoints. Le dialogue social n'a, ces dernières années, pas été tendu. Il est toujours de qualité mais avec une évolution appréciable pour la section que je représente, à savoir une gouvernance affirmée par le recteur Filâtre.

À Avignon, j'expliquais être la secrétaire de quatre académies. En groupe Blanchet, nous demandions sans varier des améliorations académiques inspirées de ce qui fonctionnait correctement dans un ou plusieurs des quatre départements. Il semble que ces demandes aient désormais du sens et les premiers actes ont déjà été posés avec des critères de ventilation des DHG collègue (marge au-delà des 28 h 45) transparents et justes sur l'ensemble de l'académie. Pour la rentrée 2017, le même travail va être engagé pour les dotations lycée et les enveloppes IMP dont le montant est parfois ressenti comme aléatoire par les collègues.

D'autres demandes ont reçu un écho favorable et de-

vraient permettre des avancées. Deux sujets notamment ont fait l'objet d'interventions répétées de notre part : une convention minimale avec le « sup », qui néglige le post-bac hors CPGE et les négociations avec les directeurs d'IUT pour l'accueil de bacheliers non généraux. Un recteur ancien président d'université qui maîtrise parfaitement les rouages du « sup » devrait pouvoir mener de façon efficace un dialogue avec les présidents des différentes universités pour faire évoluer favorablement la situation actuelle, dans l'intérêt des élèves mais également pour les personnels de direction pour lesquels des freins doivent être levés.

Le second point concerne notre souhait réitéré qu'une réflexion soit engagée pour améliorer la gestion humaine des personnels de direction. Un gros travail avait déjà été mené avant le départ du recteur Boissinot, mais le protocole mis en place n'a pas trouvé de réel écho auprès de notre hiérarchie. Il pourra cependant être très utile, lors des différentes phases de dialogue que le recteur a promis, d'engager la discussion sur cette thématique. La première étape est l'analyse des différentes typologies de difficultés, afin de réfléchir à des réponses ciblées et adaptées. Certaines situations de personnels de direction ne peuvent rester sans réponse : fragilités professionnelles, contexte local agressif, tensions au sein de l'équipe de direction générant de la souffrance... Les situations ne manquent pas pour lesquelles une aide ciblée permettrait un exercice plus serein de notre métier.



Si cet exercice plus serein de notre métier s'accompagnait d'avancées concrètes en termes de carrière, notre efficacité syndicale serait réaffirmée. Les motions du congrès d'Avignon de cette commission ont été votées à l'unanimité. Inventons un moyen pour que la base des adhérents puisse afficher publiquement son soutien au national dans ses demandes de négociations avec le ministère : de la prime pour les CEA à la disparition de la seconde classe en passant par de petites mesures telles qu'une majoration de la part variable de l'IF2R, osons et demandons. L'attente des adhérents en ce sens est forte ! Certes, nous sommes ou trop hauts ou trop bas si l'on considère les catégories de personnels ayant obtenu des avancées de carrière ces derniers temps. Mais ce constat ne peut pas générer d'absence de demande syndicale forte, accompagnée d'actions concrètes ou symboliques si nos demandes répétées demeurent ignorées.

AIX-MARSEILLE,
Gilles AUTEROCHÉ



Chers collègues,
Chers camarades,

L'actualité de notre académie est marquée comme dans

beaucoup d'autres territoires par la réforme du collège.

Oui, chers collègues et chers camarades, ce fut dur, délicat, difficile !

Et ce n'est pas fini partout.

Oui, un nombre significatif de collègues principaux et principaux adjoints a vraiment souffert lors des journées de formation face à l'attitude souvent agressive et irraisonnée d'enseignants n'hésitant pas parfois, et aussi, à terroriser leurs collègues en salle des profs.

C'est une nouvelle fois la conduite des réformes par le ministère qu'il faut mettre en cause.

Concevoir une réforme est chose facile, la mettre en œuvre est plus complexe. Si dans notre académie, le recteur a entendu les arguments du SNPDEN, apportant ainsi les aménagements nécessaires mais pas toujours suffisants, ce sont bien les interventions des hiérarques du ministère qui n'ont pas été les plus productives.

Si une analyse du terrain avait été conduite au préalable, nos responsables auraient perçu le véritable état d'esprit du corps professoral de collège qui n'avait pas connu de vrai changement depuis des lustres.

La comparaison avec les collèges en éducation prioritaire, où la mise en œuvre de la réforme a posé nettement moins de difficultés, conforte notre analyse. Car dans ces établissements, le plus souvent, les transformations pédagogiques avaient déjà eu

lieu. Nécessité fait loi, n'est-ce pas ?

L'autre inquiétude bien perceptible, ce sont les mutations. Nous allons devoir faire face à un double mécontentement, à l'égard de l'institution évidemment, mais aussi à l'encontre de notre organisation syndicale.

Nous ne cessons de répéter que le succès des mutations est lié au nombre de départs à la retraite et nous réitérons en permanence que ce n'est pas le SNPDEN qui est responsable de quoi que ce soit. Mais il nous faudra gérer l'after pour éviter un trop grand nombre de déçus.

Enfin, le troisième point de notre intervention concerne la sécurité dans nos établissements. C'est bien le chef d'établissement qui en est responsable mais qui l'assure sur le terrain ? Quels sont les personnels dont la mission directe est la sécurité ? À notre connaissance, personne !

Il nous faut dès à présent porter un message à la fois en direction de l'État et des collectivités territoriales. À l'heure de l'état d'urgence, à l'heure où les blocages de lycées refleurissent alors même que nous sommes dans une situation sécuritaire particulière, il nous faut de vraies réponses à cette question qui se pose avec acuité dans un certain nombre d'EPLE. Nous pouvons alors donner un début de réponse en citant l'exemple de la région PACA ou du département des Bouches-du-Rhône qui depuis maintenant 5 ans, à Marseille, emploient des médiateurs sociaux dont le travail se

fait devant les établissements mais aussi dans les quartiers. Ces médiateurs assurent la sécurité aux abords des lycées. C'est un début de réponse.

Je vous apporte donc les salutations des adhérentes et adhérents d'Aix-Marseille dont le nombre d'actifs ne faiblit pas, bien au contraire, et qui ont été sensibles aux nombreux remerciements formulés à l'issue du congrès d'Avignon.

Merci pour votre écoute.

AMIENS,
Gilles BAYARD



Chers collègues,
chers camarades,

Comme toujours avec la même fidélité aux valeurs qui nous rassemblent, l'académie d'Amiens vous salue et vous exprime toute sa solidarité ! D'ailleurs, cette solidarité, ciment de notre syndicat, s'exprime de manière plus soutenue et plus régulière depuis quelque temps avec l'académie de Lille, célèbre pour son congrès, académie avec laquelle, sans faire « la une » d'une *Lettre de Direction*, nous avons déjà signé une sorte de PACS de coopération (en attendant peut-être un futur mariage ?) pour structurer notre union au sein de notre nouvelle grande ré-



gion. Cette nouvelle région qui jusqu'alors se cherchait un nom, les Hauts-de-France depuis hier, a sollicité nos élèves, et cela a été le premier contact que nous avons eu avec elle. Depuis peu, les choses avancent et nous apprenons à vivre avec nos camarades de Lille, comme un coq le ferait avec un lion, quand on sait que le département de *Ch'Nord*, à lui tout seul, a plus d'établissements (collèges et lycées) que dans la Picardie toute entière !

Ne disposant que des 3 minutes consenties à chacun, je ne parlerai pas de ce qui a déjà été dit sur l'ambiance tendue et les contextes difficiles, sur les directives et controverses liées au renfort de la sécurité dans nos EPLE, ni des déceptions à venir sur le prochain mouvement... Je n'évoquerai donc que trois points particuliers.

Mon 1^{er} point sera d'évoquer un sujet qui fâche à Amiens, qui s'est révélé lors de nos contacts avec Lille, et qui concerne la mise en œuvre de la télé-inscription. La charte de pilotage de 2007, si elle acte la mise en pratique dans les deux ans du principe de télé-inscription (et ça fait déjà 9 ans !), indique aussi que toute décision du comité directeur des systèmes d'information doit s'appuyer sur l'avis des personnels de direction et des cadres administratifs des EPLE avant toute mise en œuvre, et donc qu'aucune généralisation d'un système ne se décide sans une évaluation préalable et un avis des utilisateurs. Or, sur le sujet de la télé-inscription, une expérimentation s'est dé-

roulée l'an dernier à Amiens, sur plusieurs lycées. Elle s'est révélée ni efficace, ni économique, alors il est vrai que l'Internet n'est pas partout en Picardie, mais c'est à Lille que nous avons appris qu'une généralisation serait décidée par la centrale à la rentrée prochaine ! À quoi servent les expérimentations et quel est encore ce mode de gouvernance ?

Mon 2nd point concerne notre carrière, et les propos qui se multiplient dans nos assemblées sur une revalorisation attendue de nos carrières, renforcés actuellement par le resserrement du mouvement et l'évolution de celle que l'on observe chez nos collègues IEN et IPR. Depuis 1999, l'indice terminal le plus élevé auquel nous pouvons prétendre est 963 – HEA 3^e chevron [hors échelle]. Depuis la même époque, pour nos collègues IEN, il est passé de 820 à 1058 et pour nos collègues IPR, de 960 à 1115.

N'était-il pas grand temps de réagir, car à responsabilité et charge de travail comparables, cette différence de traitement dans l'évolution de l'échelonnement indiciaire des corps d'encadrement est tout simplement, selon nous, inéquitable. Que dire aussi de l'indemnité de formateur, qui n'est toujours pas donnée au chef d'établissement d'accueil.

Et enfin, sur le même sujet, les Amiénois souhaitent toujours la sortie du classement des établissements en tant que critère d'évolution de carrière et souhaitent plutôt la mise en œuvre d'une évo-

lution de carrière régulière dans le temps, établissement après établissement en lien toutefois avec la catégorie.

Mon 3^e point portera sur la syndicalisation à laquelle, je pense, il nous faut encore réfléchir et peut-être se doter d'un outil pratique et performant qui nous permettra le suivi et le contact.

À Amiens, 4 adhérents de moins que l'année dernière à cette époque sur 250. Nous représentons toujours 60 %, et ce n'est pas forcément inquiétant d'autant que nous développons la communication envers les entrants, les lauréats, les listes d'aptitude et les détachés, mais il nous faudrait au niveau académique un meilleur outil de suivi de nos adhésions, y compris entre académies, car un certain nombre des *perdits* de vos académies ont adhéré au SNPDEN à Amiens ! C'est connu, nous sommes une académie de formation, notre ministre, elle-même le sait.

Je terminerai sur notre vie académique, et régionale.

- Des questions se posent sur la révision de la carte comptable. Les réductions envisagées ne semblent pas toutes appropriées.
- Des difficultés se vivent en matière de dotation dans nos lycées, nos collègues proviseurs savent avoir payé la réforme du collège comme nos collègues principaux avaient payé, en son temps, celle du lycée. Nous connaissons bien la notion d'enveloppe constante. Nos collègues principaux souhaitent aus-

si que l'on reconnaisse leur implication, parfois dans la douleur, pour la mise en œuvre de la réforme du collège.

- Des inquiétudes s'expriment à propos de la dernière dépêche AEF qui évoque des changements possibles autour de la présidence du conseil d'administration en LP (dans un 1^{er} temps ?).
- Des impatiences et de la lassitude sur la question de la présidence de l'AS, et un étonnement face au développement de l'intrusion de l'UNSS sur « le temps de cours », qui convoque les professeurs d'EPS sur leur temps de cours et organise ses compétitions également sur le temps de cours des élèves.
- Des demandes que la mixité scolaire soit davantage recherchée dans la définition de la carte scolaire comme dans la nébuleuse des critères d'AFFELNET et qu'elle ne puisse pas être si facilement contournée, bien souvent par les mêmes.
- Et pour finir, une volonté répétée en AGA des *perdits* d'Amiens de passer d'une laïcité sur la défensive (attendant les attaques extérieures pour se positionner) à une laïcité militante, revendiquée et enseignée.

Vous l'avez compris on ne s'ennuie pas non plus à Amiens, et je terminerai mon propos en rappelant la confiance que j'ai dans notre



travail d'équipe toujours empreint de convivialité, qui nous permet de développer encore davantage la solidarité qui fait notre force! Je tiens à remercier ici, (car je sais que ça va paraître dans *Direction*) l'ensemble de mes collègues, adjoints, secrétaires départementaux, commissaires paritaires et membres du CSA qui participent tous ensemble au dynamisme, à la communication, à la prospérité et aux victoires de notre syndicat, à l'échelle académique! Et c'est avec enthousiasme que je représenterai notre académie au prochain congrès de l'UNSA-Education à Grenoble où je retrouverai Hubert, mon homologue *Ch'ti*, et peut être nombre d'entre vous!

Côté un peu *people*, aujourd'hui c'est mon anniversaire, c'est le jour d'un changement et je suis impatient d'en découvrir les progrès.

Vive le SNPDEN, je vous remercie.

BESANÇON,
Joël MARCHANDOT



Chers camarades, chers amis,

Je vous présente tout d'abord les salutations amicales de la Franche-Comté. Quoi de

neuf dans notre académie? Je dois avouer que notre section académique est inquiète devant la conjonction de plusieurs éléments et événements. Qu'observe-t-on?

Une mise en place de la réforme du collège qui n'est pas un long fleuve tranquille, loin s'en faut.

Des situations d'établissements dans lesquelles les équipes de direction sont malmenées par quelques enseignants qui semblent avoir trouvé l'origine, les responsables de leur mal être professionnel. Cela se traduit par des actions mettant en cause les personnels de direction allant des écrits virulents à la saisine des CHSCT en passant par les débrayages:

- un nombre important d'arrêts de travail chez les personnels de direction ces mois derniers;
- une situation délicate rencontrée par un collègue et son établissement, victimes pour la troisième fois d'une alerte à la bombe prise très au sérieux par les forces de police et la préfecture;
- un dialogue social difficile à mettre en place avec notre administration qui, reconnaissons-le, a le souci de l'installer, mais qui se prend les pieds dans le tapis du calendrier et de la nécessaire transparence;
- des retraits de postes de personnels de direction depuis plusieurs années qui, à ce jour, avoisinent les 19 sur les dix dernières années;
- un plan lycées dévoilé, il y a plusieurs mois, qui a mis

en ébullition des établissements et qui aujourd'hui est mis sous l'éteignoir;

- des relations avec une collectivité départementale quelque peu surprenantes comme, par exemple, un chef d'établissement réduit à la fonction d'accueil sur le carton d'invitation pour l'inauguration de son collègue;
- une relation de confiance avec les mêmes collectivités écornée par un entrisme de plus en plus prégnant de la collectivité sur fond de réduction budgétaire qui nous laisse à penser que l'EPL devient un service annexe.

Je pourrais aussi énoncer bien d'autres difficultés liées aux injonctions administratives, aux applications vraiment pas à la hauteur de ce qu'on doit attendre, aux enquêtes, etc., etc.

Vous l'avez compris, ce qui nous interpelle c'est la lente dégradation des conditions d'exercice de notre métier.

Ce conseil syndical national est, pour la délégation de Besançon, la possibilité de confronter nos vécus et nos points de vue, de trouver des réponses à nos interrogations et de donner corps à des propositions dans les différentes commissions avec, pour thème central, la gouvernance et l'autonomie de l'EPL, thématique devant trouver une traduction plus concrète dans nos établissements.

À part cela, la syndicalisation se porte bien, même très bien, puisque nous sommes au même niveau

que l'an dernier à pareille époque, et c'était une excellente année.

Je nous souhaite de riches travaux durant ce CSN et vous remercie de votre attention.

BORDEAUX,
Yves IUNG MANN



Chers camarades, bonjour.

L'académie de Bordeaux salue le conseil syndical national au nom de ses 450 syndiqués d'aujourd'hui, soit à peu près 60 % des personnels de direction de l'académie. En matière de syndicalisation, la situation est stable car nous nous maintenons à un niveau qu'il nous sera difficile de dépasser, ID-FO, et le SGEN dans une moindre mesure, ayant une véritable implantation dans notre académie. Et puis, le pluralisme a aussi des vertus... Il est toujours plaisant de les entendre dire, après nos interventions, qu'ils partagent nos propos. Mais si la syndicalisation est bonne, c'est que le mécontentement existe. Et nous assistons, depuis le début de l'année, dans nos assemblées générales, à une montée des interventions qui traduisent l'exaspération de certains de nos collègues et camarades. Cela nous a d'ailleurs conduits à proposer un sé-



minaire sur les conditions de travail des personnels de direction qui a connu un joli succès, en présence de Joël Lamoise que nous remercions pour son aide.

Il y a d'abord et encore les adjoints, sans doute inquiets des perspectives de mouvement qui les obligent à conserver ce statut plus longtemps qu'ils ne l'avaient prévu. Mais ils souffrent aussi d'un manque de reconnaissance de notre hiérarchie qui, bien qu'elle s'en défende, multiplie les maladroites à leur égard. Je veux parler, par exemple, de réunions de l'encadrement consacrées à la préparation de la rentrée auxquelles ils ne sont pas conviés.

Il y a aussi nos collègues de certaines zones rurales, maltraités par le classement qui prendra effet lors de la prochaine rentrée et qui manquent de personnels. L'académie de Bordeaux finance depuis des années une partie de sa croissance démographique par des redéploiements internes. C'est particulièrement vrai pour les postes de personnels de direction et certains collègues de plus de 500 élèves fonctionnent sans adjoint. C'est aussi vrai pour les postes de CPE.

Et puis, il y a la baisse du pouvoir d'achat. Nous n'avons pas connu une AG sans que ce problème réel ne soit abordé. Par le biais de l'augmentation des impôts ou par celui du blocage du point d'indice, ajouté à l'augmentation des prélèvements, nombreux sont ceux qui nous disent ne pas

comprendre que l'engagement qui est le nôtre ne soit pas mieux reconnu. Il faudra entendre cela et agir en conséquence. C'est particulièrement vrai pour les débuts de carrière et le malaise des adjoints rejoint cette question.

Je me dois aussi d'évoquer l'empilement des documents, parfois d'initiative départementale, qui sont exigés dans les plus brefs délais. On apprend parfois, au détour d'une confidence, qu'ils ne sont même pas lus. Notre académie est porteuse d'une motion demandant une simplification dans ce domaine. Une véritable mise en place de la convention tripartite, qui remplacerait l'ensemble de ce qui existe aujourd'hui, pourrait constituer une solution de nature à nous rendre plus efficaces et moins débordés.

Dans un ministère habitué à fonctionner de manière « descendante » et par circulaire, où chaque échelon est habitué à décliner vers le bas la circulaire provenant du niveau hiérarchique supérieur, cela aurait aussi le mérite de rendre aux personnels de direction la dignité qui leur manque. Car c'est aussi de cela qu'il s'agit. Nos collègues nous parlent du mépris qu'ils ressentent au quotidien dans leurs relations avec leur hiérarchie, mépris auquel nous échappons peut-être en raison de nos mandats syndicaux. Il faut aussi entendre cela.

Je terminerai sur une note optimiste. Notre grande région Aquitaine-Limoges-Poitou-Charentes est en marche mais surtout, le rap-

prochement entre le SNPDEN des 3 académies va bon train. Il le faudra, car notre président Alain Rousset a plein de bonnes idées pour notre système éducatif et nous avons quelques doutes sur certaines d'entre elles. Nous serons en ordre de marche pour participer aux discussions.

Je vous souhaite à tous d'excellents travaux.

CAEN,
Catherine PIEL



Chers collègues,
chers camarades,

Je souhaite, dans les 3 minutes imparties, prendre le temps de saluer mes collègues de l'académie de Caen qui me font confiance et m'ont élue pour succéder à Christine Barbe, que je veux remercier ici pour son investissement pendant toutes ces années où elle a œuvré pour le collectif.

Je commencerai par la santé de notre section académique avec une syndicalisation en augmentation de presque 10 % par rapport à l'année dernière.

Augmentation due sans doute, d'une part, à l'élaboration d'une ligne collective pour cadrer nos

rapports avec les autorités académiques et, d'autre part, au dynamisme de notre équipe du bureau académique qui s'est étoffée récemment, qui met l'accent sur sa communication envers les adhérents et qui valorise le militantisme.

Notre équipe s'est investie sur plusieurs dossiers :

- tout d'abord, la nécessaire prise en compte de la difficulté de notre métier avec une réflexion commencée sous la responsabilité du précédent recteur et de ses services qui se poursuit, et la mise en place d'un dispositif d'accompagnement des collègues en difficulté ;
- ensuite, l'élaboration des contrats tripartites pour tous les lycées et collèges REP ou REP+ ;
- enfin, la mise en œuvre de la réforme du collège.

Mais notre réalité actuelle c'est aussi :

- une démographie en perte de vitesse (et ce jusqu'en 2023 au moins, d'après les prévisions), doublée des caractéristiques d'une académie rurale dont les lycées seront impactés d'ici deux ans. Donc une académie qui rend des moyens et qui doit travailler sur les fusions ou fermetures d'établissements ;
- une académie dont la région vient de disparaître au profit de la réunification de la Normandie avec toutes les incertitudes sur la politique éducative menée par cette nouvelle entité régionale et toutes les difficultés pour harmoniser des pratiques, des fonctionnements aupa-



vant très différents et donc une urgence à travailler avec nos *alter ego* de l'académie de Rouen ;

- une nouvelle gouvernance au rectorat avec l'arrivée d'un quatrième recteur en cinq ans qui impose ses méthodes de fonctionnement beaucoup plus directives, incisives voire intrusives et qui entend tout savoir et tout contrôler. Mais un recteur, pour le coup, qui connaît son job et qui induit le resserrement du collectif SNPDEN pour contrer ce phagocytage. Ajoutons-y des départs murmurés sur des départs imminents de proches collaborateurs ;
- et, pour couronner le tout, des ordres et contrordres, des injonctions paradoxales, une absence de perspective politique à long terme, des projets à mettre en œuvre jamais évalués réellement qui disparaissent au gré du politique et, au milieu de tout cela, des personnels de direction qui doivent porter avec enthousiasme toutes les contradictions...

Bref... il y a une exaspération collective qui s'exprime dans l'académie de Caen, exaspération que nous devons entendre et prendre en compte tout au long de nos travaux, car nos collègues adhérents du SNPDEN de Caen souhaitent que notre syndicat se fasse plus tranchant quand des décisions prises en haut lieu vont à l'encontre des intérêts de nos élèves et que, de plus, elles mettent à mal notre crédibilité de chef d'établissement. Nous attendons de ce CSN une clarification de

notre positionnement idéologique dans un contexte complexe et l'affirmation de la nécessaire exigence d'une reconnaissance et d'une valorisation avant 2017.

C'est dans cet état d'esprit que nos collègues ont produit un certain nombre de motions au cours d'une AGA très fréquentée.

Je vous remercie de votre attention.

CLERMONT-FERRAND,
Hervé HAMONIC



CSN: un mariage et trois enterrements.

Vous permettrez, tout d'abord, à l'ancien cancre patenté un moment jubilatoire à l'instant de prendre la parole dans ce haut lieu de l'excellence scolaire française.

Quoi de neuf en Auvergne? Rien, si ce n'est « un mariage et trois enterrements »!

Nous officialisons, en effet, notre mariage de raison avec notre conjoint de bonne famille. J'avais eu à Avignon l'occasion d'exprimer toute notre inquiétude face à l'énorme chantier d'harmonisation qui nous attendait. La réalité a confirmé ces difficultés.

Effectivement, la personnalité du nouveau président a donné le ton. Reçus au conseil régional Rhône-Alpes-Auvergne, nous avons pu constater une hyper politisation et personnalisation du discours présidentiel. Méfiance affirmée envers l'administration, relégation lors de la réunion des représentants de l'État (recteurs, directeur régional de l'agriculture...), temps de parole minimum concédé aux vice-présidents ont lancé une mandature où une co-construction réelle risque fort d'être limitée.

La métaphore du cochon payeur utilisée lors des vœux de L. Wauquiez pour stigmatiser les proviseurs a d'ailleurs engagé les débats dans la courtoisie et le respect mutuel...

De même, l'affaire des portiques a souligné l'absence initiale de toute concertation ainsi que l'instrumentalisation politique des lycées avant de faire « pschitt » comme l'aurait dit un ancien Président de la République.

Tout cela nous fait craindre que l'Auvergne, face à des services régionaux désorientés et pour l'instant désorganisés, connaisse bien des difficultés pour bénéficier d'une harmonisation indispensable des pratiques et devienne la 5^e roue du carrosse. Quand on sait que le département de l'Isère tout seul compte autant d'élèves que notre ancienne région, on mesure le déséquilibre...

Par ailleurs, cette logique matrimoniale nous amène à penser restructuration et organisation syndicale ré-

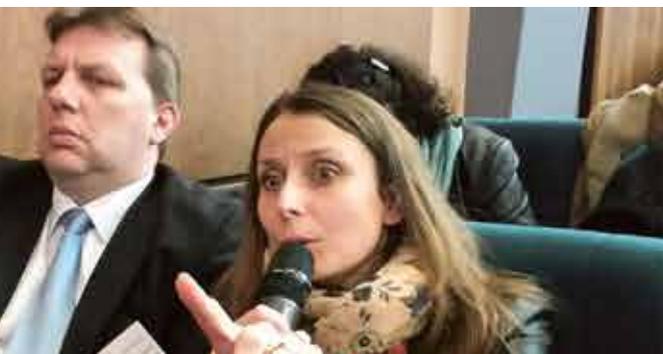
gionale. Le rapprochement entre les trois académies s'est fait naturellement et la construction d'une strate syndicale régionale s'impose et se fera très rapidement dans la concertation. Notre section académique manifeste cependant la crainte d'une fusion/absorption éloignant pilotage et prise de décision de la réalité du terrain.

Alors oui, en bons Auvergnats nous souhaitons bénéficier de la dot!

J'aborderai maintenant l'enterrement d'une réforme ambitieuse et d'un ministère courageux. Alors que la suppression des classes bilingues était une des pierres angulaires de la réforme du collège (on propose une LV2 pour tous dès la 5^e), nous avons eu la déconvenue de découvrir que les intérêts particuliers de certains primaient sur celui des élèves. Que d'analogies avec la dernière réforme du lycée et son assèchement progressif!

La question qui se pose est: peut-on réformer notre système scolaire en profondeur, sans se heurter à l'immobilisme de certains lobbies ancestraux? Il y a pourtant urgence.

Secondes obsèques; celles de la contractualisation. À force de tergiverser entre ancien et futur partenaire local, la contractualisation en Auvergne est laissée en jachère. En l'absence d'une place reconnue et hiérarchisée du projet d'établissement et en attente d'une nouvelle rédaction de la convention cadre régionale, les EPLE, et plus spécifiquement les lycées,



sont aujourd'hui dans l'expectative et le gel de pilotage par défaut d'accompagnement, malheureusement pour plusieurs années. Ce n'est pourtant pas faute d'avoir alerté et souligné la problématique en groupe de concertation.

Dernière inhumation, celle du temps béni où l'école était un sanctuaire républicain. Même dans notre région lointaine et isolée, le climat d'insécurité pèse et nous amène à nous projeter pour répondre aux menaces qu'élus et responsables académiques annoncent comme réelles, sérieuses et imminentes.

Face à ces inquiétudes, notre syndicat devra tenir toute sa place et cela tant au niveau national que local. Je sais que nous saurons rester solidaires pour défendre nos valeurs, notre proximité territoriale et l'avenir de l'école républicaine.

CORSE,
Noël MARIOT



Chers collègues,
chers camarades,

La Corse a fait, ces derniers temps, la une des actualités. Pour ceux qui vivent sur cette île, le prisme déformant des médias irrite souvent. On assiste, souvent étonné, à un jeu

malsain de surenchère entre ceux qui font l'actualité et ceux qui la commentent, qui véhiculent du sensationnel et parfois même du nauséabond.

La Corse connaît depuis décembre une situation politique singulière. L'arrivée à la tête de l'assemblée de Corse et de son exécutif d'une nouvelle génération de *quadra* n'a pas été une véritable surprise sur l'île. Gilles Simeoni, le nouveau président de l'exécutif de la collectivité territoriale de Corse venait d'obtenir le poste de maire à Bastia, l'une des deux grandes villes Corse. C'est bien d'une alternance politique qu'il s'agit, portée majoritairement par un espoir populaire et il est vrai, car la Corse n'échappe pas aux tendances nationales, portée également, par une frange populiste...

Nous avons déjà pris contact avec cette nouvelle équipe et nous espérons rapidement mettre en place avec eux des modalités de travail et un cadre réglementaire, en mettant enfin en place des conventions tripartites et un véritable dialogue de gestion...

Michel Barrat, notre recteur pendant près de 9 ans, a quitté ses fonctions, atteint par la limite d'âge. Il est remplacé par Philippe Lacombe, ancien recteur de Guyane. Michel Barrat a réussi à maintenir la Corse, ses établissements et son université, dans un calme relatif pendant une période exceptionnellement longue. Notre vie syndicale a été évidemment marquée par ce recteur atypique, philosophe, humaniste et diablement habile en négociation...

Pour autant, la vie quotidienne des personnels de direction n'a pas été un long fleuve tranquille ces derniers mois, puisque 3 mouvements lycéens ont récemment agités les établissements. J'ai appris ce matin qu'un 4^e mouvement se déclençait, encore une fois sur un thème n'ayant rien à voir avec les problématiques de notre institution...

Il est inconcevable et inadmissible que nos établissements deviennent la cible privilégiée des tous les mécontentements et que les personnels de direction, toujours seuls, restent les seuls garants de la sécurité des communautés scolaires. Une de nos collègues a d'ailleurs été blessée lors d'une bousculade à l'entrée de son établissement le mois dernier... Nous lui avons tous témoigné notre soutien et notre sympathie.

Notre vie syndicale connaît des évolutions porteuses d'espoir avec l'arrivée au CSA de nombreux jeunes personnels de direction, et avec également l'installation d'une solide parité hommes/femmes puisque nous comptons 56 % de femmes au CSA. Le syndicat concurrent, FSU, qui avait connu une légère poussée ces dernières années, tend à disparaître du paysage syndical insulaire. Nous connaissons toujours les mêmes difficultés concernant nos carrières et nos promotions, difficultés qui sont propres aux petits territoires.

La réforme des collèges a connu les mêmes difficultés que sur le continent. Nos collègues ont pu mesurer la différence entre l'autonomie des établissements et l'autonomie, voire l'isolement, des personnels de direction.

Je terminerai en disant que la Corse a été finalement, avec son statut particulier, un laboratoire du fonctionnement administratif et politique liant les lycées et collèges à une collectivité unique, collectivité qui maîtrise à la fois les destinées du secondaire, du supérieur, de l'apprentissage, et de la formation professionnelle initiale et continue. Cette organisation ne doit pas être redoutée car elle peut être la base de la réussite et de la cohérence d'un service public d'éducation digne de ce nom répondant à l'inquiétude de notre jeunesse... à condition que les hommes et les femmes qui la dirigent en soient, bien sûr, convaincus.

Vi ringraziu.
Je vous remercie.

CRÉTEIL,
Bruno BOBKIEWICZ



Tout d'abord, le moral des troupes: la période est complexe. Depuis plus d'un an, entre les attentats, la difficile mise en place de la réforme dans une hostilité générale et autres sujets... Un sentiment de fatigue et de mécontentement gagne nos collègues à Créteil. Ce sentiment est renforcé par l'impression d'être seul, malgré un soutien institutionnel réaffirmé dès que possible mais qui ne se traduit pas toujours concrètement.



Il y a toujours une enquête, un rapport, un bilan, un diagnostic à rendre bientôt! Ras-le-bol!

En cette période de journée ou semaine à thèmes, après la journée de la laïcité, la journée des discriminations, la journée de la chips (ce n'est pas une blague), du fromage, du sommeil, nous vous proposons la semaine du « foutez-nous la paix et laissez-nous bosser! »

Après la désignation d'un référent culture, d'un référent TICE, d'un référent laïcité, décrochage, vie lycéenne... le SNPDEN Créteil propose la création d'un référent « tranquillité professionnelle ».

Plus sérieusement, puisque nos conditions de travail se dégradent et que, visible-ment, la charte de pilotage est oubliée par les services centraux et déconcentrés, agissons sur nos carrières! Travaillons à une véritable revalorisation! Financière et statutaire!

Ensuite, nous voudrions aborder la question de la gouvernance et de la communication syndicale.

Il nous semble indispensable de travailler activement au fonctionnement de la conférence nationale. Quel format, quels sujets, quel compte rendu... Il nous faut rapidement trouver les moyens d'un véritable moment de travail et de concertation, ce qui n'est pas encore le cas.

Nous souhaitons également qu'un travail soit mené sur nos outils de communication. Les *Lettres de direction*, la diffusion systématique des

rencontres et réunions en direction des élus et/ou des adhérents... Il n'est pas normal que, sur ce sujet, d'autres fassent mieux que nous!

L'objectif principal, selon nous, doit être la visibilité de notre action syndicale en direction de nos adhérents. On nous reproche un manque de transparence et de clarté dans nos positions.

Montrons à tous, ce que nous faisons, montrons à tous ce que nous pensons, montrons à tous ce à quoi nous participons, nous en sortirons grands!

Je vous remercie.

DIJON,
Emmanuel MASSON



Chers collègues,
chers camarades,

3 points,
3 minutes d'intervention.

1. La section académique de Dijon a élu une délégation renouvelée: la proportionnalité hommes/femmes a permis d'engager une démarche aboutissant à une délégation aussi fidèle que possible à notre composition syndicale: délégation féminisée, et avec des chefs d'établissement adjoints et une retraitée. C'est

aussi le principe du non-cumul qui a prévalu et je veux saluer l'esprit de responsabilité des secrétaires départementaux qui ont choisi de s'effacer permettant un renouveau serein. Ainsi, nous impliquons les adhérents, nous permettons l'émergence des futurs cadres de notre syndicat. À Dijon, les tableaux de suivi mensuels reçus du national montrent une syndicalisation en hausse et nous nous en réjouissons.

2. Sur le terrain, le sentiment des collègues est clair. Ils déplorent le manque de cohérence de nos institutions sur la réforme du collège par exemple, la non-prise en compte de nos réflexions de bon sens. Des questions récurrentes reviennent en force: les rémunérations, tant pour l'entrée dans le métier, que pour les baisses inadmissibles en cours de carrière. Dans une académie en difficulté démographique, c'est une question sensible. Le mouvement bien sûr inquiète aussi avec cette « nouveauté » qui voit des adjoints bloqués sans peu d'espoir de devenir chef.

3. Du coup, notre CSN est dans une période charnière. Nous attendons des paroles fortes et unitaires. Notre syndicat doit porter des revendications dans un climat politique dégradé. Ainsi, les *Lettres de direction* qui déplorent, par exemple, l'absence de décisions sur la rémunération des chefs d'établissement d'accueil ne suffisent plus. Maintenant, que faisons-nous? Nous devons penser et passer à l'action.

Bon CSN à toutes et à tous.

GRENOBLE,
Jean-Marie LASSERRE



Personnellement, je sais l'implication de chaque membre de l'ESN, et particulièrement de notre secrétaire général. Je les en remercie. Je me reconnais pleinement dans les valeurs défendues par notre organisation.

Mais voilà, si je suis aujourd'hui à cette tribune c'est essentiellement pour vous faire part de ce que vivent et ressentent les collègues personnels de direction de l'académie de Grenoble.

Nous souhaitons et attendons un syndicat beaucoup plus combatif.

Tout d'abord, la revalorisation importante de notre statut, et de ce fait de nos salaires, doit être une forte revendication. Nous avons mené une enquête académique, sur plus de 230 *perdix* qui ont répondu, 65 % placent en première position cette revendication. Il y a urgence!

Je suis secrétaire académique depuis huit ans maintenant et j'ai vu monter en puissance cette demande.

Il est vrai:

- que le nombre de promotions a augmenté;



- que nous avons obtenu l'IF2R et cela fait beaucoup sourire aujourd'hui au regard du montant pour trois ans ;
- que le nombre de postes de *perdus* a lentement progressé ;

... mais cela ne suffit plus ! Le début de carrière doit impérativement être amélioré. Nous devons exiger le corps unique à deux classes.

Plus combatif par rapport à cette réforme du collège. Nous la soutenons mais trop de collègues subissent la mise en œuvre hasardeuse des formations. Ils souffrent. Affirmons nos convictions et demandons un peu de souplesse et une mise en œuvre étalée dans le temps.

Nous devons rester combattifs avec les collectivités territoriales et la nouvelle gouvernance régionale. Cela passe, au sein de notre organisation, par une vie interacadémique structurée et dynamique. Nous avons déjà travaillé avec les académies de Clermont-Ferrand et Lyon et je remercie mes collègues secrétaires académiques, Hervé et Gérard.

Combatif enfin, face à des politiques qui empiètent des réformes sans rien enlever. On ne sait plus où l'on va, ni comment y aller. Revendiquons encore plus fortement la fin des examens mille-feuilles où chaque discipline veut garder son pré carré ce qui coûte une fortune à l'État !

Pour cela, mettons-nous en ordre de marche. Nos statuts ont changé, notre nouvelle gouvernance se met en place.

Des ajustements sont à faire. Place et fonction de la CNC, par exemple, ou encore règlement intérieur peu clair sur le nombre de présents au CSN (avec des élections tous les trois ans)... Nous en débattons en commission.

Nous souhaitons que ce CSN, après un congrès intellectuellement fructueux, nous place dans une position dynamique et revendicatrice.

Bon CSN à tous.

GADELOUPE,
Jean DARTRON



Chers collègues,

Notre académie a connu des changements importants en 2015 et qui se poursuivent en 2016 : un nouveau recteur, un nouveau DAASEN, un nouveau secrétaire général, tout ceci dans un rectorat tout neuf.

De l'espoir et des attentes se sont affichés chez les personnels de direction et notamment pour :

- une meilleure communication avec la hiérarchie ;
- une communication de qualité avec les services ;
- un cadre de travail fonctionnel contribuant à davantage de professionnalisme.

Si aujourd'hui, nous, responsables syndicaux pouvons observer avec satisfaction un fonctionnement plus démocratique des instances et surtout une plus grande écoute, nous restons encore globalement dans l'attente d'une gouvernance plus favorable à l'expression professionnelle des chefs d'établissement.

Alors qu'au niveau national, nous exprimons notre satisfaction sur la DHG, parallèlement, en Guadeloupe, une tension se faisait jour, notamment au niveau des collèges. L'affectation de la DHG par structure est une méthode qui n'a pas été annoncée, et cela a conduit à de l'incompréhension. De multiples rencontres entre monsieur le recteur et nous-mêmes, voire des négociations menées par certains collègues où la mobilisation a été particulièrement aiguë, ont permis de sortir de cette crise, mais les traces laissées par cette situation conduiront les chefs d'établissement à préparer la rentrée 2016 avec beaucoup de vigilance.

La position du SNPDEN-UNSA Guadeloupe s'est exprimée autour d'une meilleure communication, et surtout d'une approche partagée de l'évolution de toute stratégie. Un chef d'établissement ne peut être considéré comme un simple exécutant, mais il doit être approché en tant que premier représentant de l'État dans un cadre respecté et des missions définies par un statut d'État.

En février 2016, notre académie a reçu la visite d'une mission dédiée à la politique de l'encadrement supérieur et le SNPDEN-UNSA a pris

part à une séance de travail organisée dans ce cadre. Ce fut pour nous l'occasion de constater que les personnels de direction de l'académie de la Guadeloupe ne sont pas repérés et ont peu l'opportunité de bénéficier d'une évolution dans un corps supérieur à leur corps actuel. Ce constat prend d'autant son sens qu'aujourd'hui l'académie a un secrétaire général, un DAASEN, un IA-IPR vie scolaire, tous trois anciens chefs d'établissement. Nos échanges en commission Blanchet sur le sujet peuvent laisser entrevoir une nouvelle orientation. Le ministère est sensibilisé sur le problème. Nous comptons sur nos représentants nationaux pour accompagner les dossiers de nos collègues volontaires pour une évolution supérieure de leur carrière.

Il y a 2 semaines, le SNPDEN-UNSA Guadeloupe a reçu la visite d'une délégation de l'exécutif syndical national. Celle-ci avait pour objet principal la convention tripartite. Un nouveau président de région, une nouvelle présidente du département et un recteur qui, depuis sa prise de fonction, a affiché une volonté favorable ; tous les trois ont lors des différentes séances de travail manifesté une convergence pour la mise en œuvre de celle-ci dès la rentrée 2016.

La venue de Laurence Colin et Michel Richard dans notre académie a été appréciée par nos adhérents.

Je termine mon propos en évoquant la situation de nos collègues qui exercent à Saint-Martin.



L'exécutif national doit être attentif au fait que l'académie de la Guadeloupe intègre 4 collectivités: le conseil régional de la Guadeloupe, le conseil départemental de la Guadeloupe, le conseil territorial de Saint-Martin et le conseil territorial de Saint-Barthélemy. L'AGA a voté la présence d'un représentant des adhérents de Saint-Martin au niveau du CSA.

Le bureau académique s'est rendu au mois de février à la rencontre de nos collègues de l'île. Nous avons noté leur satisfaction d'appartenir au SNPDEN, mais aussi et surtout les attentes syndicales liées aux difficultés rencontrées dans l'exercice de leur métier. Nous souhaitons ainsi que la prochaine visite de la délégation nationale s'accorde une journée supplémentaire pour prendre en compte cet espace de l'Éducation nationale française, dans sa vraie entité.

Nous espérons que les travaux et les conclusions de ce CSN seront au niveau des attentes de nos collègues de l'académie de la Guadeloupe

LILLE,
Hubert FÉRARÉ



Amertume, démotivation, résignation, rancœur, colère sont quelques mots qui

caractérisent l'état d'esprit de nombreux personnels de direction de l'académie de Lille. Pour les adjoints, on peut ajouter déception, regret, impasse, envie de changer de métier pour certains.

La cause est double: d'une part, le mouvement de plus en plus contraint qui, tout particulièrement pour les adjoints, fait s'éloigner l'espoir de devenir chef plus vite que l'âge du départ en retraite, malgré les flatteuses promesses que l'on continue à leur faire en début de carrière; d'autre part, pour tous, le blocage de l'évolution salariale.

Nombre de collègues entrés dans le corps sont bloqués, de longues années, au 10^e échelon de la C2 puis, aussi longtemps, au 11^e de la C1. La seule évolution régulière que nous connaissons est négative: c'est le prélèvement chaque année, augmenté des cotisations sociales qui vient éroder notre pouvoir d'achat.

Nombre d'adjoints en début de carrière, s'ils comparent leur paie et le temps consacré au métier à ceux de leurs professeurs ont de bonnes raisons d'avoir des regrets. Reconnaissons au moins que les contraintes de notre métier nous laissent peu de temps pour dépenser, finalement les choses doivent être bien faites!

Pire, aujourd'hui nous sommes un des rares corps, et peut-être le seul, pour lequel une promotion peut s'accompagner d'une perte de revenu. Certains DAASEN incitent des adjoints en 4 et

4 ex. à solliciter des postes de chef en 1 et en 2, sans certitude de mutation, mais laissant entendre que c'est le seul espoir.

Pire encore, les évaluations de début de carrière tendent à se normaliser à un plafond très moyen et identique pour tous, sans prendre en compte le réel investissement des collègues. Cela vise sans doute à contenir et réguler le flux des demandes de mutation. Les dégâts collatéraux de cette politique à courte vue sont désastreux pour le moral des collègues, leur volonté de s'investir et, à terme, pour le système.

Que fera-t-on lorsque certains, lassés de ne pas être reconnus et de ne pas évoluer, quitteront le navire, que fera-t-on quand le corps comme d'autres n'attirera plus! Quels seront les cadres de demain si ceux d'aujourd'hui ne sont pas justement reconnus!

Bref les indicateurs financiers sont mauvais, ils démotivent et ce n'est plus acceptable aujourd'hui. Leur stagnation contribue à la course aux mutations qui engorge et paralyse le système.

Un collègue lillois a fait une étude comparative entre 1999 et aujourd'hui du point de vue des indices terminaux. Les IEN sont passés de l'indice 820 au 1058 avec l'arrêté du 30 décembre dernier, soit 238 points gagnés. Les IPR de l'indice 960 à tout récemment l'indice 1115, soit un bond de 155 points. Et pendant ce temps qu'arriva-t-il aux personnels de direction:

RIEN, ils étaient à l'indice 963 et y sont restés! Notre corps a-t-il démerité? Notre action quotidienne ne justifie-t-elle pas une reconnaissance équivalente à celle des corps d'inspection?

Au-delà de ce rattrapage des indices sommitaux, c'est bien une réévaluation tout au long de la carrière qui est devenue indispensable pour notre corps.

Nous sommes sur le terrain l'impulsion, la courroie de transmission et la régulation. Sans nous le mammoth s'enrhume, pire, il se grippe!

Alors que le poids de nos responsabilités ne fait que s'alourdir, il est plus que temps que notre rôle et nos nouvelles missions soient reconnus autrement que par des propos laudateurs et parfois quelques distinctions honorifiques, fort agréables, certes, mais néanmoins insuffisantes.

Pour être fort le SNPDEN a besoin de conserver ses adhérents, et donc ses voix, aux élections afin de pouvoir porter plus haut et plus fort ses valeurs.

Justifier le toujours moins ne peut être fédérateur, ni fidéliser les adhérents.

Être un syndicat réformiste, c'est souvent être un syndicat de raison, jamais de résignation. La raison, elle, ne doit pas s'opposer à l'ambition elle doit l'aiguillonner.

Alors chers collègues, soyons plus offensifs, bien sûr, dans les mots d'ordre, et pourquoi pas, jusqu'à un nouveau



26 novembre 2006 !

Soyons plus offensifs enfin sur les créations de postes et les équipes de direction complètes !

LIMOGES,
Catherine SAULE



Alors qu'elle va fêter ses 50 ans, l'académie de Limoges a échappé de justesse au regroupement avec l'académie de Poitou-Charentes en juillet dernier.

Elle fait partie dorénavant de la région Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes. Les trois SA ont rencontré Monsieur Nembrini, vice-président en charge de l'éducation, il y a quelques jours, pour lui présenter la diversité de nos situations sur les trois académies. Il s'est montré très à l'écoute.

Ici comme ailleurs, le rythme des réformes et des annonces s'accélère du côté de l'État: réforme du collège, Greta unique, nouvelle carte des agences comptables, internat de la réussite, modification de la répartition des filières sur les lycées de Limoges, 30 ans du bac professionnel...

L'accès au B3 des IEN a laissé les collègues pantois. Cette

avancée bienvenue pour eux et non contestable, crée une rupture au sein des corps de l'encadrement bien difficile à comprendre, au moment où la réussite de réformes ambitieuses repose sur les épaules des personnels de direction: par exemple, la réforme du collège.

Les proviseurs demandent à recevoir les données qui concernent leur établissement en temps et en heure: par exemple, un rapport d'un bureau de contrôle n'est pas envoyé par la région au personnel de direction mais à l'IEN-ET. Le chef d'établissement en prend connaissance au milieu d'une assemblée nombreuse et variée, quelques semaines plus tard, sans avoir eu aucune information préalablement! L'IEN informe que l'ensemble des données, y compris ce rapport, sera diffusé à l'ensemble des membres présents: professeurs, médecins de prévention, conseiller hygiène et sécurité du rectorat, directeur délégué aux enseignements technologiques et professionnels, gestionnaire et, accessoirement, chef d'établissement. Ce n'est pas acceptable: nous souhaitons une vigilance accrue des acteurs de la sphère éducative sur les risques juridiques qu'ils peuvent amplifier, sans toujours s'en rendre compte, pour les personnels de direction.

En bref, il est grand temps de rappeler ce qu'est un établissement public local d'enseignement, le rôle des personnels de direction et l'étendue de leur champ de responsabilité, le domaine

de compétence de l'État et celui des collectivités territoriales, car il semble que les frontières s'effacent et que cela finisse par produire des effets ingérables dans certains endroits.

Par ailleurs, les contrats d'objectifs tripartites se développent. Ils doivent intégrer la notion de simultanéité de rencontre des acteurs. Il arrive qu'à l'occasion de la sortie d'une circulaire les personnels de direction, non associés à ses modalités de mise en œuvre, découvrent que des échanges entre les services de la collectivité territoriale et l'État ont eu lieu à diverses reprises et que la puissance combinée des deux institutions suffise à justifier une mise en œuvre *manu militari* au niveau de l'EPL à propos d'une compétence du chef d'établissement. Nous rappelons que tripartite veut dire associer les trois parties simultanément, dans le respect du domaine de compétence et des prérogatives de chacun, pas que deux échangent et imposent sans dialogue à l'autre.

Toutes ces situations, et bien d'autres encore non développées ici, ont interloqué les personnels de direction de l'académie. Des injonctions, des impulsions, des préconisations toujours plus nombreuses, toujours plus insistantes nous détournent de notre cœur de métier: le pilotage pédagogique de nos établissements.

Pour impulser, accompagner, soutenir et encourager les initiatives de nos équipes, nous avons besoin de confiance et d'accom-

pagnement. Plus que quiconque, nous savons que le *management* participatif est le plus adapté à la réussite des projets, des élèves et des réformes. Nous sommes là et veillons à garder le cap au côté de nos équipes au sein d'un environnement qui se complexifie, avec des moyens contraints, des calendriers qui se raccourcissent, des annonces qui se multiplient et face à des personnels souvent inquiets qui, comme nous, exercent face à de nombreux jeunes en situation fragile.

La réforme du collège réussira grâce aux personnels de direction. Ils attendent que leur place, leur implication et leur expertise professionnelle soient prises en compte, surtout au moment où leur carrière est bloquée en raison du faible pourcentage de mutations ou de déclassement de leur établissement. Comme les autres catégories de personnels, ils apprécient le *management* participatif à leur égard. Surtout au moment où le niveau d'épuisement professionnel de plusieurs collègues est maximal. À l'heure où les risques psycho-sociaux occupent le devant de la scène, les personnels de direction pourraient bien être surreprésentés dans les mois à venir. En effet, les CHSCT académiques et départementaux sont des instances au sein desquelles les collègues chefs d'établissement sont très souvent attaqués, diffamés et mis en cause.

Enfin, quel salarié ou fonctionnaire peut voir sa rémunération diminuer comme c'est le cas de nombreux collègues adjoints de lycée



obligés de prendre une catégorie d'EPL nettement plus basse pour pouvoir devenir chef? Des protocoles protecteurs au sein de la fonction publique pour des situations comparables existent, alors pourquoi pas pour nous?

Les personnels de direction ne comprennent pas de ne pas accéder à la hors échelle B alors que les collègues IEN l'ont obtenue. Ils demandent la suppression de la seconde classe pour permettre aux lauréats concours et début de carrière de voir une différence sur leur bulletin de salaire correspondant à une charge de travail massive.

Ils attendent de leur ministère un signal fort de la reconnaissance de leur rôle au sein des EPL et du grand corps d'encadrement.

Merci pour votre écoute.

LYON,
Gérard HEINZ



Cher-es camarades,

Le hasard du tirage au sort a fait passer la capitale des Gaules en dernier... Dur, dur d'intervenir avec originalité et pertinence après les prises de parole toutes remarquables de mes collègues secrétaires académiques.

Mais je vais profiter du fait d'avoir la parole en dernier pour cibler plus particulièrement un point qui suscite au fil des mois et des semaines une inquiétude de plus en plus marquée parmi les collègues.

Alors que colloques et journées d'études d'associations partenaires de l'école abordent de façon récurrente ces dernières années les mécanismes de l'autonomie, de l'empowerment, du travail coopératif en équipe sur le terrain, l'institution, notre noble maison mère, semble, à travers des stratagèmes de plus en plus désespérés, vouloir battre en brèche cette autonomie en diffusant des injonctions de plus en plus contraignantes et normatives. Injonctions fortes sur la sécurité et les PPMS, injonctions sur les contrats d'objectifs, et plus précisément les COT, injonctions sur le module SDO-SIEI, volonté de centraliser les infos au sujet des actions de la semaine des mathématiques, de l'industrie, de la presse, de la lutte contre le racisme...

Nous ne contestons pas les impérieuses nécessités de la sécurité, et nous ne refusons pas la logique des contrats d'objectifs, bien au contraire. Ce sont des outils indispensables et nécessaires. Mais comme les EPL ne sont pas des poudrières, cela prouve bien que nous tenons le gouvernail! Alors qu'on nous laisse faire notre travail sereinement, et dans le respect du rythme et des spécificités de chaque établissement.

Car la pression hiérarchique de plus en plus forte a une

conséquence: l'accroissement du stress, du ressenti de la souffrance au travail, de l'impossibilité de faire face à la charge de travail. Les arrêts maladie des *perdurs* semblent être en augmentation dans l'académie de Lyon, le rectorat étant confronté à une difficulté de renouveler ou d'abonder son vivier de candidats aux « faisant fonction »... À cela s'ajoute ce que les études démontrent: la pression vient aussi des modes de communication rapides, ciblés, qui n'allègent pas forcément la vie des *perdurs*. Nous tirons donc aujourd'hui une sonnette d'alarme, car tout ne peut reposer sur notre seul dévouement sans bornes de cadres.

Autre point pour l'académie de Lyon, les relations avec la région. À ce titre, merci beaucoup également à Hervé et Jean-Marie pour le travail riche et efficace mené ensemble. Il est vrai que contrairement à Clermont-Ferrand qui avait jusqu'alors des relations quasiment idylliques avec la région Auvergne, l'horizon semble quelque peu s'éclaircir pour les Grenoblois et Lyonnais sur le plan du relationnel avec le nouvel exécutif régional, après avoir vécu une absence totale de dialogue social ces deux dernières années.

Ce ne sont pour l'instant que des impressions, et nous devons rester sur nos gardes face aux effets d'annonce et coups de menton médiatiques du nouveau président, mais le dialogue qui a pu être noué avec Béatrice Berthou, vice-présidente chargée des

lycées, atteste d'une nette amélioration par rapport à l'équipe sortante. Nous ne sommes pas naïfs pour autant, et nous attendons de voir cette équipe à l'œuvre.

Enfin, la section académique lyonnaise du SNPDEN est dynamique et en ordre de marche. Nous faisons, mois après mois, partie des sections qui gagnent, même modestement, des adhérents, et nous en sommes ravis. C'est la reconnaissance d'un important travail de terrain, d'un travail collectif, mené par le bureau académique, et je profite de cette tribune pour remercier chaleureusement les 3 secrétaires départementaux de l'académie, dont deux ont pris avec efficacité et rigueur leurs fonctions à la rentrée dernière, Catherine Brochet dans le Rhône et la métropole de Lyon, et Roland Cretin dans l'Ain.

Merci beaucoup pour votre attention à l'issue de cette dernière intervention, et bon travail pour ce CSN ! □





Commission carrière

Une commission combative et impatiente

La commission carrière du Conseil syndical national, présidée par Corinne Laurent, secrétaire académique de Rouen, s'est déroulée le mardi 15 mars après-midi, et le mercredi 16 mars matin, au lycée Saint-Louis à Paris. 58 participants le premier jour, 60 le second. 27 académies étaient représentées par 31 hommes et 29 femmes. Parmi eux, 7 retraités, 3 directeurs ou directrices d'EREA, 18 proviseurs, 4 proviseurs adjoints, 22 principaux, 3 principaux adjoints et 3 proviseurs de LP.

Ces séances de travail ont été précédées du discours introductif du secrétaire général et des interventions des secrétaires académiques dont beaucoup ont fait part de l'attente des personnels de direction de voir aboutir, enfin, des négociations salariales.

Les travaux de la commission se sont ouverts dans un contexte inattendu puisque nous aurions, normalement, eu à débattre de notre positionnement de manière précise concernant les



propositions issues des négociations *parcours professionnels, carrières, rémunérations (PPCR)*, qui devaient initialement avoir lieu au mois de février. Cette réunion ayant été reportée, en raison du changement de ministre de la Fonction publique, se déroulera le matin du dernier jour de notre CSN. *Nous avons appris le matin du jeudi 17 mars qu'une revalorisation du point d'indice de 1,2 % était actée, en deux temps, 1^{er} juillet 2016 et 1^{er} février 2017. La déclinaison PPCR est renvoyée sur chaque ministère.*



PPCR : ce que nous défendons

Pour mémoire, la pierre angulaire de ce protocole d'accord est l'harmonisation des carrières et l'amélioration des rémunérations qui prévoient la transformation d'une partie des primes en points d'indice: 9 points pour les catégories A dont 4 en 2017 et 5 en 2018, et une revalorisation des grilles entre 2017 et 2020. Si le mécanisme de transfert des points vers l'indiciaire est d'un coût neutre pour l'État, il aura un impact sur le niveau de pension au moment du départ en retraite. Ce protocole acte le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière sur deux grades.



Dans ce cadre nous pourrions ou devons défendre notre revendication d'un corps à deux classes (motion 8, point 2, congrès d'Avignon), comme l'ont souligné les contributions pour ce CSN des académies de La Réunion, la Martinique, Grenoble ou Versailles. Le congrès d'Avignon a doté l'ESN de 16 riches mandats qui couvrent l'essentiel des préoccupations qui sont aujourd'hui encore les nôtres.

Notre action depuis le congrès et les réflexions académiques

Depuis le congrès, la commission carrière de l'ESN a participé aux groupes de travail organisés par la DGRH concernant le classement des établissements 2016-2019. Elle a pu constater l'impérieuse nécessité de le faire évoluer et cela fera l'objet d'échanges, demain. La DGRH a été saisie par courrier, sur le classement triennal des établissements, sur l'impact de ce classement concernant les EREA/ERPD qui est très défavorable aux collègues, sur le thème de la rémunération des CEA, mais aussi sur la nécessité de faire évoluer les évaluations dans le cadre des lettres de mission et des opérations de mutation.

17 académies nous ont fait parvenir des contributions (Amiens, Besançon, Bordeaux, Caen, Créteil, Grenoble, Lille, Limoges, Lyon, Martinique, Orléans-Tours, Reims, Rennes, La Réunion, Rouen, Toulouse et Versailles). D'autres thèmes ont été traités par les académies qui, pour beaucoup, correspondent à des mandats que nous nous étions donnés à Avignon :

- revalorisation et amélioration des conditions de carrière (Avignon, motion 8) ;
- reconnaissance du rôle du CEA (Avignon, motion 7) ;
- grand corps d'encadrement, la motion 9 du congrès mandatait les académies pour présenter leurs positions: Reims et Orléans-Tours se déclarent favorables dans leurs contributions ;
- une meilleure prise en compte des petits établissements: la motion 8 du congrès intègre la demande de la suppression de la 1^{re} catégorie pour les collèges et les LP.

D'autres apparaissent :

La commission carrière de l'ESN avait proposé aux académies de travailler autour de trois thèmes principaux :

- quitter le classement des établissements pour élaborer un nouveau système ;
- comment favoriser l'attractivité de l'entrée dans la fonction et les débuts de carrière ;
- retraites et droits sociaux.

- la prise en compte des années de faisant fonction dans l'ancienneté de carrière : Caen ;
- les conséquences de l'intégration des EREA/ERPD dans le classement des établissements : Lille ;
- la problématique des multi-sites : Caen ;
- la création d'une prime de prise de fonction liée à l'obligation de mobilité : Créteil.



CLAUSES « SAUVEGARDE » ET « MOBILITÉ » : QUELQUES RAPPELS

Un petit rappel a été fait en commission concernant les clauses de mobilité et de sauvegarde (décret n° 88-342 du 11 avril 1988) qu'un certain nombre de collègues méconnaissent, qui ont été parfois oubliées et qui demandent une certaine vigilance. Ces deux clauses sont une réponse partielle aux sections académiques de Besançon, Lille et La Réunion qui demandent le maintien de la rémunération en cas de déclassement ou de mutation avant retraite vers un établissement de catégorie inférieure.

Art. 2:

« la clause de sauvegarde » :

« Les chefs d'établissement et leurs adjoints dont l'établissement a fait l'objet d'une mesure de déclassement bénéficiant, s'ils demeurent en fonctions dans cet établissement et pendant une période de trois ans maximum, du maintien de la bonification indiciaire qu'ils percevaient antérieurement.

Toutefois, la limite de trois ans n'est pas opposable aux chefs d'établissement et à leurs adjoints qui, à la date du déclassement de l'établissement, étaient âgés d'au moins 60 ans. »

Art. 3:

« la clause de pénibilité » :

« Les chefs d'établissement et les adjoints en fonctions en cette qualité depuis 3 ans au moins dans un établissement classé en 3^e ou 4^e catégorie, mutés sur leur demande dans le même emploi dans un établissement classé dans une catégorie inférieure à celle

de leur établissement d'exercice, bénéficient, dans les conditions définies ci-après, du maintien de la bonification indiciaire qu'ils percevaient antérieurement.

Les intéressés doivent être âgés de 55 ans au moins à la date de leur mutation et justifier de 15 ans de services effectifs dans l'un des emplois de direction visés au présent décret.

Le maintien de la bonification antérieure est limité à une période de 5 années à compter de la date de la mutation. »

N.D.L.R. 1 : à une question posée par le SNPDEN, la DGRH a confirmé la position de notre syndicat, à savoir que la clause des 55 ans (5 ans avant le départ en retraite à l'époque du décret), devait évoluer au même rythme que le relèvement progressif de l'âge d'ouverture des droits à pension de retraite. La demande doit être effectuée dans l'année de la prise de fonctions dans le nouvel établissement.

N.D.L.R. 2 : les 2 articles ci-dessus ne prévoient le maintien que de la seule bonification indiciaire (BI) car les dispositions des lois de 2003 et 2011 créant une nouvelle bonification indiciaire (NBI) prévoient qu'« elle est attachée à certains emplois impliquant l'exercice d'une responsabilité ou la mise en œuvre d'une technicité particulière. Elle cesse d'être versée lorsque l'agent n'exerce plus les fonctions y ouvrant droit » : c'est le cas lors d'une mutation ou un déclassement.

Le travail de la commission

Nos deux demi-journées de travail se sont organisées de la manière suivante :

MARDI

RETRAITE ET DROITS SOCIAUX :

- point d'information sur ce qui s'est passé depuis le congrès d'Avignon ;
- SNPDEN-UNSA et FGR ;
- dépendance.

(contributions des académies suivantes: Lyon, Rennes, Versailles).

EREA/ERPD

(contribution de Lille, contribution antérieure en conférence nationale de Paris)

FAVORISER L'ATTRACTIVITÉ DE L'ENTRÉE DANS LA FONCTION ET LES DÉBUTS DE CARRIÈRE

(contributions des académies suivantes: La Réunion, Toulouse, Versailles)

CONTRIBUTIONS DIVERSES

INFORMATION SUR LES MUTATIONS

MERCREDI

RÉMUNÉRATION DES PERSONNELS DE DIRECTION FORMATEURS

QUITTER LE CLASSEMENT DES ÉTABLISSEMENTS

(contributions des académies suivantes: Amiens, Besançon, Bordeaux, Caen, Lille, Orléans-Tours, Reims, Rennes, La Réunion, Rouen, Toulouse, Versailles)

MOTION REVENDEICATIONS

Les échanges durant ces deux temps de travail ont été riches, nourris et ont permis d'aboutir à la décision de mettre en place un groupe de travail chargé de réfléchir et d'élaborer un système de gestion alternative des carrières ainsi qu'à 5 motions qui ont été présentées devant le CSN jeudi 17 mars.

LES MOTIONS VOTÉES PAR LE CSN



1

Retraite et droits sociaux

Philippe GIRARDY

En préambule, Philippe Girardy rappelle que le congrès d'Avignon a doté le syndicat d'un « corpus » de motions concernant les retraités présents et futurs (citoyenneté, pouvoir d'achat, refus de tout recul sur le calcul des pensions et de la réversion, droit à la santé) qui restent, toutes, d'actualité.

QUELLES SONT LES NOUVEAUTÉS DEPUIS LE CONGRÈS ?

Plusieurs lois importantes ont été votées.

- Loi sur l'« Adaptation de la société au vieillissement ».

Elle est en cours de mise en œuvre (13 décrets sur 47 ont été pris).

Elle crée ou modifie un certain nombre d'organismes, instaure un « congé de proche aidant » et un « droit au répit ». Surtout, elle augmente l'APA dont le financement reste, néanmoins, insuffisant malgré l'augmentation de la participation de l'État et des recettes de la CASA: le « reste à charge » des personnes dépendantes et/ou de leurs ayants droit reste trop important (25 %), en particulier dans le cas de séjour en EPHAD.

Le rapporteur rappelle que le SNPDEN-UNSA s'est prononcé, dès 2011, pour une prise en charge collective de la perte d'autonomie et soumet au vote une motion inspirée par l'académie de Lyon :

MOTION 1 - 5^e RISQUE

Constatant que, malgré l'adoption de la loi sur « l'adaptation de la société au vieillissement », les restes à charge pour les personnes dépendantes et/ou leurs aidants et ayants droit restent importants, le SNPDEN-UNSA, réuni en CSN, conformément à ses mandats antérieurs, demande à l'UNSA de renouveler son exigence de la création d'un 5^e risque dépendance de la sécurité sociale.

*Vote du CSN :
Adoptée à l'unanimité*

NB: il faut rappeler que 1,36 millions de personnes sont dépendantes, que les plus de 85 ans seront 5 millions en 2060 et que les dépenses, au titre de la dépendance, sont déjà de 28,2 millions d'€.

- Loi « Santé ».
L'opposition a déféré 14 articles (sur 250), devant le Conseil Constitutionnel. Ce dernier a approuvé la mise en place du tiers payant généralisé (TPG), à l'exception de la partie « mutuelle complémentaire ».
- Loi Claeys-Leonetti sur « la fin de vie ».
Cette loi sociétale très importante crée un droit « à une sédation profonde et continue pour les malades en phase terminale » et permet de refuser l'acharnement thérapeutique, grâce à des « directives anticipées ».

RETRAITES, ET AUSSI...

- **Un rapport du COR (conseil d'orientation des retraites)** (décembre 2015), sur les retraites de la fonction publique, montre que les taux de remplacement entre le public (72,1 %) et le privé (73,8 %) sont sensiblement les mêmes et que, si le niveau moyen des pensions est supérieur dans la fonction publique d'État (1 760 € pour le privé, 1 830 € pour les hospitaliers et 2 200 € pour les fonctionnaires de l'État) c'est essentiellement dû au fait que ces derniers sont majoritairement issus de la catégorie A (beaucoup d'enseignants).
- **Pouvoir d'achat des retraités**
Après la « revalorisation » des pensions de 0,1 % au 1^{er} octobre 2015, deux espoirs d'augmentation sont en vue :
 - le protocole PPCR prévoit que les décrets de refonte statutaire et indiciaire seront « à effet rétroactif », comme le montre le courrier du directeur du service des pensions de l'État, au Premier ministre, où il s'inquiète de la charge de travail et des montants financiers que cela représente : à suivre...
 - la revalorisation du point d'indice de la FP, finalement annoncé le matin même par la ministre A. Girardin : + 0,6 % au 1^{er} juillet 2016 et + 0,6 %, au 1^{er} février 2017 ;
 - avenir des retraites. Comme avant chaque échéance électorale importante, les milieux « libéraux » (IFRAP, « Sauvons les Retraites », etc.) et les candidats à la candidature de droite, rivalisent de surenchères dans leurs attaques contre le système de retraites de la FP : report de l'âge de départ (64/65 ans, voire plus), alignement du calcul sur celui du privé (25 meilleures années au lieu des 6 derniers mois), calcul de la pension de réversion, suppression massive de postes dans la FP (donc moins de cotisations!) etc. À cela s'ajoute la volonté de certains (N. Sarkozy) de réduire la protection sociale en abaissant les remboursements de la sécurité sociale de 2 à 3 %, d'où une augmentation de la précarité.Dans ces conditions, nul ne doute que les retraités et futurs retraités du SNPDEN-UNSA seront amenés à faire entendre leur voix, avec leurs partenaires de l'UNSA, pour s'opposer vivement à des mesures qui ne pourraient aboutir qu'à une baisse drastique de leur pouvoir d'achat.



- **Relations avec la FGR-FP**

Le rapporteur souligne l'émotion et les interrogations d'un grand nombre d'adhérents retraités du SNPDEN, après la décision du SE-UNSA de quitter la FGR-FP, fédération générale des retraités – Fonction publique (après d'autres syndicats de l'UNSA: A&I, SNIES et SIEN, en attente). Il rappelle l'histoire de cette fédération, créée en 1936 et précise que, sur les 46 000 adhérents recensés en 2014, 19 800 appartenaient à la FSU, et 17 400 à l'UNSA (dont 15 000, au SE).

Considérant que beaucoup de collègues sont engagés, localement, dans des organismes (CODERPA, par ex.), au titre de la FGR-FP, que cette fédération reste un lieu de dialogue entre les tendances de l'ex FEN et que, à ce jour, elle n'a pas pris de positions trop contraires aux valeurs du SNPDEN, le rapporteur estime, comme une grande majorité de nos adhérents, que notre syndicat aurait plus à perdre qu'à gagner, en quittant la FGR: il y restera donc adhérent.

Rappel: tout retraité syndiqué au SNPDEN, est aussi affilié à l'UNSA-Retraité, en plus de la FGR-FP.



2

Intégration des directeurs d'EREA/ERPD

En septembre 2016, tous les directeurs d'EREA et d'ERPD seront personnels de direction, ce qui était leur demande, fortement appuyée par le SNPDEN. Cette modification statutaire a deux conséquences: la perte d'une bonification indiciaire de 120 points liée au statut de directeur et l'intégration des EREA/ERPD dans le classement général des établissements. Le SNPDEN a fortement agi pour que le ministère demande aux académies de prendre en compte les années d'exercice en tant que directrice ou directeur d'EREA/ERPD dans le cadre des promotions, ce qui a été fait dans un grand nombre d'académies. Cependant, dans le cadre du classement des établissements, les EREA/ERPD ont trop souvent été « la variable d'ajustement » pour les académies et un grand nombre d'entre eux se trouvent classés en 2^e ou même en 1^{re} catégorie, ce qui entraîne une perte de salaire pour les collègues. L'exécutif syndical national a déjà saisi la DGRH à ce sujet, sans réponse pour le moment. Il nous a semblé nécessaire d'intégrer dans une motion du Conseil syndical national l'exigence de la mise en place de mesures transitoires intégrées à l'indemnitaire.

MOTION 2 - EREA/ERPD

L'intégration des EREA/ERPD dans le classement des établissements 2016-2019 entraînera, pour une majorité des personnels de direction qui les dirigent, une perte de salaire liée à de nombreux classements en 2^e ou même 1^{re} catégorie. Le Conseil syndical national soutient totalement la demande qui a été faite par l'exécutif syndical national, de reconnaître l'investissement nécessaire à la direction de ces établissements. La fonction exige toujours d'être titulaire d'un diplôme de directeur d'établissement d'éducation adaptée et spécialisée. Il est impératif de mettre en place des mesures transitoires comme cela a été fait pour les personnels dont les établissements sont sortis de l'éducation prioritaire cette année. Le CSN demande au ministère de prendre les mesures nécessaires à leur mise en œuvre avant le mois de septembre 2016, et de veiller à l'intégration des mesures prises dans l'indiciaire.

Le Conseil syndical national mandate l'exécutif syndical national pour que, dans la perspective du prochain projet de classement des établissements ou de son remplacement par un système alternatif, la spécificité des EREA/ERPD soit reconnue et que l'attractivité des postes de direction reste effective.

Vote du CSN: Adoptée à l'unanimité



3

Favoriser l'attractivité de l'entrée dans la fonction et les débuts de carrière

La circulaire n° 2016-004 parue au bulletin officiel du 3 février 2016 relative aux principes, modalités d'organisation et de validation de la formation statutaire des personnels d'inspection et de direction, définit de grands principes qui sont trop souvent peu suivis pour de trop nombreux entrants dans la fonction. Nos échanges qui ont, bien entendu, pris en compte les contraintes géographiques inégales sur le territoire national, ont abouti à la motion suivante qui porte, volontairement, sur deux aspects : formation et rémunération.

MOTION 3 - FORMATION ET ENTRÉE DANS LA FONCTION

La circulaire n° 2016-04 parue au bulletin officiel du 3 février 2016 intitulée « Personnels d'encadrement pédagogique », institution-

nalise les principes de la formation des inspecteurs et des personnels de direction. Elle précise les modalités de la formation statutaire tant à l'ESENER qu'en académie et assoit le principe d'une formation individualisée « résultant d'un dialogue régulier entre le stagiaire et les acteurs académiques ».

Le Conseil syndical national demande qu'au niveau national, mais aussi au niveau académique, puisse être vérifiée l'effectivité de la mise en œuvre :

- des aspects communs aux cadres de cette formation notamment dans la partie portant sur le positionnement ;
- de l'individualisation réelle de la formation fondée sur un diagnostic partagé qui détermine les différents modules et formations à suivre par le stagiaire ;
- de la plus grande homogénéité des droits à formation sur l'ensemble du territoire national.

Le Conseil syndical national mandate l'exécutif syndical national pour obtenir que le différentiel de rémunération à l'entrée dans les fonctions de personnel de direction soit important pour l'ensemble des personnels.

Vote du CSN : Adoptée à l'unanimité moins 3 abstentions



4

Rémunération des personnels de direction formateurs

Au cours des échanges concernant les personnels stagiaires, plusieurs académies ont signalé que dans le cadre de leurs activités de formateurs, les personnels de direction ne touchaient aucune rémunération. Certaines de ces académies, notamment Poitiers, constatent que les personnels de direction sont particulièrement sollicités. Les membres de la commission carrière ont donc souhaité proposer la motion suivante au vote du Conseil syndical national :

MOTION 4 - FORMATEURS

Le SNPDEN-UNSA, réuni en CSN, exige que les personnels de direction intervenant dans la formation initiale et continue de leurs collègues, titulaires ou néotitulaires, reçoivent une indemnité à la hauteur de l'importance de cette mission. Elle ne saurait être inférieure à la base du coefficient 3 des IMP prévues pour les autres personnels de l'Éducation nationale.

Vote du CSN : Adoptée à l'unanimité





5

Motion revendications

Les interventions d'un grand nombre de secrétaires académiques à l'ouverture du Conseil syndical national étaient centrées sur des demandes de revalorisations salariales au regard, notamment, des modifications de grilles accordées aux IEN et aux IA-IPR. Même s'il a été signalé que très peu d'entre eux allaient réellement bénéficier d'amélioration, la commission carrière a jugé que le ministère ne répondant pas aux demandes de l'exécutif syndical national de s'engager dans des négociations ou même dans un calendrier et que l'agenda social n'était pas tenu, il était indispensable de soumettre au Conseil syndical national la motion suivante :

MOTION 5 - REVENDICATIONS

Le SNPDEN-UNSA, réuni en Conseil syndical national constate :

- *les revalorisations salariales accordées aux autres corps d'encadrement de l'Éducation nationale ;*
- *le blocage des grilles indiciaires à l'indice butoir 1058 ;*
- *la non-revalorisation de la part F de l'IF2R ;*
- *l'absence d'ouverture de négociations concernant les volets indemnitaires dont le ministère est saisi ;*
- *le manque d'attractivité financière actuel de l'entrée dans le corps des personnels de direction ;*
- *l'absence de réponse du ministère concernant la mise en place d'un système alternatif au classement des établissements ;*
- *le gel des ratios de promotion ;*
- *la baisse des perspectives de mutations ;*
- *l'absence d'avancée sur la création d'un grand corps d'encadrement.*

Le SNPDEN-UNSA rappelle le rôle essentiel des personnels de direction dans la mise en place des réformes et dans le fonctionnement du service public d'éducation.

Le SNPDEN-UNSA exige l'ouverture de réelles négociations commençant par la mise en place d'un calendrier et le respect de l'agenda social.

Faute d'avancées, le SNPDEN-UNSA mobilisera ses adhérents sur des actions et mouvements d'ampleurs académique et nationale, allant jusqu'à des manifestations et la grève.

Vote du CSN : Unanimité

PROSPECTIVE... QUITTER LE CLASSEMENT DES ÉTABLISSEMENTS

12 académies ont fait parvenir à l'ESN des documents portant sur ce sujet ce qui démontre, s'il en était besoin, son intérêt. Tous les trois ans, nous assistons à un reclassement des établissements qui entraîne, pour certains d'entre nous, une perte de salaire qui n'est en aucun cas liée à la manière de servir. Il s'avère plus que nécessaire de réfléchir à un système alternatif qui aboutisse à un lissage de nos carrières et à la fin de la « course à l'échalote » vers les quelques établissements les mieux classés.

La commission carrière de l'exécutif syndical national a déjà saisi la DGRH en demandant un calendrier de travail qui débute dès 2016. Nous savons, par expérience, qu'il nous faut aboutir avant les opérations de mobilité 2019 et que le chantier est vaste.

La commission carrière du Conseil syndical national a donné son accord à l'unanimité pour que, conformément à la motion 10 du congrès d'Avignon, nous puissions travailler à une gestion alternative des carrières qui ne soit plus basée uniquement sur le classement. Elle a aussi décidé, à l'unanimité, la mise en place d'un groupe de travail réunissant des volontaires des académies qui souhaitent participer. Il est précisé que la participation à ce groupe de travail est à la charge de chaque académie et que l'objectif est d'aboutir pour une présentation en conférence nationale à la fin de l'année civile.





LE POINT SUR LES MUTATIONS 2016 PAR LAURENCE COLIN, COORDINATRICE CAPN

La 1^{re} CAPN aura lieu les 30 et 31 mars. Les résultats seront diffusés par les canaux habituels, dès leur vérification complète.

Il y aura sans doute moins de mutations cette année, car le nombre de mutations dépend en premier lieu du nombre de postes vacants, surtout par départ à la retraite. Les chiffres annoncés sont les moins élevés de ces dernières années, alors que les demandes de mutations restent très nombreuses. Les collègues ont tellement bien intégré la mobilité comme facteur principal de promotion, que la plupart d'entre eux demandent à muter dès qu'ils remplissent les conditions de stabilité sur le poste. Les taux de mutation seront donc sans doute inférieurs à 30 % à l'issue de la CAPN de mars, mais c'était déjà le cas l'an dernier. Les taux ont ensuite augmenté grâce aux départs à la retraite tardifs, peut-être induits par des demandes de mutation non obtenues, et aussi car une proportion assez importante d'adjoints participent aux deux mouvements, et obtiennent donc une mutation sur poste d'adjoints lors de la 2^e CAPN.

Nous en profitons aussi pour rappeler aux collègues que les vœux initiaux sont prioritaires sur les vœux d'extension, et que les deux mouvements étant étanches, il vaut mieux postuler d'entrée sur les deux phases plutôt que d'at-

tendre une non mutation en mars avant de demander des postes d'adjoints de gros lycées lors de la CAPN de juin.

À la question de savoir quand les chances de mutations seront plus importantes, la réponse est difficile. Quelle que soit l'issue des élections de 2017, il y aura une nouvelle réforme des retraites, dont nous ne connaissons ni le contenu, ni les délais de mises en application. Nous conseillons donc aux collègues qui rempliront alors les conditions pour partir, et/ou toucher une pension complète, de profiter de cette opportunité. Cela pourrait, certes, fluidifier les opérations de mutations, mais ce n'est pas pour cette raison que nous donnons ce conseil, bien entendu. Il serait regrettable que des collègues prolongent... pour toucher moins !

À une remarque d'un collègue sur l'âge des mutés, notre réponse est de dire que les collègues demandent une mutation de plus en plus tardive. Le doyen des postulants avait 67 ans en 2015 et le plus âgé des mutés 63 ans.

Et bien sûr, le petit rappel traditionnel pour les dossiers. Nous en avons, certes, beaucoup, ils pèsent lourds, mais de trop nombreux collègues « oublient » encore de les envoyer, par courrier bien sûr ! En leur absence, nous ne pourrions pas intervenir... »

Les trois jours de travail du CSN ont été d'une grande richesse. Nous avons pu ensemble débattre, échanger et construire des motions que l'exécutif syndical national devra maintenant porter et dont il devra rendre compte. Les membres de la commission carrière de l'ESN tiennent à remercier vivement tous les représentants des différentes académies.

La commission carrière de l'ESN ☐





Commission métier

Réalités de notre métier
et prospective



Sous la présidence d'Hervé Hamonic, secrétaire académique de Clermont-Ferrand, les travaux de la commission métier du CSN ont réuni mardi 15 mars après-midi, 51 participants représentant 29 académies, et le mercredi 16 mars matin, 52 participants représentant 29 académies

Le secrétariat était assuré par Cédric Carraro, Nathalie Chapier, Jean Fallier,

Valérie Quéric et François Ségurel, membres de l'exécutif syndical national. Joël Lamoise, secrétaire national et rapporteur de la commission, a introduit les débats en commission et en a présenté les conclusions lors du CSN, jeudi 17 mars.

Pour répondre au thème général proposé, « Quel pilotage de l'EPL dans une nouvelle gouvernance de l'éduca-



tion? », la commission métier du CSN a souhaité aborder ses travaux avec trois thématiques qui se sont appuyées sur les conclusions du *Livre blanc* 2014 : d'une part, de manière descriptive sur la réalité de notre métier, d'autre part, de manière prospective avec la partie intitulée « 2014... et après » :



- 1. L'AUTONOMIE
LE PILOTAGE DE L'EPLÉ;**
- 2. LA SÉCURISATION
ET LA FIABILITÉ DES FLUX
D'INFORMATION;**
- 3. LA GESTION DES
RESSOURCES HUMAINES.**

Les motions votées par le CSN : autonomie et pilotage de l'EPLÉ



La présidence des conseils d'administration

La présidence des conseils d'administration par les chefs d'établissement est remise en cause, une nouvelle fois, par l'actualité récente. Si nos motions précédentes rappellent notre attachement absolu à ce que le chef d'établissement soit également le président du conseil d'administration de son établissement, jamais jusqu'à présent, on avait osé envisager sérieusement la nomination d'un proviseur par le président du conseil régional.

En 2005 déjà, un amendement retenu par le Sénat donnait la possibilité de confier la présidence du conseil d'administration, à titre expérimental, à une personnalité extérieure. Nous avons alors voté, au CSN de mai 2005 et à

l'unanimité, une motion rejetant formellement cette expérimentation, et invitant l'ensemble des personnels de direction à refuser toute proposition, d'où qu'elle vienne, à la mettre en œuvre. À notre connaissance, les très rares expériences tentées alors n'existent plus !

Aujourd'hui, comme hier, modifier ainsi d'un trait de plume et sans réflexion préalable la présidence des conseils d'administration et les conditions de nomination du chef d'établissement serait un acte irresponsable qui ne pourrait que déstabiliser gravement nos EPLE.

C'est pourquoi, à l'issue de ses travaux, le CSN a réaffirmé une position ferme qui a débouché sur la proposition qui suit.





dans l'usage de nouveaux outils informatiques, et bien d'autres...

Mais, dans le même temps, il nous faut constater que la mise en œuvre concrète des principes contenus dans la charte des pratiques de pilotage est bien éloignée de la réalité du vécu quotidien de nos établissements.

En 2016, dans un environnement en évolution, la nouvelle organisation administrative de l'État décentralisé et des grandes régions générant des « supers recteurs », mais conservant les autres, présuppose une gouvernance académique dont nous ne mesurons pas tous les effets. Et si nous devons toutefois nous adapter à cela, rien ne serait pire que ces changements se fassent sans le SNPDEN. Notre intérêt collectif et individuel est bien de faire en sorte que ces nouveaux schémas susceptibles de voir le jour soient proches de ceux que nous aurons contribué à dessiner.

Ainsi, restant en cohérence avec le thème général de notre congrès d'Avignon : « Inventons notre métier de demain », nous serons en mesure de construire collectivement une réflexion et les orientations sur la gouvernance de l'EPL.

À partir de 6 contributions des académies et 19 interventions, la commission métier a proposé au CSN la courte motion suivante, qui donne mandat à la conférence nationale.

MOTION 1 - PRÉSIDENCE DES CONSEILS D'ADMINISTRATION

À l'occasion d'une proposition de loi sénatoriale visant à développer et valoriser l'apprentissage, le SNPDEN-UNSA découvre que l'article 17 du projet envisage, non seulement de retirer au chef d'établissement la présidence du conseil d'administration, mais aussi de nommer ce dernier sur proposition du président du conseil régional.

Le SNPDEN-UNSA rappelle ses mandats concernant l'ensemble des EPLE, dénonce avec énergie et s'oppose fermement à une telle proposition qui bafoue le statut de fonctionnaire d'État du chef d'établissement et celui des établissements publics locaux d'enseignement.

Vote du CSN : Unanimité

2

Le pilotage et la gouvernance

En introduction, la commission métier du CSN a souhaité utile de rappeler que, de 1985 à 2016, soit pendant 31 ans, l'EPL a subi de plein fouet les importantes évolutions du système éducatif qui ont transformé considérablement ses missions et attributions. On peut y inclure les nombreux champs d'action et de compétence dans les domaines pédagogiques et éducatifs, dans la gestion des ressources humaines et de la communication interne et externe, dans la place des relations extérieures, dans la mise en place de nouvelles instances,

MOTION 2 - GOUVERNANCE

Le CSN mandate la Conférence nationale pour mener la réflexion, nationalement et en académie, sur la gouvernance de l'EPL et faire des propositions concrètes, notamment à partir du « Livre blanc » et de la charte des pratiques de pilotage, dans la perspective du CSN de mars 2017.

Vote du CSN : Unanimité moins 14 abstentions



3

Le « millefeuille administratif »

Sans prétendre en revendiquer l'exclusivité, le SNPDEN fait partie des « inventeurs » de l'idée de convention tripartite qui cherche à être une réponse simple et pragmatique imaginée par « le terrain » aux besoins d'aujourd'hui.

Sans vouloir y trouver une solution « miraculeuse », la fusion de deux rapports contractuels, la convention avec la collectivité, mise en œuvre depuis 2004, et le contrat d'objectifs avec l'État, depuis 2005, repose sur l'idée de donner une cohérence d'ensemble à la mise en œuvre des politiques publiques.

L'EPLÉ, qui est devenu un lieu dans lequel ces politiques publiques se rencontrent, a su trouver cette cohérence d'ensemble incarnée dans son projet d'établissement. Nos motions déjà votées précisent notre volonté de voir mis en œuvre, dans toutes les collectivités territoriales et pour tous les EPLÉ, le contrat tripartite d'objectifs et de moyens. Or, l'évolution attendue d'une véritable simplification clarifiant les compétences entre les différentes couches territoriales, qu'elles soient départementales, académiques ou régionales ne semble pas d'actualité.

C'est la raison pour laquelle le CSN a souhaité, lors de ses échanges, acter la volonté du SNPDEN de voir aboutir enfin cette simplification administrative. La contribution d'une académie et les 15 interventions lors de la commission métier ont conduit à la rédaction de la motion suivante :



MOTION 3 - LA CONVENTION TRIPARTITE

Face à la complexité croissante de nos fonctions de direction et aux évolutions récentes de la décentralisation, le SNPDEN-UNSA demande que soit instauré un véritable dialogue tripartite, organisé et cohérent entre les établissements, l'État et la collectivité compétente.

À partir d'un diagnostic partagé entre les trois parties, l'établissement propose les actions visant à atteindre les objectifs fixés conjointement. L'État et la collectivité, chacun dans ses domaines de compétences, mentionnent les mécanismes d'attribution des moyens humains, financiers et horaires qui sont attribués pour la période fixée. Ce diagnostic, ce programme d'action et les moyens négociés et fixés simultanément constituent la base du contrat tripartite voté par le conseil d'administration.

Chaque année, le rapport annuel prend la forme d'un rapport d'étape. Il devient la base du dialogue de gestion annuel de préparation de rentrée

qui fixe, notamment, les modifications de structure qui ne doivent porter que sur les moyens provisoires, les moyens définitifs étant fixés pour quatre ans. Afin d'englober toutes les dimensions de la vie de l'établissement, le dialogue de gestion devient lui aussi tripartite.

À l'issue de la période de 4 ans, un bilan et un nouveau diagnostic sont réalisés pour l'établissement.

Pour ce faire, à l'exception de la lettre de mission qui doit rester un document entre les personnels de direction et leur hiérarchie, non soumis au conseil d'administration, le SNPDEN-UNSA demande que les autres documents de dialogue, fruits de l'évolution historique de l'EPLÉ (rapport annuel, convention de type 2004 et contrat d'objectifs, voire le projet d'établissement) soient synthétisés dans un document unique et exclusif de tout autre document supplémentaire, dénommé : « contrat tripartite pluriannuel d'objectifs et de moyens ».

**Vote du CSN :
Unanimité moins 8 abstentions**



Les motions votées par le CSN : sécurisation et fiabilité des flux d'information

4

Flux d'information

Nombre de nos motions antérieures ont évoqué les applications informatiques, les espaces numériques de travail et plus généralement les systèmes d'information. Sans revenir dans le détail sur chacune des applications informatiques, force est de constater que si plusieurs d'entre elles ont fait l'objet d'avancées notables (SIVIS ou ORCHESTRA), d'autres n'ont pas évolué et semblent bloquées dans le temps. Pire encore, nous avons vu revenir les télé-services et la télé-inscription que nous avons expérimentés et rejetés en l'état. Mais l'inventivité de notre ministère semble sans limite !

Car si une idée peut sembler au départ prometteuse, méfions-nous ! Sa mise en œuvre en est très souvent calamiteuse. DÉM'ACT en est un exemple : authentification par clé OTP, redécouverte pour l'occasion, lourdeur du circuit numérique des actes, de la création à la validation, actes en nombre à créer, etc. Tout ceci a été détaillé dans la *Lettre de Direction* n° 544 qui titre : « DÉM'ACT : vous avez dit simple ? ».

À partir de 6 contributions des académies et 13 interventions lors de la commission métier, la motion suivante a été élaborée.

MOTION 4 - FLUX D'INFORMATION

La question de la sécurité et de la fiabilité des flux d'information relève aujourd'hui de la continuité du service public. Un travail efficace des équipes de direction passe par une régulation des flux de courrier électronique, notamment sur les adresses professionnelles des chefs d'établissement et chefs d'établissement adjoints. Il passe aussi par une régulation drastique des enquêtes. Notre mot d'ordre est toujours d'actualité : « Tout ce qui n'est pas dans ORCHESTRA est facultatif ».

Les applications informatiques nationales ou académiques n'ont de sens que si elles sont organisées, au service de l'établissement, et permettent d'en améliorer le fonctionnement. Malheureusement les télé-services mis en place dernièrement (Télé-inscription, DÉM'ACT, SDO...) peuvent contribuer à la dégradation des conditions de travail et à une moindre efficacité du service public. Il est temps de réellement penser les télé-services pour l'amélioration de la qualité du travail en EPLE. Il en est également ainsi des ENT qui devraient faire l'objet d'orientations précises au niveau de l'équipement, de leur développement, de leur périmètre.

Les personnels de direction, responsables de la sécurité en EPLE, doivent être formés et informés sur la sécurisation de leur réseau et des accès à Internet. Ils demandent aussi à être associés à une réflexion nationale et locale

pour une approche éducative de l'utilisation des smartphones et des réseaux sociaux par les élèves et leurs conséquences.

La politique du numérique doit répondre, dans le cadre de conventions tripartites, d'une part, aux impératifs pédagogiques, administratifs et financiers de l'EPL et, d'autre part, à une maintenance efficace prise en charge par la collectivité territoriale sécurisant l'usage de ces outils et un renouvellement des équipements selon un plan pluriannuel. Le SNPDEN-UNSA demande que les autorités territoriales assurent l'installation de tous les matériels informatiques de l'EPL sans distinction d'utilisation. De plus, un personnel territorial affecté dans un EPLE est nécessaire pour répondre au défi numérique souhaité par le Président de la République et défini dans le cadre de la loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013 (art. 21 et art. 23)

L'accès aux outils numériques au service de la réussite de tous les élèves doit se faire également et équitablement sur l'ensemble des territoires, notamment concernant l'accès aux serveurs, et l'alignement de tous les établissements sur le très haut débit.

Le SNPDEN-UNSA réaffirme que c'est à ce prix que l'École de la République entrera réellement dans l'ère du numérique.

**Vote du CSN : Unanimité
moins 24 abstentions**



Les motions votées par le CSN : gestion des ressources humaines

5

Sécurité et prévention dans les EPLE

En 2003, notre premier livre blanc relevait que l'activité qui donnait le plus de travail aux personnels de direction était liée à la vie scolaire. Dix ans plus tard, notre « Livre blanc 2014 » classe comme premier domaine d'activité, loin devant les autres, la gestion des ressources humaines, avec plus de 17 % des réponses, et les personnels de direction interrogés considèrent, par ailleurs pour plus de 80 % d'entre eux, que cela fait partie du métier.

Quand ils sont interrogés sur l'évolution de leur métier au cours de la dernière décennie, si les personnels de direction revendiquent le pilotage pédagogique des établissements et des équipes, ils jugent de manière défavorable la gestion de la variété et de la multiplicité des statuts des personnels. Le champ des ressources humaines est devenu, pour les équipes de direction, un quotidien souvent complexe et source de tension. Nos motions antérieures s'attachaient essentiellement à la gestion et au remplacement des personnels enseignants et aux contrats de droit privé. Sans les occulter, la commission métier du CSN a souhaité élargir ses débats aux personnels de direction, administratifs ou médico-sociaux.

C'est l'objet du dernier paragraphe de la motion n° 5, motion élaborée, lors de la commission métier du CSN, à partir de 7 contributions des académies et 16 interventions.



MOTION 5 - SÉCURITÉ ET PRÉVENTION DANS LES EPLE

Ces dernières années ont vu la charge de travail des personnels de direction s'alourdir. La pression institutionnelle forte, les réformes engagées, les consultations et enquêtes de plus en plus nombreuses, la multiplication des demandes dans l'urgence, le manque de considération... ont dégradé grandement les conditions de travail des équipes de direction. Cette dégradation s'est amplifiée par le manque de personnel qualifié en EPLE, amenant souvent les personnels de direction à gérer seuls et au quotidien des situations de plus en plus complexes et très éloignées de leurs missions initiales.

Le SNPDEN-UNSA demande qu'une cellule de veille sensibilisée aux risques psychosociaux des personnels de direction soit mise en place dans chaque académie. Sa composition pourrait être de manière paritaire issue de la représentation syndicale académique des personnels de direction et médecin de prévention, DRH, psychologue...

Reprenant ses mandats antérieurs, et en particulier les motions adoptées au congrès d'Avignon, le SNPDEN-UNSA exige l'implantation, dans tous les EPLE, d'équipes complètes, qu'elles soient de direction, administrative ou médico-sociale. Il rappelle également son exigence de procéder au remplacement, dans les délais les plus courts, des personnels absents par des personnels qualifiés afin d'assurer la continuité du service public d'éducation.

Enfin, au vu d'une actualité imposant des protocoles de sécurisation, le SNPDEN-UNSA considère comme urgente et indispensable la création d'un service opérationnel de proximité pouvant apporter une assistance dans les domaines de la sécurité et de la prévention, et en capacité de réaliser le diagnostic, et d'aider à l'élaboration et la mise en œuvre des plans de prévention et de sécurité.

Vote du CSN : 191 pour, 6 abstentions et 1 contre



6

L'employeur doit assumer ses responsabilités

Depuis maintenant de nombreuses années, le SNPDEN, s'il rappelle son attachement à la protection de la santé et à la sécurité au travail, dénonce les tentatives récurrentes des services ministériels à faire porter la responsabilité totale et absolue de leur mise en œuvre sur les seuls personnels de direction... par ailleurs dénués de la capacité à s'en acquitter puisque dépourvus des moyens d'y faire face !

Il nous faut inlassablement répéter que cette mise en œuvre de la santé et de la sécurité au travail s'adresse par obligation aux employeurs. Or les EPLE et, *a fortiori*, leurs chefs d'établissement, ne sont pas employeurs des personnels qui exercent dans leur EPLE (sauf cas très exceptionnels pour certains personnels sous contrats particuliers). L'employeur des personnels enseignants, d'éducation et des personnels administratifs, sociaux et de santé reste l'État et celui des fonctionnaires territoriaux la collectivité de rattachement. Dès 2011, le SNPDEN indiquait déjà cette dérive et dénonçait le transfert abusif des responsabilités que l'État s'obstine à ne pas vouloir assumer. D'ailleurs, comment l'État, qui ne les assumait pas, pourrait-il laisser aux chefs d'établissement le soin de faire ce qu'il n'a encore pu mettre en œuvre ?

En conclusion des travaux de la commission, revenant sur la charte des pratiques de pilotage, force est de constater que nombre de ses dispositions ne sont pas mises en œuvre. Et notamment parmi celles-ci, celles qui concernent la santé, l'hygiène et la sécurité au travail. Il devient donc urgent de donner aux établissements, par l'intervention d'experts extérieurs, les moyens d'assurer certaines missions pour lesquelles ils sont démunis et que le ministère, par de fallacieux transferts de responsabilités, tend à faire supporter par les établissements.

La motion suivante a été présentée.



MOTION 6 - L'EMPLOYEUR DOIT ASSUMER SES RESPONSABILITÉS

Le SNPDEN-UNSA tient à rappeler que le chef d'établissement d'un EPLE n'est ni employeur pour les fonctionnaires d'État ou territoriaux, ni chef de service, mais a autorité fonctionnelle sur ces personnels. Or, les spécificités des différents emplois en EPLE ne sont toujours pas prises en compte par les deux employeurs que sont l'État et la collectivité territoriale de rattachement.

Ainsi, la responsabilité de la santé et de la sécurité au travail tend à être transférée au chef d'établissement, sans cadre juridique qui le justifie en l'état actuel du droit.

Comme l'indique l'article R. 230-1 du Code de travail, le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) implique la consultation du CHSCT académique ou départemental. Si la maîtrise

des risques se situe au niveau de l'EPLE, comment assurer la responsabilité en matière de santé et de la sécurité au travail si une grande partie des ressources humaines disponibles en la matière se situe au niveau des services académiques et de la collectivité territoriale (ISST, conseiller de prévention, assistant social, psychologue du travail, médecin de prévention...).

C'est la raison pour laquelle le SNPDEN-UNSA demande, au-delà des emplois d'assistants de prévention, la création d'un service académique d'expertise et de conseil dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail, qui soit pleinement opérationnel en EPLE.

Vote du CSN : Unanimité





Commission éducation & pédagogie

Après la réforme du collège,
penser le *continuum* bac-3/bac+3



La commission éducation & pédagogie du Conseil syndical national a réuni, les 15 et 16 mars 2016, 49 participants représentant 26 académies.

Elle était présidée par Pascale Gautrot-Lamoureux, secrétaire académique de la section d'Orléans-Tours, animée par Lysiane Gervais et Gwénaél Surel, secrétaires nationaux, et Serge Guinot, Julien Maraval, Élisabeth Payen et Sylvie Pénicaut, membres de la commission de l'exécutif syndical national.

Les thèmes de réflexion proposés par la commission aux académies, dans la continuité des mandats d'Avignon, étaient les suivants :

- 1. POINT D'ÉTAPE AU SUJET DE LA RÉFORME DU COLLÈGE ;**
- 2. LE CONTINUUM BAC-3/BAC+3 ;**
- 3. RÉUSSIR L'ORIENTATION ET L'ADAPTATION DE CHAQUE LYCÉEN DANS SA FORMATION.**



Les motions votées par le CSN : la réforme du collège

La commission éducation & pédagogie a fait le point sur la mise en place de la réforme du collège et les questions pratiques et techniques qui se posent. 10 académies ont envoyé des contributions.

1

Transports scolaires et accompagnement éducatif : rien n'a été prévu

L'allègement des horaires des élèves et ses conséquences en terme de transports scolaires, postes d'AED et d'accompagnement éducatif, ont suscité des contributions :

- des transports scolaires dont beaucoup de départements refusent de modifier les horaires de ramassage ;
- des postes d'AED en diminution constante ces dernières années ;
- des dotations en accompagnement éducatif supprimées en cette rentrée dans tous les établissements non REP.

Les principaux se demandent, dans ce contexte, comment et dans quelles conditions de sécurité, ils vont assumer la lourde charge de centaines d'élèves, sans accompagnement, en attendant les bus de ramassage ou quand les parents ne souhaitent pas voir leurs enfants partir avant la fermeture du collège.

MOTION 1 - TRANSPORTS SCOLAIRES/AED/ ACCOMPAGNEMENT ÉDUCATIF

Les nouvelles grilles horaires qui entrent en vigueur à la rentrée prochaine se traduisent par un allègement de l'emploi du temps hebdomadaire et quotidien des élèves, ce qui va dans le bon sens et le rapproche de ce qui s'observe chez nos voisins européens. Cette évolution bénéfique doit cependant faire l'objet d'une véritable concertation entre les directions académiques, les conseils départementaux et les EPLE, tout particulièrement dans les territoires ruraux.

La réduction de la grille horaire des élèves pose notamment la question du transport scolaire : partout où celle-ci n'est pas abordée, les EPLE risquent de devoir assurer l'encadrement de centaines d'élèves après les cours.

Le SNPDEN-UNSA demande que les conseils départementaux se saisissent de cette question et organisent la tenue de réunions de concertation tripartite, à l'échelle territoriale la plus pertinente selon les cas.

Le SNPDEN-UNSA exige que les moyens permettant la prise en charge éducative des élèves en dehors des cours soient alloués aux EPLE par le MEN.

**Vote du CSN :
Unanimité moins 6 abstentions**

2

Formations des enseignants à la réforme : des disparités regrettables

Les contributions ont porté sur :

- l'information aux parents. Dans certaines académies, les recteurs ont envoyé un courrier d'information concernant les formations à destination des parents. Dans d'autres, c'est aux établissements de le faire ;
- la nécessaire clarification au sujet du temps de formation et du temps de concertation a été plusieurs fois évoquée. Le décret n° 2014-941 du 20 août 2014 portant modification de certains statuts particuliers des personnels enseignants relevant du ministre chargé de l'Éducation nationale précise : article 25 du décret 86-492. Article 1 « II. Les missions liées au service d'enseignement qui comprennent les travaux de préparation et les recherches personnelles nécessaires à la réalisation des heures d'enseignement, l'aide et le suivi du travail personnel des élèves, leur évaluation, le conseil aux élèves dans le choix de leur projet d'orientation en collaboration avec les personnels d'éducation et d'orientation, les relations





avec les parents d'élèves, le travail au sein d'équipes pédagogiques constituées d'enseignants ayant en charge les mêmes classes ou groupes d'élèves ou exerçant dans le même champ disciplinaire. Dans ce cadre, ils peuvent être appelés à travailler en équipe pluriprofessionnelle associant les personnels de santé, sociaux, d'orientation et d'éducation ». Dans ce cadre réglementaire, il s'agit bien de temps de concertation ;

- et sur les formations elles-mêmes. De nombreux personnels de direction ont organisé des temps de formation et de réflexion de leurs équipes, en établissement, en prenant le soin de le faire en dehors des cours. Ils ont fait face à la difficulté de piloter la mise en œuvre de la réforme en s'assurant du maintien des heures de cours pour leurs élèves. Or, force est de constater, la convocation de nombreux professeurs à des formations extérieures, sur les temps de cours, obligeant les adjoints à revoir l'organisation quotidienne des établissements. De plus, beaucoup d'académies se plaignent de la formation opérée en académies en observant des pratiques différentes et parfois lacunaires dans certaines parties du territoire.

MOTION 2 - FORMATION DES ENSEIGNANTS

Le SNPDEN-UNSA prend acte de la mobilisation mise en place en académie, ces derniers mois, pour la formation des enseignants concernés, levier indispensable au changement en profondeur des pratiques pédagogiques, pour mieux prendre en compte la diversité des publics accueillis.

Cependant, le SNPDEN-UNSA déplore la disparité des plans de formation : absence de formateurs dans les formations sur site, superposition des calendriers, insuffisante qualité de certains contenus, faible formation de certains intervenants et un positionnement parfois ambigu de quelques membres des corps d'inspection.

Le SNPDEN-UNSA dénonce les conditions dans lesquelles les formations des personnels ont lieu, qui désorganisent les établissements, et font des cours dus aux élèves la variable d'ajustement.

**Vote du CSN : Unanimité
moins 21 abstentions et 17 contre**

3

DGH : la confusion

L'enquête réalisée par le SNPDEN avait pour objectif de vérifier que les dotations attribuées aux collèges étaient bien conformes aux grilles publiées par l'arrêté du 19 mai 2015. Ce qui n'avait pas toujours été le cas lors de la réforme du lycée en 2010. Plus de 800 collègues ont répondu, de toutes les académies.

Pour l'immense majorité des collèges en France, la dotation obtenue est conforme aux grilles des textes réglementaires. Lors de nos rencontres au MEN, l'engagement avait été pris par nos interlocuteurs de conserver, à structures constantes, un montant des DGH à l'identique, et on peut observer que les académies et les départements ont suivi.

Cependant, et beaucoup d'académies en attestent, des difficultés sont apparues et des questionnements subsistent.



MOTION 3 - DGH

Le SNPDEN-UNSA constate favorablement, par le biais de l'enquête qu'il a menée auprès de ses adhérents, un effort particulier engagé globalement sur le territoire pour maintenir les dotations des collèges pour la rentrée 2016.

Le SNPDEN-UNSA dénonce cependant :

- l'illisibilité et l'incohérence de la politique du ministère, en matière de langues et notamment sur les bi-langues et les langues anciennes, les disparités territoriales et le déséquilibre public/privé qui en découlent ne sont pas acceptables ;
- la confusion opérée entre dotation globale horaire (DGH) et indemnités pour mission particulière (IMP), ces dernières parfois en baisse ;
- le caractère quelquefois peu explicite des coefficients de solidarité sociale.

Le SNPDEN-UNSA demande, dans le cadre de l'autonomie des établissements, avec l'objectif d'une plus grande souplesse et une confiance accordée aux personnels de direction dans la mise en œuvre de la réforme du collège, la possibilité de transformer certaines heures supplémentaires année (HSA) en heures supplémentaires effectives (HSE) afin de permettre une adaptation de l'organisation autour des enseignements pratiques interdisciplinaires (EPI) et de l'accompagnement personnalisé (AP).

Le SNPDEN-UNSA restera vigilant sur les ajustements de moyens au mois de juin 2016, ainsi que sur l'attribution de la DGH et des IMP pour la rentrée 2017.

Vote du CSN :

Unanimité moins 11 abstentions

Les motions votées par le CSN : le continuum bac-3/bac+3

Dans le cadre des réformes des lycées en 2011 et du collège en 2014, les structures écoles/collège/lycée ont mis en place des liaisons entre les cycles pour permettre des harmonisations de réflexion et pratiques et, de ce fait, favoriser la continuité des parcours. De même, l'application de la loi d'orientation a permis la mise en œuvre des nouveaux programmes dans lesquels s'inscrit le socle commun. Il ne s'agit plus seulement de faire le lien mais de construire une progression pédagogique permettant la mise en œuvre d'un parcours d'apprentissage conduisant à des connaissances et des compétences du futur citoyen. En effet, la loi d'orientation a induit de nouveaux programmes au niveau du cycle 3 et 4, en cohérence avec le socle commun, des pratiques pédagogiques basées sur un travail par compétences et des évaluations plus formatives. De fait, la loi d'orientation a institué le continuum école/collège à travers la création du cycle 3, à charge pour les personnels de direction et les IEN de piloter, à travers le conseil école/collège, la mise en œuvre des programmes et la progression pédagogique disciplinaire.

Le continuum bac-3/bac+3, pour sa part, reste à construire. Il convient de proposer de la cohérence entre collège et lycée du point de vue des apprentissages avec, pour objectif, une continuité pédagogique par les programmes et le socle commun. Certains collègues ont expérimenté, avec l'appui d'IPR disciplinaires, la construction de progressions communes. Cela reste cependant encore lié à la forte volonté de cadres sans que cela se pose dans un véritable cadre institutionnel. Ces démarches locales sont, bien sûr, à soutenir, mais elles restent insuffisantes. En effet, il ne s'agit pas seulement de bâtir localement quelques liens entre des professeurs, en

général de 3^e et de 2nde, mais d'instituer un continuum au niveau national, par un socle commun allant jusqu'à la fin de lycée. Cela suppose de décloisonner les structures et de permettre la construction de progressions communes cohérentes, par une réflexion et une vision globales de l'élève.

Cependant, l'évaluation au lycée, comme parfois encore, l'évaluation au collège, au prétexte du brevet et en raison du baccalauréat restent encore souvent sommatives. Elle n'est pas un support à l'apprentissage mais un facteur discriminant d'orientation. Aussi, dans le cadre d'une nouvelle réflexion de l'évaluation au lycée, il nous reste à imaginer une certification de fin d'études secondaires simplifiée et un repositionnement du baccalauréat comme premier grade universitaire.

Le SNPDEN-UNSA rappelle que la liaison collège/lycée doit être formalisée dans le cadre d'un dispositif particulier : un livret de compétences du secondaire. Le travail par compétences tend, en effet, à se développer au sein des lycées : épreuves de compréhension orale, expression orale en langues vivantes, TPE, évaluation certificative et formative en série technologique...

Le livret scolaire numérique propose aussi une continuité pédagogique qui permettra un lien collège/lycée/supérieur afin de mieux préparer nos élèves au post-bac.

Le SNPDEN-UNSA a pour objectif de définir la place des compétences dans le cadre du travail en lycée. La logique du travail par compétences doit répondre :

- à la question des compétences attendues pour préparer à une orientation réussie en post-bac ;



- à la question du mode d'évaluation à partir des compétences travaillées (évaluation formative).

Cette logique du travail par compétences en lycée doit être concertée entre les ESPE, les corps d'inspection et les personnels de direction. Les pratiques enseignantes dans la classe sont en mutation. La classe inversée, les pratiques « seuls et sans aide », les « situations problèmes » constituent des approches pédagogiques qui permettent de travailler des compétences didactiques et transversales différemment.

Concernant l'examen du baccalauréat, le CSN d'avril 2013 avait déjà évoqué les éléments de diagnostic (*Direction* n° 214 janvier-février 2014). Un aménagement du temps de travail au lycée pourrait permettre aux élèves de valider leur certification de fin d'études secondaires tout en préparant un diplôme de premier grade universitaire nommé baccalauréat qui leur permettrait une meilleure réussite en post-bac.

Nous demandons enfin que le ministère publie des statistiques afin que nous puissions suivre les élèves. Selon la loi ESR, le lycée prépare à l'enseignement supérieur. Nous devons connaître le devenir de nos élèves de lycée à N+3, afin de mieux comprendre les réorientations et décrochages post-bac.

La commission pédagogie a souhaité proposer un texte d'orientation générale.

LA NÉCESSAIRE COHÉRENCE

Inscrire le *continuum* bac-3/bac+3 comme un objectif de notre système d'enseignement impose de travailler à la cohérence entre les domaines de formation des lycées généraux, technologiques et professionnels et ceux de l'enseignement supérieur, en termes de contenus, de démarches de formation et de procédures d'évaluation, par les établissements pré et post-baccalauréat.

À la recherche d'une plus grande cohérence avec les formations supérieures, les séries des lycées pourraient être redéfinies dans une nouvelle architecture autour de quatre grands domaines de formation : arts, lettres et langues/droit et économie-gestion/sciences humaines et sociales/sciences, technologie et santé.

La cohérence entre le cursus du lycée et l'enseignement supérieur pourrait être valorisée au regard des prérequis correspondant au domaine concerné, sans pour autant donner lieu à une sélection sur l'évaluation de ces prérequis. L'actuel tirage au sort n'est pas satisfaisant dans la mesure où la candidature d'un élève peut ne pas être retenue alors que ses études sont en cohérence avec son projet.

Dans les enseignements d'un même domaine, il faudra ajouter de la cohérence à construire entre les référentiels pré et post-baccalauréat.

LA QUESTION DE L'ÉVALUATION PAR DOMAINE DEVRAIT PERMETTRE CETTE COHÉRENCE ET CETTE ARTICULATION

La forme des évaluations et des méthodes pédagogiques mises en œuvre pourrait favoriser la responsabilisation des élèves et le développement de leur autonomie. La définition des évaluations finales devrait alors pouvoir évoluer dans ce sens : attester d'un niveau d'études secondaires et valider la préparation aux études supérieures. L'évolution du baccalauréat est

nécessaire à ce titre pour deux raisons majeures : les modifications profondes de la scolarité des élèves liées à l'expression des choix d'études dans la procédure et le calendrier d'admission post-bac (APB), l'influence des formats d'examens ou de validation sur la préparation des élèves. Mais rien de tout cela n'aura de sens et d'efficacité, et encore moins d'équité, si les adaptations ne touchent pas de manière cohérente l'ensemble du *continuum*, en aval et en amont, et n'impliquent pas l'ensemble des formations supérieures dont les licences. L'échec ou la non-réussite du plan « réussite en licence » et de « l'orientation active » tient pour une part à une vision restrictive et fautive selon laquelle l'échec viendrait de ce que les formations n'accueillent pas les « bons étudiants ».

L'ARTICULATION AVEC LA DERNIÈRE ANNÉE DE LYCÉE

Le dernier trimestre serait alors uniquement consacré à la préparation du baccalauréat, dans un sens conforme à celui de la « diplomation » validant le premier grade universitaire ; celui-ci, en même temps qu'il donne accès à l'inscription en L1, en CPGE, écoles, etc., doit attester du niveau de l'élève et de sa démarche de travail.

Cette nouvelle définition nécessiterait une organisation adaptée de l'emploi du temps sur le dernier trimestre. Les épreuves pourraient, par exemple, se définir autour d'une épreuve commune liée aux dominantes de la série préparée, d'une épreuve de culture générale portant sur l'ensemble de la scolarité et sous la forme d'un questionnaire à choix multiples, d'une épreuve de maîtrise de la langue française, de deux épreuves orales de langues vivantes et d'une épreuve de travaux personnels encadrés (TPE). La délivrance du premier grade universitaire pourrait être conditionnée par un nombre d'heures de formation effectivement suivies dans chacun des enseignements du cycle terminal. La conception de plusieurs épreuves devrait être compatible avec l'accès des élèves aux différentes ressources documentaires.





Les motions votées par le CSN :
réussir
l'orientation et
l'adaptation
de chaque
lycéen dans
sa formation

4

Améliorer le suivi statistique des élèves et étudiants

MOTION 4 - IDENTIFIANTS NATIONAUX ÉLÈVES OU ÉTUDIANTS

Afin de permettre le suivi statistique des élèves, des étudiants et des apprentis, le SNPDEN-UNSA demande l'application de l'arrêté du 16-2-2012 paru au BO du 19 avril 2012, de manière à ce que les identifiants nationaux élèves ou étudiants (INE) soient les mêmes en lycée et dans les établissements d'enseignement supérieur publics et privés, quel que soit le ministère dont dépend la formation.

Vote du CSN : Unanimité

5

Une proposition de modalités de fonctionnement

Afin de travailler, nous vous proposons la désignation d'un ou deux collègues qui seraient référents par académie sur ce sujet, en lien avec les membres de la commission éducation & pédagogie. Ce groupe de travail, ainsi constitué, alimentera la réflexion par des points d'étape au cours des CN élargis aux SD et lors du prochain CSN.

MOTIONS 5

Le CSN de mars 2016 mandate la conférence nationale et le groupe de réflexion de la commission éducation & pédagogie du SNPDEN-UNSA pour porter et travailler dans les académies et nos instances, le texte d'orientation concernant le continuum bac-3/bac+3 présenté lors de ce conseil.

Vote du CSN : Unanimité moins 6 abstentions

Les différentes fiches des SAIO pour la rentrée 2016 élaborées à partir du décret n° 2014-1377 du 18 novembre 2014, relatives au suivi et à l'accompagnement des élèves décrocheurs pour les procédures d'orientation sont différentes selon les académies. Pour les secondes générales, la voie professionnelle n'est pas toujours proposée, ou parfois n'est offerte qu'en première professionnelle. Cela engendre une contradiction entre le discours institutionnel qui promeut la voie professionnelle comme voie d'excellence et la réalité des orientations qui, dans beaucoup d'académies, demande aux conseils de classe de troisième de se prononcer définitivement entre l'orientation générale et technologique et la voie professionnelle.

Le SNPDEN-UNSA a réagi aux réponses d'orientation pour les élèves de secondes, variables d'une académie à une autre, dans la LDD n° 560 « voie professionnelle » en dénonçant la confusion qui s'installait.

De plus, des projets de circulaires ont été communiqués au SNPDEN-





UNSA concernant les moyens d'action permettant à chaque lycée professionnel de réussir son entrée dans sa voie d'orientation. Les éléments exposés par ce projet font partie des préoccupations des personnels de direction des lycées professionnels. La LDD n° 570 a répondu à ce projet de circulaire.

Le SNPDEN-UNSA continue à réfléchir aux pratiques à mettre en place sur certains points évoqués ci-dessus. Les réponses développées ne sont pas, pour l'instant, à la hauteur des enjeux proposés et apparaissent décontextualisées de la temporalité et de la réalité de nos établissements. En particulier, une ouverture de procédure AFFELNET en octobre 2016 pour tous les élèves de seconde professionnelle demandant à changer d'orientation semble en l'état actuel irréalisable.

De plus, les personnels de direction n'ont pas été consultés et n'ont pas attendu des projets de circulaire pour réaliser leurs missions premières comme l'accueil des élèves ou la contractualisation avec des collèges ou CFA.

MOTION 6

Le SNPDEN-UNSA rappelle que l'article R 421-2 du Code de l'éducation confie aux EPLE la responsabilité de la préparation de l'orientation. Il exige donc que des réflexions s'organisent dans les académies, afin que les lycéens de classes de seconde puissent bénéficier de toutes les passerelles nécessaires à leur future réussite.

Le SNPDEN-UNSA exige une concertation préalable avec les personnels de direction pour tout texte d'application concernant des sujets tels que le droit au changement d'orientation systématique des élèves de secondes, et refuse la mise en place d'une nouvelle campagne d'affectation AFFELNET en octobre.

Le SNPDEN-UNSA demande :

- *un examen précis du lien entre décrochage et classement du vœu d'affectation ;*

- *un accompagnement des équipes éducatives pour permettre l'évolution des pratiques professionnelles nécessaires à la réussite des nouveaux publics et les moyens d'un accompagnement renforcé pour les élèves qui parviendront en classe de première générale et technologique avec des acquis très fragiles ;*
- *l'application en seconde professionnelle, d'une offre de formation par grands champs professionnels et d'une orientation par spécialités pendant le second semestre.*

**Vote du CSN :
Unanimité moins 5 abstentions**





Commission vie syndicale

Une commission vivante...
et « syndicale »

La commission vie syndicale pour reprendre une expression de l'académie d'Aix-Marseille s'est voulue « vivante et syndicale ». Elle a travaillé sur 3 thématiques retenues et sur les remontées des différentes académies mais a aussi essayé d'intégrer les préoccupations actuelles des collègues.

Elle a essayé de montrer l'exemple en étant concise et en ne proposant qu'une seule motion, celle de la laïcité, qu'elle a construite sur la base des échanges du congrès d'Avignon.

Elle a par ailleurs élaboré des principes qui doivent aider les académies à construire les groupes interacadémiques propres à négocier avec les nouvelles collectivités régionales ou les recteurs de région académique. Il convient en effet de se donner un peu de temps et d'éprouver ces principes à l'aune des réalités académiques avant de les intégrer définitivement dans notre RI.

En parfait accord avec la CNC, elle a répondu aux nombreuses questions sur les compositions des délégations pour le



CSN et a rappelé en écho, avec la voix de la CNC, l'importance dans notre organisation de la maîtrise des coûts.

À partir d'un travail conjoint avec la CNC, elle a proposé une trame et non un modèle, propre à aider les académies à construire leur RI.

Enfin, sur le sujet de notre gouvernance syndicale, elle a dressé une liste d'orien-



tations qui doivent nous guider à mieux appréhender notre fonctionnement et l'articulation entre nos différentes instances.

Dans ce cadre, les problématiques de communication et d'information en direction de nos adhérents ont été abordées.

Sur les deux derniers points, ces orientations ont été présentées sous le titre : « agir et communiquer ».

Les thématiques envoyées pour étude et débats dans les académies étaient les suivantes.

1. COMMENT ADAPTER NOTRE FONCTIONNEMENT AUX NOUVELLES GRANDES RÉGIONS ?

2. COMMENT S'APPROPRIER LES NOUVEAUX TEXTES POUR IMAGINER UNE NOUVELLE GOUVERNANCE AU SEIN DE NOTRE ORGANISATION ?



3. LAÏCITÉ, QUELLE VOIE PRENDRE ?

La commission s'est réunie au lycée Louis Le Grand, les 15 et 16 mars 2016, sous la présidence de Nathalie Kerbeci, SA adjointe de Lyon. 49 participants ont pris part aux travaux.

Le débat sur notre adhésion à une organisation de retraités a été conduit dans

la sous-commission carrière « retraités » animée par Philippe Girardy.

Une intervention de Jean-Jacques Roméro et Philippe Guittet sur l'UNSA-Éducation a rappelé la nécessité de mettre à l'ordre du jour les questions sur la fédération et assurer la consultation sur les rapports d'activité comme le précisent explicitement nos textes.

Intervention de Patrick Falconnier de la CNC

La commission nationale de contrôle est intervenue sur deux thèmes :

- analyse de la conformité des délégations au CSN et réponse aux SA ;
- analyse des RI académiques. La commission vie syndicale a sollicité la CNC pour analyser les RI académiques. La commission a proposé aux SA, à partir d'une compilation de plusieurs RI, une trame pouvant servir à la rédaction ou l'amendement de leur RI. Cette trame a été communiquée aux SA.



Intervention de Joël Olive pour la CVC, pour la trésorerie nationale

Joël Olive, membre de la commission de vérification des comptes a évoqué les questions financières et précisé qu'elles doivent être régulièrement examinées lors de la commission vie syndicale. Elles doivent être intégrées comme une question politique à part entière.

Il a été évoqué un accompagnement des trésoriers académiques par le national, au besoin, par la mise en place d'une formation. Les trésoreries académiques doivent tendre à l'harmonisation et une réflexion collective sur ce sujet est à développer.

Les motions votées par le CSN : laïcité

Un projet de motion a été proposé et discuté dans les académies. Le projet amendé après discussion en commission a été le suivant.

1

Les tentatives de contournement de la loi de 2004

MOTION 1 - LAÏCITÉ

La loi sur les signes religieux à l'école ne vise pas simplement les manifestations de prosélytisme. Elle permet de préserver l'École de toute forme d'affichage ostensible religieux. Elle est la condition du respect de la diversité des croyances, des convictions et du libre arbitre de chacun. Comme l'indique la circulaire du 18 mai 2004 « la loi est rédigée de manière à pouvoir s'appliquer à toutes les religions et de manière à répondre à l'apparition de nouveaux signes, voire à d'éventuels contournements de la loi ». C'est ce qui se passe aujourd'hui, comme avant 2004, avec la volonté affichée et revendiquée de groupes politico-religieux qui cherchent à imposer leur mainmise sur une partie de la jeunesse. C'est ainsi que l'on voit apparaître en nombre dans certains établissements des tenues et des comportements qui entrent clairement dans le champ d'application de la loi et doivent se voir opposer un ferme refus. Le SNPDEN-UNSA demande aux autorités publiques de prendre conscience de ces graves réalités qui se développent de façon oppressive dans certains territoires et d'apporter un soutien sans ambiguïté aux personnels de direction qui veulent faire respecter la loi du 15 mars 2004 face à ces formes nouvelles de mise en cause de la laïcité c'est-à-dire de la liberté de conscience des élèves.

**Vote du CSN :
Unanimité moins 7 abstentions**



Par ailleurs, il a été annoncé que le groupe GOVAL sera à nouveau réuni nationalement. Lydia Advenier conduira ce dossier pour la vie syndicale. Un courrier a été adressé aux SA pour mettre en œuvre la motion 2.6 du congrès d'Avignon (GOVAL académique).

Les motions votées par le CSN : les nouvelles régions

Il s'est agi de proposer des grandes orientations aux académies de façon à tendre vers un fonctionnement cohérent nationalement qui – une fois adopté et éprouvé – pourra être intégré dans notre RI.

2

Principes proposés pour organiser notre représentation

1. L'article S50 de nos statuts rend obligatoire une instance de concertation dans les régions regroupant plusieurs académies.

2. Le SNPDEN doit donc rapidement constituer cette instance interacadémique afin de porter à la connaissance de la collectivité une représentation définie de notre organisation syndicale.

3. Si un groupe de concertation intersyndicale est mis en place par la collectivité, la répartition des sièges doit s'appuyer sur les résultats des élections professionnelles.

4. Cette instance interacadémique doit s'appuyer sur les CSA existants et sa composition doit être validée par ceux-ci.

5. Chaque académie, quels que soient son nombre d'adhérents et sa

taille, sera représentée au sein de cette instance à égalité de siège.

6. Cette instance comprendra au moins un SA ou un SAA de chaque académie qui devra rendre compte devant son CSA des positions prises par l'instance interacadémique.

7. Un coordonnateur qui ne sera pas obligatoirement un SA, sera désigné ou élu par l'instance interacadémique en son sein.

8. Un groupe de concertation du type groupe Blanchet pourra être constitué à partir de cette instance interacadémique afin de conduire des négociations avec le recteur de région académique.

*Vote du CSN: Unanimité
moins 5 abstentions et 11 contre*



Les motions votées par le CSN : notre nouvelle gouvernance

Après avoir modernisé nos façons de faire en nous adaptant aux nouveaux outils, aux nouvelles organisations territoriales, aux nouveaux adhérents, aux nouveaux modes de communication et l'avoir traduit dans nos textes fondateurs, il va nous falloir faire vivre concrètement ces changements. En effet, les textes qui ont été validés par le congrès d'Avignon doivent induire de nouvelles pratiques de gouvernance. Le rôle renforcé des secrétaires académiques et l'existence d'une nouvelle instance de délibération, à savoir la conférence nationale, doivent permettre l'émergence de positions majoritaires responsables et partagées, et ce, dans un contexte de réactivité croissante. Les coûts afférents devront être obligatoirement pris en considération.

Quelques motions proposées par les académies ont abordé la question, mais de très nombreuses interventions et des échanges nourris ont permis de dégager en commission les grandes tendances exprimées par les académies en écho aux interventions des SA.



3

Éléments d'orientation : « Agir et communiquer »



AGIR

- *Mieux prendre en considération le vécu et le ressenti des adhérents, les remontées du terrain : rémunération, carrières, conditions de travail.*
- *Avoir un syndicat plus revendicatif dans son action comme dans sa communication.*
- *Organiser le fonctionnement de la conférence nationale (CN) pour mieux décider de l'action syndicale (S34).
La CN, qui réunit l'exécutif syndical national (ESN) et les secrétaires académiques (SA) est le lieu de la décision de l'action syndicale et du suivi des motions : prendre un temps de travail sur les textes déjà votés, proposer des actions concertées, indiquer des lignes communes de conduite aux SA, mettre en place un document d'accompagnement*

*de ce qui a été fait entre deux réunions.
La CN élargie aux secrétaires départementaux (SD) est d'une autre nature, plus dans l'information.*

- *Repenser le format et la durée du congrès et des CSN.*
 - *Les formats des CSN peuvent être différents et traiter plus particulièrement des thèmes d'actualité.*
 - *Propositions de rythme a minima de 3 CSN.*
 - *Année 1 suivant le congrès : CSN en avril.*
 - *Année 2 : CSN en avril ou plus tôt.*
 - *Année 3 : CSN en novembre et congrès.
Une réflexion est engagée sur la durée des congrès.*
- *Envoyer dans les académies, le plus tôt possible, les thèmes de réflexion du CSN. Avoir des thèmes de travail très en amont pour faciliter la réflexion en académie.*

COMMUNIQUER

- *Maintenir une communication médiatique nationale.*
- *Renforcer et repenser la communication en direction de nos adhérents.*
- *Communiquer de façon réactive, simple et claire.*
- *Communiquer sur le suivi des motions, et leurs avancées.*
- *Fournir au local les éléments d'information nécessaires à l'action et à la communication syndicales.*
- *Imaginer des nouveaux outils de liaison entre les académies et au sein de la CN.*
- *Associer les SA à des groupes de travail.*

*Vote du CSN :
Unanimité moins 1 abstention*



Lancement de l'alerte sociale



Il m'appartient de clore ce CSN, et je voudrais commencer mon propos en remerciant nos hôtes. Nous avons fait le pari de revenir sobrement en établissement scolaire. C'est donc une expérience à renouveler et telle est bien notre intention.

Je vais simplement reprendre trois points.

Le premier est que je me réjouis que la motion sur la laïcité ait été adoptée. Ceux d'entre vous qui ont participé au

congrès d'Avignon, savent combien nous avons eu des débats potentiellement clivants : c'est le signe d'une organisation adulte de savoir surmonter ce type de difficulté et de déboucher sur un texte consensuel qui veut aussi dire quelque chose. Cette motion a un vrai sens, et nous allons d'ailleurs sans doute inviter les secrétaires académiques à la communiquer aux recteurs, à la populariser au sein de notre institution. Sur ce dossier, nous sommes à peu près la seule organisa-

tion à avoir une position claire depuis l'origine, qui s'adapte aujourd'hui à des problématiques nouvelles survenues depuis, comme par exemple celle des tenues, même si, dans sa sagesse, la loi de 2004 prévoyait bien que des évolutions pouvaient arriver.

Le deuxième point, c'est le travail plus diffus qui a eu lieu autour des interrogations sur notre propre organisation. Une organisation comme la nôtre est un organisme vivant, qui évolue



et qui n'est pas figé dans une mécanique immuable, ce qui nous distingue d'ailleurs d'autres. Lors de l'adoption des nouveaux statuts et du règlement intérieur au congrès d'Avignon, nous avons voulu une évolution structurelle autour de la « conférence nationale », à savoir un lieu où se rejoignent les thématiques locales qui sont le cadre de vie de nos collègues, et l'arrière-plan national n'est plus aussi prégnant tout en continuant toujours d'exister. Depuis le congrès d'Avignon, nous avançons et ce CSN a été l'occasion de faire un grand pas théorique, suite aux travaux de la commission vie syndicale, mais surtout pratique avec la tenue de la conférence nationale d'hier soir.

Le troisième et dernier point, est le vote de la motion en commission carrière. ***Vous n'êtes pas sans savoir que la conférence nationale qui s'est tenue hier soir a déclenché ce que nous appelons dans nos procédures syndicales une « alerte sociale ».*** Je précise certains points, car bien des membres de ce CSN actuel n'étaient pas au congrès de Dijon en 2006. À cette occasion, nous avons adopté une « procédure syndicale d'organisation de l'action », à l'époque centrée autour du bureau national élargi aux secrétaires académiques, dont la conférence nationale est l'héritière naturelle, et qui prévoit une procédure précise. Mais l'alerte sociale qui a été lancée, et qui va s'appuyer sur la motion carrière, porte sur la réalisation de l'ensemble de nos mandats tels qu'ils étaient dans la motion d'action du congrès d'Avignon comme la question de la gouvernance, du *management*, et des conditions de travail.

Concrètement, ce déclenchement de l'alerte sociale va se faire par étapes pour laisser sa chance à la négociation. Notre prochain rendez-vous sera donc lors de la prochaine conférence nationale du 19 mai qui étudiera les éventuelles réponses du ministère. En revanche, si nous n'avons rien de concret, ni même de discussions organisées, ou si nous n'obtenons que des



réponses terriblement dilatoires, cela amènera la conférence nationale à déclencher le premier étage de la fusée. Ce dispositif d'alerte sociale a la qualité de s'assurer, à chaque étape de l'action, que les adhérents sont prêts à y participer. Le moment le plus complexe n'a pas été de voter une motion dans l'enthousiasme mais de mobiliser les collègues sans trop les exposer, de faire en sorte que ces actions ne sabotent pas trop non plus le service public « réel ». Il faut absolument éviter de faire comme le SNES aujourd'hui avec la réforme du collège : avant de lancer un mot d'ordre, il faut impérativement s'assurer du suivi des adhérents mais aussi des portes de sortie. Ces procédures votées n'ont d'ailleurs servi qu'une seule fois en 2006, au moment où le dialogue social était bloqué avec le ministère de l'Éducation nationale. On peut dire à l'heure actuelle que le dialogue social est, depuis 2012, aussi bloqué qu'il ne l'était avant 2006. Je ne parle pas du contenu de la politique, mais du dialogue social.

Cette alerte sociale est peut-être aussi une opportunité pour notre organisa-

tion qui est un organisme vivant, qui connaît des cycles et des périodes. Pour « se dérouiller ». C'est à la fois l'occasion d'obtenir des résultats – car on ne lance pas une action si l'on n'espère pas obtenir un résultat – mais aussi celle de remobiliser les collègues et de reconfigurer par certains aspects notre organisation. C'est en tous les cas l'ambition collective que nous pouvons avoir.

Je vous souhaite à tous et à toutes un bon retour dans vos académies. □





Discours liminaire de CAPN 30 et 31 mars

Monsieur le directeur, monsieur le sous-directeur, mesdames et monsieur les recteurs, mesdames et messieurs les membres de la CAPN,

Les représentants du SNPDEN-UNSA souhaiteraient tout d'abord remercier les services pour la qualité du travail et des documents fournis, ainsi que leur disponibilité téléphonique et électronique. Nous apprécions la possibilité d'avoir eu deux week-ends pour traiter les fichiers, mais nous nous permettons néanmoins de regretter, encore une fois, le format sous lequel ils nous parviennent, nous contraignant à transporter des documents qui pèsent lourds et pas uniquement en raison de leur importance sur la carrière des collègues. Si l'aller a été calme en raison des fêtes de Pâques et du travail préparatoire collectif commencé dès lundi, nous nous inquiétons un peu pour le retour jeudi, en raison des mouvements sociaux. Et ce ne sont pas les dossiers volumineux qui nous aideront à nous frayer un passage.

Volumineux. « Pourquoi » nous demanderez-vous. Pas en raison du nombre des départs à la retraite en nombre encore moins important cette année que les années précédentes. Malheureusement, les années se suivent et les choses continuent à se dégrader. En revanche, le nombre de demandeurs de mutations progresse encore, surtout chez les adjoints. Progresse aussi le nombre de contestations en CAPA. Contestations de quoi? Elles sont de deux ordres principalement et se situent, cette année encore, sur l'incompréhension du rôle de l'évaluation de la lettre de mission et de celle lors des opérations de mutations. D'ailleurs, selon les académies, les explications et les prises de position quant à la finalité de l'une ou l'autre, ou des deux d'ailleurs, varient énormément. Les argu-



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

ments sont identiques ou diamétralement opposés, au gré des académies, ce qui confirme notre demande d'un groupe de travail et d'une clarification de la finalité de chaque opération. Ces procédures ont, comme nous l'avions déjà indiqué, atteint leur limite et il est grand temps de les faire évoluer, et de les moduler afin de rendre à chaque étape sa finalité propre. À quoi servent-elles? Que cherche l'institution? Que cherche-t-elle réellement à évaluer? Dans quel but?

Ces documents doivent absolument évoluer, afin d'être mieux compris par les collègues évalués, et aussi par leurs évaluateurs. Sans cela, ils continueront à générer une frustration que l'on sent monter parmi les collègues. Frustration de ne pas avoir de mutation, frustration de ne pas obtenir de promotion, frustration de ne pas avoir de lisibilité sur une progression de carrière présentée comme linéaire lors de la formation...

Et que dire des items « excellent »? Devons nous pousser le raisonnement jusqu'au bout et demander leur suppression? Cela reste

certes un élément discriminant, mais nous insistons sur le fait que ce sont les appréciations littérales qui doivent être personnalisées et réfléchies afin d'être discriminantes, car les fourchettes ont rendu ces items « excellent » tellement normés qu'ils ne sont révélateurs que dans les extrêmes, c'est-à-dire en leur absence lors d'une ancienneté importante, ou leur abondance lors d'une carrière encore jeune. Entre les deux, ils ne sont plus significatifs, car banalisés. Mais ils cristallisent tellement d'espoir ou de déception ! Certains recteurs évoquent une harmonisation de leur attribution avec les DASEN. Réalité ou souhait ?

Quelques citations relevées dans des PV de CAPA illustreront nos propos :

- à Orléans-Tours on « estime que le dépassement des quotas est conjoncturel » ;
- Rennes indique n'avoir reçu aucune contestation. Il est précisé que « certaines demandes de révision ont semble-t-il été traitées en amont » ;
- à La Réunion il est relevé qu'« Avec un taux de 15 % il est possible d'attribuer 58 avis « excellent ». Il existe cependant une petite marge de manœuvre qui permettra d'aller au-delà de ce chiffre, pour atteindre 61 « excellents » ». Qui dit mieux ?
- sans doute Nantes, où on fait remarquer « qu'une fois attribué un avis excellent, il est ensuite impossible de l'enlever ». Avant de conclure : « Après un long débat, monsieur le président accepte d'accorder un avis excellent de complaisance ».

Nous demandons donc que soit rapidement réuni un groupe de travail sur ce thème, afin que les procédures et les documents soient finalisés pour les opérations de mutations 2017.

Nous aimerions maintenant vous faire part de quelques réflexions, suite aux CAPA de décembre 2015.

Il serait judicieux qu'un cadrage national soit fait quant aux documents qui sont transmis aux commissaires paritaires académiques avant les CAPA. Certains nous semblent en effet nécessaires à une réelle participation des membres, mais d'autres, comme les évaluations complètes de tous les candidats à mutation ainsi que le récapitulatif de leurs vœux peuvent paraître exagérés et en tous les

cas, ne sont pas distribués dans toutes les académies.

L'avis final des recteurs pourrait-il être harmonisé ? « Avis conforme » semble pour le moins laconique. Et que dire de « idem » ou de l'absence d'avis ? Cette mention étant la conclusion d'une évaluation, elle mériterait d'être explicite et individualisée.

Les procès-verbaux de CAPN sont-ils transmis dans les rectorats ? Autrement dit, les services qui préparent le mouvement sont-ils informés des dossiers mis en mémoire vive ?

Quid du mouvement REP et REP+ ? Nous réitérons notre demande de pouvoir faire des propositions d'amélioration sur les postes REP, et comprenons la procédure particulière REP+ qui induit une légitimité absolue de la proposition rectorale. Lorsque la procédure spécifiée dans la note de service est suivie et que des sélections et entretiens ont réellement eu lieu. Il semblerait que celle-ci n'ait pas toujours été respectée... Et nous sommes surpris de la prépondérance d'adjoints dans ces affectations.

Qu'en est-il des demandes de dérogations à l'obligation de mobilité ou de départ à la retraite ? Il semblerait que certains collègues n'aient toujours pas reçu de réponse à leur demande.

Si les mobilités obligatoires semblent mieux traitées ou dans tous les cas mieux anticipées, il reste quelques difficultés et quelques affectations sur des vœux limités ou uniques qui posent question. Nous aurions aimé que le mouvement AEF n'aspire pas surtout des adjoints ou des chefs de petits ou moyens établissements alors qu'il réinjecte dans le mouvement métropolitain bon nombre de proviseurs très, très, très, très excellents.

Nous aimerions poser la question des listes restreintes. Qui fait la proposition finale de mutation sur ces postes ? Et qui en détermine leur nombre par académie ? Y a-t-il une liste définie et pérenne ? On pourra en effet s'étonner de voir que sur 8 postes libérés par départ à la retraite dans une académie, trois soient fléchés « liste restreinte ». Quand, de plus, on flèche des candidats à mutation pour cette liste restreinte, et que l'on propose de répartir la marge d'items « excellent » parmi

ces candidats, il nous semble que certaines nominations sont un peu biaisées. Mais sans doute s'agit-il d'une particularité réunionnaise...

Nous regretterons, cette année encore, ce qui semble être un manque de communication et de partage de dossiers de candidature entre académies limitrophes, voire parfois même entre départements d'une même académie. Mais si cette communication reste parfois insuffisante, nous ne pouvons pas en dire autant de la communication parallèle qui s'est mise en place autour du projet de mobilité. Qu'un DASEN appelle en février des collègues pour s'excuser de leur non mutation nous paraît un peu exagéré. Et que la communauté éducative connaisse la semaine dernière les mutations de collègues syndiqués chez nos concurrents pose question, même à Saint-Benoît de La Réunion.

Nous rappelons notre demande qu'un intérim puisse être valorisé lors d'une mutation, mais n'aboutisse pas à une régularisation sur le même poste.

Dernière note négative, avec le pourcentage de mutations d'agents féminins. Les chiffres sont parlants : plus de 47 % de demandes émanant de femmes, mais elles ne sont plus que 42,7 % à obtenir satisfaction. À croiser sans doute avec les chiffres d'excellence...

Nous vous remercions vivement d'avoir, par les choix affichés aujourd'hui, trouvé des solutions à certaines situations compliquées voire douloureuses. Grâce à celles-ci, certains collègues pourront s'épanouir dans leur métier.

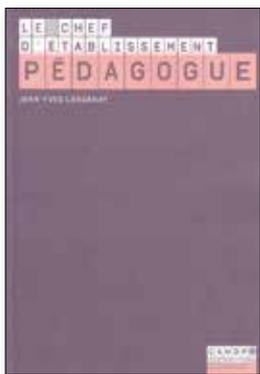
Nous faisant l'écho du CSN de mars, nous tenons à insister sur le rôle prépondérant des personnels de direction dans la mise en place des réformes et dans le fonctionnement quotidien des établissements. La baisse des taux de mutation, ainsi que la stagnation des promotions, ajoutées à un quotidien parfois compliqué, surtout lors d'événements comme ceux des dernières semaines, mais pas uniquement, et combinées avec une absence de perspective d'amélioration ont conduit les représentants du SNPDEN-UNSA à déclencher l'alerte sociale. Nous espérons vivement être enfin entendus.

Au nom de tous les collègues, je vous remercie de votre écoute. □

Ouvrages parus

LE CHEF D'ÉTABLISSEMENT PÉDAGOGUE ?

CANOPE, coll. Maîtriser, Jean-Yves Langanay, 2015, 78 pages.



S'il y a une unanimité pour définir le rôle du chef d'établissement administrateur, pilote, chef d'orchestre, *manager*, *leader*... prouvant la diversité des tâches qui lui incombent, pour quelle part et à quelle place figure celle du pédagogue ?

Jean-Yves Langanay, enseignant, puis chef d'établissement, puis IA-IPR EVS, s'appuyant sur des témoignages et les regards croisés de collègues de l'académie de Lyon, a cherché à mesurer l'importance de la dimension pédagogique du métier.

« La tâche prioritaire du chef d'établissement pédagogique est d'asseoir sa légitimité » avec sa propre hiérarchie, les personnels placés sous sa responsabilité, les parents d'élèves, les collectivités territoriales et les élèves. Cette légitimité « dépend *in fine* de sa capacité à faire partager les missions et valeurs de l'école à la communauté éducative, à dégager [...] un large consensus et à mener à bien un projet articulant objectifs nationaux et adaptation locale ».

Cependant, l'auteur conscient d'avoir observé le chef d'établissement, reconnaît avoir atteint des limites à dépasser en invitant le lecteur à s'intéresser à la dimension établissement et à la construction du collectif.

PAS ASSEZ D'UNE VIE

EdiLivre, Patrice Murice, janvier 2016, 236 pages.



Après deux romans historiques, *Le Voleur de cathédrale* et *Sous le ciel des Cathares*, notre collègue proviseur de LP à Lille a choisi de camper son nouveau roman dans les coulisses de la guerre contemporaine dans un camp américain de Kaboul. Son « héros » Christophe Roland, militaire français, va y séjourner pendant six mois et s'y retrouver confronté à la culture américaine, au conflit afghan et à une vie spartiate...

Patrice Murice, pour écrire ce roman, s'est inspiré de la correspondance qu'il a entretenue avec un ami proche parti à Kaboul en 2011. Il y exprime, à sa manière, le désir de changer de vie qui peut nous animer à certains moments de notre existence... mais rattrapé par la nécessité d'opérer des choix.

Marianne VIEL
Permanente
marianne.viel@snpden.net

Nos peines

Nous avons appris, avec peine, le décès de :

Marie-Christine ARFOUILLOUX-DUBOS, principale du collège Mauriac, SAINT-MÉDARD-EN-JALLES (académie de Bordeaux),

Marie-Christine AULIAC, proviseure du LP Cassin, TULLE (académie de Limoges),

Joséphine GERMAN, proviseure adjointe du lycée Condorcet, SAINT-PRIEST (académie de Lyon)

Nous nous associons au deuil des familles.

Cellule juridique

Les abords de l'établissement

Dans l'enceinte de leurs établissements, les personnels de direction sont mobilisés en permanence pour assurer une multitude de tâches qui déterminent les contours de leurs responsabilités. Qu'en est-il de l'exercice de leurs missions à l'extérieur et plus précisément aux abords de l'établissement? Quel est leur champ de compétences sur un espace qui relève exclusivement des pouvoirs de police du maire et du préfet?

Même si les personnels de direction assument naturellement cette mission de surveillance, de prévention et de médiation aux abords immédiats des collèges, lycées et établissements spécialisés, ils sont confrontés régulièrement à des comportements déviant, irrespectueux et provocateurs. Ils sont même parfois les victimes de menaces voire de violences verbales et/ou physiques intolérables.

D'un point de vue juridique, le concept d'« abords de l'établissement scolaire » se laisse difficilement appréhender dans la mesure où, nonobstant un certain nombre de mentions explicites au sein du code pénal, cette notion ne répond, à aucune définition légale. En l'espèce, tout est plutôt affaire d'appréciation, comme c'est d'ailleurs le cas s'agissant de la sanction disciplinaire de faits commis aux mêmes abords.

LA NOTION JURIDIQUE « D'ABORDS DE L'ÉTABLISSEMENT SCOLAIRE »

Si le code pénal mentionne à de nombreuses reprises les termes d'« abords » de l'établissement scolaire, contribuant à faire de ceux-ci une zone territoriale pénalement protégée, cette prise en compte formelle ne permet pas, pour autant, d'établir précisément une définition légale de cette même notion.

LA PRISE EN COMPTE DES « ABORDS DE L'ÉTABLISSEMENT SCOLAIRE » PAR LE DROIT PÉNAL

Depuis l'intervention de la loi n° 98-468 du 17 juin 1998, relative à la prévention et à la répression des infractions sexuelles ainsi qu'à la protection des mineurs, le fait de commettre un certain nombre d'infractions « dans les établissements d'enseignement, d'éducation ou dans les locaux de l'administration, ainsi que, lors des entrées ou sorties des élèves ou du public ou dans un temps très voisin de celles-ci, aux abords de ces établissements ou locaux », constitue une circonstance aggravante ayant pour conséquence de majorer les peines encourues par le ou les auteurs des actes pénalement sanctionnés.

Il en va ainsi :

- des actes de violence avec interruption totale de travail de plus de huit jours : article 222-12 alinéa 11. « L'infraction est punie de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende » ;



Jacques BACQUET
Cellule juridique
jacques.bacquet@ac-nice.fr

- des actes de violence sans interruption totale de travail de plus de huit jours : article 222-13 alinéa 11. « Les violences ayant entraîné une incapacité de travail inférieure ou égale à huit jours ou n'ayant entraîné aucune incapacité de travail sont punies de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende » ;
- de la provocation d'un mineur à faire un usage illicite de produits stupéfiants : article 227-18. « Le fait de provoquer directement un mineur à faire un usage illicite de stupéfiants est puni de sept ans d'emprisonnement et de 150 000 euros d'amende » ;
- de la provocation d'un mineur à la consommation de boissons alcooliques : article 227-19. « Le fait de provoquer directement un mineur à la consommation habituelle et excessive de boissons alcooliques est puni de trois ans d'em-



prisonnement et de 75 000 euros d'amende » ;

- de la provocation d'un mineur à commettre un crime ou un délit: article 227-21. « Le fait de provoquer directement un mineur à commettre un crime ou un délit est puni de sept ans d'emprisonnement et de 150 000 euros d'amende » ;
- de l'incitation d'un mineur à la débauche: article 227-22. « Le fait de favoriser ou de tenter de favoriser la corruption d'un mineur est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende. Ces peines sont portées à sept ans d'emprisonnement et 100 000 euros d'amende lorsque le mineur est âgé de moins de quinze ans ou lorsque le mineur a été mis en contact avec l'auteur des faits grâce à l'utilisation, pour la diffusion de messages à destination d'un public non déterminé, d'un réseau de communications électroniques ou que les faits sont commis dans les établissements d'enseignement ou d'éducation ou dans les locaux de l'administration, ainsi que, lors des entrées ou sorties des élèves ou du public ou dans un temps très voisin de celles-ci, aux abords de ces établissements ou locaux » ;
- du vol: article 311-4 alinéa 11. « Le vol est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende » ;
- de l'extorsion: article 312-2 alinéa 5. « L'extorsion est punie de dix ans d'emprisonnement et de 150 000 euros d'amende » ;

- de l'outrage adressé à une personne chargée d'une mission de service public:
 - article 433-5. « Constituent un outrage puni de 7 500 euros d'amende les paroles, gestes ou menaces, les écrits ou images de toute nature non rendus publics ou l'envoi d'objets quelconques adressés à une personne chargée d'une mission de service public, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de sa mission, et de nature à porter atteinte à sa dignité ou au respect dû à la fonction dont elle est investie. Lorsqu'il est adressé à une personne dépositaire de l'autorité publique, l'outrage est puni de six mois d'emprisonnement et de 7 500 euros d'amende. Lorsqu'il est adressé à une personne chargée d'une mission de service public et que les faits ont été commis à l'intérieur d'un établissement scolaire ou éducatif, ou, à l'occasion des entrées ou sorties des élèves, aux abords d'un tel établissement, l'outrage est puni de six mois d'emprisonnement et de 7 500 euros d'amende. [...] »
- Par ailleurs, la loi prévoit que, dans le cas où un crime ou un délit concernant un élève ou un personnel a été commis aux abords de l'établissement, le procureur de la République est tenu d'aviser le chef d'établissement de la date et de l'objet de l'audience de jugement intéressant ce crime ou ce délit ;
 - article L. 472-1 du Code de l'éducation. « Lorsqu'un crime ou un délit a été commis à l'intérieur de l'enceinte d'un établissement scolaire ou lors-

qu'il a concerné, aux abords immédiats de cet établissement, un élève de celui-ci ou un membre de son personnel, le ministère public avise le chef de l'établissement concerné de la date et de l'objet de l'audience de jugement par lettre recommandée adressée dix jours au moins avant la date de l'audience. Lorsqu'il est fait application des articles 395 à 397-5 du code de procédure pénale, cet avis est adressé dans les meilleurs délais et par tout moyen.

Si ces différentes dispositions légales ont incontestablement eu pour conséquence de transformer en un espace pénalement protégé les « abords des établissements scolaires », elles ne se sont, toutefois, pas accompagnées d'une réelle définition juridique de ce concept.

L'absence d'une définition légale de la notion « d'abords de l'établissement scolaire »

Au regard des dispositions précitées du code pénal, la notion « d'abords de l'établissement scolaire » semble aller de soi. Cependant, au-delà de ces seules mentions affirmant l'existence de ces « abords », aucun texte législatif ou réglementaire n'est jamais venu définir l'essence même de ce concept, et ce, tant d'un point de vue spatial, que temporel, laissant sans réponse assurée les questions suivantes.

À partir de quelle distance exacte de l'enceinte scolaire proprement dite se trouve-t-on à l'intérieur ou à l'extérieur des « abords de l'établissement » : dix mètres, cinquante mètres, cent mètres... ? Sur le trajet reliant le domicile de l'élève à l'établissement d'enseignement, où se situe la ligne de partage ?

Les abords de l'établissement scolaire existent-ils, en tant que tels, de façon permanente, c'est-à-dire hors du temps scolaire et hors la présence effective d'élèves, de parents et de personnels, ou bien ne sont-ils définis que par rapport à ceux-ci ?

Les notions « d'abords » et « d'entrées ou de sorties d'élèves » sont-elles consubstantielles l'une à l'autre ou, au contraire, fondamentalement indépendantes ? Y a-t-il lieu de distinguer selon que l'établissement est implanté en plein cœur d'une ville ou situé dans une zone rurale beaucoup moins peuplée ?



Aussi, face à la difficulté de répondre avec certitude à ces diverses interrogations, on ne peut que souscrire au constat livré, dans les termes suivants, par une inspectrice générale de l'administration de l'Éducation nationale: « cette notion [d'abord de l'établissement scolaire] apparaît comme réunissant des critères d'appréciation qui relèvent moins de la « géométrie » que de la perception de l'impact qu'a un établissement dans un quartier. Les abords de l'établissement relèvent d'une définition large; il s'agit en fait d'un lieu de passage d'une population liée – ou qui a été liée – à l'établissement scolaire, et cela pendant certaines périodes de la journée et de l'année. La notion d'entrée et de sortie de l'établissement joue un rôle important et la difficulté de l'exercice ne sera évidemment pas la même selon l'environnement et l'architecture du quartier »¹.

LA SANCTION DISCIPLINAIRE DE FAITS COMMIS AUX ABORDS DE L'ÉTABLISSEMENT SCOLAIRE: UN DOMAINE LAISSANT UNE LARGE PART D'APPRÉCIATION À L'ADMINISTRATION SCOLAIRE

S'il est grandement souhaitable de fonder textuellement la possibilité de sanctionner des faits commis par des élèves aux abords de l'établissement, et ce, par référence à des normes nationales ou propres à l'établissement, la mise en œuvre de cette faculté et, notamment, la détermination du caractère fautif des faits en cause procéderont

davantage d'un pouvoir discrétionnaire à la libre disposition des autorités administratives.

Les fondements textuels permettant de sanctionner des faits commis aux abords de l'établissement scolaire: circulaire ministérielle et règlement intérieur de l'établissement scolaire

La circulaire ministérielle n° 2000-106 en date du 11 juillet 2000 précise que: « Les violences verbales, la dégradation des biens personnels, les brimades, les vols ou tentatives de vol, les violences physiques, le bizutage, le racket, les violences sexuelles, dans l'établissement et à ses abords immédiats, constituent des comportements qui, selon les cas, font l'objet de sanctions disciplinaires et/ou d'une saisine de la justice ».

Au-delà de ce texte national, il importe grandement que le règlement intérieur du collège ou du lycée, en tant qu'il définit spécifiquement les droits et les obligations des membres de la communauté éducative (article L. 401-2 du Code de l'éducation et Art. R. 421-5 (ex art. 3 du décret n° 85-924 du 30 août 1985 modifié relatif aux établissements publics locaux d'enseignement)), mentionne également la possibilité pour les instances disciplinaires de l'établissement (chef d'établissement et conseil de discipline) de sanctionner des faits commis par des élèves aux abords de l'établissement. Tout élève de l'établissement saura ainsi qu'il ne peut se prévaloir d'une prétendue impunité au seul motif que les faits qui lui sont reprochés se sont produits hors de l'enceinte et du temps scolaires.

Une fois cette formalité textuelle accomplie, restera à déterminer, le moment venu, ce qui peut ou non donner lieu à sanction disciplinaire parmi les actes commis aux abords de l'établissement scolaire.

L'appréciation du caractère fautif des faits commis aux abords de l'établissement scolaire: le pouvoir discrétionnaire de l'administration de l'établissement encadré par la jurisprudence

L'exercice de l'action disciplinaire par l'administration scolaire relève toujours d'un pouvoir discrétionnaire; étant rappelé que celui-ci ne rime pas avec « arbitraire », mais signifie seulement que l'autorité administrative dispose d'une assez large liberté d'appréciation dans l'usage de ses pouvoirs répressifs, et ce, sous le contrôle éventuel (en cas de recours contentieux) de la juridiction administrative.

En règle générale, seuls les faits commis au sein même de l'établissement et durant le temps scolaire peuvent donner lieu à sanction disciplinaire. Néanmoins, certains actes intervenus, en tout ou partie, à l'extérieur de l'enceinte scolaire peuvent également relever du droit disciplinaire.

En l'espèce, la ligne de partage a été fixée comme suit par la jurisprudence administrative: des faits survenus hors de l'enceinte de l'établissement et hors du temps scolaire peuvent être valablement sanctionnés par l'institution scolaire dès lors qu'ils ne sont pas privés de tout lien avec la scolarité de l'intéressé et sa qualité d'élève. À l'inverse, des événements dénués de tout rapport direct et évident avec l'appartenance de l'élève à l'établissement ne sauraient, en principe, justifier l'engagement d'une procédure disciplinaire et le prononcé d'une sanction.

La jurisprudence est constante pour considérer qu'un élève peut être sanctionné pour des faits constitutifs d'une faute disciplinaire commis hors de l'établissement, dès lors que ces faits ne sont pas détachables de la qualité d'élève (CE, Sieur Delert, 5 juin 1946).

En la matière, tout sera donc affaire d'appréciation au regard des circonstances d'espèce...

Conclusion

Alors que les abords de l'établissement scolaire dépendent des pouvoirs de police du maire et des autorités préfectorales, le chef d'établissement doit solliciter l'intervention des services de police s'il estime qu'il y a lieu d'intervenir. Ces derniers sont habilités à y intervenir d'initiative, ou sur appel, dans l'hypothèse d'un trouble à l'ordre public ou de la commission d'une infraction.

Si l'on considère que le chef d'établissement ou ses représentants n'ont pas légalement autorité s'agissant des abords de l'établissement, rien ne s'oppose, bien au contraire, à ce qu'ils y exercent une présence vigilante et dissuasive, étant, au demeurant, susceptible de voir retenir à leur encontre, à l'instar de tout citoyen, les délits d'omission de porter secours ou de non dénonciation de délit ou de crime dans l'hypothèse d'une présence exclusivement passive alors que se commettrait une infraction.

En cas de danger grave et imminent, le chef d'établissement est habilité à prendre les mesures d'urgence nécessaires et peut, à ce titre notamment, interdire l'accès des enceintes ou locaux à toute personne relevant ou non de l'établissement. Cet accès peut être contrôlé le cas échéant avec demande de production d'une pièce d'identité, sans pour autant qu'il s'agisse d'un contrôle d'identité relevant de la compétence exclusive des services de police. Si la fouille d'un élève ne peut être pratiquée par le chef d'établissement ou son représentant, en revanche, l'élève peut être invité à présenter le contenu de ses effets personnels.

L'installation d'un système de vidéo surveillance aux abords d'un établissement scolaire, abstraction faite des réserves éthiques qui peuvent être émises, sur la voie publique, est subordonnée à autorisation préfectorale après avis d'une commission départementale (loi n° 95-73 du 21 janvier 1995) et doit répondre à des finalités déterminées comme la protection des bâtiments et installations publics et de leurs abords ou la prévention des atteintes à la sécurité des personnes et des biens.



Même s'il ne se passe rien aux abords, le chef d'établissement peut saisir, de principe, le maire par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) afin qu'il organise la surveillance des abords. S'il constate qu'il se passe certains faits aux abords, du « trafic », des comportements bizarres, ou en cas de troubles à l'ordre public, le chef d'établissement doit faire intervenir la police municipale ou nationale directement, avec l'aide du correspondant police ou par l'intermédiaire du maire ou du préfet, par lettre recommandée avec accusé de réception, ou en cas d'urgence, par mail ou fax, au préfet et au maire, ou encore en contactant l'équipe mobile de sécurité. Idem pour la consommation de produits stupéfiants aux abords: information des parents du mineur, information du procureur de la République (article 40 alinéa 2 du CPP) et information du maire tout ceci par LRAR. Vous pouvez aussi demander au recteur de solliciter ces autorités si votre intervention ne suffit pas.

Toujours est-il que dans cette période particulièrement mouvementée, notre vigilance doit être renforcée aux abords des établissements car notre responsabilité ne manquera pas, une fois de plus, d'être engagée sur les fondements du

défaut de surveillance ou d'une mauvaise organisation du service public.

Quelle sera la responsabilité en cas « d'incident grave » de la ou du proviseur(e) qui face aux injonctions adressées par le ministère de la santé ne permettra pas à ses élèves de fumer dans « une zone dite spécifique » à l'intérieur de l'établissement?

La notion d'abords de l'établissement a pris une dimension particulière avec la menace terroriste, et il nous appartient d'assumer nos responsabilités comme nous savons déjà le faire au quotidien pour assurer la sécurité de nos enfants, de nos personnels et des usagers du service public. Mais nous ne pouvons rester seuls en première ligne, il faut que toutes les ressources disponibles sur un territoire donné, soient mobilisées pour nous accompagner. □

RÉFÉRENCES

- 1 M.-F. Choïnard, « Les abords de l'établissement scolaire: le champ d'action du chef d'établissement », *Les Cahiers de l'éducation*, janvier 2005, p. 15.
- *Lettre d'information juridique* n° 38 d'octobre 1999 page 19: « Les abords de l'établissement scolaire, approche du statut juridique de la périphérie des locaux d'enseignement ».

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).

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

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

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

3. CHOISISSEZ VOTRE MODE DE PAIEMENT

- **En ligne par CB** (frais : 2,00 €) ;
- **Païement en 1 ou 3 fois par chèque** ;
- **Prélèvement automatique** (du 1^{er} mai au 30 avril) : **Païement en 6 fois** (frais : 4,00 € ; merci de compléter le mandat de prélèvement ci-après). Le premier prélèvement est effectué le 5 du mois suivant l'adhésion. Pour toute adhésion souscrite après le mois de février, les prélèvements se font en 3 fois.
- **Prélèvement automatique avec reconduction annuelle.**

COTISATIONS ACTIFS : PART SNPDEN COTISATION UNSA ACTIFS	PART SNPDEN	PART UNSA	MONTANT TOTAL DE LA COTISATION 2016 - 2017	COÛT RÉEL	TOTAL PLUS SECOURS DÉCÈS
inférieur à 551	125,40	43,99	169,39	57,59	182,35
entre 551 et 650	153,51	43,99	197,50	67,15	210,46
entre 651 et 719	184,44	43,99	228,43	77,67	241,39
entre 720 et 800	204,12	43,99	248,11	84,36	261,07
entre 801 et 880	219,30	43,99	263,29	89,52	276,27
entre 881 et 940	238,98	43,99	282,97	96,21	295,93
entre 941 et 1020	258,66	43,99	302,65	102,90	315,61
supérieur à 1020	283,97	43,99	327,96	111,51	340,92

COTISATIONS RETRAITÉS : PART SNPDEN + COTISATION UNSA RETRAITÉS + COTISATION FGR	PART SNPDEN	PART UNSA	FGR	MONTANT TOTAL DE LA COTISATION 2016-2017	COÛT RÉEL	TOTAL PLUS SECOURS DÉCÈS
Montant de la pension brute inférieur à 1913 €	52,66	36,88	11,4	100,94	34,32	113,90
Montant de la pension brute entre 1914 € et 2257 €	75,22	36,88	11,4	123,50	41,99	136,46
Montant de la pension brute entre 2258 € et 2497 €	94,07	36,88	11,4	142,35	48,40	155,31
Montant de la pension brute entre 2498 € et 2778 €	108,19	36,88	11,4	156,47	53,20	169,43
montant de la pension brute entre 2779 € et 3056 €	122,81	36,88	11,4	171,09	58,17	184,05
Montant de la pension brute entre 3057€ et 3264 €	136,22	36,88	11,4	184,50	62,73	197,46
Montant de la pension brute entre 3265 € et 3541 €	150,03	36,88	11,4	198,31	67,43	211,27
Montant de la pension brute supérieure à 3541 €	159,03	36,88	11,4	207,31	70,49	220,27

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

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

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

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

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

Fiche d'adhésion 2016/17

Adhérez
en ligne !

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

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

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

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

ÉTABLISSEMENT au 1^{er} septembre 2016 ou dernière fonction active

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

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

NOM DE L'ÉTABLISSEMENT (OU ADRESSE PERSONNELLE POUR LES RETRAITÉS) au 1^{er} septembre 2016 :

ADRESSE

CODE POSTAL VILLE

TÉL. ÉTABLISSEMENT FAX ÉTABLISSEMENT TÉL. DIRECT PORTABLE

MÈL @

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

SI SECOURS DÉCÈS, RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LE BÉNÉFICIAIRE :

NOM PRÉNOM

ADRESSE

CODE POSTAL VILLE

Pourquoi adhérer au SNPDEN-UNSA ?

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

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

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

UN SYNDICAT UNITAIRE ET OUVERT

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

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

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

UNE VISION D'ENSEMBLE

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

UNE REPRÉSENTATIVITÉ UNIQUE

Le SNPDEN-UNSA est présent ès qualités :

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

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

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

