

239 juillet/août 2016

direction

6/10

Alerte sociale acte II

snp
den

UNSA

syndicat national des personnels de direction de l'éducation nationale

Sommaire



20 ALERTE SOCIALE : LES PREMIÈRES AVANCÉES

L'engouement médiatique et la fermeture des lycées parisiens le 31 mars ont donné un relief particulier à l'alerte sociale lancée par le SNPDEN. Un dossier spécial pour faire le point sur ce qui a été acté et les combats restant à mener.



34 C'EST LA FIN DE L'ANNÉE SCOLAIRE...

Direction vous propose le témoignage de collègues qui s'engagent dans leur nouvelle vie de retraités.



48 CHRONIQUE JURIDIQUE

Le charme des « motions » proposées en conseil d'administration, ou comment tenter de s'y retrouver dans des textes un peu flous... et la question délicate des menus du restaurant scolaire.

6	ÉDITO
8	ACTUALITÉS
18	SNPDEN DANS LES MÉDIAS
20	ALERTE SOCIALE
28	CARRIÈRE
40	ÉDUCATION & PÉDAGOGIE
48	CELLULE JURIDIQUE
53	OUVRAGES PARUS
56	ADHÉSION



Philippe TOURNIER
Secrétaire général
philippe.tournier@snpden.net

Organisation
« à mémoire de forme »,
la bureaucratie
scolaire semble
impitoyablement
reprendre sa forme
antérieure à chaque
fois, une fois la crise
et le flamboiement
des bonnes intentions
passés

Qu'on nous laisse

Il peut paraître étrange, au moment où s'annoncent les vacances, de réclamer de pouvoir travailler alors que c'est plutôt de pouvoir cesser dont il faudrait parler (mais il est vrai qu'on ne nous laisse pas plus travailler qu'on ne nous laisse en paix). Dans la colère froide des collègues qu'exprime l'alerte sociale lancée par le SNPDEN, la question inlassablement récurrente des conditions de travail est un élément décisif.

LE TRAVAIL AU CENTRE DE LA PROBLÉMATIQUE PROFESSIONNELLE

La question des conditions d'exercice n'a pratiquement jamais cessé d'être au centre de la question de notre métier. L'entrée en fanfare de la profession dans l'espace public eut lieu à l'occasion de la manifestation organisée par le SNPDEN en 1994 lors de l'affaire dite « du panneau de basket » : non seulement les personnels de direction existaient désormais en tant que tels mais ils se révélaient en quelque sorte à eux-mêmes, justement sur une question liée à leur travail. Depuis, cette question n'a cessé d'être récurrente, que ce soit du travail lancé par Dominique Antoine (directeur alors en charge de l'encadrement) sur l'administration de l'EPL (malheureusement jamais conclu !) à la charte des pratiques de pilotage signée en 2007 qui voulait, au lendemain du désastre de SCONET, remettre à plat rationnellement les relations de travail entre l'EPL et la bureaucratie scolaire. Or, rien ne semble y faire : organisation « à mémoire de forme », la bureaucratie scolaire semble impitoyablement reprendre sa forme antérieure à chaque fois, une fois la crise et le flamboiement

des bonnes intentions passés. Certes, de-ci, de-là, des secrétaires généraux, des recteurs, des DASEN essaient de mettre en place quelque chose de différent, écoutent les collègues, et quelques années d'optimisme s'ouvrent mais se referment dès qu'ils partent, comme si toute évolution durable était incompatible avec le fonctionnement « normal » de l'institution scolaire. La « machine » broie imperturbablement tout progrès.

Pourtant des choses ont changé : presque tout ce qui pesait sur nous il y a dix ou vingt ans a quasi disparu. Qui se rappelle qu'à la fin des années 1980, les VS occupaient pratiquement à plein temps jusqu'en novembre ? Qui se souvient que les VS revenaient corrigés dans la marge comme des devoirs d'élèves ? Qui a la nostalgie des jours passés sur l'enquête « lourde » au nom si bien porté (à remplir sans rature sur de vilains petits cahiers jaunâtres et verdâtres) ? Qui se souvient encore des jours et des jours à recopier les emplois du temps ? Si on avait annoncé aux collègues de 1990 que tout cela aurait disparu 25 ans plus tard, ils auraient sauté de joie en se disant qu'ils pourraient enfin se consacrer à leur métier. Las ! La bureaucratie scolaire a veillé à ce que le « vide » laissé

travailler !

soit promptement rempli par la suractivité décousue, approximative et, le plus souvent inutile, de ses injonctions : après avoir été contraints de danser la Bourrée durant des décennies, on nous impose maintenant la danse de Saint-Guy...

LES SYMPTÔMES D'UN SYSTÈME MALADE DE SES MYTHES

On peut s'interroger sur ce désespérant sentiment que chaque combat gagné, chaque progrès obtenu soient inexorablement engloutis par la « machine ». Depuis la création des EPLE et le transfert de la quasi-totalité des responsabilités effectives aux acteurs « de terrain », la bureaucratie scolaire est saisie du vertige de son inutilité dont témoigne son impuissance : impuissance à conduire le changement ou, simplement aujourd'hui, impuissance à être crédible et même obéie. On le voit fort bien à l'occasion de la réforme du collège où, à l'étape humainement coûteuse, bruyante et peu productive de l'activisme central, succède aujourd'hui le pragmatisme « à bas bruit » de la concertation autrement plus efficace dans les établissements. Cette situation n'est pas liée aux personnes, à de la malveillance ou à de l'incompétence mais au fait que, depuis trente ans maintenant, l'Éducation nationale ne sait toujours pas dans quel système de gouvernance elle est. À la réalité du transfert de la maîtrise du réel à la périphérie, s'oppose l'agitation de plus en plus agressive du centre et de ses annexes au fur et à mesure qu'ils décollent de la réalité.

Une contradiction de plus en plus tendue s'est installée entre la logique de l'EPLE

« horizontale » et celle, « verticale », de la « machine » qui se rassure sur elle-même en interférant constamment dans les responsabilités qui nous sont confiées. Par exemple, l'encre n'est pas sèche du nouvel article du Code de l'éducation annonçant hardiment que les EPLE sont responsables de « l'organisation des enseignements » que le ministère publie une circulaire de rentrée de 17 pages pour tout expliquer en détail (sauf détails pratiques!). On a d'ailleurs le sentiment d'assister aujourd'hui à un grand bond en arrière : accueil en seconde professionnelle, recrutement en STS, forme des bulletins, la « machine » se mêle de tout, c'est-à-dire perturbe le fonctionnement d'un système scolaire qu'elle contribue ainsi activement à faire mal évoluer. Regardons ce que nous faisons et ce que font les secrétariats de nos établissements : majoritairement, un temps perdu à donner l'illusion à la « machine » qu'elle tourne pendant que ce qui compte, ce qui se passe dans nos établissements, n'occupe qu'une minorité de notre temps. C'est ce sentiment de gâchis et de temps perdu qui devient de plus en plus insupportable.

La question de nos conditions d'exercice n'est donc pas une affaire égoïste mais le symptôme d'un système malade de ses mythes : seule une révolution radicale de la gouvernance de l'école sera de nature à créer des conditions pérennes d'un recentrage durable de notre travail sur nos missions. Cette révolution peut se résumer en un slogan simple : qu'on nous laisse travailler !

Mais, dans l'immédiat, bonnes vacances à toutes et à tous. □

Après avoir été
contraints de danser
la Bourrée durant
des décennies,
on nous impose
maintenant la danse
de Saint-Guy...

À la réalité
du transfert de la
maîtrise du réel à la
périphérie, s'oppose
l'agitation de plus
en plus agressive
du centre et de ses
annexes au fur
et à mesure qu'ils
décollent de
la réalité

Actualités

GIPA 2016 : DÉCRET IMMINENT!

1 Annoncé le 11 mars dernier par la ministre de la Fonction publique, le décret* revalorisant le point d'indice servant de base au calcul des traitements des fonctionnaires est paru au journal officiel du 26 mai. Comme convenu, le texte prévoit une augmentation du point d'indice de 0,6 % à compter du 1^{er} juillet, puis de 0,6 % à compter du 1^{er} février 2017. La valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré sera ainsi portée à 5 589,69 € au 1^{er} juillet et à 5 623,23 € à compter du 1^{er} février.

Par ailleurs, Annick Girardin a confirmé, dans un courrier daté du 23 mai adressé à la Fédération autonome de la fonction publique territoriale, que « le décret permettant le versement en 2016 de la GIPA aux agents remplissant les conditions au titre de la période 2012-2015 » serait « prochainement publié ». Parution non encore effective au moment où ces lignes sont bouclées!

La ministre a également fait un point, lors du conseil des ministres du 25 mai dernier, sur les mesures concernant « la reconnaissance de l'engagement des fonctionnaires

et la rénovation de la fonction publique » prévues dans le texte « parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR). Elle a ainsi rappelé les différentes mesures de revalorisation prévues et a indiqué que des mesures de reconnaissance spécifiques à certains métiers étaient mises en place. Tel est le cas, par exemple, des professeurs des écoles dont l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves sera portée à 1 200 € annuels à la rentrée 2016. Elle a, par ailleurs, annoncé la préparation d'une ordonnance pour faciliter



la mobilité entre les trois versants de la fonction publique et d'un nouveau dispositif permettant une meilleure reconnaissance de la valeur professionnelle. À suivre donc...

* Décret n° 2016-670 du 25 mai portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation.

POUR UNE ÉCOLE PLUS INCLUSIVE

2 La conférence nationale du handicap du 19 mai dernier a été l'occasion pour la ministre de l'Éducation nationale de souligner les mesures déjà prises ou à venir pour rendre l'école plus inclusive. Ces mesures portent sur la progression de la scolarisation des élèves en situation de handicap, la formation des enseignants, le renforcement des collaborations,



l'amélioration de l'accessibilité en faveur des élèves et des familles et la professionnalisation du métier d'accompagnant. À ce propos, le chef de l'État a annoncé la transformation progressive des contrats aidés d'auxiliaires de vie scolaire en « contrats d'accompagnants des élèves en situation de handicap », soit concrètement la création de 32 000 accompagnants supplémentaires sur les 5 prochaines années, dont plus de 6 000 dès la rentrée 2016. Il a fait, par ailleurs, part de son souhait d'accroître le développement de la coopération entre le secteur médico-social et l'Éducation nationale, ce qui se traduira par la valorisation et le renforcement de la fonction d'appui à l'éducation inclusive portée par les établissements médico-sociaux locaux capables d'aider à la scolarisation et à la formation et/ou au soutien des professionnels de l'éducation et de la formation.

Parmi les autres mesures à venir, on relève en matière de formation le développement d'actions conjointes à destination des profession-

nels concourant à la scolarisation des élèves en situation de handicap. La plateforme « magistère », destinée aux enseignants dans le cadre de leur formation continue, proposera au premier trimestre de l'année scolaire 2016-2017 un parcours de formation spécifique intitulé « scolariser les élèves à besoins éducatifs particuliers et en situation de handicap ».

Une circulaire à paraître, relative à la formation et à l'insertion professionnelle des élèves en situation de handicap, est également annoncée.

Dans le but de rendre l'école plus accessible pour tous les publics, le ministère va mettre en ligne cet été un « espace parents » qui proposera les principaux textes et dispositifs nécessaires aux familles sous différents formats (traduction de pages en langue des signes française, version en français facile à lire et à comprendre, version audio, accès « plage braille »...). Le dossier de presse du ministère est consultable sur : www.education.gov.fr/cid102157/conference-nationale-du-handicap-2016-un-point-d-etape-positif-pour-l-ecole-inclusive.html

UN GUIDE SUR LE TÉLÉTRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

3 En association avec les représentants des employeurs des trois versants de la fonction publique et après concertation avec les organisations syndicales, la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a élaboré et mis en ligne courant mai un guide* pour accompagner la mise en place du télétravail dans la fonction publique. L'ouvrage de 73 pages rappelle et



explique les obligations légales et réglementaires applicables depuis la parution le 11 février du décret ouvrant le télétravail aux fonctionnaires (cf. Actualités *Direction 236*, page 12).

Une première partie détaille la déclinaison du cadre réglementaire par l'employeur, les activités éligibles, les lieux d'exercice, le rapport entre télétravail et temps de travail et la prévention des risques professionnels des agents exerçant dans ce cadre.

La deuxième partie du guide est consacrée aux conséquences concrètes du télétravail sur le fonctionnement d'un service. Elle aborde, entre autres, l'évolution de l'organisation collective de travail, l'organisation du temps de travail du service, les modalités de gestion des demandes, le management à distance et la gestion des accidents et maladies professionnels.

L'ouvrage formule un certain nombre de recommandations et propose également des fiches pratiques sur certains aspects techniques.

* www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/guide-teletravail-2016.pdf

1 JEUNE FRANÇAIS SUR 10 EN DIFFICULTÉS DE LECTURE

4 C'est ce qui ressort d'une note d'information* de la direction statistique du ministère (DEPP) publiée au mois de mai, consacrée aux résultats de la journée défense et citoyenneté (JDC) de 2015.

Ainsi, sur les 770 000 jeunes de nationalité française âgés de 16 à 25 ans qui ont participé à cette journée, 80,7 % maîtrisent les apprentissages fondamentaux de la langue française et sont considérés comme des lecteurs efficaces. 9,4 % sont des « lecteurs médiocres » pour qui la lecture est une activité laborieuse, mais qui parviennent cependant à compenser leurs acquis limités. 5,6 % ont de très faibles capacités de lecture ; ils ont « un niveau lexical oral correct mais ne parviennent pas à comprendre les textes écrits ». Enfin, 4,3 % sont considérés en situation d'illettrisme, avec un déficit important de vocabulaire. Ils ont des difficultés sévères, « n'ont pas pu installer les mécanismes de base » de la lecture et « consacrent leur attention à la

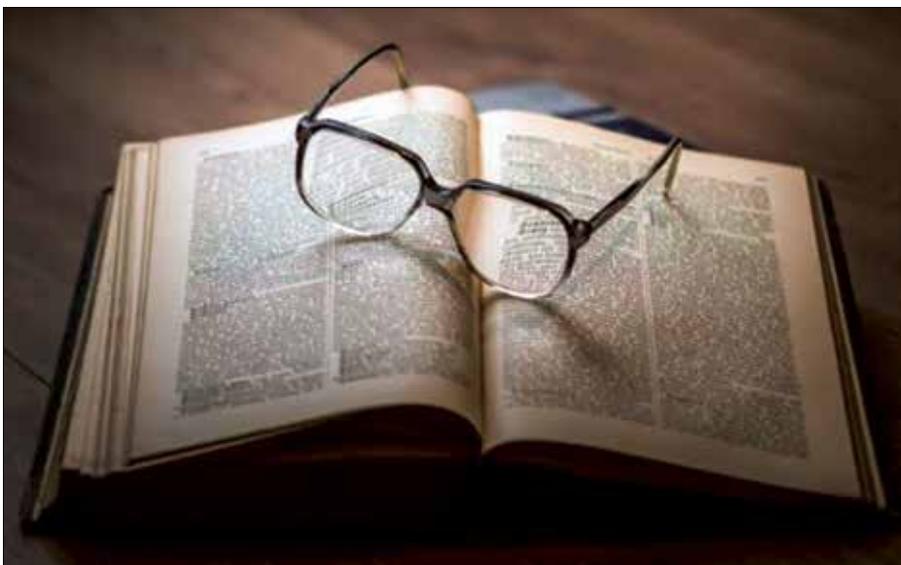
reconnaissance des mots plutôt qu'à leur sens » précise la DEPP.

La note souligne par ailleurs que les jeunes en difficulté de lecture sont de moins en moins nombreux à mesure que s'élève leur niveau d'études. Ainsi, près de 70 % d'entre eux n'ont pas dépassé le collège ou un cursus professionnel.

Autre constat effectué : ce sont les garçons qui sont plus fréquemment en grande difficulté de lecture (11,3 %

contre 8,4 % des filles). De fait, précise la DEPP, alors que leurs performances lexicales sont égales à celles des filles, « les garçons réussissent moins bien les épreuves de compréhension ». Cependant, à partir du niveau baccalauréat, les performances « ne sont pas significativement différentes » entre filles et garçons.

* Note d'information DEPP n° 14 de mai 2015, www.education.gouv.fr, rubrique « Études et statistiques »



UN NOUVEAU SITE WEB POUR AMÉLIORER L'ACCÈS À LA JUSTICE

5 Obtenir un casier judiciaire, consulter un avocat, calculer ses droits à l'aide juridictionnelle, engager plus rapidement une procédure..., un nouveau site Web, www.justice.fr, vient d'être lancé par le ministère de la Justice.

Destiné à faciliter l'accès de tous à la justice, ce portail unique et évolutif propose aux justiciables une information fiable, gratuite, et disponible 24h/24, sur leurs droits et démarches judiciaires.



Le portail devrait permettre à chaque citoyen de télécharger les formulaires nécessaires, de trouver la juridiction compétente la plus proche ou encore les coordonnées d'un professionnel du droit et de connaître les étapes à suivre pour toute démarche judiciaire à laquelle il peut être confronté. D'ores et déjà, sont accessibles plus de 300 fiches thématiques, 240 notices d'orientation et 120 formulaires téléchargeables.

À terme, ce site Web permettra d'effectuer également un certain nombre de démarches dématérialisées. À partir de 2017, il sera possible, par exemple, pour les justiciables, de consulter en ligne l'état d'avancement de leurs procédures en cours (procédures civiles ou pénales).

CALENDRIER DES ÉLECTIONS 2017

7 Élections présidentielle, législatives et sénatoriales : voici pour information le calendrier des trois élections politiques de l'année 2017 qui a été présenté au conseil des ministres du 4 mai dernier.

SITUATION DÉGRADÉE POUR LES DIPLÔMÉS DES QUARTIERS PRIORITAIRES

6 L'Observatoire national de la politique de la ville (ONPV), installé le 19 janvier dernier, a publié début mai son premier rapport*. Niveau de vie, emploi, éducation, santé, sécurité... le document décrit une réalité sociale et économique qui reste difficile dans les nouveaux quartiers prioritaires (QPV), notamment pour les femmes et les jeunes, en particulier s'agissant de l'accès à l'emploi, et ce même lorsque les habitants disposent des diplômes ou formations adéquats. Et malgré une décennie d'actions gouvernementales, le niveau de chômage reste plus élevé dans ces quartiers et les conditions d'emploi plus précaires.

Ainsi, en 2014, le taux de chômage des résidents des QPV s'élevait à 26,7 % contre à peine 10 % dans le reste des agglomérations. Si ce taux élevé touche tous les niveaux de qualification et toutes les catégories d'habitants en âge de travailler, le rapport souligne cependant qu'il touche à présent particulièrement les diplômés, jusqu'alors relativement épargnés.

De 31,7 % chez les niveaux d'études inférieurs au BEP/CAP, ce taux atteint 18,8 % pour les niveaux bac+2 et plus, soit un niveau trois fois plus élevé que dans les unités urbaines environnantes pour ces mêmes diplômés (6,5 %). De plus, les titulaires d'un diplôme de niveau bac +5, voire plus, occupent fréquemment un emploi peu qualifié, d'employé ou d'ouvrier (environ 1 sur 5), alors que ce n'est que très rarement le cas dans les autres territoires (5 %). Qui plus est, « un diplômé bac +5 de plus de 30 ans a 22 % de chances de moins

d'occuper un emploi de cadre lorsqu'il est issu des quartiers prioritaires.

Parmi les autres faits marquants soulignés dans le rapport : les jeunes de moins de 30 ans sont moins diplômés que leurs voisins des autres quartiers ; ainsi 61 % ont un niveau d'études inférieur au baccalauréat (contre 37,7 %), et seulement la moitié d'entre eux est en activité.

On observe également qu'au moins deux collégiens sur trois résidant en QPV fréquentent un établissement scolaire à faible mixité sociale, très souvent classé en réseau d'éducation prioritaire. Le chômage des femmes y est également préoccupant puisque près



d'une femme sur trois de 30 à 49 ans est inactive, soit deux fois plus que dans les autres territoires.

Le rapport n'est heureusement pas totalement négatif ; il met aussi en lumière de nets progrès, par exemple dans les conditions de vie. Il souligne ainsi, par opposition aux stéréotypes habituels, que 80 % des habitants déclarent maintenant porter un regard positif sur leur quartier.

* http://publications.onpv.fr/RAPPORT_2015 et sa synthèse : http://publications.onpv.fr/synthese_rapport_2015

- L'élection du Président de la République aura lieu le dimanche 23 avril pour le premier tour et le 7 mai 2017 pour le second tour. Pour tenir compte du décalage horaire, les électeurs de certains départements et collectivités d'outre-mer (Guadeloupe, Martinique, Guyane, Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et

Polynésie française) voteront la veille.

- Concernant les élections législatives, elles se dérouleront les 11 et 18 juin 2017 pour la désignation des 577 députés, parmi lesquels 11 députés des Français établis hors de France. Pour ces derniers, afin de tenir compte de l'éloignement géographique, le premier tour

se déroulera avec une semaine d'avance par rapport à la métropole. Comme pour l'élection présidentielle, certains départements et collectivités d'outre-mer voteront la veille du scrutin en métropole.



- Quant aux prochaines élections sénatoriales, la date du scrutin est fixé au 24 septembre. Le nombre de sièges à pourvoir dans cette « série 1 » s'établit à 170. Seront concernés en métropole, les départements classés dans l'ordre minéralogique de l'Indre-et-Loire aux Pyrénées-Orientales ainsi que les départements d'Île-de-France, et outre-mer, Guadeloupe, Martinique, La Réunion, Mayotte, Nouvelle-Calédonie et Saint-Pierre-et-Miquelon. 6 sièges de sénateurs représentant les Français établis hors de France seront également renouvelés.

CARRIÈRES DES FONCTIONNAIRES : VERS UN TRANSFERT DES PRIMES EN POINTS D'INDICE

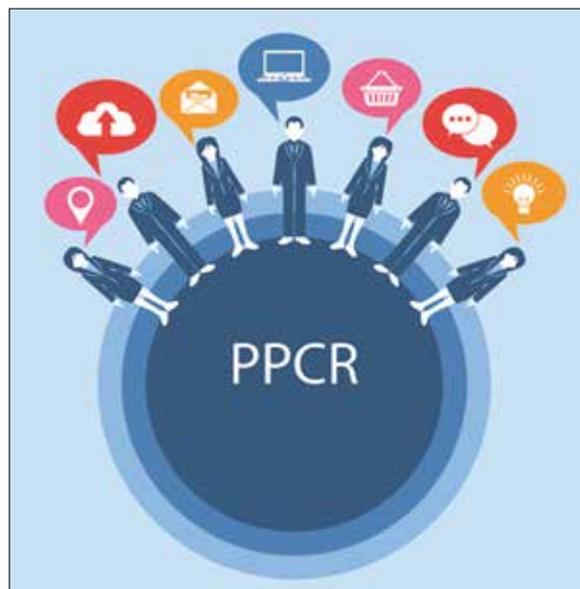
8 Un décret* « portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points » », application directe du protocole « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR), est paru au Journal officiel du 13 mai. Il concerne certains fonctionnaires d'État, territoriaux et hospitaliers, en position d'activité ou détachés au sein de la fonction publique.

Afin de neutraliser les écarts de cotisations sur le traitement indiciaire et les primes, le dispositif n'entrera en vigueur que lorsque les agents percevront les premières augmentations indiciaires également prévues par l'accord, à savoir dès 2016 pour les fonctionnaires de catégorie B, et à partir de 2017 pour les fonctionnaires de catégorie C.

L'application aux fonctionnaires de catégorie A s'effectuera en deux temps : sur la période 2016-2017 pour les corps, cadres d'emplois ou emplois relevant des filières paramédicale et socio-éducative, et sur la période 2017-2018 pour les autres corps, cadres d'emplois ou emplois.

À noter que le montant annuel brut des primes pouvant être converties en points d'indice est plafonné à 167 € pour les fonctionnaires de catégorie C, 278 € pour la catégorie B, 167 €, puis 389 € l'année suivante, pour la catégorie A.

Toutes les primes et indemnités sont prises en compte à l'exception des indemnités horaires pour travaux supplémentaires et des indemnités d'astreinte. Ne sont pas non plus pris en compte l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, les remboursements de frais (transport, par exemple) et la nouvelle bonification indiciaire. Une première vague de textes d'application du protocole PPCR relatifs à l'orga-



nisation des carrières, aux classements indiciaires et à la modification de statuts particuliers pour la fonction publique d'État et la fonction publique territoriale sont parus au JO des 13 et 14 mai (+ rectificatifs au JO du 28 mai), suivie d'une autre vague de textes applicables dans la fonction publique hospitalière au JO des 21 et 22 mai. D'autres textes sont à paraître (voir article « alerte sociale » p. 22).

* Décret n° 2016-588 du 11 mai portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points » + rectificatif paru au JO du 28 mai.

ACCÈS SIMPLIFIÉ À LA CONTRACEPTION D'URGENCE DANS LES EPLE

9 Plus besoin pour les jeunes filles d'être en situation de « détresse caractérisée » pour obtenir une contraception d'urgence dans les collèges et lycées, comme la loi l'exigeait jusqu'à présent. Un décret* paru au journal officiel du 28 mai simplifie ainsi les modalités de délivrance de la contraception d'urgence par les

infirmiers diplômés d'État aux élèves, mineures ou majeures, des établissements d'enseignement du second degré.

Le texte tire notamment les conséquences de la loi de modernisation du système de santé du 26 janvier 2016 en supprimant cette condition de « détresse caractérisée » dans le Code de la santé publique (article D. 5134-7) pour accéder à la contraception d'urgence. « Cette décision permettra de réduire les délais d'accès à la « pilule du len-



demain » et de faciliter le recours à celle-ci dans les établissements du second degré », a indiqué le ministère de la Santé dans un communiqué.

Le décret précise par ailleurs que l'infirmier ou l'infirmière scolaire doit « proposer à l'élève mineure, qui peut le refuser, de s'entretenir avec le titulaire de l'autorité parentale ou avec son représentant légal de la démarche d'aide et de conseil mise en œuvre ».

Si l'idée est saluée par les professionnels du secteur, tous regrettent cependant que les moyens humains, afin de permettre une meilleure prise en charge des élèves dans les établissements, ne suivent pas. Car si les infirmières scolaires sont des personnes ressources dans les établissements, c'est à condition qu'elles soient disponibles, or elles sont souvent sur plusieurs établissements.

* Décret n° 2016-683 du 26 mai 2016 relatif à la délivrance de la contraception d'urgence par les infirmières scolaires.

PRÉVENTION DE LA RADICALISATION : DE NOUVELLES MESURES POUR L'ÉDUCATION NATIONALE

10 Parmi les 50 nouvelles mesures annoncées le 9 mai dernier par le Comité interministériel pour la prévention de la délinquance et de la radicalisation (CIPDR), plusieurs concernent l'Éducation nationale.

Il est ainsi prévu une « nouvelle phase du plan de prévention et de suivi de la radicalisation interne à l'Éducation nationale (prévention, repérage, signalement, suivi) », avec d'une part le lancement d'un « nouveau cycle d'actions de formation des personnels de l'Éducation nationale » et d'autre part la création d'un « centre national de ressources pédagogiques à disposition de l'ensemble de la communauté éducative ».

La poursuite du plan de contrôle de l'enseignement privé hors contrat est également annoncée, avec comme axe prioritaire pour 2016 et 2017, l'instruction à domicile qui a connu un quasi-doublement depuis 2007. Est également envisagée une consolidation du dispositif de repérage et de signalement des situations individuelles inquiétantes, et en 2016-2017, « les professionnels éducatifs pourront signaler directement et simultanément les situations préoccupantes à l'autorité académique et à la cellule préfectorale ». Le gouvernement envisage aussi d'approfondir « l'articulation entre les référents académiques « radicalisation » de l'Éducation nationale, les cellules de suivi internes aux établissements et les cellules départementales préfectorales afin de garantir une prise en charge de qualité et dans la durée des élèves comme de leur entourage parental ». Une mesure prévoit également de mobiliser les volets « citoyenneté » des projets

éducatifs de territoire pour « développer, en partenariat avec les communes et les associations, une offre d'activités périscolaires dédiées au développement de l'esprit critique, mais aussi de la capacité de jugement vis-à-vis des médias et des réseaux sociaux ».

L'éducation aux médias et à l'information passera notamment par le développement de la culture du débat et de l'argumentation chez les élèves. Et à l'occasion de la journée défense et citoyenneté, chaque classe



d'âge de jeunes bénéficiera de plus de modules de prévention de la radicalisation.

Alors qu'aujourd'hui 1 600 jeunes et 800 familles seraient concernés par la radicalisation, le gouvernement prévoit « de doubler, d'ici deux ans, les capacités de prise en charge des personnes radicalisées ou en voie de radicalisation, et de leurs familles » et dégagera pour cela 40 millions d'euros supplémentaires jusqu'en 2018.

Le plan d'action contre la radicalisation et le terrorisme est consultable sur : www.interieur.gouv.fr/SG-CIPDR/CIPDR/Actualites/Comite-Interministeriel-du-9-mai-2016.

ÉCHOS DU RAPPORT 2015 DU MÉDIATEUR DE L'ÉDUCATION NATIONALE

11 Le médiateur de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur, Claude Bisson-Vaivre, a rendu public le 13 mai dernier son rapport annuel*. Ce rapport met l'accent sur deux sujets majeurs qui sont : la souveraineté des jurys d'examens et la gestion des ressources humaines, sous l'angle notamment de l'affectation et de la mobilité des enseignants et sous celui de la prévention des risques psychosociaux. Le rapport formule ainsi des recommandations qui doivent contribuer à conforter la confiance, notamment au moment de la correction des examens, et à renforcer la bienveillance que le système éducatif doit accorder à l'égard de ses personnels.

Si les recommandations sur la gestion des ressources humaines concernent presque exclusivement les enseignants, personnels les plus nombreux à le saisir, le médiateur de l'Éducation nationale, interviewé par l'agence éducation et formation (AEF), indique recevoir également des saisines (bien moins nombreuses cependant) émanant des personnels d'encadrement, et qui témoignent de situations de « souffrance au travail et de harcèlement ». Ces saisines font ressortir une certaine incompréhension de la hiérarchie, un besoin de soutien plus affirmé, et parfois une souffrance par rapport aux relations avec les équipes enseignantes, « qui se liguent contre le chef d'établisse-



ment ou la direction ». « On entend souvent qu'un des problèmes est que la souffrance ne peut pas s'exprimer, que la hiérarchie est loin de ce que vivent les personnels au quotidien ».

Pour le médiateur, il est donc nécessaire de « mettre en place dans les académies des lieux d'écoute des personnels de direction et d'encadrement, avec des psychologues ou des personnels extérieurs formés » afin de les écouter, de leur permettre d'échanger, d'extérioriser leurs souffrances éventuelles, et afin de mener une politique de prévention du malaise de ces personnels. Si « les syndicats jouent ce rôle », ajoute Claude Bisson-Vaivre, « l'institution doit aussi [le] jouer » (dépêche AEF du 13 mai).

* Le rapport du médiateur est consultable sur www.education.gouv.fr/cid101984/rapport-2015-du-mediateur-de-l-education-nationale-et-de-l-enseignement-superieur.html



UNE PLATEFORME ÉTAT-RÉGIONS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES JEUNES

12 Le Premier ministre et le président de l'association des régions de France ont signé le 30 mars dernier, une plateforme commune au service de l'emploi, de la formation professionnelle et du développement économique. Le partenariat engagé qui marque concrètement les lignes de partage et les complémentarités entre l'État et les régions poursuit trois objectifs : « adapter le parcours des chômeurs aux enjeux territoriaux, développer les formations professionnelles initiales dont l'apprentissage et asseoir les régions comme cheffes de file du développement économique ». Cette plateforme contient ainsi un important volet enseignement professionnel et apprentissage.



Les mesures en faveur de l'apprentissage prévoient notamment l'ouverture de 85 titres professionnels à l'apprentissage d'ici à juin 2016 (accessibles aux jeunes de 16 ans sortis du système éducatif sans diplôme), l'élargissement de l'entrée en apprentissage au-delà de 25 ans et le développement des étudiants apprentis professeurs. Il est question également de donner plus de responsabilités aux régions pour l'animation du réseau des développeurs de l'alternance (contribution au développement de l'offre de stages pour les élèves de 3^e, rapprochement avec le réseau des pôles de stages des rectorats). La plateforme prévoit également de développer les actions pour mieux informer les jeunes et leurs familles sur la voie de l'apprentissage et pour promouvoir les formations professionnelles initiales (mention de l'apprentissage dans



les logiciels d'affectation des élèves et sensibilisation des professeurs principaux à l'apprentissage). À ce titre, l'État prévoit de mettre à disposition du public l'information sur les taux d'insertion des formations dispensées selon les filières (CFA, sections d'apprentissage, lycées professionnels, formations supérieures). Il s'engage également à créer, pour la rentrée 2017, 500 formations dans les lycées professionnels sur les métiers dits d'avenir et les métiers en tension, avec la création de 1 000 emplois professeurs.

Le développement de l'innovation pédagogique dans les voies de formation professionnelle sera également favorisé. En particulier, il sera proposé à quatre ou cinq régions d'expérimenter avec l'appui du programme d'investissements d'avenir, la mobilisation des technologies du numérique dans les voies de formation technologique et professionnelle, y compris en apprentissage. L'État soutiendra aussi les réflexions et initiatives engagées par les régions volontaires pour le développement du numérique au lycée et la préfiguration des « lycées du futur ».

D'autres actions concrètes pour favoriser la complémentarité des voies de formations et en particulier les parcours mixtes, la mutualisation de plateaux techniques ainsi que le développement d'unités de formation d'apprentis dans les lycées professionnels sont également à l'ordre du jour. Enfin, pour améliorer la poursuite d'études des bacheliers professionnels et technologiques, sera mis en place, à compter de la rentrée 2016, un plan pluriannuel de création de 2 000 places en STS pendant 5 ans, en particulier dans les spécialités en lien avec les métiers d'avenir. L'État et les régions s'engagent également à renforcer leur partenariat pour la mise en œuvre effective du droit au retour en formation et leurs dispositifs de prévention du décrochage scolaire. Le dossier de presse et le texte de la plateforme commune sont accessibles sur www.arf.asso.fr/2016/03/plateforme-etat-regions-une-avancee-pour-la-croissance-et-lemploi.html.

EN BREF

TEXTES RÉGLEMENTAIRES

- **Enseignants**: note de service 2016-070 du 26 avril relative aux modalités d'évaluation du stage et de titularisation des personnels enseignants et d'éducation (BO 17 du 28 avril); décret n° 2016-656 du 20 mai modifiant certains statuts particuliers et décret n° 2016-657 du 20 mai relatif au changement de dénomination des chefs de travaux en directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques (JO du 24 mai).
- **Examens**: arrêtés du 24 mars portant création et modalités de délivrance de la spécialité « Maintenance des matériels » du CAP et du baccalauréat professionnel (BO 19 du 12 mai); arrêté du 18 avril relatif au livret scolaire pour l'examen du baccalauréat technologique série sciences et technologies de l'hôtellerie et de la restauration (STHR) (JO du 10 mai et BO 21 du 26 mai).
- **Internat**: circulaire 2016-076 du 18 mai relative à l'internat de la réussite pour tous (BO 20 du 19 mai).
- **Langues vivantes étrangères**: circulaire 2016-080 du 17 mai relative au programme des assistants de langues vivantes étrangères (BO 20 du 19 mai).
- **Livret scolaire**: arrêté du 11 mai modifiant l'arrêté du 31 décembre 2015 fixant le contenu du livret scolaire de l'école élémentaire et du collège (JO du 31 mai).
- **Organisations syndicales**: décision du 26 avril relative aux conditions et modalités d'utilisation des technologies de l'information et de la communication (JO du 24 mai et BO 21 du 26 mai) et circulaire 2016-074 du 13 mai relative à la mise en œuvre de ces modalités (BO 21 du 26 mai).
- **Orientation**: arrêté du 11 avril donnant la liste des 338 établissements retenus pour l'extension de l'expérimentation du choix donné à la famille dans le cadre de la procédure d'orientation à l'issue de la classe de troisième (JO du 19 avril et BO 18 du 5 mai).
- **Protection des mineurs**: décret n° 2016-612 du 18 mai relatif aux informations communiquées par l'autorité judiciaire aux administrations, notamment en cas de procédures concernant des personnes exerçant une activité les mettant en contact habituel avec des mineurs (JO du 19 mai).
- **Relations administration/usagers**: décret n° 2016-685 du 27 mai autorisant les télé services tendant à la mise en œuvre du droit des usagers de saisir l'administration par voie électronique (JO du 29 mai).

DIVERS

- **AFAE**: l'ancienne directrice de la direction statistique du ministère de l'Éducation nationale (DEPP), Catherine Moisan, a été élue le 18 mai présidente de l'Association française des acteurs de l'éducation (AFAE). Elle succède à Daniel Auverlot, élu en avril 2013.
- **BIEP**: ouvert à l'ensemble des agents des 3 fonctions publiques, le site de la bourse interministérielle de l'emploi public a été entièrement rénové et offre de nouveaux services aux usagers. Il permet désormais de créer son espace candidat, déposer son CV, postuler en ligne aux offres d'emploi ou encore de créer et gérer ses alertes mails.
- **www.service-public.fr**: une nouvelle version du site officiel d'information de l'administration française est en ligne depuis le 8 mars dernier. Il propose désormais un parcours en ligne encore plus simple et plus pratique, personnalisé et enrichi de nouveaux services, allant de la recherche d'informations administratives jusqu'à la réalisation et au suivi des démarches en ligne, sans changer de site. Pour gérer leurs démarches en ligne et échanger avec l'administration, les usagers ont la possibilité de créer un compte personnel Service-public.

SNPDEN
21 RUE BÉRANGER
75003 PARIS
TÉL. : 01 49 96 66 66
FAX : 01 49 96 66 69
MEL : siege@snpden.net

Directeur de la Publication
PHILIPPE TOURNIER
Rédactrice en chef
FLORENCE DELANNOY
Rédactrice en chef adjointe
MARIANNE VIEL
Commission pédagogie:
LYSIANE GERVAIS
GWÉNAËL SUREL
Commission vie syndicale:
PASCAL CHARPENTIER
Commission métier:
JOËL LAMOISE
Commission carrière:
CHRISTEL BOURY
Sous-commission retraités:
PHILIPPE GIRARDY

Conception/Réalisation
JOHANNES MÜLLER

Crédit photographique :
SNPDEN

Publicité
ANAT REGIE
TÉL. : 01 43 123 815
Directrice de Publicité
MARIE UGHETTO
m.ughetto@anatrejie.fr

Impression
IMPRIMERIE VOLUPRINT
ZA DES BRÉANDES
89000 PERRIGNY
TÉL. : 03 86 18 06 00

DIRECTION - ISSN 1151-2911
COMMISSION PARITAIRE DE
PUBLICATIONS ET AGENCE
DE PRESSE 0314 S 08103

N° DE SIRET : 30448780400045
DIRECTION 239
MIS SOUS PRESSE
LE 15 JUIN 2016

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

INDEX DES ANNONCEURS

ALISE	2
INDEX ÉDUCATION	4-5
UNCME	9
CASDEN	13
OKI	17
INCB TURBOSELF	60

Valérie FAURE
Documentation
valerie.faure@snpden.net

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



Le SNPDEN dans les médias

1

Tests salivaires dans les lycées

- Expression de Philippe Tournier, secrétaire général, sur MYTF1News.fr le 20 mai.
Le principal syndicat des chefs d'établissement fait part d'un certain scepticisme.
« Les établissements pouvaient déjà le faire. S'ils ne le faisaient pas, il y avait bien une raison »,
pointe Philippe Tournier, secrétaire général du SNPDEN-UNSA. Selon lui, « cette mesure pose en effet des questions juridiques, sociétales et logistiques qui devraient dissuader la majorité des chefs d'établissement de la mettre en place. »
- Et aussi interview sur *Le Point.fr*
« [...] L'écrasante majorité des chefs d'établissement n'envisage pas de demander les tests. D'abord, parce que comme je l'ai dit, le diagnostic est déjà connu. Mais surtout, cela soulève un grand nombre de problèmes. Il est impossible d'obliger un élève à se soumettre au test. Le conseil régional dit qu'il n'y a pas de problème juridique, mais ce n'est pas vrai. En cas de vol, l'établissement n'a même pas le droit d'ouvrir le sac des élèves. Alors, forcer un élève à faire un test salivaire, c'est une mission pour la justice ou la police, pas pour les lycées [...]. »
- Le même jour, interview de Philippe Tournier sur *La Croix.com*, citations dans un article de *Metronews*, sur le site *Vousnousils.fr*, puis expression sur *BFM TV.com* et passage sur *France 3*.
Interview également de Bruno Bobkiewicz, secrétaire académique du SNPDEN Créteil, par *France Inter* et de François Torres, coordonnateur interacadémique Île-de-France du SNPDEN sur *France Culture*.

2

Zones spécifiques fumeurs dans les EPLE

- Interview de Philippe Tournier par *L'Obs* (*Le Nouvel Observateur.fr*) le 11 mai.
« Nous n'avons pas bien vécu la volte-face sur-réaliste de Najat Vallaud-Belkacem qui a déclaré à la mi-avril que la solution à ce problème était que nous, proviseurs, empêchions les lycéens de fumer dans nos établissements. Sa déclaration était en totale contradiction avec la circulaire diffusée par son ministère en décembre, qui autorisait la mise en place de « zones spécifiques ». Certes, le mot « fumeurs » avait été écarté de la formulation retenue, mais à quoi peuvent bien servir ces zones spécifiques, en plein air, si ce n'est pour les fumeurs? [...] En conséquence, depuis le premier référé du tribunal administratif de Pontoise contre le lycée de Courbevoie, le 21 avril, des collègues proviseurs ont décidé de renoncer aux zones fumeurs. Pour ne pas se retrouver devant un tribunal, mais aussi parce qu'ils considèrent qu'ils n'ont pas à se substituer à l'indécision de leur ministère de tutelle. Et leurs élèves sont à nouveau dans la rue à chaque interclasse. »
- Passage de Florence Delannoy, secrétaire nationale communication, sur *France bleu Nord* le 1^{er} juin.

3

Laïcité

- Entretien de Michel Richard, secrétaire général adjoint, le 6 mai sur *Le Figaro.fr* (Figarovox) au sujet du renvoi, à deux reprises en 2015, d'une collégienne de Charleville-Mézières pour le port d'une robe jugée trop longue, perçue comme une atteinte à la laïcité, et sur l'impact de la loi de 2004 dans les établissements.

« La longueur de la jupe n'est pas seule en cause, il y a aussi le port de la barbe, les gants, les cols roulés... ». « Le problème se pose lorsque cette manifestation est collective. Or, il s'agit rarement d'un choix individuel. On sait que les adolescents sont par essence provocateurs et transgressifs, qu'ils s'accomplissent en s'opposant à l'autorité et à l'ordre. C'est vrai aussi pour ces questions d'identité religieuse : ils les manifestent parfois par conviction, parfois parce qu'on les en a convaincus. La ligne rouge, c'est le trouble à l'ordre scolaire, lorsque derrière le choix collectif d'une tenue ostensible déterminant l'adhésion à une religion se décline un prosélytisme sur moult interdits et recommandations : les jeunes gens mettent en cause des repas, des sujets traités en cours, des enseignants, d'autres élèves, etc. C'est une boîte de Pandore qu'il ne faut pas ouvrir. »

- Expression de Philippe Tournier dans un article du *Monde.fr* du 12 mai, sur le même sujet, suite à l'exclusion, en raison d'une jupe trop longue, d'une jeune lycéenne de Seine-et-Marne convertie à l'islam.
« La ligne des pouvoirs publics n'est pas suffisamment claire, regrette pour sa part Philippe Tournier, secrétaire général du SNPDEN-UNSA, principal syndicat de chefs d'établissement. Ils tiennent d'un côté des propos martiaux sur la laïcité, mais, dans la pratique, préféreraient ne pas en entendre parler. Au final, c'est au chef d'établissement de se substituer à l'État pour décider si la difficulté qui se pose à lui relève, ou pas, de la loi de 2004. Cela aboutit à des politiques locales très variées qui ne peuvent qu'accroître le malaise. »

Et aussi...

AUTONOMIE DE L'ÉPLE	Interview de Philippe Vincent, secrétaire général adjoint, par <i>Radio Classique</i> le 18 mai.
CALENDRIER SCOLAIRE ET INTÉGRATION DU PONT DE L'ASCENSION	Citation de Rodolphe Raffin-Marchetti, secrétaire départemental du SNPDEN 67, le 3 mai, dans un article des <i>Dernières nouvelles d'Alsace</i> où il évoque la nécessaire révision du calendrier scolaire.
MOBILISATIONS LYCÉENNES ET HEURES DE COURS PERDUES	Le 12 mai, citation du SNPDEN sur <i>France3.fr</i> au sujet de l'essoufflement de la mobilisation lycéenne parisienne contre la loi Travail, et passage de Philippe Tournier sur <i>France Info</i> ; puis citations sur <i>L'Étudiant.fr</i> le 13 mai. « Il n'y aura pas un problème d'échec en masse au baccalauréat, mais il y aura des dégâts individuels. » « Les professeurs vont essayer de rattraper les choses en mettant les bouchées doubles pendant leur cours, mais ils n'auront alors pas le temps d'organiser des séances de révisions juste avant l'examen », explique Philippe Tournier. Quant à mettre en place des cours de rattrapage, « ce n'est pas évident de trouver le temps car il n'y a plus beaucoup de semaines de cours ».
NUMÉRIQUE À L'ÉCOLE	<ul style="list-style-type: none"> - Espaces scolaires et numérique: dépêche AEF du 27 avril consacrée aux résultats de l'enquête de Maurice Mazalto, proviseur honoraire, présentée dans le numéro de <i>Direction</i> d'avril 2016. - Dérives numériques: interview de Michel Richard par le journal <i>La Croix</i> le 12 mai sur l'impact d'internet et des réseaux sociaux sur les élèves, après le suicide d'une jeune fille filmé avec l'application <i>Periscope</i>. - Télé inscription: expression de Michel Richard sur le site de <i>L'Étudiant</i>, <i>Educpro.fr</i> le 24 mai.
RÉFORME DU COLLÈGE	Citation du SNPDEN et expression de Michel Richard dans <i>Le Monde</i> du 20 mai et nouvelle citation du SNPDEN dans <i>La Lettre de l'Éducation</i> du 23 mai au sujet de la mise en place de la réforme dans les établissements. Nouvelle citation de Michel Richard, suite à la décision du Conseil d'État sur les rythmes, dans une dépêche AEF du 3 juin.

Valérie FAURE
Documentation
valerie.faure@snpden.net



Alerte

« Engagements de la ministre de l'Éducation nationale, confirmation de la GPA et maintenant discussions autour du PPCR : des avancées positives qu'il faut maintenant concrétiser »

Depuis trois mois, vous pouvez suivre l'actualité de l'alerte sociale lancée par le SNPDEN. Les Lettres de Direction et notre compte twitter @snpden et @tourniersnpden vous tiennent informés en temps réel de l'état des discussions et des avancées obtenues. À la mise sous presse de ce numéro, nous avons des engagements. La conférence nationale du 7 septembre décidera de la suite de la mobilisation.

Alerte sociale du SNPDEN : premiers actes

Dans le cadre de l'alerte sociale, le SNPDEN a rencontré le 11 mai la ministre, accompagnée de son cabinet, afin d'acter les engagements pris par ce dernier lors de la précédente rencontre du 12 avril.

Sociale



Relevé de conclusions de la réunion de négociation préalable

12 avril 2016

Comme le prévoit la réglementation relative à la négociation préalable, le ministère de l'éducation nationale de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a invité le Syndicat National des Personnels de Direction de l'Education Nationale (SNPDEN) à prendre part à une réunion de négociation préalable au dépôt d'un préavis de grève.

La réunion s'est tenue au ministère chargé de l'Education nationale le mardi 12 avril 2016, à 8h30.

Participent à la négociation :

- Pour le cabinet de la ministre : M. Bernard Lejeune, Directeur de cabinet, et M. Jean-Baptiste Prévost, conseiller social et vie étudiante ;

- Pour le SNPDEN-UNSA : M. Philippe Tournier, Secrétaire général, M. Pascal Bolloré, Secrétaire général adjoint et M. Philippe Vincent, Secrétaire général adjoint.

Le ministère observe que les deux motifs soulevés par le SNPDEN dans le cadre du lancement de la procédure d'alerte sociale concernent la perception d'une dégradation du climat des relations entre les chefs d'établissement et les acteurs du système éducatif et le sentiment d'un manque de perspectives du dialogue social entre le ministère et les chefs d'établissement.

Motif sur la perception d'une dégradation du climat des relations entre les chefs d'établissements et les acteurs du système éducatif

La conférence nationale du 19 mai : vigilance!

La conférence nationale avait pour principal objectif de définir nos modalités futures d'action en lien avec l'alerte so-

ciale lancée lors de notre CSN de mars dernier. Des rencontres avec le directeur de cabinet de la ministre le 12 avril et

avec la ministre elle-même le 12 mai, il est ressorti des engagements datés sur les indemnités des chefs d'établissement

d'accueil, l'ouverture de négociations en matière de carrière dans le cadre du protocole parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) et la création d'un groupe national de contact qui aura, entre autres, pour mission l'actualisation de la charte de pilotage.

L a création d'un corps à deux classes et l'accès au B3 en intégrant la BI et la NBI dans la grille indiciaire

sont également étudiés dans le cadre de ces négociations. Cela aurait pour conséquence la disparition des phénomènes de déclassement liés à une baisse d'effectifs de l'établissement ou à une mutation. Cette sécurisation implique néanmoins un lissage des effets de « bonds » liés à l'accès à un poste d'une ou deux catégories supplémentaires.

Donc sur la période qui s'ouvre, il nous faudra nationalement et académiquement, maintenir le dialogue et proportionner nos actions en fonction des réponses qui nous seront faites afin de faire aboutir nos revendications.

Dans le cadre des engagements du ministère à l'égard du SNPDEN, les discussions sur les carrières et les rémunérations des personnels de direction ouvriront le 8 juillet pour se conclure à l'automne comme il en avait été convenu.

Celles-ci sont devenues encore plus indispensables depuis les annonces sur la mise en œuvre du protocole PPCR pour les enseignants. À ce sujet, le SNPDEN participe au groupe de travail qui s'est ouvert le 2 juin sur les nouvelles modalités d'évaluation des enseignants.

Communiqué et mots d'ordre

« La conférence nationale du SNPDEN prend acte des engagements pris le 12 avril dernier par la ministre de l'Éducation nationale à l'égard des personnels de direction à la suite de l'alerte sociale lancée par le SNPDEN. Ces engagements apparaissent comme des prémices positives s'ils sont effectivement suivis de mise en œuvre. Afin qu'il en soit ainsi, la conférence nationale du SNPDEN appelle les personnels de direction à poursuivre leur action autour de leurs conditions d'exercice et de leurs parcours (notamment la fusion des deux premières classes et l'accès au B3). Dans l'immédiat, elle renouvelle les mots d'ordre de refus de la généralisation obligatoire de la télé inscription et de SDO, quelle qu'en soit la forme. Elle appelle les personnels de direction à ne pas les utiliser dans ces conditions. Le SNPDEN donnera des consignes concernant DÉM'ACT, dont il dénonce les dérapages. Il souligne à nouveau que seules les enquêtes figurant sur le portail ORCHESTRA ont à être renseignées.

La conférence nationale, qui se réunira à nouveau le 7 septembre, dressera un bilan d'étape sur l'état d'avancement des négociations et le respect des échéances annoncées. Le SNPDEN rappelle qu'il ira jusqu'à la grève ou la manifestation si les négociations qui s'ouvrent n'aboutissaient pas. »

Des revendications pour notre carrière

Les discussions sur la carrière et les rémunérations débattent dans le cadre d'une relance du Groupe de Travail encadrement.

L 'accès au B3 et la fusion de la 1^{re} et 2^e classes sont à l'ordre du jour.

PPCR :

UNE AVANCÉE PORTÉE PAR LE SNPDEN ET SA FÉDÉRATION L'UNSA

Fin mai se sont ouvertes, avec les syndicats enseignants, les premières discussions autour de la transposition des parcours professionnels, carrières et rémunérations dans l'Éducation nationale qui peuvent déboucher sur des revalorisations significatives des carrières.

Le jeudi 2 juin, les syndicats de l'encadrement ont été consultés. Dans le cadre de l'alerte sociale lancée le 23 mars dernier, le SNPDEN, qui représente plus des 2/3 de la profession, a fortement porté la revendication

que les opportunités du PPCR bénéficient pleinement aux personnels de direction.

Il faut rappeler que le protocole parcours professionnels, carrières et rémunérations est une proposition de cycle de négociations faite par la ministre de la Fonction publique aux syndicats dans le cadre de la loi sur le dialogue social avec la perspective de 5 milliards de revalorisation salariale pour les fonction-

naires. Pour que ce cycle de négociations puisse s'ouvrir, il fallait que des organisations syndicales, représentant au moins 50 % des voix aux élections professionnelles, l'acceptent. L'UNSA, la CFDT mais aussi la FSU ont accepté d'entrer dans ce cycle. En revanche, les syndicats FO et la CGT s'y sont opposés. Ce refus d'entrer en négociations salariales (sous le prétexte habituel que ce n'était pas assez, comme si rien c'était mieux!) privait, non seulement leurs adhérents, mais tous les fonctionnaires de toutes perspectives salariales jusqu'en 2017.

Les 9 organisations signataires représentant 47 % de la fonction publique, le gouvernement a décidé unilatéralement d'ouvrir les négociations PPCR.

Ce triste épisode souligne l'enlisement d'une partie du mouvement syndical (FO et CGT) dans une culture protestataire poursuivie jusqu'à l'absurde.

Pouvoir d'achat

Une bonne nouvelle: la ministre de la Fonction publique a annoncé le 23 mai la parution imminente du décret sur la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) pour l'année 2016, au titre de la période 2012-2015, alors qu'on pouvait craindre sa disparition à la suite de la revalorisation du point d'indice ce qui aurait pénalisé nombre de collègues.



Des revendications pour notre métier

DES COUPS DE MENTON ET DE LA COMMUNICATION...

« [...] Cette situation est symptomatique des relations entre le ministère de l'Éducation nationale et les responsables d'établissements. Sur cette question des zones fumeurs, comme sur celle de la gestion des signes religieux ou tout autre sujet sensible,

On nous laisse nous «débrouiller».

Il n'y a pas de décision claire, uniquement des coups de menton, de la communication. Ainsi, on peut donc sortir un décret en 48 heures pour les chauffeurs de taxis, mais on ne peut pas, en quatre mois, ajouter une ligne au Code de la santé publique pour autoriser des dérogations temporaires à la loi Évin [...] » (interview de Philippe Tournier par Le *Nouvel Observateur.fr* le 11 mai).

ASSEZ DES INJONCTIONS CONTRADICTOIRES...

Notre ministre déclarait qu'elle ne partageait pas le constat du syndicat lorsqu'il évoque des « injonctions contradictoires » pour justifier son alerte sociale (dépêche AEF du 4 avril, déjà citée dans *Direction 238*). Il n'a pas fallu 10 jours pour que la réalité illustre le bien fondé de notre constat.

12 avril 2016, devant le tribunal administratif de Cergy-Pontoise: « la délimitation d'une zone spécifique est la seule mesure que peut prendre le proviseur du lycée pour répondre à l'objectif de sécurisation des abords immédiats des établissements scolaires en évitant tout attroupement des élèves les mettant en danger et fixé par la circulaire du 25 novembre 2015 ». « Si les risques encourus par les élèves à cause du tabagisme passif constituent une menace à long terme, le risque d'attaque terroriste constitue un danger grave et imminent ». 13 avril 2016, Palais de l'Élysée à la sortie du conseil des ministres: « Fumer est interdit au sein des établisse-

ments scolaires. Donc, ça n'est pas parce que nous cherchons à éviter les attroupements [...] qu'il faut permettre aux élèves de fumer à l'intérieur des lycées » ; « l'instruction doit donc être passée clairement : pendant cette période de mesures de sécurité renforcées,

I doit être demandé aux lycéens tout simplement de ne pas fumer ».

Tout simplement...
(Lettre de Direction 586).

NOUS VOULONS UNE VÉRITABLE POLITIQUE ÉDUCATIVE !

« Si la ministre plaide pour la cohérence des mesures engagées depuis le début du quinquennat, celle-ci a semblé-t-il échappé aux chefs d'établissement. Philippe Tournier, secrétaire général du SNPDEN, leur principal syndicat, [...] pointe ainsi les contradictions et revirements de la politique éducative du gouvernement : « il y a deux ans, on nous demandait d'ouvrir des classes bilingues. Puis, avec la réforme du collège, on nous a dit qu'elles étaient le lieu de la reproduction sociale et qu'il fallait les supprimer. Avant de décider le maintien d'une bonne partie d'entre elles, voire de leur totalité comme à Paris » (*La Croix* du 14 avril 2016) alors qu'elles disparaissent pratiquement dans les académies de Caen et de Lille : au nom du combat pour l'égalité probablement ? Du reste, la réforme du collège, initialement soutenue par le SNPDEN qui y voyait le gage de plus d'autonomie pour les établissements semble désormais à son secrétaire général, « hors-sol et technocratique », arrêté et circulaire ayant rendu le cadre très contraignant. La ministre ne semble pas convaincre les chefs d'établissement non plus. Et les enseignants ? », commente Vincent Feré dans la rubrique Perspectives du site www.trop-libre.fr dans son article « L'École : « ça va mieux » ? » le 11 mai 2016.

Tous ensemble !

Nous remercions chaleureusement les organisations syndicales qui n'hésitent pas à mobiliser toutes leurs ressources pour relayer dans leur communication les avancées obtenues par le SNPDEN dans le cadre de son alerte sociale. Nous espérons que cet enthousiasme à suivre notre actualité ne les amènera pas à revendiquer la découverte de l'Amérique...

Respecter l'autonomie de l'EPLÉ... et les textes !

L'ORGANISATION DU TEMPS SCOLAIRE ET L'AUTONOMIE DES COLLÈGES

Le Conseil d'État a rejeté les recours en annulation à l'encontre des textes sur la réforme du collège à l'exception des dispositions sur l'organisation du temps scolaire.

En effet, le décret prévoyait que les élèves de sixième ne devaient, en principe, pas suivre plus de six heures d'en-

seignement quotidien et que la pause méridienne devait durer au moins 1 h 30 en collège. Or, la loi prévoit que les modalités d'organisation des collèges sont fixées par des décrets pris « après avis du Conseil d'État ». Or, son avis n'ayant pas été pris, le texte est annulé sur le point où il aurait dû l'être.

Au passage, le Conseil d'État a fait remarquer que les textes en vigueur prévoient une autonomie des collèges en la matière...





LA CHARTE DES PRATIQUES DE PILOTAGE

Par son action, le SNPDEN a obtenu, en 2007, la signature de la charte des pratiques de pilotage. La mise en œuvre concrète reste un peu trop éloignée de la réalité du vécu quotidien de nos établissements, et les discussions actuelles avec le ministère ont permis de le rappeler, à l'heure où certains rectorats tentent de s'en affranchir. Mais c'est également, 10 ans après, l'occasion pour le SNPDEN de remettre son ouvrage sur le métier pour l'adapter aux nouveaux usages numériques.



L'alerte sociale dans les académies

L'alerte sociale nationale est relayée et portée dans les académies par des adhérents exaspérés. Les communications académiques se font écho des rencontres avec les recteurs, de communications dans la presse régionale, de mots d'ordre d'action locaux : le SNPDEN est en ordre de marche et prêt à l'action si les engagements actés et les discussions engagées ne sont pas très vite concrétisées.

LE RAS-LE-BOL DE L'ACADÉMIE DE RENNES

Pascale Le Flem est secrétaire académique du syndicat des personnels de direction de l'Éducation nationale SNPDEN-UNSA. « Ras-le-bol, malaise, saturation... Les personnels de direction des collèges et lycées en ont assez et le font savoir depuis quelques semaines. À tel point que la profession a lancé une alerte sociale pour faire état de « dérives » institutionnelles qui les inquiètent et les éloignent de leur cœur de métier. Quelles sont ces dérives ? Pas idéologiques : l'école prône plus que jamais ses valeurs républicaines. Non,

les dizaines de mails administratifs sur tout et n'importe quoi à lire, trier, effacer, les questionnaires inutiles et chronophages, les injonctions contradictoires... Ainsi, après les attentats, les proviseurs ont reçu des circulaires leur demandant d'éviter les attroupements devant les lycées. Soit, mais ceux qui ont recréé des zones fumeurs au sein des établissements ont été poursuivis devant les tribunaux administratifs, et condamnés. La solution, selon la ministre de l'Éducation nationale ? Demander aux jeunes d'arrêter de fumer... On en rirait si l'heure n'était pas si grave.

A contrario, quand les lycéens se mettent en grève, pas de soutien hiérarchique : les proviseurs sont seuls avec leur équipe face à des déchaînements de violence, parfois agressés, souvent insultés. La réussite éducative est conditionnée par des choix d'orientation solides et réfléchis. Elle ne doit pas dépendre de communications politiques versatiles, mais s'inscrire dans une durée autour de dispositifs clairs. Cela passe par un dialogue serein avec l'ensemble des partenaires, pas par une évolution à marche forcée et dans la désorganisation. La réforme du collège était l'occasion de rendre enfin lisible la refondation de l'école. Raté !

Le problème, c'est l'interventionnisme aigu,

L a plupart des principaux et de leurs adjoints auront passé l'année à gérer les retombées d'une préparation précipitée et hésitante

(classes bi-langues, sectorisation, etc.): absences répétées des enseignants en formation, division des équipes, mécontentement généralisé dans les salles de profs... Les personnels de direction sont fatigués de gérer ces volte-faces permanentes. Ils veulent rester les garants de la qualité du service d'éducation auprès des usagers. Ils veulent être proches de leurs équipes et de leurs élèves et cesser de perdre leur temps à subir une politique de l'immédiateté qui les met en porte-à-faux avec leurs valeurs éducatives » (© Le Télégramme. www.letelegramme.fr/debats/les-proviseurs-en-ont-ras-le-bol-08-05-2016-11059376.php).

FERMETURE DES LYCÉES PARISIENS : QUAND LE SNPDEN DIT ASSEZ !

Le mouvement lycéen a connu une poussée fin mars avec 176 lycées bloqués (sur 2500) et pour la première fois quelques établissements de banlieue. « Le principal syndicat de personnels de direction, le SNPDEN-UNSA, avait manifesté son « ras-le-bol » devant les agressions dont ont été victimes des chefs d'établissement » (*L'Expresso du Café pédagogique*, par François Jarraud, 11 mai 2016).

L es événements parisiens ont eu pour conséquence la fermeture de 31 établissements

le 31 mars, et ont déclenché une réelle prise de conscience au ministère, qui a pu mesurer fort à propos l'exaspération des personnels de direction, dans le contexte de notre alerte sociale. □



L'agenda de l'alerte sociale

- 17 MARS : CSN - LANCEMENT DE L'ALERTE SOCIALE.
- 22 MARS : COMMUNIQUÉ DE PRESSE.
- 12 AVRIL : RENCONTRE AVEC LE CABINET.
- 14 AVRIL : PETIT-DÉJEUNER DE PRESSE.
- 11 MAI : RENCONTRE AVEC LA MINISTRE.
- 19 MAI : CONFÉRENCE NATIONALE - ÉTUDE DES PROPOSITIONS DU MINISTÈRE.
- 30 MAI : OUVERTURE DES NÉGOCIATIONS PPCR.
- 2 JUIN : RDV POUR LE PPCR ENCADREMENT.
- 8 JUILLET : DISCUSSIONS SUR LES RÉMUNÉRATIONS ET LES CARRIÈRES DES PERSONNELS DE DIRECTION, DÉBUT DES TRAVAUX SUR L'AMÉLIORATION DES PARCOURS DE CARRIÈRES DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT, CONFORMÈMENT AU PROTOCOLE PPCR.
- AVANT L'ÉTÉ : MISE EN PLACE DE L'INDEMNITÉ POUR LES FORMATEURS ET TUTEURS.
- PUBLICATION D'UN TEXTE RÉGLEMENTAIRE ET PREMIÈRE RÉUNION DU GNPD (GROUPE NATIONAL DE TRAVAIL DES PERSONNELS DE DIRECTION).
- 7 SEPTEMBRE : CONFÉRENCE NATIONALE, BILAN D'ÉTAPE SUR L'AVANCÉE DES NÉGOCIATIONS ET LE RESPECT DES ÉCHÉANCES. DÉCISIONS SUR LA POURSUITE DE L'ACTION.



*Florence DELANNOY, secrétaire nationale communication
avec Valérie FAURE, documentation
et Cédric CARRARO, secrétaire permanent*



Discours liminaire de la CAPN de juin

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

Selon la formule consacrée, 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 sommes parfaitement conscients de la tension qui a dû augmenter à la DGRH à l'occasion des problèmes informatiques, et nous tenions à préciser que nous n'avons pas souhaité reporter cette CAPN malgré des délais trop courts pour la préparer dans de bonnes conditions, pour ne pas pénaliser les futurs collègues et lauréats concours en retardant encore plus le déroulé des opérations. Et que dire des calendriers de fin d'année qui ne laissent aucune latitude aux personnels de direction... Nous aimerions en cas de propositions tardives ou d'ajustements post-CAPN avoir un temps pour les étudier sereinement.

Nous regretterons, comme à chaque fois, les nombreuses fuites relatives au mouvement et qui ne peuvent être imputées aux syndicats puisque nous n'avons pas les documents ! Pourquoi les DASEN, les IA-IPR EVS ou les PVS se sentent-ils obligés, dans certaines académies, de s'excuser auprès des collègues non mutés ou de parler des chaînes posées ?

Nous aimerions que les services de la DGRH qui répondent à des demandes de collègues non mutés ne rentrent pas dans des comparatifs d'évaluation et ne fassent pas de commentaires laissant à supposer que la personne posée avait un moins bon dossier que ce prétendant. Il nous semble que, dans la mesure où les propositions

émanent officiellement de vos services, ce sont ceux-ci qui s'en trouvent discrédités. Plus généralement, ce sont tous les travaux de la CAPN qui sont mis à mal.

Nous avons été alertés sur les nombreuses demandes des autorités académiques d'extension de vœux auprès des collègues, en particulier celles faites en dehors des dates prévues par la circulaire. Nous insistons bien auprès d'eux sur le respect des dates, et dans un même temps ils reçoivent des messages contraires de la part de l'institution. Certes, le mouvement des adjoints étant définitivement fermé suite à cette CAPN, il y a urgence : mais sur les postes de chefs, il reste une CAPN d'ajustement. Et les vœux initiaux doivent rester prioritaires sur les vœux d'extension.

Nous avons bien noté la poursuite du gel de la formation des personnels de direction stagiaires à La Réunion, gel qui a permis à un nombre important de collègues d'y revenir. Nous regretterons néanmoins qu'un stagiaire qui accepte de venir en métropole avec sa famille ne puisse pas retourner à La Réunion même au bout de 4 ans. Devons-nous leur conseiller de partir seuls en laissant conjoint et enfants afin de pouvoir espérer un retour rapide ?

Nous avons été frappés cette année par le nombre de pages entières de postes d'adjoints vacants, tandis que, dans le même temps, il nous semble que davantage d'adjoints postulent pour un 2^e, voire 3^e poste d'adjoint à défaut de pouvoir obtenir un poste de chef. Cette tendance modifiera-t-elle la carte des académies déficitaires ? Et nous nous interrogeons sur l'action des collectivités territoriales qui limitent fortement la construction ou la reconstruction des logements de fonction car

Photographie

Bilan social 2015

Le bilan social 2015 des personnels de direction est paru le 13 mai dernier. Il permet d'avoir, à la fois, une photographie de l'actualité et de la réalité de notre corps mais aussi d'en constater les évolutions.



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

beaucoup de postes vacants sont fléchés non logés. Nous réaffirmons que l'affectation des listes d'aptitude et détachés doit se faire uniquement sur les académies déficitaires. Et nous rappelons aussi que l'ordre du classement au concours doit être respecté, et non parasité par de multiples certificats médicaux, alors que tous passent un concours national, avec une mobilité nationale. Il en va de la crédibilité de notre recrutement, y compris ou surtout, devrait-on dire, dans les académies méridionales.

Pour terminer sur une note positive, nous aimerions vous remercier d'avoir pris en compte certaines situations particulières et compliquées, et d'avoir proposé une solution pour ces collègues. Il est important que la DGRH et l'ensemble des membres de la CAPN ne perdent pas de vue qu'elle gère de l'humain dans le cadre d'un mouvement national.

Au nom de tous les collègues, le SNPDEN-UNSA vous remercie de votre écoute. □

LES EFFECTIFS

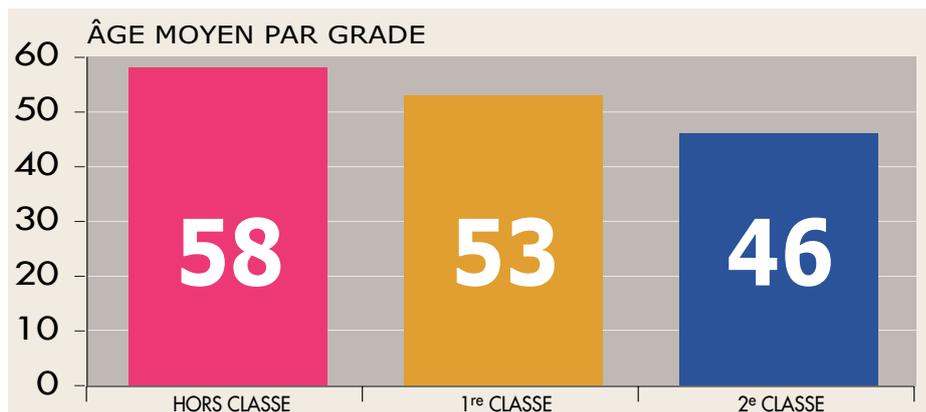
À la rentrée 2015, 14218 personnels de direction sont en poste, dont 13360 en académies, un chiffre en diminution par rapport à 2014. Le corps compte 48 % de femmes, 52 % de chefs d'établissement et l'âge moyen est de 51 ans.

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



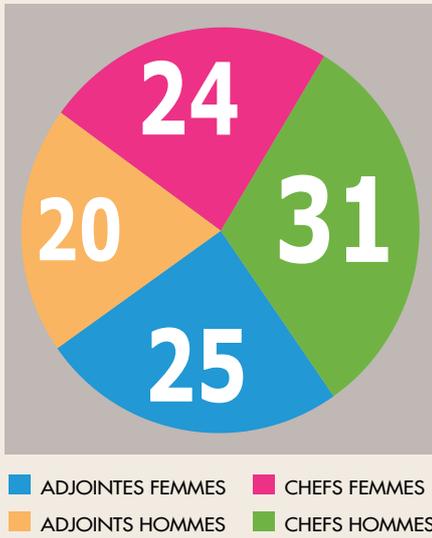
Christel BOURY
Secrétaire nationale
Commission carrière
christel.boury@laposte.net

des perspectives possibles concernant la possibilité d'une troisième carrière.



Les hommes sont encore très nettement surreprésentés sur les postes de chefs d'établissement, même si les académies de Guadeloupe, Martinique, Paris et Versailles comptent plus de chefs d'établissement femmes que de chefs d'établissement hommes.

RÉPARTITION PAR FONCTION EN ACADEMIE



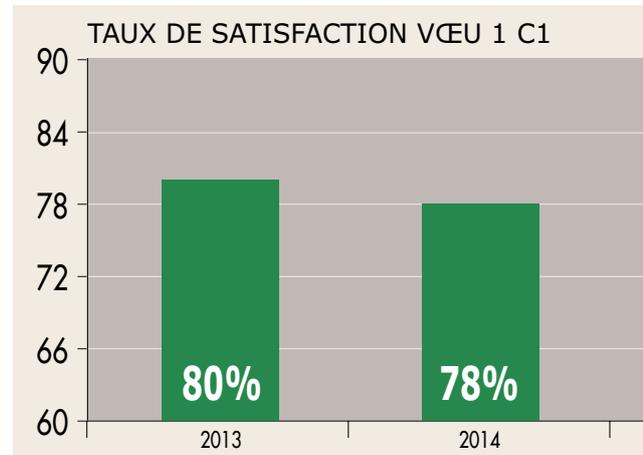
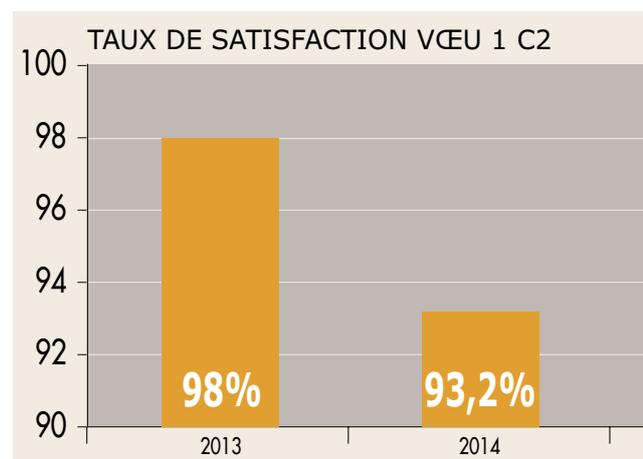
On retrouve le même phénomène dans la répartition des effectifs par grade mais aussi par catégorie financière d'établissement. Plus le grade et la catégorie d'établissement sont élevés, plus on trouve d'hommes.

LE RECRUTEMENT

La moyenne d'âge au moment du recrutement est de 41 ans, stable par rapport à 2014, et près de 25 % des admis ont fait fonction avant leur réussite au concours. Très majoritairement issus des corps d'enseignement (79 % des lauréats), on relève depuis de nombreuses années la surreprésentation des conseillers principaux d'éducation.

Le taux d'affectation sur vœu 1 des sortants de concours est en baisse régulière depuis 3 ans. Le nombre de renoncations aux concours est en légère hausse par rapport à 2014. Si l'on constate que la réussite à un autre concours peut en être la cause, l'un des autres motifs principaux est une affectation hors de l'académie d'origine car 90 % des lauréats qui renoncent le font après l'affectation en académie.

L'AFFECTATION DES LAURÉATS DE CONCOURS



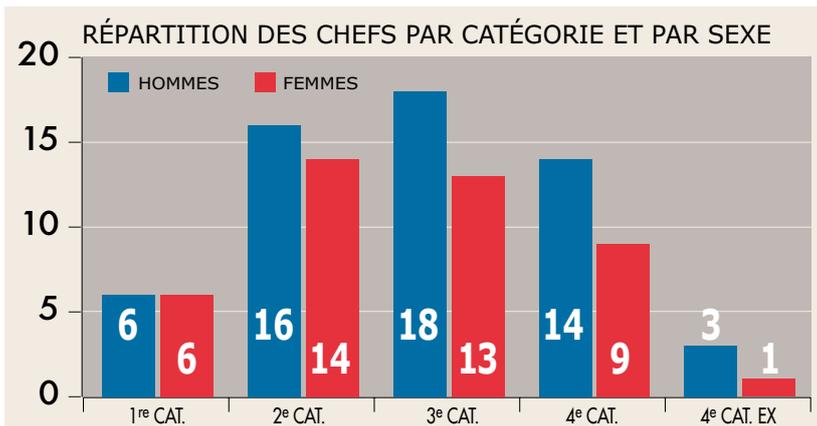
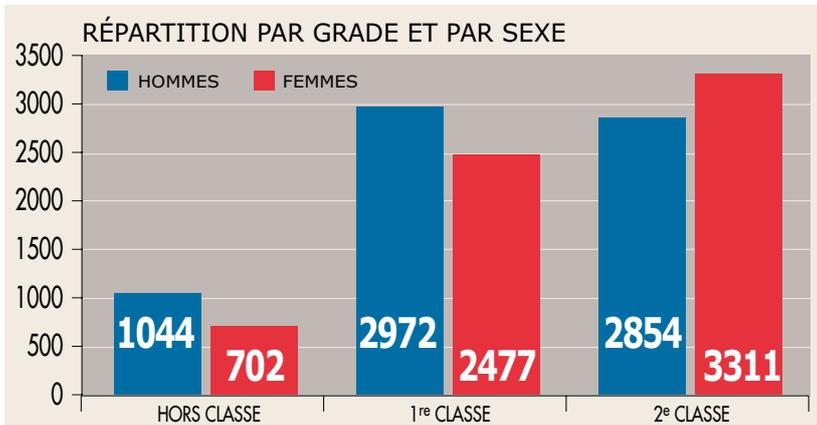
51 candidats ont eu accès au corps par liste d'aptitude, chiffre identique en 2015 à ceux ayant eu accès au corps par voie de détachement. Ces derniers restent à 96 % issus de l'Éducation nationale et sont affectés sur les académies déficitaires.

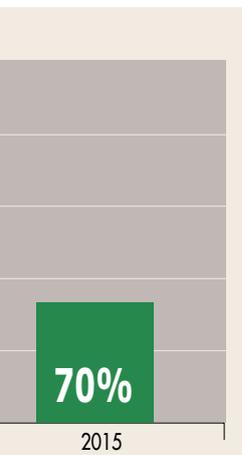
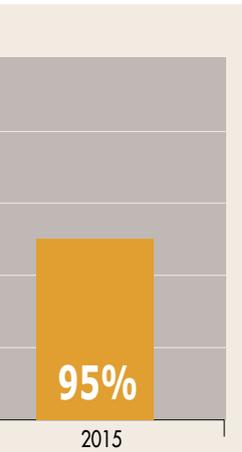
ÉVOLUTION DU RECRUTEMENT

MODES DE RECRUTEMENT	2 ^e CLASSE			1 ^{re} CLASSE		
	2014	2015	ÉCART	2014	2015	ÉCART
CONCOURS	599	551	-8,7%	44	40	-10%
LISTE D'APTITUDE	54	51	-5,9%			
DÉTACHEMENT	55	45	-22,2%	4	6	33%
TOTAL	708	647	-9,4%	48	46	-4%

LA FORMATION

Les candidats recrutés par voie de concours ou inscription sur liste d'aptitude reçoivent une formation statutaire de 53 jours de formation initiale de 2 fois 4 jours à l'ESENESR et de sessions en académies au cours de la première année. Dans les 14 mois qui suivent, ils sont à nouveau regroupés 2 fois 2,5 jours dans le cadre de la formation continue obligatoire. En 2015, 1 912 personnels de direction ont bénéficié d'actions de formation continue.

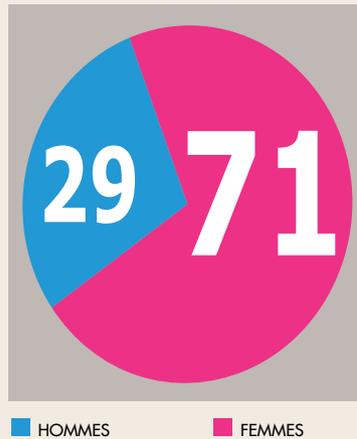




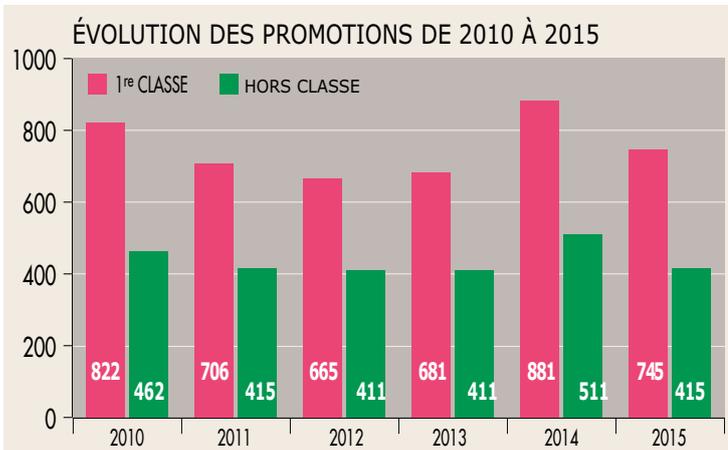
LA TITULARISATION

Dans chaque académie le recteur décide de la titularisation ou non-titularisation des personnels de direction stagiaires. En 2015, 17 de ces derniers n'ont pas été titularisés, 14 ont été autorisés à effectuer une année de stage supplémentaire, 3 ont été réintégrés dans leurs corps d'origine. Le nombre de non-titularisations est stable même si l'on peut s'interroger sur leur répartition par sexe.

RÉPARTITION DES NON TITULARISÉS PAR SEXE



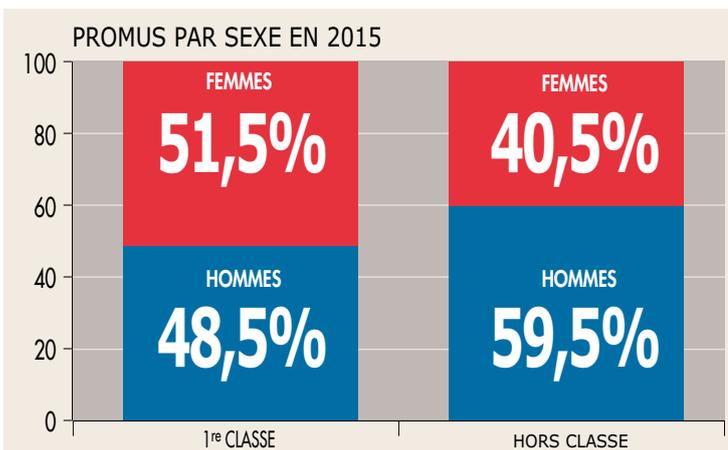
LES PROMOTIONS



Le très fort taux de promotions en 2014 s'explique par la modification du calcul de l'assiette, le taux de promotion étant maintenant calculé sur le nombre de promovables appréciés au 31 décembre de l'année d'établissement des tableaux d'avancement. Ceci explique la forte baisse des promotions en 2015, tant en première classe qu'à la hors classe.

Il reste encore et toujours une forte distorsion entre hommes et femmes concernant, notamment, l'accès à la hors classe. Certaines académies sont vigilantes sur ce point mais on constate, au global, que les femmes restent discriminées.

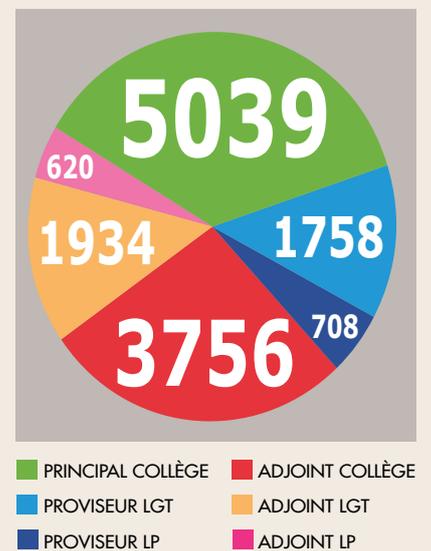
TOTAL		
2014	2015	ÉCART
643	591	-8,8%
54	51	-5,9%
59	51	-15,7%
756	693	-9,1%

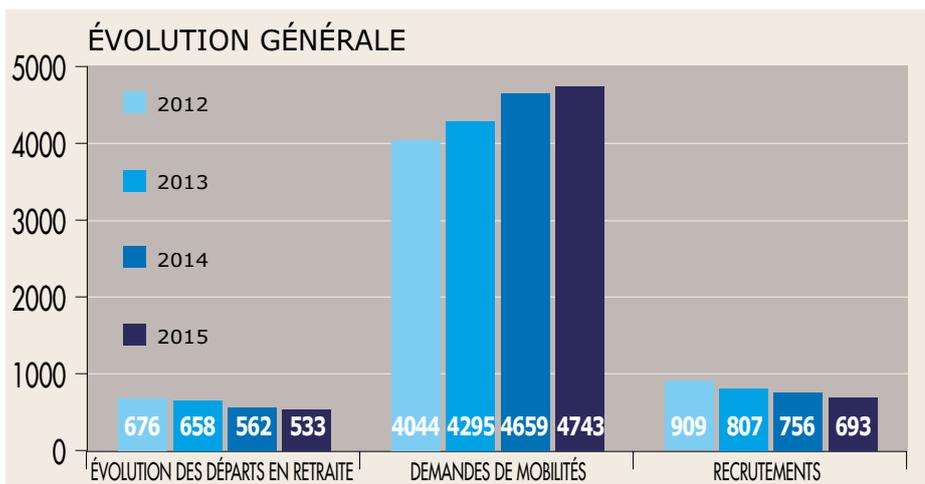


LA MOBILITÉ

Le nombre de participants au mouvement est toujours en hausse, associé à la baisse du nombre de demandes de départ en retraite liée, notamment aux modifications imposées par la loi de novembre 2010 allongeant la durée des carrières, le taux de satisfaction est légèrement inférieur en 2015 (44,04 %) à celui de 2014.

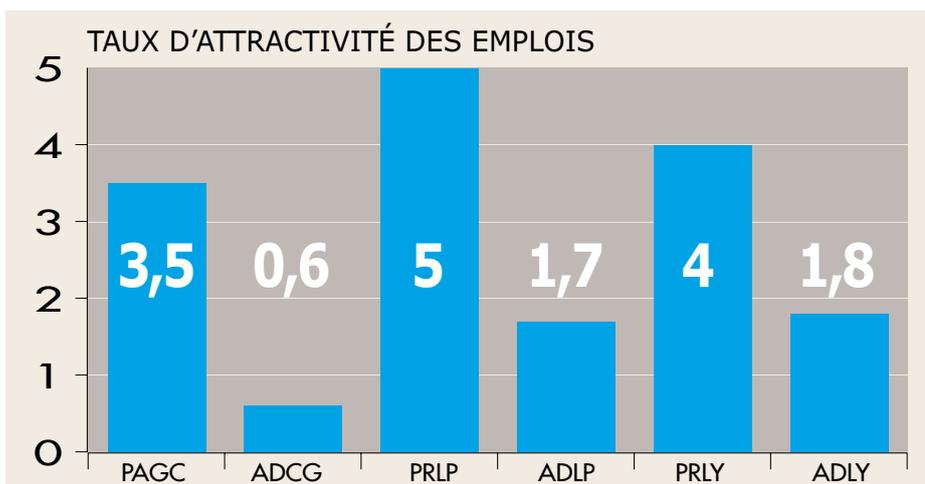
RÉPARTITION DES EMPLOIS EN ÉTABLISSEMENT





Les vœux sur les postes de chefs concernent majoritairement les emplois les plus nombreux, les collègues.

En déterminant les taux d'attractivité des différents types d'emplois, c'est-à-dire le nombre de vœux formulés rapporté au nombre total d'emplois par type d'établissement on constate que sur les postes de chef, l'emploi de proviseur de lycée professionnel est le plus attractif, et que sur les postes d'adjoint c'est celui de proviseur adjoint de LGT qui devance de très peu celui de proviseur adjoint de lycée professionnel.



En 2015, sur les 4743 personnels de direction qui ont demandé une mutation, 2089 ont obtenu une nouvelle affectation. Sur les 1200 qui occupaient un poste d'adjoint, 543 sont devenus chefs d'établissement, ce qui présente une relative stabilité (ils étaient 537 en 2014) mais reste très loin des chiffres de 2010, année au cours de laquelle 689 adjoints avaient obtenu un poste de chef.

LES APPRÉCIATIONS DANS LE CADRE DE LA MOBILITÉ

Le cadrage national ayant été modifié en 2014, permettant aux académies de s'inscrire dans une fourchette de 10 à 15 % d'appréciations « excellent », les niveaux « excellent » et « très bon » sont en augmentation. Ils représentent à eux deux plus de 88 % des appréciations.

L'écart de répartition des items « excellent » et « très bon » entre hommes et femmes reste stable par rapport à 2014, au détriment des femmes (-2,6 points). On peut aussi relever un fort écart lié à la fonction, 4,5 % d'appréciations « excellent » pour les chefs d'établissement adjoints contre 28,9 % pour les chefs d'établissement. Même si l'on note une réduction du nombre d'académies qui pénalise fortement les chefs d'établissement adjoints en accordant moins de 2 % d'appréciations « excellent », il reste une marge de manœuvre importante.

LES RÉSULTATS DE LA MOBILITÉ 2015 POUR LES ADJOINTS

543 chefs d'établissement adjoints sont devenus chefs à la rentrée 2015, majoritairement sur des postes de principaux de collèges.

DISPERSION DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT ADJOINTS DEVENUS CHEFS À LA RENTRÉE 2015

EMPLOI D'ORIGINE	EMPLOI OBTENU	
	PACG	PRLP
PRINCIPAL ADJOINT DE COLLÈGE	264	6
PROVISEUR ADJOINT DE LP	56	9
PROVISEUR ADJOINT DE LYCÉE	171	16
TOTAL	491	31

LA MOBILITÉ OBLIGATOIRE

La mobilité obligatoire touche majoritairement les hommes (68 %) qui sont sur des postes de chef (65 %). On observe une nette tendance à la baisse des personnels touchés (108 en 2015) qui s'explique par la nette augmentation des mutations obtenues à l'issue des 7 et 8^e années sur le même poste. Les quatre académies dont le taux de mobilité obligatoire est le plus important sont : Lille, Versailles, Paris et Lyon. Le taux de satisfaction sur les mutations dans ce cadre est de 75 %, légèrement plus élevé que celui de 2014 (71 %), en sachant que certains personnels n'obtiennent pas satisfaction principalement parce que les vœux émis sont trop restreints. Le taux de satisfaction concernant les dérogations à l'obligation de mobilité reste élevé puisque sur les 63 demandes formulées en 2015, 60 ont été acceptées.

LES DIRECTEURS D'EREA ET D'ERPD

Les directeurs d'EREA et d'ERPD sont entrés progressivement dans le corps des personnels de direction. À la rentrée 2015, 60 appartenaient au corps de personnels de direction et 13 au corps de professeurs des écoles. À la rentrée 2016 ils seront tous personnels de direction.

Le directeur d'EREA/ERPD est majoritairement un homme (64 %), appartenant au corps des personnels de direction (82 %) dont l'âge moyen est légèrement plus élevé (55 ans en EREA et 23 ans en ERPD) que celui de l'ensemble du corps des personnels de direction (51 ans).

Sur 11 postes d'EREA à pourvoir à la rentrée 2015 ont postulé 9 candidats, le taux de satisfaction a été de 66,6 %. Pour le seul poste d'ERPD vacant il n'y a eu aucune candidature et il a été pourvu par un personnel de direction stagiaire nommé par liste d'aptitude.

PRLY	DIRECTEUR EREA	TOTAL
1	0	271
0	1	66
19	0	206
20	1	543

LES DÉTACHEMENTS

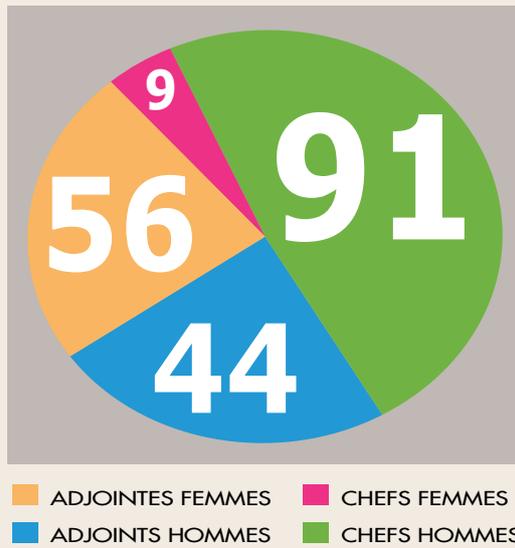
Toujours plus nombreux, ils sont en hausse de 22 % par rapport à 2010 et concernent 437 personnels de direction. Ce sont très majoritairement des hommes (71 %). Avec 231 personnels, l'AEFE reste le principal organisme d'accueil.

COLLECTIVITÉS D'OUTRE-MER ET MAYOTTE

197 personnels de direction sont en poste dans les collectivités d'outre-mer et Mayotte dont 196 en établissements scolaires. La Nouvelle-Calédonie et la Polynésie française accueillent 67 % des emplois de chef et 57 % des emplois d'adjoint.

Si sur les établissements de 4^e et 4^e catégorie exceptionnelle, la parité est respectée chez les adjoints, seulement 9 % de femmes sont chefs sur ces catégories. On retrouve ce déséquilibre dans les promotions puisque 61 % de l'ensemble des promotions (qui représentent 1,5 % des promotions nationales) ont bénéficié à des hommes.

RÉPARTITION PAR SEXE LES POSTES DE 4 ET 4^{ex} DANS LES COM ET MAYOTTE



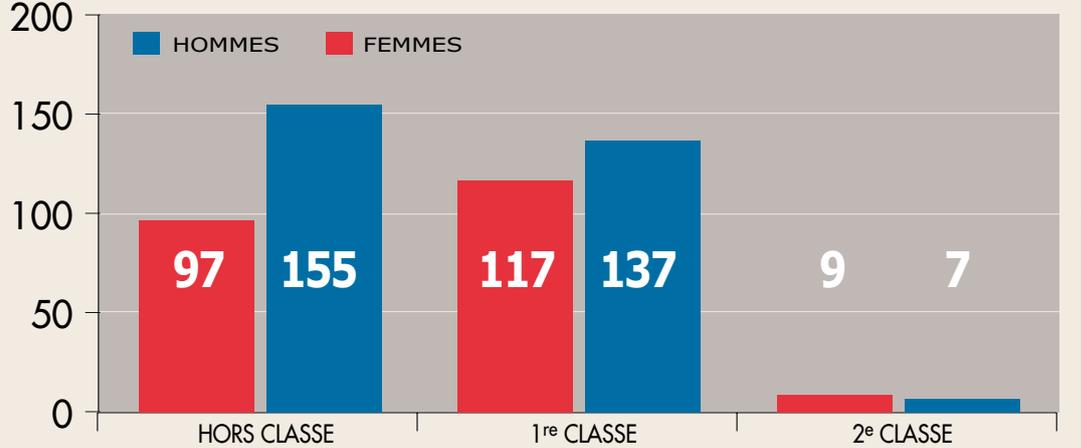
ENFIN, LES RETRAITES

Elles sont moins nombreuses en 2015 (baisse de 5,2 % par rapport à 2014) ; l'âge moyen d'admission est de 62 ans. On retrouve l'inégalité récurrente dans les carrières des personnels de direction entre hommes et femmes, les premiers sont les plus nombreux à partir à la hors classe alors que les femmes partent majoritairement à la première classe, ce qui n'est pas sans incidence sur les taux de pension.

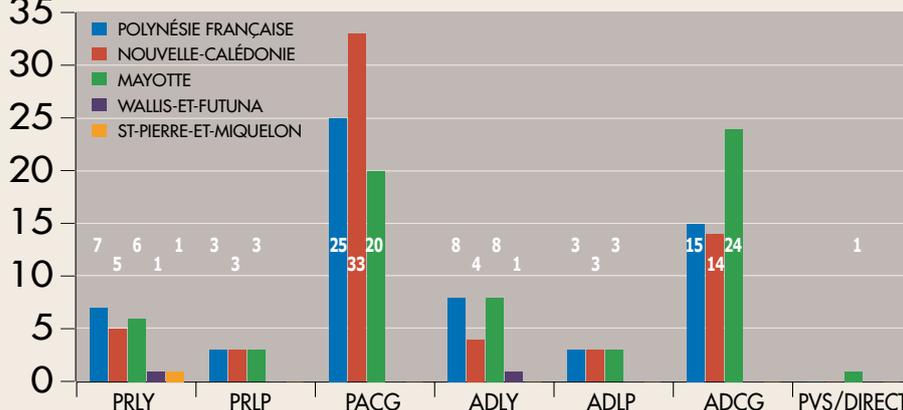
Même si le nombre de personnel de direction sur emploi de chef d'établissement augmente très légèrement en 2015 (83,3 %), 15 % des femmes et 11 % des hommes sont admis à la retraite alors qu'ils occupent un emploi de chef d'établissement adjoint.

Les personnels de direction demandent largement une admission à la retraite sur le mois de septembre (57 %), plus de 80 % des demandes se situent entre septembre et décembre.

RÉPARTITION PAR GRADE ET SEXE ADMISSION RETRAITE



DISPERSION DES POSTES COM ET MAYOTTE



À PROPOS

Il est louable que les indicateurs fournis soient présentés sous l'angle de la parité. Mais puisqu'aujourd'hui le nombre de femmes lauréates du concours représente 56 %, peut-être faut-il mettre davantage l'accent sur la réduction des inégalités flagrantes dans la gestion des femmes et des hommes qui constituent le corps des personnels de direction. □

Le virage de la retraite

Quelques collègues « fraîchement » retraités ou sur le point d'y être ont accepté de témoigner dans Direction. Se prêter à cet exercice, c'est se dévoiler un peu. C'est apporter des conseils pour ceux qui ont déjà posé leur costume ou tailleur de personnel de direction. C'est se projeter dans l'inconnu de l'oisiveté qu'on redoute ou à laquelle on aspire depuis des mois. Aussi merci à ces volontaires et bon vent à eux !

Bernard Albini
Principal
Collège de Saujon
(académie de Poitiers)



Direction : alors cette retraite ?

Bernard Albini : elle est plutôt la bienvenue ! Quoi qu'on en dise, l'âge et le poids des responsabilités font que j'aspire à une certaine quiétude d'esprit. Je pense aussi que la dégradation de nos conditions de travail, liée à une gouvernance tellement fluctuante et dépendante des événements, qu'ils soient politiques, économiques ou sociétaux, amplifie ce stress.

Prenons, par exemple, la réforme du collège, elle a été pilotée dans une précipitation certaine et sans tenir compte des répercussions sur les équipes alors qu'elle aurait pu nous être confiée dès le départ. Enfin les dernières circulaires au ton comminatoire n'incitent guère à la poursuite d'activité. Nous inscrivons

notre action dans un temps long alors qu'actuellement, la société réagit dans l'immédiateté et attend de l'école qu'elle fasse de même.

Direction : au moment de partir en retraite, y a-t-il des choix que vous feriez autrement si c'était à refaire ?

Bernard Albini : sur mon déroulé professionnel, non pas vraiment, j'ai eu la chance de faire une carrière passionnante. J'ai connu le collège comme surveillant d'externat, le lycée technique en tant que maître auxiliaire, le lycée professionnel comme PLP1 et PLP2 puis 17 années en tant que personnel de direction dans quatre collèges et dans chacune des fonctions exercées, j'ai pris beaucoup de plaisir à les vivre.

Quant à la façon de gérer certaines situations de crise, je crois que dans ces moments-là, on adopte la solution (bonne ou mauvaise, c'est l'avenir qui le dira) que l'on croit la plus adaptée à cet instant précis avec tout ce qui fait notre personnalité et notre vécu.

Direction : à votre sens, qu'est-ce qui fait un bon chef d'établissement ?

Bernard Albini : le relationnel, c'est ce qui est pour moi fondamental dans ce métier. Être toujours agréable, même avec des personnes qui sont de mauvaise foi, est une force et un atout pour faire ce job. Ne pas blesser et ne pas jouer avec le pouvoir qui nous est attribué sont des règles de management indispensables. Ce n'est



pas toujours facile mais cette communication non violente ménage à toutes les parties une sortie honorable et sans rancœur et permet donc un futur plus serein.

Le second conseil est plutôt d'ordre pédagogique; expliquer encore, toujours, inlassablement les décisions prises, les orientations à prendre et quels sont nos objectifs, nos buts à atteindre auprès de tous les personnels car, au final c'est collectivement qu'ils sont atteints.

Enfin le dernier, c'est d'agir en ayant conscience des répercussions que notre action va avoir et en ayant mesuré notre capacité à les vivre.

Direction : *avez-vous eu des contacts avec votre successeur ?*

Bernard Albini : oui, j'ai été contacté par mon successeur et nous avons convenu d'un rendez-vous assez rapidement pour qu'il puisse voir l'établissement et que nous commencions à aborder les modalités de la transition.



Faciliter son arrivée, cela se prépare depuis plusieurs mois et c'est bien pratique car, lorsqu'on part en retraite, on connaît au moins avec certitude la date à laquelle on passe le flambeau. Transmettre un établissement en état de marche tant sur le plan matériel, financier et humain et ce, dans la mesure du possible, est le but recherché. Une présentation aux divers partenaires extérieurs ainsi qu'aux futurs parents de 6^e lors de la demi-journée d'accueil fin mai me semble incontournable pour que mon successeur puisse prendre pleinement la mesure de la dimension de l'établissement dans son environnement. Enfin, il me semble nécessaire de lui demander quelles conditions importantes doivent être remplies pour que sa prise de fonction soit réussie et essayer de les réunir.

Direction : *qu'allez-vous faire de votre retraite ?*

Bernard Albini : je ne sais pas si la retraite, c'est les grandes vacances mais ce qui est certain, c'est que la plupart des retraités que je connais ont des agendas de ministres !

Je vais bien sûr poursuivre mon engagement syndical au SNPDEN. Sinon, je vais pouvoir assouvir ma passion qui est la plongée sous-marine en découvrant de nouveaux sites lointains avec des tarifs hors vacances scolaires. Quant aux activités quotidiennes, le billard français, la danse de salon, la photographie meubleront les temps libres laissés par l'apprentissage du golf et du jardinage. Comme vous le constatez, j'ai des projets !!

Le fait d'acheter ma résidence principale relativement près du lieu de mon dernier

poste me permet de conserver le tissu relationnel existant sans devoir tout refaire et j'éviterai le piège de faire des commentaires sur ce qui se passe dans le collège. Quand on tourne une page, on la tourne et on n'y revient pas.

Direction : *qu'est-ce qui vous préoccupe dans ce virage de votre vie ? Êtes-vous serein ?*

Bernard Albini : voilà bien un point sur lequel je me pose quelques questions... Serein, pas complètement, car nonobstant les multiples activités présentes et futures, je ne sais pas comment je vais réagir au fait de ne plus être sous un certain stress. Une vie professionnelle si prenante aussi bien physiquement que mentalement ne peut se quitter sans effet secondaire et je n'exclus pas un coup de blues de temps à autre que je chasserai avec un bon footing. Mais, de toute façon, je suivrai avec attention les évolutions futures du système éducatif, les enjeux qui s'y rattachent et les modifications qui vont toucher notre métier.

Direction : *est-ce que la retraite signifie de retomber dans l'anonymat social ?*

Bernard Albini : l'anonymat social m'inquiète bien moins que la vie trépidante du chef d'établissement. Je n'ai pas investi réellement le principal dans sa dimension sociale mais ai plutôt privilégié l'être humain que je suis, la fonction venant ensuite. Avec une cravate ou en baskets, j'ai toujours essayé d'être moi-même avec mes forces et mes faiblesses, sans tricher. Et puis la reconnaissance sociale ne dure que deux ou trois ans et j'espère bien vivre pleinement ma retraite au-delà de ce délai. □



*Ghislaine Baumann,
proviseure honoraire,
Fontenay-sous-Bois
(94)*



Direction : alors cette retraite ?

Ghislaine Baumann : c'est le cas déjà 4 mois, pour moi qui ai souhaité de pouvoir partir un 31 décembre. J'ai voulu réellement entrer dans un autre temps de la vie et le faire en ayant bien bouclé l'année scolaire, d'où la date du 31 décembre. Pas forcément un bon calcul pour le changement de rythme, car j'ai vécu le quotidien de la première partie d'année auquel s'est ajoutée la préparation de l'arrivée de mon successeur. Le travail d'anticipation est formateur et révélateur car ce fût aussi pour moi le moment de finir l'écriture de cette tranche de vie professionnelle. Rien de tel que de construire l'ossature de la vie d'un EPLE pour se rendre compte combien nos journées sont riches, denses, imprévisibles et, je ne le cacherai pas, lourdes de tout ce qui est à faire et de tout ce qui ne peut être fait !

La retraite, je l'ai préparée dans ma tête depuis le 1^{er} janvier 2013. Je ne l'ai pas attendue fébrile ou angoissée, elle est venue à moi et j'ai vécu le plaisir de me dire « demain sera autrement ». Je vais vivre pleinement ce temps qui m'est enfin donné, que je me suis offert, car je pars avec une carrière incomplète et une car-

rière mixte, privée et publique, que notre système pénalise lourdement. Un choix coûteux, mais mûr et réfléchi, un acte de liberté.

Direction : en ce début de retraite, y a-t-il des choix que vous feriez autrement si c'était à refaire ?

Ghislaine Baumann : le regard sur le chemin parcouru me laisse rêveuse. J'ai fait des choix : travailler très jeune pour financer des études. Travailler ensuite dans un milieu où l'engagement fait loi au quotidien que ce soit en entreprise ou en administration. Partir vivre et travailler à l'étranger en contrat local et revenir en embrassant une carrière à l'Éducation nationale, enseignante en économie gestion puis personnel de direction dans l'académie de Créteil, 14 ans en Seine-Saint-Denis, 10 ans en Val-de-Marne. Des établissements sensibles, ZEP, RAR, PEP4, APV... Dans l'ensemble, je ne me souviens pas une fois m'être demandée si j'étais utile, si j'apportais quelque chose... J'ai avancé avec de belles personnes autour de moi dans un monde pas toujours beau, loin s'en faut. L'en-

gagement dans le service public au service du public nourrit, même si parfois la potion peut être amère car nous n'avons pas souvent la possibilité d'aller au-delà d'un minimum souvent insuffisant, moins en termes de moyens que d'appuis humains, de relais, de soutien et d'accompagnement.

Ne pas faire aux autres ce que l'on se fait à soi-même puise dans notre énergie et peut aussi épuiser jusqu'à souhaiter passer le relais.

Tout au long de ma carrière l'engagement syndical a été un fil rouge qui m'a permis de donner du sens au quotidien par le partage avec les collègues, l'échange, cet enrichissement nécessaire à garder l'œil et l'esprit ouverts pour avancer sans trébucher.

Direction : pour vous qui « en sortez », qu'est-ce qui fait un bon chef d'établissement ?

Ghislaine Baumann : un bon chef entend qu'il peut y en avoir un mauvais. Nous pouvons tous à un moment ou un





autre devenir celui ou celle à qui nous ne voudrions pas ressembler !

Rester vigilant, à l'écoute, savoir se ménager des temps où le fil qui nous relie à nos établissements n'est pas toujours connecté. Construire et entretenir son jardin personnel qu'il soit fait de notes de musique, de mots, de fleurs, de moments de convivialité, d'amour et d'amitié : donc ne pas s'oublier. À tout moment un événement peut surgir et c'est parce que nous restons en prise avec nous-mêmes que nous gardons la lucidité pour avancer.

Direction : avez-vous eu des contacts avec votre successeur ?

Ghislaine Baumann : j'ai eu la chance de rencontrer mon successeur et que ma hiérarchie me donne le moyen de préparer son arrivée et donc mon départ. Lui seul peut dire si son arrivée fut facilitée, mais dans le contexte dans lequel nous exerçons depuis plusieurs années, il est appréciable d'avoir un temps d'échange avec celle ou celui qui prend la suite, autrement que par une transmission de clés et du rangement des dossiers. La responsabilité que nous exerçons est une et indivisible, le passage de témoin relève souvent de l'équilibrisme. Sommes-nous en tant que personnel de direction miscible à l'établissement dans lequel nous exerçons et aux équipes qui les composent ?

Les événements vécus au cours de l'année 2015 ont laissé des traces profondes en chacun de nous et au sein de notre communauté scolaire et éducative. Nous ne pouvons pas faire comme si quitter un établissement se suffisait à soi-même par l'édition d'un arrêté de radiation. La culture d'établissement est le produit de tous les éléments et individus qui le composent et accueillir son successeur peut faciliter l'appropriation de cette culture et son enrichissement.

Direction : qu'allez-vous faire de votre temps ?

Ghislaine Baumann : temps et espace. Cesser son activité salariée n'est pas cesser de travailler. La langue française est ainsi faite que le verbe travailler s'utilise même dans le cadre d'activités de loisirs : la musique, l'endurance physique, la ligne, les amitiés...

Oui, ce pourrait être le début de grandes vacances au sens où, après avoir travaillé pendant près de 60 ans à l'école, au lycée, à la fac, en entreprise, pour l'Éducation nationale, pour le syndicat... le fait de ne plus aller « à l'école » pourrait marquer le début des grandes vacances. Et pourtant, je ne vois pas comment du jour au lendemain je pourrais arrêter toute activité d'engagement y compris syndical, comment faire pour que ce qui était loisir prenne une place de choix (et de poids) sans travailler, sans apprendre.

J'(nous) ai(avons) bien l'intention de bouger, de voyager. Je cultive mon jardin, tant laissé à l'abandon. Je retrouve la joie de passer de longues journées en plein air, ou à lire sans compter mon temps, à cuisiner, à apprendre, à siffler, à bien faire ce que je faisais en bricolant.

Mes choix de vie sont à Paris, je suis sans doute tellement intoxiquée par la pollution que j'ai le sentiment de mal respirer ailleurs. Mais des séjours longs à l'étranger, en Grèce, en Italie, là où ne pas entendre sa langue dépayse, font partie de nos projets. De même crapahuter à la montagne ou faire du long côté ne nécessitera pas de s'organiser longtemps à l'avance. Cultiver l'imprévu qui fait aussi oublier que le temps est enfermé dans un espace.

Direction : qu'est-ce qui vous préoccupe dans ce virage de votre vie ? Êtes-vous sereine ?

Ghislaine Baumann : la sérénité n'est pas forcément une qualité bien cultivée chez moi. L'aspect financier et une mise en place de retraite laborieuse émaillent mon quotidien.

À ceux qui, comme moi, sont poly-pensionnés, je souhaite que leur départ soit moins pénible que le mien. Côté État rien à dire, côté privé il y a sans doute beaucoup à améliorer en centralisant les opérations de départ ; un dossier commencé en juin 2015 sera sans doute réglé en mai 2016 !

Cet aspect financier est pour moi important car l'un des chocs d'un départ en retraite est de toucher de l'argent qui correspond à des droits accumulés et non à un travail quotidien. Du coup, en corollaire, je me demande combien de temps cela va durer. Le fait de savoir que je n'avais pas tous mes droits pour mon départ m'a engagée dans un système parallèle de complément de retraite, économies que je ne regrette vraiment pas aujourd'hui.

Direction : est-ce que la retraite signifie de retomber dans l'anonymat social ?

Ghislaine Baumann : partir en retraite n'est pas se mettre en retrait. Si je suis anonyme en tant que non-salariée, je ne le suis pas au sein des communautés dans lesquelles j'évolue ou je vis. J'ai même l'opportunité de développer ma raison sociale et sociétale tout en choisissant celles et ceux avec qui je le fais. N'est-ce pas un plus ?

Belle route à tous ! ☐



Claudine Vitrac
Proviseure honoraire
Académie de Créteil



J'ai pris ma retraite à 62 ans et 3 mois après 43 ans de service dont 16 comme personnel de direction. J'ai terminé ma carrière comme proviseure dans un lycée des métiers où j'ai vécu de très bons moments.

Aurai-je voulu continuer encore: non! Mon mari m'attendait depuis deux ans à la retraite. De plus, reprendre un nouveau poste était un investissement dont je n'avais plus envie. Je me fatiguais beaucoup plus vite.

Mon mari m'a aidée à préparer la retraite car il faut s'y préparer.

AVANT: vous êtes un personnage connu, reconnu; vous avez du pouvoir; chacun vous demande votre avis, vous décidez; vous rencontrez des élèves, des profs, des parents, des partenaires. Votre vie est fatigante mais passionnante et exaltante. Elle est difficile et stressante quelquefois, mais j'ai beaucoup aimé ce métier que j'ai exercé avec plaisir.

Vous avez des projets, et le quotidien vous étourdit.

Vous avez des réseaux, le district, le syndicat, les réunions, les amies et amis de

travail de l'équipe académique de formation pour moi, les modules à préparer pour les nouveaux personnels de direction, l'ESEN et de bons souvenirs.

Vous êtes « partout », allez, universelle! Irremplaçable! Et du matin au soir, de 7h30 à 19h, voire plus! Tous les jours de la semaine l'agenda est très rempli. Trop.

Comme disait mon mari: dès que tu « descends » (vers le bureau), tu es métamorphosée! Tu enfiles le « costume »!

Et bien, la retraite nécessite une mue, de retrouver, voire trouver, les ressources internes méconnues ou inemployées.

Car,

APRÈS: la vraie rupture; rentrer dans l'anonymat social; vivre un rythme différent et nécessairement le retour sur soi; trouver un nouveau sens à sa vie.

Mais nous avons plusieurs vies et les ressources internes existent!

Vient le questionnement: que suis-je sans le travail, sans cette École qui a structurée ma vie? J'étais normalienne à 15 ans! Dans « normalienne », il y a normée, formatée à l'école de la République.

Après 8 mois de retraite, j'ai l'esprit au repos et je suis bien: plus de stress qui me réveillait la nuit m'obligeant à vider sur le papier le tumulte des idées; aucun ennui; d'autres activités: le théâtre, le cinéma, des invitations, des voyages... et ne rien faire; profiter du temps pour des balades avec mon mari.

Nous aimons voyager. Nous avons déjà fait déjà un long voyage en Thaïlande, la découverte de nombreuses îles et de belles et riches rencontres humaines, une croisière transatlantique et avons un

projet pour l'an prochain, le Cambodge, sans doute. Nous avons tout le temps d'organiser entièrement nous-mêmes nos périple sur Internet et en visitant les forums et toujours en dehors des congés scolaires!

J'ai enfin le temps de lire sans m'endormir épuisée sur mon bouquin! Je viens de m'inscrire à la médiathèque et je devore. Je cherche un club de lecture et d'écriture. J'ai le temps de *tweeter*, de suivre les infos.

Nous avons choisi de résider une partie de l'année pas trop loin de nos enfants et petits-enfants: je peux aller chercher mes deux petites-filles à l'école de temps à autres; j'aime beaucoup retrouver l'école! Et profiter de mon petit-fils qui, enfin, va bien.

Une autre partie de l'année, nous descendons dans le sud où nous sommes





faits aussi de nouveaux amis et où nous faisons de très belles balades. Alors, des regrets du travail: non! Les contraintes administratives s'accumulaient alourdissant la tâche.

La nostalgie des relations avec les collègues et de la transmission aux jeunes collègues en formation: oui. Mais je reste en contact *via* les réseaux sociaux, les SMS, les mails.

Les élèves et les étudiants me manquent aussi. Je vais encore aux différentes manifestations du lycée.

Lorsque le temps consacré aux voyages sera réduit, je m'investirai dans une association pour transmettre, aider, éduquer les enfants. Je réfléchis aussi à la thématique des droits des femmes.

J'ai travaillé la semaine dernière avec une jeune amie, admissible au concours

de personnel de direction, pour l'aider à préparer son oral: j'ai répondu à une foultitude de ses questions concrètes sur notre métier (voyez c'est encore le mien!!!). Elle pense que la préparation académique est trop abstraite! Peut-être une idée de mission pour retraités qui le souhaitent: transmettre un peu du métier dans la résolution des problèmes à travers des situations concrètes du style « je vous écoute et je vous propose des réponses ou une réflexion ».

Je considère que c'est une grande chance d'être en bonne santé, de percevoir une pension sans travailler (administrativement, tout s'est passé sans aucun problème) et d'organiser mon temps comme je le souhaite.

Je refais du sport. Mon médecin constatait ces jours derniers une « bonne » tension et me disait: mais vous n'êtes plus stressée?!

Et le temps passe très vite. Le rapport au temps est différent, plus posé, plus serein et je me demande comment je parvenais à mettre toute cette quantité de travail dans une journée!

Quelques conseils que je me permettrais de donner aux jeunes collègues:

- savoir écouter, faire confiance, privilégier la relation humaine;
- énoncer les priorités clairement et ne jamais accepter de dérogation au respect des valeurs;
- travailler en équipe, ne pas rester seul (activer son réseau);
- et se saisir, au mieux, de l'autonomie dans leur établissement: il n'y a pas que les circulaires!!!
- bien sûr, ne pas avoir « le melon » et ne pas vouloir tout changer en arrivant!

Pour ceux qui sont concernés, n'ayez pas peur de la retraite, elle s'approprie progressivement et on découvre que l'on peut faire des tas d'autres choses pleinement, avec passion et bonheur, et choisir comment occuper cette liberté!

Bon courage à tous! ☐



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



Bac-3/bac+3 : l'urg

À l'heure où les établissements d'accueil post-bac, dont les universités, apportent une réponse aux futurs bacheliers via le système admission post-bac (APB), force est de constater que le système « bac-3/bac+3 » fonctionne encore aujourd'hui, sans réelle continuité.

Les lycéens vont ainsi passer les épreuves du baccalauréat en connaissant déjà la voie d'orientation qui leur est réservée, pour près de 90 % d'entre eux. Qui plus est, 50 % de ces lycéens de terminale vont certifier la fin de leur parcours secondaire par des évaluations qui n'auront aucun rapport avec leur futur parcours d'étudiant.

Orientation sans lien avec l'examen, évaluation sans lien avec les études supérieures, et pourtant le système continue de fonctionner mécaniquement avec des organisations plus que jamais à la merci de fraudes, d'erreurs, de sujets et copies qui demandent une attention et une énergie de toutes les équipes éducatives sans efficacité attestée pour les élèves...

Sans parler du coût indécemment élevé de cet examen en période de crise (Cour des comptes), le SNPDEN a chiffré à plus de 1 milliard le coût du baccalauréat en 2013) et les nombreuses heures de cours perdues (« reconquête du mois de juin » et *quid* du mois de mai ?).

De plus, parmi les bacheliers qui s'inscrivent en première année de licence (L1), seulement 40 % se retrouveront en deuxième année, 25 % environ vont redoubler et 3 à 4 % seront réorientés parce qu'ils ne savent pas ce qu'on attend d'eux, tant les méthodes du lycée sont bien différentes de celles attendues dans l'enseignement supérieur. À terme, cela entraîne un coût humain et socio-économique considérable : démoti-

vation, peur de l'avenir, retard, déficit de formation, chômage pour les élèves, les étudiants et les futurs citoyens salariés que l'école et l'université sont censés former.

Ces nombreux constats montrent que le système bac/orientation/réussite universitaire produit un résultat très relatif ou plutôt continue à fonctionner pour les classes sociales supérieures qui maîtrisent tous les codes.

BAC-3/BAC+3, AFFICHAGE OU RÉALITÉ ?

Pourtant, le *continuum* bac-3/bac+3 est affiché comme un enjeu majeur de la refondation par le ministère.

En 2007 déjà, était lancé le plan pour la réussite en licence avec l'objectif de conduire 50 % d'une classe d'âge à un diplôme de l'enseignement supérieur (accueil, renforcement de l'encadrement pédagogique, soutien aux étudiants en difficulté).

Il était déjà évoqué en 2008 dans le document sur les « points de convergence sur les objectifs et les principes directeurs de la réforme des lycées » signé par le ministère et les organisations syndicales.

Depuis, des textes sont venus en appui :

- la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République du 8 juillet 2013 ;



Lyiane GERVAIS
ly.gervais@yahoo.fr

et
Gwénaél SUREL
gwenael.surel72@wanadoo.fr

Secrétaires nationaux
Commission éducation & pédagogie

- la circulaire 2013-0012 du 18 juin 2013 sur le « renforcement du *continuum* de formation de l'enseignement scolaire à l'enseignement supérieur » avec le renouvellement prévu de la commission académique des formations post-baccalauréat dont l'objet est d'aborder toutes les questions relatives au *continuum* entre l'enseignement scolaire et supérieur, et présidée par le recteur d'académie;
- la loi 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche (ESR):
 - définit le lycée GTP comme le sas qui « doit assurer une continuité entre le socle commun de connaissances, de compétences et de culture et les licences universitaires, STS, IUT ou classes préparatoires »;
 - introduit la notion de pourcentage minimum de bacheliers professionnels en STS, de bacheliers technologiques en IUT;

- précise les conventions entre EPLE avec CPGE et EPCSCP;
- encadre l'accès des meilleurs bacheliers aux filières éducatives.

La réforme de la voie professionnelle, applicable à la rentrée 2009, avait l'ambition d'élever le niveau de qualification des jeunes, leur insertion professionnelle, leur poursuite d'études dans l'enseignement supérieur et la réduction du nombre de sortants sans diplôme.

De la même façon, la réforme du lycée de 2010 se donnait pour objectif entre autres, de permettre à chaque élève de mieux choisir son orientation: un lycée aux filières moins cloisonnées, aux passerelles nombreuses permettant aux lycéens de construire leur parcours en fonction de l'évolution de leurs goûts autorisant des réorientations jusqu'en classe de première grâce aux passerelles.

Cependant, sur les 87,8 % de bacheliers toutes séries confondues en 2015, on constate encore aujourd'hui, une trop forte corrélation entre les CSP des parents et la série du baccalauréat (les enfants des catégories socioprofessionnelles plus favorisées obtiennent plus un baccalauréat général que les autres) et aussi le diplôme obtenu: 65 % des enfants de cadres ont un diplôme de l'enseignement supérieur contre 28 % d'ouvriers ou employés (enquête du CEREQ 2014). Il ne faut pas oublier non plus que ces derniers rencontrent bien souvent des difficultés pour financer leurs études, obstacle supplémentaire.

BACS ET ÉTUDES SUPÉRIEURES QUELLE ÉQUITÉ ?

De plus, les trois parcours des lycées n'apportent pas la même opportunité de poursuite d'études pour les lycéens puisque 98 % des élèves issus de terminale générale continuent dans l'enseignement supérieur contre 74 % des bacheliers technologiques et 33 % des bacheliers professionnels. Cette situation peut-elle perdurer? On l'explique en général par une éducation à l'orientation insuffisante en lycée et dans le supérieur avec une faible personnalisation des parcours. Comment l'institution peut-elle y remédier ou doit-on accepter un bac à 3 niveaux?

Du point de vue des élèves et des familles, le choix d'orientation se fait le plus souvent par la prise en compte (de façon inconsciente) d'une hiérarchisation implicite des séries et des filières.

En dépit des efforts fournis dans ce sens, la multiplication des filières aboutit à une multitude d'informations, de procédures qui entraîne une confusion et une illisibilité pour les acteurs eux-mêmes.

Par ailleurs, le poids de la formation initiale semble bien trop fort car elle conditionne la formation tout au long de la vie en impactant les possibilités d'évolution sur l'avenir.

Enfin, si on observe la situation du côté de l'employabilité, on peut se poser la question de l'insertion professionnelle du titulaire d'un diplôme à bac+3 par rapport à celui du bac+2. En effet, la même étude du CEREQ en mars 2014, montre que le niveau bac+2 permet un accès à l'emploi facilité (79 %) par rapport au bac+3 (70 % toutes licences confondues). Le meilleur atout reste sans conteste le niveau bac+5 avec 84 % d'étudiants qui l'ayant atteint, trouvent un travail. À noter que la licence professionnelle donne un accès à l'emploi à 85 % des étudiants concernés.

QUELLES PERSPECTIVES ET ÉVOLUTIONS ?

Pour toutes ces raisons, la commission éducation & pédagogie du SNPDEN-UNSA, forte de son mandat du congrès de Biarritz, réaffirmé par le CSN de mars 2016, a engagé une réflexion en profondeur au sein d'un groupe de travail avec des élus du niveau académique. Des contacts sont également pris avec nombre des syndicats de notre fédération UNSA (enseignants au sein du SE, syndicats des inspecteurs...) qui partagent notre volonté de travailler sur ce sujet et de contribuer à faire évoluer la situation.

Ensemble, nous élaborerons un cursus de propositions dans le sens d'une réorganisation cohérente des filières, des apprentissages et des pratiques pédagogiques, d'une rénovation de l'évaluation (certification diplômante et/ou premier grade universitaire selon quelle organisation) et d'une meilleure préparation à l'enseignement supérieur. □

Diriger à l'étranger, une expérience

Rencontre avec Philippe Exelmans,
proviseur du lycée français international de Tokyo



Proviseur du lycée français international de Tokyo (LFIT) depuis septembre 2015, Philippe Exelmans a accepté de témoigner dans Direction et parler de son parcours, de son recrutement pour ce poste, dans une contrée où le dépaysement est garanti, et de ses projets dans cet établissement qui vit avec 7 heures de décalage avec ses homologues métropolitains.

Intéressé, « dans les personnes autant que dans ce qu'elles peuvent faire, produire, créer, partager », Philippe Exelmans se dit « particulièrement sensible aux domaines de l'expression artistique ». Revendiquant son « éclectisme », il a étudié à l'université « le droit (un peu), les lettres, les sciences de l'information et de la communication et la philosophie », au LFIT, il s'engage « à être un personnel de direction professionnel et efficace, ouvert à la concertation, respectueux de chacun, capable de prendre les décisions nécessaires les plus justes et profitables pour l'établissement, et ce dans les domaines de la gestion, des ressources humaines comme de la pédagogie ».

Direction : pourriez-vous nous décrire votre parcours dans l'Éducation nationale ?

L'Éducation nationale, et plus largement le monde de l'éducation, m'a ouvert de nombreuses portes que je me suis empressé à chaque fois de franchir. De fait, je n'ai jamais vraiment quitté l'école et je ne suis jamais complètement sorti de ce monde de l'éducation. Depuis 32 ans maintenant, je réalise plus un parcours dans le milieu de l'éducation qu'une carrière. J'ai de nombreuses fois

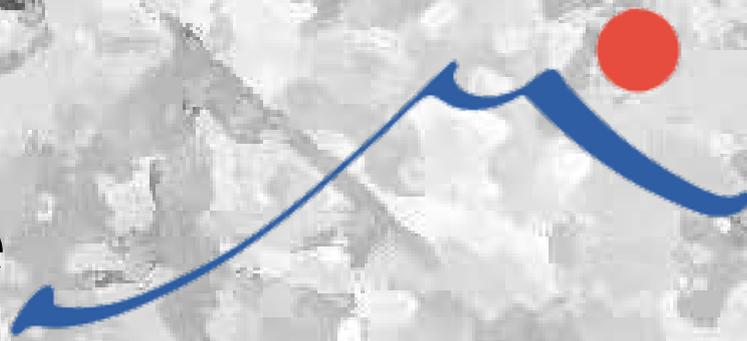
changé de poste, au gré des opportunités et souvent en faisant plusieurs choses à la fois. Surveillant, professeur, formateur, conseiller en formation, j'ai exercé dans plus de 15 institutions différentes (collèges, lycées, IUFM, GRETA, École de commerce, rectorat) en France et à l'étranger.

Depuis 10 ans maintenant, je suis devenu un personnel de direction. Ce parcours m'a permis d'avoir une vision globale du système éducatif, de l'intérieur, à différents niveaux. J'ai pu rencontrer, durant

toutes ces années, des élèves et des familles très différents du point de vue culturel, social et scolaire. J'ai pu travailler avec des collègues professeurs, formateurs, chefs d'établissement, inspecteurs (IEN, IA-IPR, IG), à Paris, en banlieue, en province, en France et à l'étranger. Il s'agit donc bien d'un parcours à marche rapide dans les paysages variés du monde de l'éducation, pas uniquement nationale.

東京国際
フランス学園
東京都北区滝野川

Expérience différente



L'entretien de recrutement

Tokyo est mon deuxième poste de direction à l'étranger, après Concepción au Chili durant 5 ans. Avant de devenir personnel de direction, j'avais passé quelques années comme professeur résident en Espagne. Aussi, j'avais une petite expérience de ce que peut être un lycée français à l'étranger, ses spécificités en termes de public, de pédagogie, mais aussi de l'intérêt et des difficultés de l'expatriation.

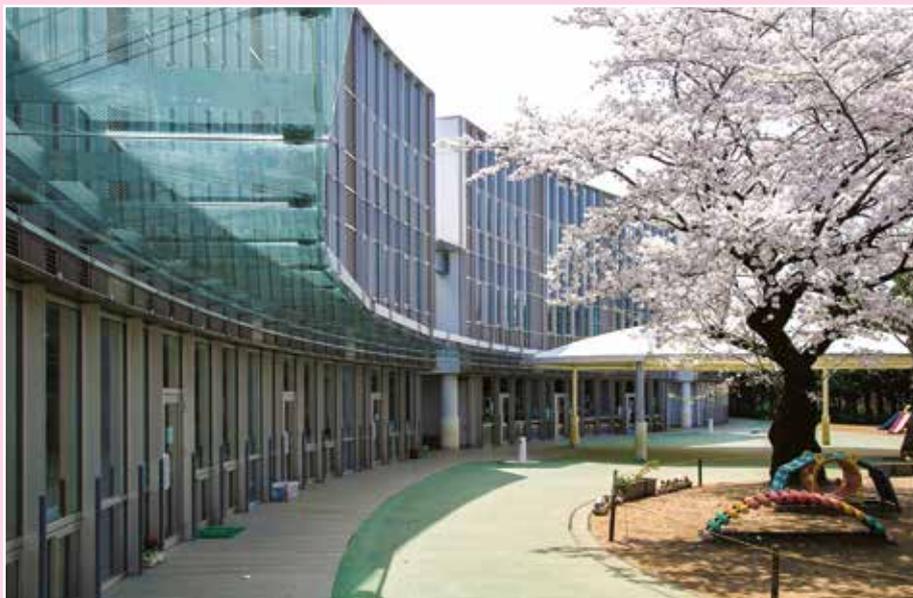
Pour ma première candidature à un poste à l'étranger, étant adjoint d'un LPO de catégorie 4 en banlieue parisienne depuis 3 ans à l'époque, j'avais fait une demande relativement large en termes géographiques, mais en me concentrant sur les pays hispanophones car je parlais espagnol, sur des postes d'adjoint. Sur les conseils de Serge Faure, que j'avais aussi contacté et qui m'avait conseillé de ne pas me limiter, j'avais aussi mis deux postes de chef d'établissement.

J'avais ensuite étudié les profils des postes publiés, les pays et leurs systèmes scolaires, et les éléments mis en avant sur les sites des établissements. J'avais téléphoné aux collègues en poste afin de déterminer les spécificités des établissements et des postes pour vérifier si mon profil correspondait au poste et pouvoir alors constituer un argumentaire pour la lettre de motivation et l'entretien éventuel. Le reste du dossier de candidature est essentiellement administratif.

J'ai également travaillé sur le site de l'AEFE, pour avoir une idée exacte de ses missions de continuité du service public d'éducation à l'étranger, de diffusion de la langue et la culture française, de soutien au poste diplomatique dans ses missions culturelles et économiques, de ses priorités, des différents types d'établissements (EGD, conventionnés, partenaires), des problématiques qui se posent au CA de l'AEFE, de sa volonté de valoriser l'innovation, les langues, la vie scolaire, l'orientation. Néanmoins il est difficile, la première fois, d'avoir une vision globale exacte des dimensions fonctionnelles et diplomatiques de l'agence. Il m'a fallu quelques années d'exercice, de « fréquentation » des services centraux de l'agence, de relations avec le CDAEFE, les IEN, le SP, le SORES... pour me rendre compte de la réalité multidimensionnelle que recouvre l'AEFE. Mais j'ai le sentiment

que le jury le sait et ne vous demande pas d'être un spécialiste, mais d'être sensibilisé, théoriquement pour le moins, à votre futur environnement de travail.

Outre mon expérience à l'étranger et mes compétences linguistiques, j'ai valorisé ma capacité d'adaptation (essentielle à l'étranger où tout est nouveau, parfois même ce qui semble connu) et ma capacité à endosser des responsabilités et prendre des décisions (on est très isolé à l'étranger où le plus proche collègue est à 6 heures de vol et l'agence en décalage horaire). J'ai présenté les innovations pédagogiques auxquelles j'avais pu participer (il faut savoir réinventer dans un contexte différent), les expériences de gestion de projets qui mettent en avant des compétences de budgétisation (on doit tout administrer, de l'achat de crayons à la



masse salariale). J'ai parlé de ma capacité à gérer des relations complexes ou conflictuelles (les différences culturelles sont parfois subtiles et problématiques), mon souci de la sécurité (l'importance des PPMS car les tremblements de terre sont une réalité au Chili comme au Japon), mes expériences de recrutements (on est employeur en direct dans certains cas)...

Le jour de l'entretien, la pression est à son comble, mais il me semble important de n'en rien laisser paraître. Cela fait sans doute partie des éléments qu'apprécie le jury. Et en définitive, c'est une qualité nécessaire quand on sera amené ensuite à dialoguer avec l'ambassadeur, les élus, les présidents de comité de gestion, les personnalités du pays d'accueil que l'on ne manquera pas de rencontrer, et parfois dans des conditions difficiles de négociations ou réclamations. J'avais d'ailleurs effectué des simulations d'entretien avec des collègues pour préparer toutes les questions possibles et imaginables et feindre ainsi la plus parfaite décontraction.

Néanmoins, je pense que L'AEFE n'est pas différente d'une grande entreprise qui cherche à maximiser l'adéquation profil/poste, à choisir le meilleur candidat en fonction de ses besoins, à savoir si vous êtes apte à faire ce saut dans l'inconnu ou à le recommencer. Il faut donc se dire qu'il s'agit d'un entretien qui vise à vous permettre, sous une certaine pression, bienveillante malgré tout, de mettre en avant le meilleur de vous-même. Certes nous ne sommes pas habitués dans la fonction publique à ce type d'exercice et c'est donc un élément de difficulté supplémentaire à travailler en amont. Et il faut se dire aussi que si on n'est pas retenu, ce n'est pas parce que l'on est mauvais, mais parce qu'un collègue correspondait mieux au poste, du fait de ses expériences et ses compétences. Et on se représente l'année suivante.

Durant l'entretien, il s'agit d'abord de se définir, non pas en se racontant ou récitant son CV, mais en mettant en avant les compétences recherchées pour le poste, en parlant de ses centres d'intérêt, ses goûts, ses réussites, ses échecs quand on les a analysés, et en quoi ces derniers seraient un plus pour le poste, pour l'établissement, pour l'AEFE. Je pense que cette partie doit

être écrite et assimilée au préalable pour permettre le moment venu une expression simple et naturelle. Bien sûr les membres du jury vous connaissent déjà au travers de votre dossier de candidature et on s'en rend compte immédiatement lorsque viennent les questions sur votre parcours, sur le système scolaire, sur votre intégration à l'étranger: « Pourquoi avoir fait ce choix à ce moment-là de votre parcours? Quel est l'élément de la loi de refondation de l'école qui vous paraît le plus important? Est-il applicable à l'étranger? Pensez-vous nécessaire de créer des sections internationales à l'étranger? Pourquoi voulez-vous travailler à l'étranger? Pourquoi demandez-vous ce poste et non pas tel autre? Comment vous projetez-vous au lycée X? Quelles sont vos trois plus belles réussites? »

L'entretien semble interminable et à la fin on a l'impression qu'il n'a duré que 5 minutes. On avait encore tant de choses à dire. En sortant de l'AEFE, on comprend enfin les questions qu'on nous a posées, on trouve enfin les réponses aux questions sur lesquelles on a été mauvais, on regrette de ne pas avoir pensé à dire ceci, à ajouter cela... mais il est trop tard. Et puis on a oublié la plupart des questions posées, ce qui explique que je suis incapable, après deux entretiens, de vous les énoncer *in extenso*. Plus encore pour le deuxième entretien qui m'a semblé moins conciliant, mais sans pouvoir vous dire pour quelles raisons, sinon peut-être parce que le jury aura été plus exigeant à cause de mon expérience dans le réseau.

En ce qui concerne les vœux, celui de Concepción était mon deuxième vœu en 2010, un peu surdimensionné à mon avis car je n'avais pas encore été chef d'établissement et qu'il a fallu faire ma mue d'adjoint à chef en même temps qu'assimiler mes nouvelles et larges responsabilités à l'étranger. Cela a parfois été un peu lourd, mais extrêmement formateur.

L'année dernière, j'avais placé le Japon en 4^e vœux. J'étais persuadé que j'avais plus de légitimité sur mon deuxième vœu, Buenos-Aires, un EGD, établissement mutualisateur de même catégorie, au vu de mon expérience en Amérique du sud, de ma participation au CPM, de mes compétences linguistiques, de ma connaissance de la zone... L'AEFE en a jugé autrement et m'a proposé Tokyo. J'ai accepté. J'en suis ravi. Je mesure chaque jour ma chance !

Il faut rappeler que l'AEFE compte près de 500 chefs d'établissement dans le monde et une expérience de recrutement de plus de 25 ans. Cela laisse à penser que ses services possèdent une compétence certaine dans ce domaine. Et rien n'est pire pour l'agence, le poste diplomatique, l'établissement, les parents d'élèves très exigeants, le candidat lui-même, que d'avoir un chef d'établissement en difficulté à l'étranger. Pour ma part je préfère ne pas avoir de poste que d'en avoir un sur lequel je ne peux pas réussir. Dans ce sens, mon premier poste m'a semblé, *a posteriori*, vraiment un pari de la part de l'AEFE.





Direction : pourquoi avoir fait le choix du Japon ?

L'Asie était l'unique continent sur lequel je n'avais jamais posé les pieds. Le Japon représentait pour moi l'étrangeté totale, le dépaysement absolu, la possibilité de travailler dans un contexte entièrement nouveau et inconnu, mais en même temps très confortable, dans le cadre de l'AEFE.

Par ailleurs si l'univers japonais est particulièrement en vogue chez les jeunes aujourd'hui, notamment au travers des mangas, il était quasiment absent de ma culture. Culture extrêmement superficielle d'ailleurs en ce qui concernait cet archipel lointain... J'ai tout juste mémorisé quelques notions du programme d'histoire du lycée et des images de la série « Shogun » de mon enfance, de vagues réminiscences de Mishima – d'ailleurs plus fréquenté par le biais de Marguerite Yourcenar –, des souvenirs de l'influence de l'estampe japonaise sur les impressionnistes français et plus récemment la lecture des romans à succès de Murakami. Voilà tout « mon Japon » avant septembre 2015.

Comme vous l'avez compris avec mon parcours professionnel, le changement et la nouveauté sont devenus pour moi un mode de vie. J'aime être au contact d'autres cultures. Le Japon était à ce titre un pays idéal.

Direction : qu'est-ce qui vous a frappé à votre arrivée au Japon, dans le pays et dans le lycée ?

La première chose qui frappe au Japon, dès l'aéroport, le métro, les rues, c'est le calme, l'aspect organisé, la propreté. Personne ne parle fort dans la rue. Personne ne se bouscule dans le métro où les Japonais se mettent en file au niveau

des portes. Personne ne parle non plus dans le métro où chacun pianote en silence sur son portable. Il est interdit de répondre au téléphone. Il n'y a pas de poubelles dans les rues car chacun rapporte ses débris à la maison pour les trier dans une des quatre ou cinq poubelles obligatoires.

D'ailleurs, si mes élèves laissent des débris derrière eux après avoir déjeuné dans un parc du quartier, j'ai immédiatement un mail d'un voisin, photographies à l'appui, pour dénoncer ce forfait impardonnable. La même chose si mes élèves ne laissent pas de place sur le trottoir en venant au lycée ou si on les surprend à fumer car, tout comme posséder ou consommer de l'alcool, cela est interdit jusqu'à 20 ans révolus. Imaginez la difficulté pour mes adolescents expatriés qui doivent intégrer et respecter ces règles ! Il faut savoir qu'au Japon, les établissements scolaires sont responsables 24 h/24 h de leurs élèves. On appellera d'abord le lycée avant la police ou les parents si il se passe quelque chose, même le week-end.

Avec les Japonais, les relations sont empreintes d'une politesse extrême, extrêmement codifiée. Aussi, faut-il écouter les conseils protocolaires des collègues qui résident depuis plusieurs années dans le pays, apprendre les us et coutumes de la conversation japonaise, le cérémonial de l'échange de cartes de visite, la manière d'accepter un cadeau et de savoir le rendre, savoir aussi que traiter une affaire, conclure un marché demande du temps, de nombreux rendez-vous auxquels vos partenaires japonais arrivent inmanquablement entre ¼ h et ½ h en avance.

Les Japonais, m'apprenait une conférence il y a peu, conjuguent la rigidité confucéenne au tempérament zen du

bouddhisme et à la sauvagerie de l'anémisme chintoïste (toutes choses très nouvelles pour moi). Ils sont donc, comme nous, extrêmement humains, mais par facettes successives ou simultanées en fonction de contextes très réglementés. Et rien ne les trouble plus que notre côté rationnel, cartésien, notre manière de toujours vouloir tout comprendre et maîtriser en posant des questions, notre penchant à nous mettre en colère.

Il faut donc savoir se maîtriser, s'immerger dans l'étrangeté et accepter cette frustration intellectuelle et sociale qui vient du fait que, à moins d'une vie au Japon, on ne peut réellement comprendre les Japonais ni le Japon.

Le côté le plus frustrant de ce pays vient sans doute de la difficulté d'apprentissage de sa langue. Disposant de peu de temps, résidant au plus 5 ans à Tokyo, travaillant toute la journée en français, cet investissement ne m'est pas permis, ou pour le moins d'une façon suffisamment approfondie pour être efficace. Aussi faut-il faire le deuil d'une intégration dans la société japonaise et accepter d'être un *Gajin* (étranger) tout le temps de son séjour. On peut bien sûr rencontrer des Japonais polyglottes, même si l'on croise peu d'autochtones qui parlent l'anglais, et le français encore moins.

Néanmoins, la qualité de vie à Tokyo est merveilleuse. La culture millénaire, les innombrables réalisations artistiques, les arts de vivre, les arts de la table, la nourriture... le raffinement affleure à chaque coin de rue, dans les nombreux parcs, au détour d'une échoppe, se mélangeant sans complexe avec le Japon moderne, électronique, *fashion*, des immeubles et des mangas, que nous connaissons maintenant en occident. Le truisme de guide touristique « *Tradition et modernité* » est ici d'une réalité déconcertante.

De plus la ville est facile à vivre, même pour un étranger : les déplacements en métro, train, taxi et surtout vélo sont faciles, on peut y trouver toutes les commodités de toutes les capitales du monde, tous les produits (même si cela est parfois très cher payé pour du beurre ou du camembert pasteurisé), tous les restaurants, les meilleurs spectacles de Broadway terminent leurs tournées à Tokyo, Institut et les Alliances françaises ont une programmation variée et ambitieuse.

Direction : *Qu'est-ce qu'être proviseur au LFIT ?*

Après 5 ans en Amérique du Sud, dans un lycée de province, enchâssé en centre ville, avec des élèves essentiellement chiliens, à 98 % allophones, un taux d'encadrement en résidents assez faible, le contraste est assez fort à Tokyo où j'ai 80 % de Français et bien plus de titulaires de l'Éducation nationale.

De plus, le LFIT est tout neuf, possède des structures pédagogiques, sportives, informatiques exceptionnelles. Établi sur un nouveau campus de 2 hectares depuis 2012, dans un quartier paisible (résidentiel et scolaire) et au bord d'une rivière bordée de cerisiers, le lycée bénéficie d'un environnement tout aussi exceptionnel.

Certes, il est un peu éloigné des quartiers d'habitation de nos élèves ce qui ne facilite pas la vie au lycée, complique les horaires en fonction des rotations des bus, oblige à accueillir un grand nombre de demi-pensionnaires et augmente la partie extrascolaire et garderie.

Pour autant, comme pour un établissement en France, je gère, avec l'équipe de direction, le fonctionnement professionnel, pédagogique et relationnel des 150 personnels, 1 150 élèves et 718 familles du LFIT. L'essentiel de mon travail est identique à celui d'un proviseur en France, avec un peu plus de représentation, un peu plus de communication en direction de notre environnement immédiat qui peut trouver un peu compliqué d'avoir autant de Français, tout à coup dans le quartier.

Bien sûr, il a fallu se familiariser avec la structure juridique de l'établissement qui est une fondation de droit japonais, les 7 budgets du lycée, le droit du travail japonais qui régit les contrats locaux, les spécificités problématiques d'utilisation de la piscine (la somme de la température de l'eau et celle de l'air doit être d'au moins 50 degrés), la montée des effectifs qui oblige à envisager un nouveau plan immobilier et réclame une nouvelle convention d'occupation des sols (COS).

Mais le LFIT a les caractéristiques d'un lycée de centre-ville qui accueillerait 20 % de boursiers français, 10 % de Japonais et 10 % d'étrangers tiers. Nous avons effectivement plus de 50 nationalités différentes dans l'établissement. C'est donc une mixité sociale et culturelle particulièrement riche et intéressante pour nos élèves. Cela se voit notamment sur le site de l'établissement par le nombre de projets, d'interventions, de concours, de sorties, d'activités pédagogiques et culturelles, de compétitions qui ont lieu dans le lycée. Les élèves participent aussi à des projets et compétitions de zones et partent à Taipei, Hong Kong, Djakarta, Phuket, Singapour... Il se passe toujours quelque chose au lycée de Tokyo, et là aussi, il faut suivre cette multitude de projets, dans l'organisation mais aussi dans le financement pour permettre à chacun de pouvoir participer.

En effet, la scolarité n'est pas gratuite (7 000 euros par an) et le coût de la vie est élevé à Tokyo. La scolarité est donc un investissement important pour les familles et je dois veiller à ce que la solidarité soit

effective, en participant à la commission consulaire des bourses, à la gestion de la caisse de solidarité et en surveillant de très près le budget pour limiter les augmentations de frais de scolarité. Cela fait partie des valeurs que nous transmettons à nos élèves et il convient de se les appliquer au premier chef.

Les parents sont très présents dans l'établissement, investis dans les instances (conseil d'école, conseil du second degré, conseil d'établissement, conseil d'administration), mais aussi dans le suivi scolaire et les activités de leurs enfants. Nous avons des familles françaises expatriées, mais aussi des familles françaises et franco-japonaises installées à Tokyo, en plus des familles japonaises et étrangères. Il faut donc savoir prendre en compte les différents besoins et spécificités de ces publics. C'est parfois un peu difficile pour les collègues qui doivent appliquer les programmes avec une certaine différenciation au vu de l'hétérogénéité de leurs élèves. Là encore, le lycée a su mettre en place les structures de suivi pédagogique et social adéquates : vie scolaire, orthophonistes, cellule d'écoute, CVLC, PAI, PPRE, AVS, FLE, activités extrascolaires, centre aéré, garderie... De 7h00 à 20h00, même le samedi et parfois le dimanche, le lycée bruisse de toutes parts pour la satisfaction générale des parents d'élèves et de leurs enfants.

Une des grandes réussites me paraît être la carte des langues mise en place depuis quelques années et qui permet à nos élèves de suivre des scolarités bilingues adaptées, plus ou moins exi-



geantes, de la maternelle au bac, en anglais et japonais. Au final, un grand nombre de nos élèves peut suivre des études supérieures dans des universités internationales grâce à leur niveau linguistique. En effet, si plus de 50 % de nos élèves poursuivent leurs études en France, 25 % partent à l'étranger et 25 % poursuivent au Japon.

En ce sens, depuis des années, le LFIT parvient, à quelques exceptions près, à faire réellement vivre sa devise. « La réussite pour tous et pour chacun, l'excellence pour tous. »

Quels sont vos projets pour le LFIT pour les années à venir ?

Je parlerais plutôt des projets collectifs du LFIT. À l'étranger bien plus qu'en France, un établissement scolaire appartient plus à la communauté française résidente qu'à l'administration. Il en est le cœur et un enjeu fondamental pour les familles, mais aussi pour les entreprises ou le poste diplomatique. Aussi parler de « mes projets » n'a pas grand sens à Tokyo. Nous mettrons en œuvre les projets que la communauté scolaire du LFIT jugera nécessaire, dans la mesure de leur faisabilité. Comme je le disais aux professeurs lors de ma première réunion de rentrée, et cela est aussi valable pour les parents et les élèves: « je souhaite être le facilitateur de vos ambitions, vos projets, vos rêves ». De fait, tout ce qui y est mis en œuvre est le fruit d'une nécessité et d'une volonté des équipes et de la communauté scolaire qui s'exprime dans les instances représentatives. Le proviseur est là pour écouter, évaluer,

convaincre et parfois limiter, et comme je le disais, orienter, soutenir et accompagner les projets souhaités par cette communauté ou rendus nécessaires par le contexte.

Bien sûr, chaque proviseur fait une analyse en prenant en compte les priorités de l'Agence et du poste, mais aussi de ses expériences particulières, ses compétences spécifiques et donc d'une orientation personnelle – d'aucuns diraient « leur danseuse » – qui donne une certaine couleur à son administration. En ce qui me concerne et, outre ma prédilection pour l'éducation aux valeurs de la République, mes inclinations sont culturelles, artistiques et internationales.

Bien sûr, j'ai une lettre de mission, une « feuille de route » qui cadre mon action au sein de l'établissement et me fixe des objectifs. Bien sûr, j'ai une conscience professionnelle et une équipe de travail qui m'accompagne et me conseille depuis l'AEFE jusque dans l'établissement et détermine mon action.

Cependant un établissement scolaire est avant tout la somme des volontés de ses membres qui savent souvent très bien où ils veulent arriver, qui divergent parfois sur les moyens, mais auxquels il faut savoir faire confiance et avec lesquels il faut travailler en transparence pour le bénéfice de chacun.

Il y a pourtant un projet qui me tient à cœur, un événement que j'attends avec beaucoup d'émotion, c'est le cinquantième anniversaire du lycée français de Tokyo. Le 27 mai 2017 nous fêtons le

demi-siècle du LFIT avec toute la communauté scolaire, mais aussi les anciens élèves, les anciens parents, les anciens professeurs et personnels... autant dire avec toute la communauté française du Japon. Nous rendrons hommage ce jour là, pour s'en souvenir toujours, à l'âme française du Japon, ce cœur qui a battu à l'unisson de son pays d'accueil durant des lustres avec ses rires d'enfants dans la cour, ses larmes de joie devant les résultats du baccalauréat, ses émerveillements adolescents sous les cerisiers en fleurs et aussi sa solidarité dans la tragédie. Plus beau et dynamique que jamais, ce cinquantenaire toujours en évolution peut regarder l'avenir avec confiance, et c'est bien dans le sens du soleil levant que nous regarderons tous ce jour-là. □

Adresse :

114-0023
Tokyo-to, Kita-ku,
Takinogawa, 5-57-37
www.lfitokyo.org

Mail : contact@lfitokyo.org

Informations complémentaires
Calendrier scolaire : Nord
Effectifs des classes homologuées :
1 040 élèves dont 829 français

Photographies : Alexandre DUBOS

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



Cellule juridique

Cantines scolaires ou restaurants à la carte ?

Tribunal administratif de Cergy-Pontoise, 30 septembre 2015, n° 1411141, conclusion d'Elsa Costa, rapporteur public; AJDA n° 42 du 14 décembre 2015, page 2394.

Le jeune Addem M. a été inscrit à l'école De Belle Étoile de Sannois à la rentrée scolaire de septembre 2014. M. et M^{me} M., ses parents, ont demandé un entretien avec le maire de la commune pour que l'élève, qui fréquente le service de restauration, puisse bénéficier de repas sans protéines animales autres que du poisson.

Le maire a reçu M. et M^{me} M. le 18 septembre 2014; cet entretien a été suivi d'un courrier en date du 19 septembre 2014 par lequel les parents ont réitéré leur demande qui a fait l'objet d'un refus de la part du maire en date du 24 septembre 2014. Ils ont alors saisi le tribunal administratif de Pontoise pour demander l'annulation de la décision du maire qui, selon eux, porte atteinte à la liberté de religion de leur fils et à la liberté de manifester celle-ci; elle porte atteinte à leur dignité de parents et au principe de protection de l'enfant; et qu'il soit enjoint à la commune de Sannois de faire respecter le choix qu'ils ont fait pour leur fils que des protéines animales, à l'exception de celles du poisson, ne lui soient pas servies lors des repas qu'il prend à l'école.

Le tribunal administratif de Cergy-Pontoise a statué sur cette affaire le 30 septembre 2015 (n° 1411141).

Le juge administratif s'est appuyé sur :

- l'article L. 212-4 du Code de l'éducation fixant la compétence des communes dans le fonctionnement des écoles publiques et de leurs services de restauration, ce qui implique la compétence du maire;
- l'article 9 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales;
- l'article 18 du pacte international relatif aux droits civils et politiques garantissant la liberté de pensée, de conscience et de religion;
- l'article 1^{er} de la Constitution du 4 octobre 1958 qui pose le principe que « La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. [...] Elle respecte toutes les croyances ».
- les articles L. 230-5 et D. 230-18 du Code rural et de la pêche maritime concernant l'équilibre nutritionnel que doivent assurer les établissements d'accueil pour les enfants de moins de six ans;
- l'article 14 de la convention internationale relative aux droits de l'enfant.

À partir de ces règles, le tribunal considère que « l'observation de pres-



Marcel PESCHAIRE
Cellule juridique

criptions alimentaires peut être regardée comme une manifestation directe de croyances et pratiques religieuses au sens de l'article 9 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, et de l'article 18 du pacte international relatif aux droits civils et politiques; que le service de restauration est un service public administratif, local et facultatif au sein duquel s'impose le principe de laïcité ». Ces règles sont autant de libertés dont la sauvegarde nécessite parfois des restrictions, par exemple pour assurer « la protection de l'ordre et de la santé publics, ainsi que des droits et libertés d'autrui ».

Les éléments invoqués par les parents pour étayer leur demande auprès du maire de Sannois peuvent être considérés « comme une manifestation directe de croyances religieuses » qui ne peuvent pas être retenues car elles contreviennent au caractère laïc du service de restauration de l'école publique Belle Étoile. Prétendre que le refus de



prendre en compte les croyances religieuses à travers des prescriptions alimentaires serait une atteinte à l'expression de la liberté religieuse, c'est méconnaître les dispositions législatives et réglementaires citées antérieurement et leurs objectifs de santé publique et d'équilibre nutritionnel. Il est rappelé que la restauration scolaire est un service public facultatif pour les usagers qui peuvent y accéder dans le respect des règles fixées pour assurer le bon fonctionnement de la cantine, notamment de la laïcité. Face à la demande d'un aménagement particulier des repas allant à l'encontre de ces dites règles, le maire de Sannois n'a pas porté atteinte à la liberté de religion de l'enfant ou de sa famille, ni à sa liberté d'exprimer sa religion par le respect des prescriptions alimentaires, ni aux principes de neutralité et d'égalité.

Donc le tribunal décide que la demande, de M. et M^{me} M., visant à l'annulation de la décision du maire, est rejetée et ne demande aucune mesure d'exécution.

Le rapporteur public, dans cet arrêt, a su poser les règles de droit pour éclairer les juges, et n'en doutons pas, pour faciliter la tâche des maires en leur montrant la voie légale à suivre pour répondre aux exigences parentales concernant la composition des menus dans les cantines scolaires.

La charte de la laïcité mise en place dans les établissements scolaires à la

rentrée de septembre 2013 n'a qu'une valeur symbolique et pédagogique. Elle laisse une part d'incertitude sur la place qui doit être accordée, d'une part, à l'expression et, d'autre part, à la prise en compte de la religion dans le fonctionnement de l'école, notamment des cantines scolaires, alors que celles-ci sont de plus en plus sollicitées pour confectionner des menus spécifiques qui ne sont pas nécessités par des raisons de santé. Dans le cas présent, M. et M^{me} M. ne demandent pas un menu de substitution mais plutôt un traitement particulier consistant à ce qu'aucune protéine animale ne soit servie à leur enfant, à l'exception du poisson.

Tout d'abord, selon la jurisprudence (CEDH 27 juin 2000, n° 27417/95, Cha'are Shalom Ve Tsedek c/France, AJDA 2000), il est quasiment évident que l'observation, par un individu, « de prescriptions alimentaires peut être regardée comme une manifestation directe de croyances et de pratiques religieuses ». Puis en s'appuyant sur le droit interne et le droit international, il est possible de définir « très précisément les diverses composantes de la liberté religieuse », y compris « la liberté de manifester sa religion [...] individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites » (article 9 de la CEDH).

« L'expression de la liberté religieuse », notion différente de celle de « liberté

religieuse » *stricto sensu*, doit composer dans le cadre du service public facultatif ou obligatoire, avec le principe de laïcité et ses corollaires : le principe d'égalité et de neutralité.

Le principe d'égalité signifie que les usagers sont égaux devant l'accès au service public local (CE 20 novembre 1964, ville de Nanterre), sans aucune discrimination entre eux. Cependant, en ce qui concerne les services publics, dont les cantines scolaires, librement créés par les collectivités locales, le droit accepte les discriminations dans l'accès entre les usagers qui ont « un lien particulier avec la collectivité », et les autres qui peuvent se voir légalement refuser l'accès à un tel service (CE 13 mai 1994, n° 116549, commune de Dreux). Le défenseur des droits a considéré que le refus d'une commune de procéder à un aménagement des repas pour que soient prises en compte les convictions religieuses des familles ne peut pas être assimilé à une discrimination du fait que l'accès à la cantine n'est pas refusé aux élèves.

Il en est de même pour l'égalité devant le fonctionnement du service public qui n'exige pas que tous les usagers soient traités de façon identique. Par exemple, le Conseil d'État a admis que si une crèche peut être utilisée par tous les parents, sans distinction, il peut être établi une différenciation selon leurs disponibilités financières (CE, 20 novembre 1964, ville de Nanterre). Ces modula-



tions tarifaires, qui semblent une inégalité de traitement devant la condition de l'égalité d'accès des usagers sont quasi les seules à être acceptées par l'intérêt général pour faciliter l'accès de tous au service public.

Quant au principe de neutralité, cela signifie que, dans ses relations avec les usagers, le service public doit faire abstraction de considérations politiques, philosophiques, religieuses, raciales, mais aussi que dans les établissements scolaires, l'article L. 141-5-1 du Code de l'éducation doit être appliqué. Ce principe, s'il implique le libre exercice des cultes par l'État, n'oblige pas les services publics à s'adapter aux pratiques religieuses des usagers qui concernent la sphère privée.

Depuis la loi n° 2004-809 du 13 août 2004, la compétence en matière de restauration scolaire dans la commune appartient au maire. Il lui revient donc, dans le respect des lois et règlements garantissant l'exercice des libertés publiques, de prendre les décisions pour assurer le bon fonctionnement du service de restauration. C'est ce que le maire de Sannois a fait concernant le jeune Addem, pour construire sa décision dans le cadre strict du respect de l'intérêt général des usagers du service public, sans avoir à prendre en compte ce qui se fait en matière de restauration dans les autres communes.

Sa décision n'est en rien incompatible avec l'article 9 de la CEDH et l'article 18 du pacte international relatif aux droits civils et politiques, qui précisent que seules sont légales les restrictions à la liberté de manifester sa religion ou ses convictions prévues par la loi, quand elles « sont nécessaires à la protection de la sécurité, de l'ordre et de la santé publique ou de la morale ou des libertés et droits fondamentaux d'autrui ». Lorsque des objectifs d'intérêt général s'y opposent, l'administration n'est plus tenue de fournir une alimentation respectant les convictions religieuses de ses membres, d'autant plus quand il existe une solution de rechange : les parents peuvent prendre l'enfant en charge, ou s'octroyer l'aide d'une tierce personne. N'oublions pas, par ailleurs, que « la restauration scolaire constitue un service public dont la fréquentation est facultative ».

La décision du maire ne méconnaît pas non plus le principe d'égalité de traitement, même si un menu sans porc est proposé par la cantine scolaire de Sannois aux élèves qui en font la demande. En effet, le Conseil d'État, par une ordonnance de référé du 25 octobre 2002, (M^{me} Renault, n° 251161), estime non discriminatoire le règlement d'une cantine qui prévoit des menus qui ne comprennent pas de viande le vendredi. En fait, l'administration peut définir des catégories d'usagers à partir

de critères précis et connus, elle a alors l'obligation de traiter tous les usagers de chacune des catégories de façon identique, à condition que les dérogations accordées soient légales (CE, 10 juillet 1995, n° 147212, Contremoulin). Cette possibilité a été admise par la jurisprudence qui considère qu'il est admis que les usagers domiciliés dans la commune puissent bénéficier d'un traitement tarifaire privilégié (CE, 5 octobre 1984, n° 47875, Commissaire de la République de l'Ariège c/Commune de Lavelanet).

La demande de M. et M^{me} M. est-elle sans contrainte pour le service public ?

Dans le domaine de la restauration scolaire, les dérogations doivent être compatibles avec « le bon fonctionnement de la cantine et avec les exigences de santé publique édictées au niveau national ». Dans le cas présent, la mise en œuvre serait complexe et demanderait un système d'information sans faille pour que chaque agent du service de restauration ne commette pas d'impair, d'autant plus si le nombre de dérogations venait à s'accroître. C'est pourquoi une circulaire du ministre de l'Intérieur en date du 20 août 2011 précise que « la neutralité des services publics implique que la prise en compte des différences de situation fondées sur les convictions religieuses ne peut remettre en cause le fonctionnement normal du service ».

Quant à la santé publique dans la restauration scolaire, elle est fonction de la qualité des aliments, du respect des normes sanitaires et de l'équilibre nutritionnel des repas qui sont servis aux élèves sous la responsabilité du maire. Dans le cas présent, si le maire de Sannois acceptait de se plier à la demande des parents, il mettrait sa responsabilité en cause en acceptant de supprimer un aliment du repas de leur enfant, sans substitution.

Les requérants peuvent-ils invoquer la protection de l'enfant pour intervenir ?

Le fait qu'à son âge, trois ans, leur enfant n'a pas la capacité de faire certains choix, notamment alimentaires, ne peut pas être retenu en invoquant l'article L. 3211-3 du Code de la santé publique qui impose aux établissements de santé de mettre en mesure les personnes hospitalisées de participer à l'exercice de leur culte, car contraintes de rester à l'hôpital, ces personnes ne bénéficient pas d'une solution de remplacement; on peut penser qu'il en est de même pour les personnes incarcérées, d'autant plus que l'expression de la liberté religieuse n'est pas absolue à l'hôpital ni dans la prison, puisqu'elle ne doit pas nuire au bon fonctionnement du service, ce qui est confirmé par la CEDH (7 décembre 2010, n° 18429/06; Jakobsky c/Pologne). Il faut en rester au respect des règles définissant juridiquement l'équilibre nutritionnel.

Pour toutes les raisons invoquées dans cette affaire, le rapporteur public conclut à la nécessité de rejeter la requête des parents. Décision certainement attendue par de nombreux maires et peut-être, par quelques chefs d'établissement! □

Avec le vote de la répartition de la DHG revient le temps des motions...

Des collègues se posent des questions et nous interrogent régulièrement quant à l'attitude à adopter lorsqu'en conseil d'administration, un ou des élus présentent une motion qui n'avait pas été inscrite à l'ordre du jour voté en début de séance.

Faut-il rejeter le texte parce que non inscrit à l'ordre du jour? Faut-il en débattre et le soumettre au vote? Le chef d'établissement doit-il participer au vote? Et qu'en disent les textes?

Avant d'en venir aux textes, une question de vocabulaire: motion ou vœu, parle-t-on de la même chose?

Certains différencient les deux termes:

- la motion, texte soumis au CA par l'un ou plusieurs de ses membres, expliqué et lu mais ne donnant pas lieu à un vote, le président du CA pouvant décider de la joindre ou non au PV du CA;
- le vœu, texte soumis au vote du CA mais sans valeur décisionnelle.

Le Code de l'éducation n'utilise que le terme de vœu. Quant aux ministres de l'Éducation nationale qui se sont exprimés sur le sujet, ils emploient indifféremment et dans un même sens vœu ou motion.

Venons-en aux textes.

Nous en retiendrons quatre: l'article R. 421-23 du Code de l'éducation; l'arrêt de la cour administrative d'appel de Nancy n° 97NCO1461 du 5 décembre 2002; deux réponses d'anciens ministres de l'Éducation nationale: celle de Luc Chatel, réponse à la question posée n° 99499, JO du 23 août 2011, et celle de Vincent Peillon, réponse à Cécile Cukierman, sénatrice, JO du 24 juillet 2013.

1. Le Code de l'éducation, dans son article R. 421-23, dit: « Le CA peut, à son initiative, adopter tous vœux sur les questions



Martine DRUENNE
Cellule juridique
mdruenne94@gmail.com

intéressant la vie de l'établissement ». Il s'agit là d'une compétence consultative du CA. Chaque membre du CA peut donc exercer son droit d'initiative.

2. La cour administrative d'appel de Nancy a rendu, en 2002, un arrêt faisant jurisprudence précisant que le chef d'établissement ne peut s'opposer au vote d'un vœu en CA dès lors que celui-ci est en rapport avec un point inscrit à l'ordre du jour.

3. **Luc Chatel, en 2011**, à une question portant sur les conditions dans lesquelles une motion peut être déposée en vue d'être soumise au vote du CA, répondait: « Si l'ordre du jour comprenant la motion est adopté en début de séance comme l'exige l'article R. 421-2 du Code de l'éducation, alors la motion doit donner lieu à un débat puis à un vote comme les autres points inscrits à l'ordre du jour. [...] Lorsque le projet de motion n'a pas pour objet de faire délibérer le CA sur une question relevant de ses compétences, mais qu'il tend simplement à l'adoption d'un vœu, cette motion, dès lors qu'elle concerne la vie de l'établissement, peut être adoptée à l'initiative du CA ».

4. **Vincent Peillon, en 2013**, répondait à Cécile Cukierman, sénatrice, qui avait été « alertée par les organisations syndicales représentatives des enseignants » lesquelles se plaignaient que depuis quelques années « un nombre croissant de chefs d'établissement prétendaient interdire ou conditionner le vote de vœux » en CA. Ces organisations parlaient

d'une atteinte au droit d'expression des élus notamment en cas de divergence ou d'opposition aux propositions du chef d'établissement, le CA devenant alors à leurs yeux une simple chambre d'enregistrement.

Le ministre est clair: « Dès lors que le vœu porte sur une question inscrite à l'ordre du jour adopté en début de séance, aucun chef d'établissement ne peut valablement refuser de soumettre le vote de ce vœu au CA ».

La motion, bien qu'elle n'ait qu'une valeur symbolique, témoigne du droit d'expression des élus et de leur liberté à mener un débat contradictoire avec le chef d'établissement – dans le respect des uns et des autres.

Toutefois, le tribunal administratif de Paris, en 1994, et celui d'Amiens en 1995, ont validé la décision d'un chef d'établissement de ne pas délibérer sur une motion ou un vœu qui aurait été présenté en cours de séance sans avoir été préalablement inscrit à l'ordre du jour. Dans cette situation, le refus de la/mettre au vote est légal.

Effectivement, dans ce cas, le chef d'établissement a le droit pour lui. Mais le droit ne règle pas tout et ce n'est pas toujours le meilleur allié.

Combien de motions « sortent » en cours de séance? Faut-il les rejeter?

Elles expriment la plupart du temps un désaccord, un point de fixation qu'il vaut mieux ne pas éluder. C'est une sorte de rituel qui revient notamment à l'occasion du vote du budget et du vote sur la répartition de la DHG; on l'attend. On sait très bien que certains élus utilisent alors le CA comme une tribune, mais refuser le débat sur une motion – si les termes utilisés respectent les personnes et les fonctions* – serait une erreur stratégique. Au contraire, le fait de débattre sur un sujet contradictoire permet aux élus de s'exprimer, chacun est écouté et cela peut permettre de faire baisser la tension, quelquefois même clore un débat.

Toutefois, le chef d'établissement peut être confronté à des positions parfois abruptes de la part des élus. Il est alors judicieux que le règlement intérieur du CA, voté lors de la 1^{re} séance, précise et cadre les choses...

En tout état de cause, on ne discutera pas la nature syndicale du texte de la motion qui sera soumis au vote, **vote auquel l'équipe de direction ne participera pas**. Il est en effet souhaitable que l'adjoint gestionnaire adopte la même attitude par loyauté.

Le texte de la motion sera – voté ou non – joint au PV. Chacun aura joué sa partie! Et le chef d'établissement, président du CA, aura garanti le plein exercice du droit d'expression au sein du conseil.

* Certaines organisations syndicales proposent des modèles de motions (ce qui peut permettre d'anticiper les choses!) et insistent sur l'utilisation de termes modérés. □



Ouvrages parus

ET LES CHIMPANZÉS PRIENT L'ASCENSEUR

Le Pommier, collection Manifeste,
Eyal Jonas, mai 2016, 112 pages

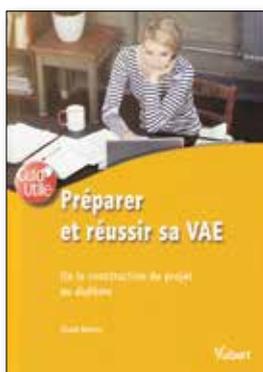


Comment une histoire de chimpanzés pourrait-elle permettre d'expliquer pourquoi les femmes sont si peu représentées à la tête des États ou des entreprises? Pourquoi l'intégration des émigrés de nos anciennes colonies est si difficile? Pourquoi les ultra-riches cherchent à devenir encore plus riches alors que leurs besoins matériels sont satisfaits pour des générations? « Je vous invite, à travers cet essai, à lever le tabou qui entoure la hiérarchie sociale et la construction du monde autour de la domination masculine », écrit Eyal Jonas, un ancien représentant syndical, dans la dédicace portée sur la page de garde de son petit livre. Penseur atypique, il s'est frotté, loin du sérail académique, aux grandes forces à l'œuvre dans notre société contemporaine, qu'il raconte ici : celles du capitalisme et de la mondialisation. « Cette histoire – qui parle aussi de bonobos! – pourrait nous aider à comprendre beaucoup de choses sur notre propre espèce... Car nous sommes des animaux sociaux, comme nombre d'autres espèces animales, même si nous préférierions mourir sous la torture plutôt qu'admettre que parmi nous, il y a des dominants... et des dominés. Et que cela pourrait être un atout pour tous au lieu d'être une arme pour quelques privilégiés. »

PRÉPARER ET RÉUSSIR SA VAE

DE LA CONSTRUCTION DU PROJET
AU DIPLÔME

Vuibert, David Rivoire, mars 2016,
190 pages.



La validation des acquis de l'expérience a été créée en 2002. C'est un droit individuel qui permet d'accéder à la certification par le biais de l'expérience (à partir de trois années d'activité dans le champ professionnel visé). La VAE valide l'expérience et reconnaît qu'elle est source de connaissances et de compétences acquises aussi importantes que la formation. Elle ouvre des perspectives : concours, avancement... Dans son guide, David Rivoire explique la démarche et s'appuie sur des exemples pour accompagner les candidats dans l'élaboration du dossier et la présentation devant le jury. Un ouvrage destiné à qui veut faire un point sur sa carrière.

RÉUSSIR SA VIE D'EXPAT

S'ÉPANOUIR À L'ÉTRANGER EN
DÉVELOPPANT SON INTELLIGENCE
NOMADE

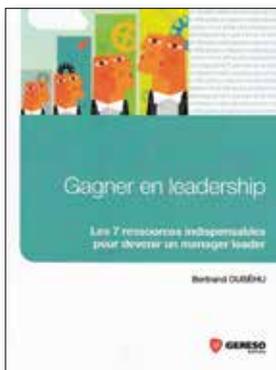
Eyrolles, Magdalena Zilveti Chaland,
septembre 2015, 262 pages.



L'expatriation, devenue une étape obligatoire dans un parcours d'étudiant ou professionnel ne prend pas toujours en compte l'impact sur l'individu. Comment se sentir chez soi quand on vit dans un ailleurs? Comment maintenir le lien avec la famille quand on est loin? Comment avoir une place professionnelle reconnue quand il faut sans cesse tout recommencer? Illustré par de nombreux cas, l'ouvrage préfacé par Serge Tisseron, propose de « comprendre les enjeux psychologiques et défis émotionnels liés à l'expatriation » et donne « des pistes pour développer son « intelligence nomade » pour s'adapter et réussir sa vie à l'étranger ».

GAGNER EN LEADERSHIP

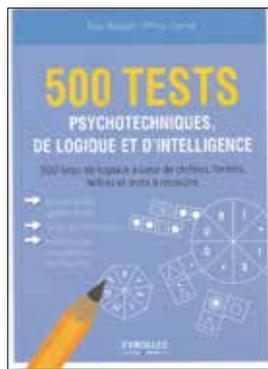
Gereso, Bertrand Duséhu, mai 2016, 178 pages.



Personnage central de l'équipe, le manager est celui qui donne confiance, qui rassure, qui entraîne. Il doit donc connaître son degré de leadership et les moyens de l'entretenir. Tout manager n'est pas un leader mais il devrait prendre en compte cet aspect indispensable qu'est le leadership, pour gagner en autorité légitime et surtout pour vivre sa vie professionnelle avec le plus d'efficacité possible. Ainsi l'auteur propose les sept entrées indispensables pour devenir un manager leader : se connaître, et connaître sa dominante (extra/intraverti, stable/impulsif) ; le travail sur soi en vue de l'action ; créer et faire vivre une équipe ; être le personnage central ; donner du sens à sa vie ; avoir une autorité légitime ; faire preuve de créativité (le lâcher prise). Le manager idéal n'existe pas ! En utilisant au mieux vos capacités, tout en surveillant vos fragilités, vous pourrez acquérir un vrai leadership ou le faire progresser.

500 TESTS PSYCHOTECHNIQUES, DE LOGIQUE ET D'INTELLIGENCE

Eyrolles, Ken Russel et Philip Carter, 2016, 304 pages.



Quel que soit votre QI, il est possible d'améliorer, efficacement et de manière significative, ses performances dans tous les domaines. Ce fascicule propose 500 problèmes de logique à base de chiffres, formes, symboles, lettres et mots qui permettent d'évaluer ses performances, de se familiariser avec ce type d'exercice et d'améliorer ses résultats. 20 séries de 25 tests et leur corrigé sont ainsi rassemblées par deux spécialistes incontestés des tests psychotechniques d'intelligence.

LES INSPECTEURS TERRITORIAUX : MÉDIATEURS DU CHANGEMENT

Revue de l'AFAE, mars 2016, 176 pages.

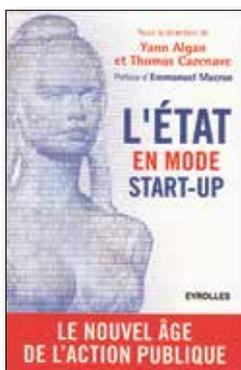


Ce numéro se concentre sur des situations concrètes d'exercice de leur métier par les inspecteurs territoriaux (IEN du 1^{er} degré, IEN-ET/EG et IA-IPR), analysant le travail prescrit (par l'institution, les textes réglementaires, les responsables politiques) et le travail réel mis en œuvre par les acteurs amenés à donner corps à ces prescriptions, voire les réinventer en situation. Que font réellement et concrètement les inspecteurs, au-delà des mythes tenaces qui entourent leur fonction ? Quelles sont les contraintes (politiques, institutionnelles, professionnelles, organisationnelles...) qui pèsent sur eux et comment y font-ils face ? Quelles marges de manœuvre s'autorisent-ils et quelles ressources mobilisent-ils ? Comment hiérarchisent-ils leurs priorités d'action face à la sédimentation de leurs missions et la multiplication des sollicitations dont ils font l'objet ? Comment font-ils pour donner du sens à des réformes éducatives pas toujours évidentes à faire comprendre aux acteurs en établissement ? Telles sont les questions auxquelles tente de répondre ce numéro, dans lequel Gilles Bal et Pierre Moya reviennent sur la logique qui a présidé à l'élaboration de la nouvelle circulaire définissant les missions de ces inspecteurs territoriaux.

Nos peines

L'ÉTAT EN MODE START-UP

Eyrolles, dir. Yann Algan et Thomas Cazenave, avril 2016, 232 pages.



Sous la direction de Yann Algan (doyen de l'École d'affaires publiques de Sciences Po et professeur d'économie, spécialiste de l'économie numérique et collaborative) et Thomas Cazenave (inspecteur des finances, directeur de cabinet adjoint du ministre en charge de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique, enseignant à Sciences Po et à l'ENA), et sous-titré « le nouvel âge de l'action publique », ce recueil propose les analyses et/ou des propositions de responsables de l'action publique, aux manettes dans des services (directeur de Pôle emploi, directeur des nouveaux services de La Poste, inspection générale des finances...), dont « une école réformée par les RH par Alice Bougnères et Laurent Cros d'Agir pour l'école. Augmenter la participation des citoyens à la décision et à l'action publique; appliquer le principe de la confiance et en finir avec une logique centralisée, normative et uniformisante; développer l'évaluation et le pilotage par le résultat et conduire le changement en exploitant des démarches plus ascendantes. Tout un programme... vu d'en haut?

ADOLESCENTS EN QUÊTE DE SENS

Supplément à la revue trimestrielle de l'école des parents, avril-mai-juin 2016, 216 pages.



Quittant l'enfance, l'adolescent cherche à donner du sens à sa vie en se lançant dans des engagements (citoyens, religieux, artistiques...) forts, voire radicaux. Les plus vulnérables d'entre eux, relégués du système scolaire et en rupture familiale ou sans étayage familial se mettent en danger... Comment travailler avec ces adolescents pour les prévenir et les préserver des dérives potentielles. Ce supplément à la revue de l'école des parents restitue les actes d'un colloque organisé à Toulouse en mars dernier qui a réuni des experts du sujet: psychiatres, sociologues, une anthropologue du fait religieux et une directrice d'un service de la protection judiciaire de la jeunesse. Un fascicule qui aide à comprendre les mécanismes de l'embrigadement.

Marianne VIEL
Permanente
marianne.viel@snpden.net

Nous avons appris, avec peine, le décès de :

Martine AUMAITRE,
proviseure du
lycée Verlomme,
Paris

Marie DESTHILLIERS,
principale honoraire du
collège Jean Campin,
La Ferté-Gaucher
(académie de Créteil)

Jean-Michel DUBOST,
proviseur adjoint au
lycée Benoît-Fourneyron,
Lyon

Brigitte LANGLOIS,
proviseure du
lycée professionnel Palissy,
Maromme
(académie de Rouen)

André ROUX,
principal du
collège des fontaines,
Bouillargues
(académie de Montpellier)

Jacques SIMARD,
principal honoraire du
collège Chaptal,
Paris

Nous nous associons au
deuil des familles.

Un syndicat à votre service

1. DÉTERMINEZ LE MONTANT DE VOTRE COTISATION

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

2. PENSEZ À LA COTISATION « SECOURS DÉCÈS »

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

COTISATIONS ACTIFS : PART SNPDEN COTISATION UNSA ACTIFS	PART SNPDEN	PART UNSA	MONTANT TOTAL DE LA COTISATION 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.

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.**

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"/>	ANNÉE D'ENTRÉE DANS LA FONCTION <input type="text"/>
RETRAITÉ <input type="checkbox"/>	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.

