

243 décembre 2016

# direction

10/10



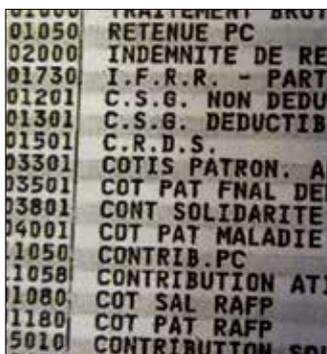
# Négociations : notre stratégie

snp  
den

UNSA

syndicat national des personnels de direction de l'éducation nationale

# Sommaire



18

## ALERTE SOCIALE : NÉGOCIATIONS EN COURS !

Les négociations se sont ouvertes, et les propositions qui ont été faites offrent des perspectives qui seront d'autant plus intéressantes que les conditions de mise en œuvre seront intelligemment discutées. C'est le point d'arrivée qui comptera. À suivre...



30

## RETRAITE : IL N'EST JAMAIS TROP TÔT POUR S'Y INTÉRESSER

Au-delà de nos actions en cours sur la revalorisation de nos carrières, la question des retraites reste un sujet sensible et très évolutif. Philippe Girardy fait le point sur la situation.



45

## CSN DE JANVIER : À VOS PROPOSITIONS

Le conseil syndical national est l'occasion de faire le point sur le suivi des mandats, et d'ouvrir de nouveaux chantiers. C'est à ce moment que se fera la synthèse des remontées académiques, et que seront votés les mandats pour l'année à venir, dans le cadre plus général de nos mandats de congrès.

- 6 ÉDITO
- 8 ACTUALITÉS
- 16 SNPDEN DANS LES MÉDIAS
- 18 ALERTE SOCIALE
- 26 CARRIÈRE
- 34 MÉTIER
- 39 ÉDUCATION & PÉDAGOGIE
- 45 VIE SYNDICALE
- 50 CHRONIQUE JURIDIQUE
- 54 OUVRAGES PARUS



Philippe TOURNIER  
Secrétaire général  
philippe.tournier@snpden.net

Deux objectifs principaux en matière de carrière que le SNPDEN s'était fixés lors de ses derniers congrès : l'accès au B3 et la fusion des deux premières classes

# Négociations, notre

*Il y a maintenant six mois, le CSN lançait une « alerte sociale » qui a permis l'ouverture de véritables discussions sur les rémunérations et le métier, d'autant que la mobilisation, le 21 septembre, de près de 4 000 personnels de direction devant tous les rectorats, donnait corps au mécontentement des collègues. Les propositions concrètes faites par le ministère en matière de carrière et de rémunération, la réunion du GNPD sous la présidence de la ministre ont montré l'efficacité de l'action engagée par le SNPDEN, permettant des avancées très réelles (même si elles sont incomplètes sur plusieurs aspects), sans dilapider nos forces, alors qu'il peut être utile d'en conserver pour des lendemains bien incertains.*

## CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATIONS : LA RÉALISATION DE MANDATS ESSENTIELS DU SNPDEN

Les propositions faites par le ministère – dont vous trouverez le détail commenté dans ce numéro de *Direction* – permettent la réalisation d'un coup de deux objectifs principaux en matière de carrière que le SNPDEN s'était fixés lors de ses derniers congrès : l'accès au B3 et la fusion des deux premières classes. Il ne faut pas mésestimer l'ampleur des conséquences à terme : le B3, c'est en fait un treizième mois et la fusion des classes, la fin de « stockage », parfois des années, aux portes de la 1<sup>re</sup> classe. Et ceci sans « troc », comme on pouvait le craindre, sur les B1 et NBI, même si ce dernier système a probablement besoin d'être revisité, en particulier du fait de l'impact des déclassements (nous sommes le seul corps de la

fonction publique soumis à ce régime où une baisse d'effectifs de l'établissement peut avoir une conséquence sur le montant de la pension même si, *last but not least*, le « butoir » passe à cette occasion à 1115). Il n'y avait aucune raison de bouder la satisfaction de voir ces objectifs atteints comme a pu le faire une organisation qualifiant ces propositions d'irrecevables, avant de subitement se raviser devant l'incompréhension de ses propres mandants. Ce que les collègues peuvent retenir de ce dernier feuilleton, c'est qu'en matière de rémunération, aujourd'hui comme en 2001, l'engagement du SNPDEN est le seul levier qui a déjà permis de multiplier par 40 en 15 ans l'accès à la hors classe (même s'il n'y avait pas lieu d'arrêter là) ! Il faut dire que ces négociations ont pu avoir lieu par la conjonction de notre alerte sociale et du PPCR. Il faut rappeler que celui-ci a été accepté par l'UNSA, la CFDT et, pour une fois, la

# stratégie

FSU, mais refusé par la CGT et FO qui disposaient ainsi de la possibilité de bloquer toutes négociations sur les rémunérations, ce qu'elles ne sont pas gênées de faire. Il a fallu que le gouvernement passe outre (d'une façon d'ailleurs un peu discutable du point de vue du dialogue social), sans quoi aucune discussion n'aurait été engagée: FO et la CGT empêchent ainsi leurs syndicats de participer activement à une quelconque avancée, voire de pouvoir discuter valablement dans ce cadre du PPCR. Mais ces avancées ne sont qu'une partie du chemin: l'impact, pour chacun d'entre nous, dépend de la façon concrète dont les carrières seront gérées: niveaux d'entrée (les rémunérations des entrants restent un point noir), ratios de promotions ou critères d'accès à l'échelon exceptionnel peuvent profondément modifier la réalité des choses dans un même cadre. C'est le combat à poursuivre.

## CONDITIONS D'EXERCICE : QUELLE MÉTHODE POUR AVANCER ?

Si les rémunérations sont un point majeur de la mobilisation autour de l'alerte sociale, elles ne sont pas le seul. L'autre volet concerne ce qu'on peut classer dans la catégorie des « conditions d'exercice du métier ». Alors que les avancées de long terme sur les rémunérations et la carrière sont indiscutables, on peut avoir le sentiment d'un pénible « sur place » sur ces questions. Pourtant que les choses ont changé quand on regarde en arrière: qui se souvient qu'il y a vingt ans, les VS occupaient à plein temps jusqu'à la

Toussaint et qu'il était impossible d'avoir une liste alphabétique à jour des élèves? Et pourtant, ce qui aurait dû être de fantastiques progrès dans le confort au travail, laissant du temps pour faire ce pour quoi nous sommes recrutés s'est mué en un « Alien » incontrôlé. La Charte des pratiques de pilotage, obtenue il y a tout juste dix ans, n'a pas été en mesure de canaliser ce délire d'applications plus inadaptées les unes que les autres. Que dire des dernières nouveautés comme DEM'ACT ou CYCLADE? L'alerte sociale a permis un premier progrès méthodologique, non négligeable, la création du GNPD (groupe national des personnels de direction) qui abordera ces questions enfin considérées comme des enjeux de politique nationale et non plus de simples errements techniques subalternes. En effet, c'est l'impact des nouvelles conditions techniques sur notre travail qu'il faut enfin penser: quand on se glorifie de supprimer les tâches administratives redondantes et non qualifiées, c'est fort bien, mais en pratique, cela finit trop souvent par vouloir dire que ce sont les cadres eux-mêmes qui finissent par tout faire... Mais, au-delà de ces questions qui occupent tant notre quotidien, se pose aussi celle de la gouvernance du système et de la façon dont y sont considérés les responsables d'établissements. Le mépris dans lequel ont été traitées ces questions s'est transformé en pleine phase régressive: les conventions tripartites semblent trop souvent sciemment sabotées pendant que l'injonction intrusive revient de mode à tous propos. Le ministère ne cherche-t-il pas imposer aux établissements un « bulletin modèle » au nom d'une vision plate et facile de l'égalité comme si l'urgence éducative était là! C'est évidemment la question lancinante de l'autonomie des établissements, principe qui n'a jamais été accepté par les tenants d'une conception traditionnelle de l'organisation du système éducatif dont on voit qu'elle le conduit aujourd'hui dans une impasse organisationnelle et éducative. Pourtant, l'autonomie a encore une fois confirmé avec éclat sa supériorité méthodologique: n'est-ce pas grâce à elle que la rentrée a finalement pu avoir lieu dans les collèges? Sur ce, et malgré une actualité politique internationale inquiétante car imprévisible, bonnes fêtes de fin d'année à toutes et à tous. □

Ces avancées ne sont qu'une partie du chemin: l'impact, pour chacun d'entre nous, dépend de la façon concrète dont les carrières seront gérées

Ce qui aurait dû être de fantastiques progrès dans le confort au travail, laissant du temps pour faire ce pour quoi nous sommes recrutés s'est mué en un « Alien » incontrôlé

L'autonomie des établissements, principe qui n'a jamais été accepté par les tenants d'une conception traditionnelle de l'organisation du système éducatif

# Actualités

## INADMISSIBLE ENCHAÎNEMENT DE VIOLENCES DANS LES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES

**1** Les faits: le 6 octobre dernier, le proviseur du lycée Louise Michel d'Épinay-sur-Seine violemment agressé par un élève; le 13 octobre: le proviseur et la proviseure adjointe du lycée l'ENNA de Saint-Denis victimes de graves violences physiques de la part d'un lycéen; le 17 octobre, scène insurrectionnelle devant le lycée Hélène Boucher de Tremblay-en-France: façade enflammée, jets de projectiles, puis la proviseure prise à partie devant la grille de l'établissement par un groupe de jeunes est frappée violemment par l'un d'entre eux.

Quatre agressions de personnels de direction dans le même mois, avec des blessures parfois graves, et alors que ces derniers intervenaient « dans des missions autres que les leurs, des missions de sécurité » a déploré le secrétaire général du SNPDEN dans la presse. Et, « souvent parce que la police préfère, aux abords des établissements, laisser les personnels de direction ramener le calme plutôt que de prendre le risque d'une intervention susceptible d'attiser les violences ». Autrement dit, ajoute-t-il « dans

certaines zones sensibles [...], on attend de nos équipes qu'elles réussissent là où les policiers échouent... ».

Ces agressions à répétition que le syndicat condamne avec la plus grande fermeté montrent une nouvelle fois combien les personnels de direction sont exposés dans l'exercice quotidien de leurs missions et combien il leur est difficile d'agir face à des individus sans limite et incontrôlables.

Ces actes intolérables, qui viennent s'ajouter aux agressions d'enseignants, démontrent, une fois de plus, combien la question des personnels de sécurité dans les établissements, des personnels recrutés et formés pour cette mission, mise en exergue dans l'alerte sociale lancée par le SNPDEN, doit être enfin posée de manière urgente.

Le syndicat semble avoir été entendu puisque la ministre a fait savoir qu'un des premiers thèmes abordés lors du premier groupe national des personnels de direction (GNPD) réuni en novembre sous sa présidence serait la sécurité aux abords des établissements. Le SNPDEN fera remonter l'ensemble des préoccupations des collègues dans le cadre de ce GNPD.



## 7 MESURES POUR AMÉLIORER LE REMPLACEMENT DES ENSEIGNANTS

**2** La ministre de l'Éducation nationale a présenté le 18 octobre une série de mesures\* visant à améliorer le remplacement des enseignants absents, avec trois impératifs: une meilleure information, un renforcement du potentiel existant et une amélioration de la gestion du remplacement.

### MESURE 1

Des indicateurs publics

### MESURE 2

Une information des parents sur les absences et les remplacements, dans le respect des droits des personnels

### MESURE 3

Dans le 1<sup>er</sup> degré, des viviers de remplaçants reconstitués

### MESURE 4

Dans le 2<sup>nd</sup> degré, des protocoles de remplacement de courte durée réactivés

### MESURE 5

Un vivier unique de remplaçants par département dans le 1<sup>er</sup> degré

### MESURE 6

Mieux accompagner les personnels pour limiter les absences perlées

### MESURE 7

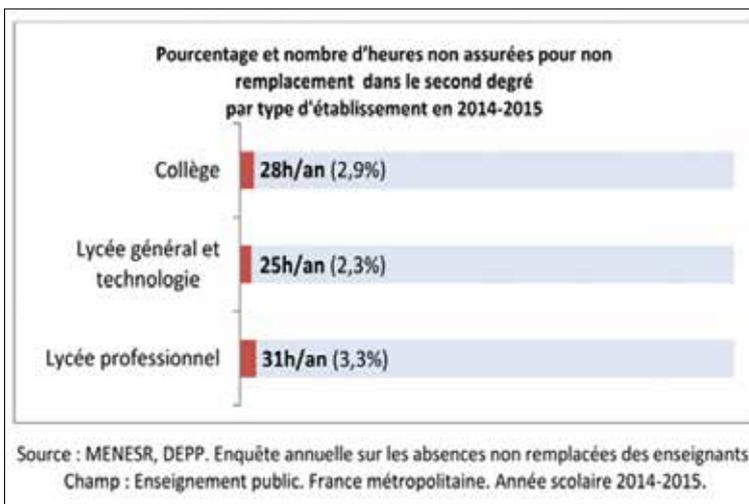
Limiter l'impact des absences prévisibles sur le temps d'enseignement

Concernant spécifiquement le second degré, la principale annonce concerne la réactivation des protocoles de remplacement de courte durée mis en place en 2005 (protocole « de Robien »), qui permettaient aux chefs d'établissement de proposer aux enseignants, sur la base d'une rémunération en heures supplémentaires, de remplacer un collègue absent sur une courte durée (inférieure ou égale à 15 jours). Selon la ministre, c'est un « pilotage politique insuffisant » qui a fait tomber « en désuétude » cette « bonne mesure », et afin d'en assurer le succès, elle demande aujourd'hui aux chefs d'établissement de présenter ces protocoles lors des prochains conseils d'administration des établissements et de les diffuser à la communauté éducative.

La ministre s'engage également à une meilleure information et une plus grande transparence sur les absences et remplacements d'enseignants. Outre une « charte d'information » à destination des parents, élaborée avec les fédérations de parents d'élèves et les représentants des personnels, qui sera expérimentée dans deux académies (Poitiers et Nancy-Metz) puis généralisée courant 2017, elle annonce que des indicateurs nationaux sur le non-remplacement des enseignants absents seront publiés chaque année. Pour rappel, le

pourcentage d'heures non assurées pour non-remplacement dans le second degré s'élève à 2,9 % pour l'année scolaire 2014-2015 (dernières données disponibles), soit 29 heures par an, par élève. La ministre compte par ailleurs mieux accompagner les personnels, en recevant systématiquement les personnels concernés par les « phénomènes d'absences perlées » (courtes et fréquentes) et « vraisemblablement en difficulté », et limiter l'impact des absences prévisibles, en organisant les jurys et préparations d'examens de préférence le mercredi après-midi, et en proposant de la formation continue rémunérée, sur la base du volontariat, pendant les petites vacances scolaires. Un séminaire des directeurs des ressources humaines académiques sera convoqué au début de l'année 2017 pour assurer une mise en œuvre rapide des mesures annoncées.

Si le SNPDEN s'est toujours déclaré favorable au principe du remplacement des personnels absents, et à toute disposition permettant d'assurer une meilleure continuité du service public d'éducation, il avait déploré en 2005 l'insuffisance des dispositions prévues par le décret 2005-1035 du 26 août 2005 relatif au remplacement de courte durée, ne permettant toujours pas d'assurer la continuité des enseignements, ni de répondre à l'attente des familles. Il avait alors rappelé que le niveau élevé des absences de courte durée trouvait sa principale origine dans la multiplication des convocations institutionnelles d'enseignants (préparation et tenue d'examens, formations, réunions), générées par l'institution elle-même, sur le temps de cours des élèves et avait demandé, en novembre 2005 dans une motion de CSN, que « la responsabilité des chefs d'établissement



ne puisse être engagée en cas de procédure entamée par les parents dans l'hypothèse où des remplacements ne pourraient être assurés ». Mandat qui reste pleinement d'actualité dans le cadre de la réactivation des protocoles, qui ne concernent en principe que des professeurs volontaires ou « acceptants ».

\* Dossier de presse sur : [www.education.gouv.fr/cid107883/7-mesures-pour-ameliorer-le-remplacement.html](http://www.education.gouv.fr/cid107883/7-mesures-pour-ameliorer-le-remplacement.html)

## STRATÉGIE TERRITORIALE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

**3** Le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a mis en ligne fin octobre l'édition 2016 de son document « STRATER, Diagnostic & Focus Post-Bac »\*. Cette édition a été construite sur la base du nouveau découpage territorial et présente l'état des lieux et les caractéristiques de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation dans les 13 régions métropolitaines françaises, dont la création est effective depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Pour rappel, sept ensembles territoriaux résultent d'un regroupement des an-

ciennes régions : Alsace Champagne-Ardenne Lorraine (Grand Est)/Aquitaine Limousin Poitou-Charentes (Nouvelle Aquitaine)/Auvergne Rhône-Alpes/Bourgogne Franche-Comté/Languedoc-Roussillon Midi-Pyrénées (Occitanie)/Nord-Pas-de-Calais Picardie (Hauts-de-France)/Normandie, issue de la fusion de la Basse-Normandie et de la



Haute-Normandie. Six régions n'ont, quant à elle, pas changé de délimitation : Bretagne, Centre-Val de Loire, Corse, Île-de-France, Pays de la Loire, Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Le document présente pour chaque diagnostic territorial réalisé le même type de données, à savoir « les principales implantations géographiques », « les caractéristiques socio-économiques », « les chiffres-clés », « les forces, faiblesses, opportunités et menaces », « les investissements d'avenir », « les institutions, les ressources humaines et l'offre documentaire », le potentiel de formation, de recherche et d'innovation, et « les données socio-économiques ».

\* STRATER : stratégie territoriale de l'enseignement supérieur et de la recherche ([www.enseignement-sup-recherche.gouv.fr/cid107679/strater-edition-2016.html#elements](http://www.enseignement-sup-recherche.gouv.fr/cid107679/strater-edition-2016.html#elements))

## LOI POUR UNE RÉPUBLIQUE NUMÉRIQUE

**4** Neuf mois après les premières discussions à l'Assemblée nationale, la loi sur le numérique\* a été promulguée et publiée le 8 octobre dernier au Journal officiel. Elle comporte trois volets. Le premier concerne la circulation des données et du savoir et comprend des mesures sur l'ouverture des données publiques et la création d'un service public de la donnée. « Il introduit la notion de données d'intérêt général, pour optimiser l'utilisation des données aux fins d'intérêt général. Une partie est dédiée au développement de l'économie du savoir, avec la possibilité, pour les chercheurs, de publier librement leurs articles scientifiques. Le Sénat a voté en faveur de la facilitation de l'ouverture et de la réutilisation des données des administrations ainsi que des décisions des juridictions administratives et judiciaires. La diffusion de ces données sera circonscrite aux données dont la publication présente un intérêt économique, social, sanitaire ou environnemental ».

Le deuxième volet traite de la protection des citoyens dans la société numérique. Il affirme le principe de neutralité des réseaux et de portabilité des données. Il établit un principe de loyauté des plateformes de services numériques ; à savoir que le consommateur dispose d'un droit de récupération

de ses données. Le texte introduit également de nouveaux droits pour les individus en matière de données personnelles (droit à l'oubli numérique pour les mineurs, testament numérique pour donner des directives aux plateformes numériques, confidentialité des correspondances privées).

Le troisième volet est consacré à l'accès au numérique pour tous avec notamment la couverture mobile, l'accessibilité aux services numériques publics, l'accès des personnes handicapées aux services téléphoniques et aux sites internet. Il instaure aussi un droit au maintien de la connexion internet pour les personnes les plus démunies. D'autres amendements ont été apportés : par exemple, l'exception au droit d'auteur pour liberté de panorama (permettant de reproduire ou de diffuser l'image d'une œuvre protégée se trouvant dans l'espace public), exception ne concernant que les personnes physiques et à condition qu'il n'y ait aucun usage à caractère directement ou indirectement commercial. Concernant l'éducation, la loi ouvre notamment la possibilité pour les établissements d'enseignement supérieur de substituer aux enseignements dispensés en présence un enseignement sous forme numérique à distance et tout au long de la vie, enseignement pouvant conduire à la délivrance de diplômes. La loi confère par ailleurs à la CNIL de nouvelles capacités de sanctions.

\* Loi n° 2016-1321 du 7 octobre 2016

## BILAN SÉVÈRE DE LA SIMPLIFICATION DU DROIT ou pourquoi faire simple quand on peut faire compliqué !

**5** « Quand le droit bavarde, le citoyen ne lui prête plus qu'une oreille distraite ». Le constat dressé en 1991 par le Conseil d'État est hélas de nouveau d'actualité, dans son étude annuelle\* sur la « simplification et qualité du droit » publiée fin septembre, la 3<sup>e</sup> sur ce thème depuis 1991. Le Conseil d'État y dresse un bilan plutôt décevant et un manque de résultats tangibles des mesures prises depuis 25 ans en la matière.

« Prolifération et complexité normative », « activisme normatif », « harcèlement textuel », tels sont les termes employés dans ce rapport qui dénonce des textes trop souvent mal rédigés, allongés inutilement par des modifications, engendrant ainsi une certaine instabilité et illisibilité. Et ce ne sont pas les personnels de direction qui diront le contraire, victimes au quotidien de ce « harcèlement textuel », et de l'application, souvent dans l'urgence, de nouvelles directives découvertes au détour d'un BO ou d'un JO !



« S'il ne faut pas nier quelques réussites ponctuelles, l'efficacité des dispositifs mis en œuvre s'est révélée décevante. Les démarches de simplification ont souvent été perçues par l'administration comme une charge supplémentaire sans utilité évidente, surtout à la lumière du constat que les règles et procédures fixées en ce domaine ne résistaient pas aux priorités politiques et aux urgences qu'elles commandent. De nombreux rapports constatent la persistance de l'inflation normative, de la sédimentation et de l'instabilité de la norme » et le manque de résultats en vient à affecter la crédibilité même des politiques de simplification », soulignent les



auteurs dans la synthèse du rapport. L'institution a ainsi évalué à « 1 million de mots » le volume annuel de l'ajout en France, de nouvelles lois et ordonnances, sans même tenir compte des décrets, arrêtés et autres avis. L'étude du Conseil d'État cite pour exemple l'article 219 du Code général des impôts, long de 10 pages, incompréhensible pour les non-initiés, ou encore la récente loi sur la transition énergétique, qui de 64 articles au sortir du Conseil des ministres, a finalement été votée avec 215 articles. On pourrait aussi évoquer les textes relatifs au principe du « silence vaut accord » qui a engendré pas moins de 42 décrets listant les dérogations à la règle, soit 700 exceptions! (cf. chronique *Direction* 225, page 63).

Le Conseil d'État déplore aussi s'agissant des textes législatifs le contournement des obligations d'évaluation préalable ou leurs mises en œuvre de manière trop tardive pour être pertinentes, voire l'insuffisance des contrôles mis en place. « Les mesures de simplification, très hétérogènes, ont quant à elles parfois pu servir d'habillage à des dispositions sans portée réformatrice réelle ou, à l'inverse, faciliter des réformes d'ampleur ou sensibles n'ayant qu'un lien assez lâche ou partiel avec cet objectif ».

Pour le Conseil d'État, cette absence de résultat qui n'a ainsi pas permis d'enrayer la dégradation de la qualité du droit rend « urgent un changement profond de culture normative », condition nécessaire à la maîtrise de l'inflation législative et à une meilleure appropriation de la norme par ses destinataires. Pour y parvenir, il fixe trois objectifs majeurs, déclinés autour de 27 propositions : responsabiliser les décideurs publics ; maîtriser l'emballage de la production normative ; faciliter l'application concrète de la norme.

\* L'étude et le dossier du Conseil d'État sont consultables sur [www.conseil-etat.fr/Actualites/Communiqués/Simplification-et-qualite-du-droit-nouvelle-etude-du-Conseil-d-Etat](http://www.conseil-etat.fr/Actualites/Communiqués/Simplification-et-qualite-du-droit-nouvelle-etude-du-Conseil-d-Etat)

## MISE EN PLACE DU HAUT CONSEIL DE LA FAMILLE, DE L'ENFANCE ET DE L'ÂGE

**6** Conformément à l'article 69 de la loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement, un décret\* publié au journal officiel du 27 octobre détermine la composition du Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge (HCFEA), les modalités de désignation de ses membres, leur répartition en formations spécialisées et en collèges, et ses modalités de fonctionnement.

Placée auprès du Premier ministre, cette instance sera mise en place le 13 décembre, avec pour objectif principal le renforcement de la continuité et la complémentarité des politiques menées en faveur des familles, de l'enfance et de l'adolescence, des retraités et des personnes âgées. Le conseil émettra également des avis et formulera des recommandations sur des questions liées, par exemple, à l'avancée en âge des personnes âgées et des personnes retraitées et à l'adaptation de la société au vieillissement. Le HCFEA se substituera à plusieurs instances : le Haut Conseil de la famille, le Conseil national des retraités et des personnes âgées, le Conseil national pour la bienveillance et les droits des personnes âgées et handicapées, le Conseil technique des clubs et équipes de prévention spécialisée, le Comité national de soutien à la parentalité et la Commission

– provisoire – « Enfance et adolescence » de France Stratégie.

Si le souci de fusionner ces instances est louable, on peut tout de même s'interroger sur les modalités de gestion de cette nouvelle instance, véritable usine à gaz, qui comptera pas moins de 230 membres ! Le décret du 25 octobre l'organise d'ailleurs en trois formations spécialisées respectivement dans le champ de la famille (74 membres), dans celui de l'enfance et de l'adolescence (68 membres), et dans celui de l'âge (88 membres), avec trois vice-présidents, exerçant chacun, pour une année, la présidence du Haut Conseil. La formation spécialisée dans le champ de l'enfance et de l'adolescence associera par ailleurs à ses travaux un collège de douze enfants et adolescents, contribuant ainsi au suivi des observations du comité des droits de l'enfant de l'Organisation des Nations Unies. À noter que la FGR-FP ainsi que l'UNSA y figurent ès qualités.

\* Décret n° 2016-1441 du 25 octobre 2016.



## SEMAINE DE LA PRESSE ET DES MÉDIAS DANS L'ÉCOLE®

**7** L'édition 2017 organisée par le CLEMI (service du réseau CANOPÉ) avec le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, en partenariat avec le Groupe La Poste, aura lieu du 20 au 25 mars.

Placée sous le signe de l'éducation à la citoyenneté et de l'éveil à l'esprit critique, cette 28<sup>e</sup> édition a comme thème « D'où vient l'info? », défini pour deux années consécutives.

Il s'agit pour les enseignants de tous niveaux et de toutes disciplines, d'aider les élèves à mieux comprendre le système des médias et de la presse, à mieux connaître la façon dont les journalistes travaillent, à apprendre à mieux décrypter les contenus, et à développer leur goût pour l'actualité. Ce thème permet d'aborder la question de la provenance des informations et de la validité des sources, en s'interrogeant notamment sur les modalités de vérification et de diffusion de l'information, quel



## NOUVEAUTÉS DU PLAN NUMÉRIQUE POUR L'ÉDUCATION

**8** À l'occasion d'un déplacement dans un collège de l'académie de Créteil, pionner en matière de numérique, la ministre de l'Éducation nationale a présenté les nouvelles ressources pédagogiques numériques mises en œuvre à cette rentrée. Une rentrée qui voit le déploiement du plan numérique pour l'éducation dans 1 668 collèges et 1 817 écoles.

Ont ainsi été présentées pour la première fois les ressources numériques gratuites et à disposition de tous les enseignants, couvrant les nouveaux programmes du CM1 à la 3<sup>e</sup> ainsi que le nouveau portail d'accès et de présentation des ressources pédagogiques numériques MYRIAÉ ([www.myriae.education.fr](http://www.myriae.education.fr)), moteur de recherche dédié à l'éducation construit par CANOPÉ. À cela, s'ajoutent l'offre Éduthèque, recensant des milliers de ressources de qualité sélectionnées par de grands établissements publics à caractère scientifique et culturel comme le Louvre, la BnF ou encore l'Institut du monde arabe et la plateforme [lireLactu.fr](http://lireLactu.fr) permettant une lecture gratuite et en streaming de 15 titres de presse quotidienne nationale (et quelques titres étrangers), accessible à ce jour dans 80 % des collèges et lycées, et très rapidement pour la totalité d'entre eux.

S'agissant de l'effort de formation à destination des enseignants, la ministre s'est engagée à reconduire cette année le plan exceptionnel de trois jours de formation au numérique. Par ailleurs, la plateforme de formation en ligne M@gistere conti-

nua à s'enrichir de nouveaux modules consacrés au numérique et à la pédagogie avec le numérique.

La ministre a également présenté lors de son déplacement les grands principes du second appel à projets « Collèges numériques et innovation pédagogique », pour lequel une concertation a été engagée avec l'assemblée des départements de France. Lancé en novembre, cet appel à projets a pour objet de doter d'équipements et de ressources pédagogiques numériques tous les élèves de 5<sup>e</sup> à la rentrée 2017. Il devrait notamment soutenir, à titre expérimental, des projets pilotes, permettant par exemple « d'offrir à des établissements innovants (« collèges laboratoires ») un hébergement dans un *cloud* sécurisé, sans avoir à réinvestir dans des infrastructures lourdes ». S'ensuivra un 3<sup>e</sup> appel à projets en novembre 2017, visant à doter également tous les élèves de 6<sup>e</sup> à la rentrée 2018.

Et, parce que le développement du numérique à l'école doit se faire en lien avec les familles, le ministère a élaboré un guide d'information et de conseils en ligne à destination des parents.

Pour en savoir plus : [www.ecolenumerique.education.gouv.fr](http://www.ecolenumerique.education.gouv.fr)



## LES FONCTIONNAIRES PRIÉS D'EMPLOYER LE FRANÇAIS AU TRAVAIL

**9** Dans un contexte où les anglicismes sont omniprésents dans les échanges quotidiens, en particulier avec l'essor du numérique, le ministère de la fonction publique a adressé début octobre aux ministres, aux préfets de région et de département et aux directeurs généraux des agences régionales de santé, une circulaire de recommandations\* sur « l'emploi de la langue française dans la fonction publique », pour rappeler aux fonctionnaires qu'ils doivent employer le français dans le cadre de leur travail.

Cette circulaire souligne qu'ils ont en la matière « un devoir d'exemplarité » et que l'administration « est garante en son sein de l'emploi de la langue française ». Elle passe en revue la législation en vigueur et détaille les situations dans lesquelles les agents doivent veiller au respect de son emploi : dans le cadre « de leur travail, des relations avec les différents interlocuteurs français ou étrangers [...] de la production de rapports, notes, instructions, présentations, interventions, des outils de communication et d'information [...] des relations avec les usagers et dans la dénomination de leurs services... ».

Selon un document de la direction générale de la traduction de la Commission européenne (CE), la part du français dans la rédaction des textes originaux a fortement chuté au profit de l'anglais, langue d'origine de 81 % des documents de la CE en 2014, contre 45 % en 1997. Ainsi, depuis 2015, seuls 5 % des documents produits à la Commission européenne sont d'abord écrits en français, contre 16,5 % il y a 10 ans et 40 % en 1997.

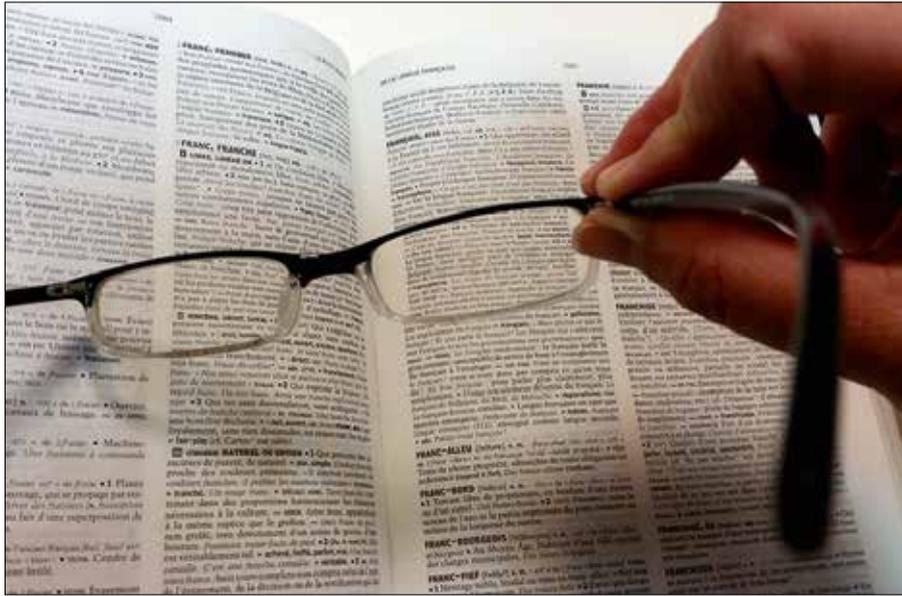
La ministre de la Fonction publique déplore le fait que souvent dans la fonction publique,

*La liberté d'expression,  
ça s'apprend !*

que soit le support utilisé ; il invite également à s'interroger sur la responsabilité de publication et de partage de l'information.

L'inscription des écoles et des établissements scolaires doit s'effectuer sur le site du ministère ([www.presse.education.gouv.fr/reservation](http://www.presse.education.gouv.fr/reservation)) du jeudi 5 janvier 2017 (midi) au samedi 4 février 2017 (minuit).

Pour tout savoir sur les modalités d'organisation de cette semaine : [www.clemi.org/fr/spme](http://www.clemi.org/fr/spme) et circulaire 2016-149 du 11 octobre (BO 37 du 13 octobre 2016).



les francophones s'expriment en anglais même quand il y a des traducteurs et se dit exaspérée par les documents des organisations internationales qui ne sont pas toujours traduits en français mais aussi par les collectivités territoriales qui lancent des campagnes de communication à grand renfort de slogans en anglais. Sans compter les réunions dites informelles, les groupes de travail, les commissions, les documents qui circulent...

Cette volonté de la ministre, ex-secrétaire d'État à la Francophonie, de relever la langue française dans les administrations publiques sera-t-elle entendue ?

\* [www.observatoireplurilinguisme.eu/images/Partenariats/SGAE/Circulaire\\_50942\\_MFP\\_MAEDI\\_1\\_oct\\_2016.pdf](http://www.observatoireplurilinguisme.eu/images/Partenariats/SGAE/Circulaire_50942_MFP_MAEDI_1_oct_2016.pdf)

## MIXITÉ SOCIALE DANS LES COLLÈGES

**10** En même temps que la publication du rapport du CNESCO sur les inégalités sociales et scolaires\*, dont la presse s'est largement fait l'écho, un numéro de la revue *Éducation & Formations* (91) de la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP)\*\* intitulé « massification scolaire et mixité sociale », publié le 30 septembre, présente les résultats de différents travaux de recherches, à travers des sujets tels que la massification scolaire et l'allongement de la durée des études, l'hétérogénéité sociale entre collèges publics et privés, l'impact des procédures d'affectation sur la mixité sociale et scolaire des lycées, l'effet de la composition des classes sur la réussite des élèves de seconde, l'approche localisée de la lutte contre le décrochage, les usages des comparaisons internationales dans l'aide au pilotage des systèmes éducatifs.

Le document montre notamment que si la ségrégation sociale entre les collèges français (public et privé confondus) est stable depuis 2003, elle demeure cependant importante : en 2015, un dixième des collèges scolarisent moins de 15 % d'élèves d'origine sociale défavorisée et un dixième en scolarisent plus de 62 %.

Il souligne par ailleurs le poids du privé dans cette ségrégation sociale. Sur les 37,8 % des collégiens issus de milieux défavorisés, 42,5 % sont des élèves

du public, contre 20,1 % du privé. Et, inversement, les 23 % d'élèves de familles dites « privilégiées » représentent 37 % des collégiens du secteur privé, contre 19 % dans le public. Ainsi, dans le secteur public, 1 collège sur 2 scolarise plus de 43,2 % d'élèves défavorisés contre 1 sur 10 dans le secteur privé.

Les résultats des études présentés dans la revue de la DEPP indiquent cependant que cette ségrégation est inégale selon les territoires, « plus forte en milieu urbain que rural ». Une inégalité qui, selon la directrice de la DEPP, peut s'expliquer par deux facteurs : d'une part, le fait que la ségrégation sociale dans les collèges est fortement liée à la ségrégation résidentielle, d'autre part, le fait que les grandes villes proposent une offre éducative plus diverse. La ségrégation sociale entre collèges est

ainsi aussi le reflet de la ségrégation urbaine.

La DEPP dresse également un double constat concernant l'évolution de cette ségrégation en collège entre 2003 et 2015 : d'un côté, une diminution de la ségrégation entre les collèges du secteur public et, de l'autre, une augmentation de l'écart de composition sociale entre secteur public et secteur privé. Ainsi, la part des élèves de catégories très favorisées a augmenté de 7 points dans le privé (de 30 à 37 %) et la proportion de collégiens défavorisés a diminué de 25 à 20 % alors qu'elle est restée stable dans le public.

\* « École : pourquoi la France est devenue le pays le plus inégalitaire de l'OCDE ? » ([www.cnESCO.fr/inegalites-sociales](http://www.cnESCO.fr/inegalites-sociales)).

\*\* [www.education.gouv.fr/cid106930/massification-scolaire-et-mixite-sociale.html](http://www.education.gouv.fr/cid106930/massification-scolaire-et-mixite-sociale.html)



## TEXTES RÉGLEMENTAIRES

- **AEFE**: arrêté du 28 septembre fixant par pays et par groupe le montant de l'indemnité spécifique liée aux conditions de vie locale servie aux personnels résidents des établissements français à l'étranger (JO du 2 octobre).

- **Diplômes**: circulaire 2016-133 du 4 octobre relative aux modalités de délivrance des attestations reconnaissant l'acquisition de blocs de compétences pour le CAP, le baccalauréat professionnel et le BTS (BO 36 du 6 octobre).

Note de service 2016-142 du 20 septembre portant mise à jour des groupements de spécialités de BTS pour l'évaluation ponctuelle en mathématiques à la session 2017 (BO 36).

Note de service 2016-156 du 12 octobre relative au référentiel de formation pour les sciences et la technologie au cycle 4 pour les élèves bénéficiant de dispositifs particuliers et note de service 2016-157 du 12 octobre modifiant les modalités d'attribution du DNB pour ces élèves (BO 37 du 13 octobre).

Arrêté du 10 octobre relatif à l'adaptation et à la dispense de certaines épreuves ou parties d'épreuves à l'examen du DNB pour les candidats présentant un handicap ou bénéficiant d'un plan d'accompagnement personnalisé (JO du 29 octobre)

- **Emplois fonctionnels**: décret 2016-1413 du 20 octobre relatif aux emplois fonctionnels des services déconcentrés de l'Éducation nationale et décret 2016-1414 fixant l'échelonnement indiciaire de ces emplois (JO du 22 octobre).

- **Enseignement professionnel**: circulaire 2016-137 du 11 octobre relative aux missions des directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques (BO 37). Arrêté du 20 septembre relatif aux baccalauréats professionnels concernés par le concours général des métiers (JO du 1<sup>er</sup> novembre).

- **Facturation électronique**: décret 2016-1478 du 2 novembre fixant les modalités d'application des nouvelles obligations de transmission et d'acceptation des factures électroniques pour les contrats conclus par l'État, les collectivités territoriales et les établissements publics. L'obligation d'acceptation des factures électroniques entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017 (JO du 4 novembre 2016).

- **Instruction dans la famille**: décret 2016-1452 du 28 octobre relatif au contrôle de l'instruction dans la famille ou des établissements d'enseignement privés hors contrat (JO du 30 octobre).

- **Répertoire national**: arrêté du 1<sup>er</sup> septembre modifiant le texte créant le répertoire national des identifiants élèves, étudiants et apprenti (JO du 4 octobre).

- **Saisine de l'administration**: décret 2016-1411 du 20 octobre relatif aux modalités de la saisine de l'administration par voie électronique (JO du 22 octobre) et décrets 2016-1491 et 2016-1494 du 4 novembre relatifs aux exceptions à l'application du droit des usagers de saisir l'administration par voie électronique (JO du 6 novembre).

## DIVERS

- **Création des espaces éducatifs de demain**: la Caisse des dépôts, le ministère de l'Éducation nationale ainsi que l'association des maires et des présidents d'intercommunalités de France, l'association des départements de France et l'association des régions de France ont lancé un appel à manifestation d'intérêt dédié à la transformation d'espaces dans les écoles, collèges et lycées, qui a pour objectif d'expérimenter de nouveaux usages au travers de nouvelles visions des espaces et du mobilier scolaires. Lancé jusqu'au 20 novembre, cet appel doit permettre de financer cinq expérimentations qui seront testées *in situ* dès le mois de février 2017, en lien étroit avec les usagers et la communauté éducative. Il concerne les collectivités locales et les établissements scolaires, candidatant en binôme, ainsi que les entreprises innovantes porteuses de solution de transformation, rénovation, aménagement d'espaces éducatifs. L'ensemble des informations est disponible sur le site de la Caisse des dépôts : [www.caissedesdepots.fr/labcdc/le-lab-cdc-presente-le-lab-education](http://www.caissedesdepots.fr/labcdc/le-lab-cdc-presente-le-lab-education).

- **Master**: dans sa séance du 26 octobre, le Sénat a adopté à l'unanimité le projet de réforme du cursus conduisant au diplôme national de master. Cette réforme visant à accompagner la démocratisation de l'accès au master supprime la sélection existante entre la première et la seconde année de master, permet aux universités de mettre en place un recrutement à l'entrée du M1 et crée pour tous les diplômés de licence un droit à la poursuite d'études en master garanti par l'État et les recteurs. Cette réforme sécurise les établissements et élargit les possibilités d'orientation des jeunes.



# Le SNPDEN dans les

1

## Violence scolaire et sécurisation des établissements

- Expression d'Yves Gouyen, secrétaire académique (SA) du SNPDEN Toulouse, sur *France 3 Midi-Pyrénées* le 6 octobre suite à l'intrusion d'une moto, ayant fauché deux élèves, au lycée Raymond Naves de Toulouse.
- Le 13 octobre, interview de Bruno Bobkiewicz, SA du SNPDEN Créteil, sur *l'Express.fr* et interviews de Didier Georges, secrétaire départemental (SD) du SNPDEN 93, par *France 3 Île-de-France*, *France Bleu* et *Le Parisien* suite aux agressions de personnels de direction dans des établissements scolaires de Seine-Saint-Denis. Nouvelle interview de Bruno Bobkiewicz le 14 octobre par *BFM*.
- Le 18 octobre, écho du communiqué du SNPDEN suite aux violences dans les établissements scolaires dans une dépêche *AEF* et sur le *JDD.fr*, avec citation de Philippe Tournier, secrétaire général ; passage de ce dernier sur *Sud Radio*, puis réactions sur *France 2*, reprises sur *Franceinfo.fr* et direct sur *BFMTV Story* à 19h. Passage de Didier Georges sur *France Bleu Paris Région* et sur *France Info*, puis interviews par *France 3 Île-de-France*, *France 2*, *L'Express*, *Le Monde* et *L'AFP*. Réactions de Michel Richard, secrétaire général adjoint, sur *Europe 1*, sur *Radio Classique* et sur la chaîne *France5*, pour le magazine *C dans l'air*.
- Le 19 octobre, citation de Philippe Tournier dans un article du *Monde.fr*, expression de Michel Richard sur *I-Télé*. Nouvelles citations de Didier Georges dans un article de *20 Minutes*, puis le 20 octobre sur *Lenouvelobs.com*, et le 26 octobre dans *le Parisien*, après le placement en garde à vue de huit jeunes jugés responsables de l'attaque du lycée de Tremblay-en-France.
- Le 20 octobre, expression de Philippe Tournier sur *RFI.fr* et interview sur *La Croix.com* au sujet de la violence scolaire et des moyens de la combattre : « [...] *Nos établissements ont besoin d'agents de sécurité formés pour cette mission. Des personnels recrutés par l'État ou même des vigiles privés, comme ceux auxquels certains lycées ont déjà appel, ponctuellement, pour assurer la sécurité d'une fête de fin d'année. Il faut en finir avec le déni de réalité* ».
- Passage de Daniel Barberi, SD du SNPDEN 06, sur *France Bleu Azur*, le 20 octobre, propos repris sur *Nice Matin*, au sujet notamment du « manque de personnel de sécurité dans les établissements azuréens ».
- Interview de Philippe Vincent, secrétaire général adjoint, par *L'Étudiant*, *EducPros*, le 4 novembre, au sujet des alertes attentats.
- Citation du SNPDEN dans un article de *ToutEduc.fr* du 4 novembre sur les réponses de la ministre aux violences dans les établissements.

2

## Remplacement des enseignants

- Interview de Pierre-André Fournier, SA du SNPDEN Montpellier, dans l'édition *Midi Libre* du 9 octobre. Interview de Philippe Vincent par *BFM* le 14 octobre et par *RTL* le 17 octobre.
- Le 17 octobre également, passage de Michel Richard sur *BFM TV*.
- Expression de Philippe Tournier sur *Europe 1* le 18 octobre en réaction aux annonces ministérielles pour améliorer le remplacement des enseignants absents : « *Si on s'arrête à ce qui a été annoncé, ce dispositif donnera les mêmes résultats qu'auparavant. C'est-à-dire qu'il tombera en désuétude* », tranche Philippe Tournier, secrétaire général du SNPDEN. Puis dans l'édition du *Monde* du 19 octobre : « *Aujourd'hui encore, le secrétaire général du principal syndicat des chefs d'établissement dénonce une « désinvol-*

# médias

ture » de l'administration sur la question des heures de cours perdues. « Pourquoi continue-t-elle à organiser des épreuves du bac, des formations, des réunions sur le temps de cours des élèves? Déjà à la fin des années 1990, Claude Allègre [ministre de l'Éducation à l'époque] voulait mettre fin à ces pratiques! », s'agace-t-il. »

- Participation de Michel Richard à l'émission de *France Inter* « Le téléphone sonne », le 25 octobre, sur le temps de travail, des enseignants.

3

## Règlement intérieur et tenues vestimentaires

- Le 10 octobre, interviews de Philippe Tournier par *Sud Radio*, de Michel Richard et Philippe Vincent, respectivement par *M6* et *RMC* et interview de Marie-Alix Leherpeur, SA du SNPDEN Versailles, par *France 3 Île-de-France*.
- Le 11 octobre, interview de Philippe Vincent par *L'Étudiant Educpros*.
- Le 13 octobre, expression de Philippe Tournier sur *Le Monde.fr*: « Le règlement intérieur est approuvé par le conseil d'administration de chaque établissement, où sont aussi représentés les élèves et les parents », rappelle Philippe Tournier, secrétaire général du SNPDEN. « Les élèves et leurs représentants sont associés aux décisions qui les concernent », notamment sur les tenues vestimentaires autorisées, insiste-t-il.

## Et aussi...

### MOBILISATION DES PERSONNELS DE DIRECTION DU 21 SEPTEMBRE

Écho de l'action des personnels de direction de l'académie de Bordeaux sur *France 3 Aquitaine* le 19 octobre et reportage sur la journée d'un proviseur dans l'établissement de Laurence Colin, membre de l'ESN.

Articles dans *La Provence* du 17 octobre (édition d'Aix) dans un « droit de suite », après la manifestation des personnels de direction de l'académie d'Aix-Marseille, avec interview d'Éric Trinca, membre du SNPDEN et principal du collège Campra à Aix-en-Provence, et zoom sur l'action du SNPDEN.

### PALMARÈS DES LYCÉES

Citation de Philippe Tournier dans la revue mensuelle *Sciences Humaines* du mois d'octobre 2016, dossier « Qu'est-ce qu'une bonne école? ».

### PRIMAIRE À DROITE

Réaction de Françoise Alard-Dolques, membre de l'ESN, sur *France Info* le 4 novembre aux propositions sur l'école issues du second débat des primaires à droite.

### RELATIONS AVEC LES COLLECTIVITÉS

Citation d'Hervé Bord, SA adjoint du SNPDEN Reims, dans une dépêche AEF du 7 octobre relative à la mise en place, par la nouvelle région Grand Est, de groupes de travail associant chefs d'établissement et gestionnaires pour préparer « la convergence des politiques lycées » des anciennes régions.

Expression de Philippe Lanciaux, SD du SNPDEN 62, dans une dépêche AEF du 4 novembre concernant la décision du département du Pas-de-Calais, de réduire les dotations des collèges en 2017.

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

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

Conception/Réalisation  
JOHANNES MÜLLER

Crédit photographique :  
SNPDEN

Publicité  
ANAT REGIE  
TÉL. : 01 43 12 38 15  
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 243  
MIS SOUS PRESSE  
LE 16 NOVEMBRE 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 ÉDUCTION	4-5
MAIF	9
INCB	56

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.



# ASSEZ

## Retrouver les bons réflexes syndicaux

*Notre mobilisation, reflet de l'exaspération des collègues, était une étape indispensable pour prouver au ministère notre détermination. Aujourd'hui, les négociations carrière sont ouvertes, et vous pouvez faire confiance à vos représentants pour obtenir les meilleures avancées pour votre carrière. Chaque négociation n'est qu'une étape, et nous maintiendrons la pression, forts de votre soutien massif, largement confirmé le 21 septembre dernier.*

*Mais le mouvement du 21 septembre exprimait, au-delà des revendications pour une amélioration des carrières, une véritable exaspération sur les conditions d'exercice de notre métier. Sur ce thème, c'est une action de longue haleine qui se met en place, une action de chaque syndiqué, au quotidien, soutenue par les mots d'ordre nationaux et académiques. Retrouvons les bons réflexes syndicaux !*

*Suivez la mobilisation et l'action du SNPDEN sur notre compte twitter @snpden et sur @tourniersnpden*

# ... 2.0!



## **N**os trois revendications :

- *les conditions d'exercice du métier : qu'on nous laisse travailler !*
- *les dysfonctionnements et dérapages incessants : halte aux intrusions !*
- *la reconnaissance de notre profession dans toutes ses dimensions, et notamment celle des rémunérations : carrière, il faut avancer !*

# Carrière : enfin des avancées concrètes

Le 20 octobre, le ministère a présenté le projet de nouvelle grille de rémunérations des personnels de direction dans le cadre des négociations PPCR (accord signé par l'UNSA, avec la CFDT et la FSU, et refusé par la CGT et FO).

**Ces avancées ne sont pas venues toutes seules : c'est le fruit de notre action collective.**

LE POINT D'ÉTAPE  
DE CHRISTEL BOURY,  
SECRÉTAIRE NATIONALE CARRIÈRE

Après une première réunion au ministère le 8 juillet 2016, qui visait essentiellement à faire le tour des positions des organisations syndicales concernant les parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR), nous avons été une nouvelle fois reçus le 20 octobre dernier.

En juillet, nous avons insisté sur l'allongement de nos carrières : l'obtention d'un corps à deux classes – une d'entrée, l'autre de promotion – incluant la hors échelle B (HEB), l'accroissement de l'attractivité de l'entrée dans la carrière, l'amélioration des fins de carrières et la nécessité d'amoindrir l'impact du classement des établissements sur nos déroulés de carrière.

À cette époque, les informations qui nous étaient données allaient dans le sens d'un seul concours, d'une fusion des première et deuxième classes, avec une inconnue sur la création d'une classe exceptionnelle ou d'un échelon spécial.

Le 20 octobre, les grilles suivantes, immédiatement diffusées dans une *Lettre de Direction*, nous étaient

DGRH E1-1

## GRILLE 2016

Ech.	IB	IM	Gain ind. entre éch.	Durée d'échelon	Durée grade
------	----	----	----------------------	-----------------	-------------

hors classe

6 <sup>e</sup>	HEA	963	47	-	10
		916	35		
		881	60		
5 <sup>e</sup>	1015	821	38	3	7
4 <sup>e</sup>	966	783	49	2	5
3 <sup>e</sup>	901	734	38	2	3
2 <sup>e</sup>	852	696	38	1,5	1,5
1 <sup>er</sup>	801	658	-	1,5	-

1<sup>re</sup> classe

11 <sup>e</sup>	1015	821	38	-	18
10 <sup>e</sup>	966	783	49	2,5	15,5
9 <sup>e</sup>	901	734	50	2,5	13
8 <sup>e</sup>	835	684	49	2	11
7 <sup>e</sup>	772	635	42	2	9
6 <sup>e</sup>	716	593	39	2	7
5 <sup>e</sup>	664	554	36	2	5
4 <sup>e</sup>	618	518	40	2	3
3 <sup>e</sup>	565	478	42	1	2
2 <sup>e</sup>	506	436	36	1	1
1 <sup>er</sup>	457	400	-	1	-

2<sup>e</sup> classe

10 <sup>e</sup>	852	696	34	-	18
9 <sup>e</sup>	807	662	45	2,5	15,5
8 <sup>e</sup>	747	617	50	2,5	13
7 <sup>e</sup>	682	567	28	2	11
6 <sup>e</sup>	645	539	35	2	9
5 <sup>e</sup>	598	504	29	2	7
4 <sup>e</sup>	560	475	27	2	5
3 <sup>e</sup>	522	448	28	2	3
2 <sup>e</sup>	485	420	25	2	1
1 <sup>er</sup>	450	395	-	1	-

## 1<sup>er</sup> janvier 2017

Gain IM

IM

Revalo. Indiciaire (y. c. 4 pts conversion primes/points)	4	967
	4	920
	4	885
	4	825
	11	794
	8	742
11	707	
4	662	

Revalo. Indiciaire (y. c. 4 pts conversion primes/points)	4	825
	11	794
	8	742
	4	688
	4	639
	4	597
	4	558
	4	522
	4	482
	4	440
4	404	

Revalo. Indiciaire (y. c. 4 pts conversion primes/points)	11	707
	11	673
	10	627
	9	576
	7	546
	4	508
	4	479
	4	452
	4	424
4	399	

proposées, propositions reprenant une partie des mandats qui sont les nôtres depuis déjà de nombreuses années, et plusieurs congrès...

La fusion de la seconde et de la première classes est actée avec la création d'une classe unique d'accueil, la possibilité d'accéder à la hors échelle B pour une partie non négligeable du corps. Arrêtons-nous un moment sur cet aspect. Il semble que quelques esprits chagrins considèrent aujourd'hui cela comme insuffisant. Pourtant l'accès à la HEB est l'un de nos mandats carrière primordiaux.

**Obtenir l'assurance que d'entrée de jeu la HEB est accessible pour un potentiel de 1 400 collègues sur un vivier actuel de 1 750 personnels de direction est une avancée importante, en n'oubliant pas l'effet « retraite ».**

## GRILLE DES PERSONNELS DE DIRECTION

### MONTEE EN CHARGE

1<sup>er</sup> septembre 2017

1<sup>er</sup> janvier 2018

1<sup>er</sup> janvier 2019

GRILLE CIBLE 2020

Ech.	IM
------	----

Gain IM	IM
---------	----

Gain IM	IM
---------	----

Ech.	IM	Gain ind. entre éch.	Durée	Durée grade
------	----	----------------------	-------	-------------

#### Hors classe

#### Hors classe

#### Hors classe

#### Hors classe

Création Ech. spécial

HEB	1062
	1008
	967
	967
	920
	885
	825
	794
	742
	707

+ 5 points de conversion primes points	5	1067
	5	1013
	5	972
	5	972
	5	925
	5	890
	5	830
	5	799
	5	747
	5	712

Solde revalo. Indiciaire	0	1067
	0	1013
	0	972
	0	972
	0	925
	0	890
	0	830
	2	801
	9	756
	6	718

HEB	1067	54	-	
	1013	41	-	
	972	0	-	
HEA	972	47	-	11
	925	35	1	10
	890	60	1	9
4 <sup>e</sup>	830	29	2,5	6,5
3 <sup>e</sup>	801	45	2,25	4,25
2 <sup>e</sup>	756	38	2,25	2
1 <sup>er</sup>	718	-	2	-

#### Classe normale

#### Classe normale

#### Classe normale

#### Classe normale

Fusion 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> classes

10 <sup>e</sup>	825
9 <sup>e</sup>	794
8 <sup>e</sup>	742
7 <sup>e</sup>	707
6 <sup>e</sup>	673
5 <sup>e</sup>	627
4 <sup>e</sup>	576
3 <sup>e</sup>	546
2 <sup>e</sup>	508
1 <sup>er</sup>	479

+ 5 points de conversion primes points	5	830
	5	799
	5	747
	5	712
	5	678
	5	632
	5	581
	5	551
	5	513
	5	484

Solde revalo. indiciaire	0	830
	2	801
	9	756
	6	718
	6	684
	5	637
	5	586
	0	551
	0	513
	0	484

10 <sup>e</sup>	830	29	-	19
9 <sup>e</sup>	801	45	2,5	16,5
8 <sup>e</sup>	756	38	2,5	14
7 <sup>e</sup>	718	34	2	12
6 <sup>e</sup>	684	47	2	10
5 <sup>e</sup>	637	51	2	8
4 <sup>e</sup>	586	35	2	6
3 <sup>e</sup>	551	38	2	4
2 <sup>e</sup>	513	29	2	2
1 <sup>er</sup>	484	-	2	-

La classe unique d'accueil, un autre de nos principaux mandats, est un réel bénéfice pour tous les collègues car elle produira mécaniquement un plus grand nombre de promotions à la hors classe. Si l'architecture générale proposée correspond à deux de nos mandats essentiels : accès à la HEB et classe unique d'accueil,

### **Il reste à ce jour de nombreux points de vigilance**

qui ne devront pas être obérés dans la suite des négociations. Nous soulignons déjà le manque d'attractivité à l'entrée dans la carrière sur les grilles proposées. Il est impératif d'obtenir un vrai différentiel pour les collègues qui débutent une « seconde carrière » et qui ne doivent pas être pénalisés en faisant le choix de prendre des responsabilités nouvelles et souvent plus importantes que dans leurs fonctions précédentes.

Une attention particulière doit être portée sur le traitement futur du taux de promus/promouvables en considérant tous

les aspects, y compris ceux dont le passage en 1<sup>re</sup> classe actuelle est récent, et qui, pour beaucoup, ont été « bloqués » plusieurs années en 2<sup>nd</sup>e classe, mais aussi pour les personnels de direction de 2<sup>nd</sup>e classe entrés dans la carrière entre 2008 et 2010, potentiels promus.

Il nous faudra faire en sorte que les critères d'accès à la HEB soient les moins restrictifs possibles afin que tous les personnels de direction pouvant y prétendre y accèdent. Enfin,

### **Le « package » : BI/NBI/part fixe de l'IF2R et classement des établissements, qui doit être négocié hors PPCR est un levier supplémentaire mais essentiel.**

Il est indispensable que dans un déroulé de carrière un personnel de direction puisse par exemple passer des fonctions d'adjoint de 4<sup>e</sup> ou de 4<sup>e</sup> exceptionnelle

à des fonctions de chef de plus petite catégorie, sans perte de pouvoir d'achat. Il n'est pas acceptable que des éléments extérieurs à notre action professionnelle propre – baisse d'effectifs d'un établissement par exemple – continuent de pénaliser les personnels de direction.

Ceci ne constitue qu'un point d'étape des négociations qui devraient être poursuivies avant la parution de ce numéro de *Direction*. Nous verrons, très certainement avant la fin du mois de décembre, si les avancées actuelles se concrétisent et si nous pouvons aller au-delà pour répondre encore à d'autres de nos mandats.

*Pour l'anecdote, il a fallu lire la prose des représentants d'un autre syndicat (écrite avant la réunion) pour découvrir que les propositions ministérielles étaient « irrecevables » pour nos collègues. Outre qu'ils avaient mal lu certains éléments du tableau, ils n'ont soulevé aucun désaccord de fond lors de la réunion. On est habitué, mais là, c'est un peu gros...*

## VOS PREMIÈRES RÉACTIONS SUR LE FORUM ET DANS LES AGA...



Vous avez été nombreux à réagir à notre *Lettre de Direction* n° 644 : interrogations, propositions pour de nouvelles avancées, déception, demandes d'explications sur la lecture de la grille... Les enjeux des négociations carrière sont complexes, tous les collègues qui dans chaque académie participent au travail le savent. Extraits ci-dessous.

### • Des collègues encore insatisfaits

« Ce PPCR n'apporte pas une réelle revalorisation indiciaire véritablement à la hauteur de nos charges de travail et de nos responsabilités. Il faut négocier pour une réelle revalorisation indiciaire concrète et tangible du corps des personnels de direction dont les missions sont essentielles et indispensables pour l'ensemble du système éducatif.

**Que le ministère propose si peu pour notre corps, pourtant limité en termes d'effectifs, laisse songeur, c'est un manque de considération et de reconnaissance inacceptable.**

On ne peut pas se satisfaire d'un PPCR qui apporte si peu. »

« Comment peut-on nous proposer 4 à 11 points de plus ? Comment, surtout, peut-on accepter ? Il s'agit de 18 à 45 euros de

plus par mois... Et en plus, c'est un transfert de primes en points d'indice ! Si j'ai mal compris, je suis preneur d'explications... »  
« Il vaudrait mieux plutôt lutter pour que la hors classe soit accessible à au moins 33 % du corps (aujourd'hui il est à 20 %). »

### L'ÉCLAIRAGE DE PHILIPPE VINCENT

**La hors échelle B pour un potentiel de 1 400 collègues en échelon spécial de la HC actuelle constituée de 1 750 perdus va largement au-delà de quelques collaborateurs de recteurs et ne constitue donc pas un accès réservé à des emplois fonctionnels. Une classe unique d'accueil (même à ratio constant) produira automatiquement plus pour la HC. Le tout avec effet retraite.**

### • Des propositions pour de nouvelles avancées

« Les négociations sont difficiles dans un contexte budgétaire restreint et un contexte politique incertain, et donc, ayons confiance en nos représentants pour obtenir le maximum.

La fusion de la C2 avec la C1 va permettre une rapide reconnaissance financière pour des collègues (un collègue proviseur adjoint d'un lycée en 4<sup>e</sup> catégorie me racontait qu'il était le 40<sup>e</sup> sa-laire du lycée...).

Pour les C1 au dernier échelon, dont je fais partie, j'attends de voir les nouvelles conditions de passage en HC qui, je l'es-

père, permettront aussi à de nombreux collègues de l'atteindre RAPIDEMENT. Cela nous permettrait de gagner au moins un peu plus qu'un agrégé à 18 heures.

Ceci étant dit, les *perdus* contribuent depuis de nombreuses années à maintenir le système éducatif à flots, contre vents et marées, mais au prix d'un fort investissement dont ils attendent une certaine reconnaissance au-delà des mots et des promesses.

L'alerte sociale n'est pas un mouvement d'humeur ou d'exaspération mais témoigne d'un profond malaise des *perdus* dont les conditions d'exercice se détériorent.

**La question financière permettra de répondre à une certaine grogne mais pas complètement au malaise. »**

« J'ai bien compris que cette réunion ne traitait pas de tout. En revanche, il est urgent d'exiger, dans un autre cadre de négociation, une NBI pour les adjoints, une BI plus importante pour tous (et surtout pour les établissements de petite taille) et des indemnités à la hauteur de nos missions et de nos charges de travail.

**Pourquoi pas des IMP pour nous aussi ? »**

### • Des interrogations

« Par ailleurs, comment tenir compte de la situation des *perdus* au 10<sup>e</sup> échelon et qui attendent depuis des années de passer à la 1<sup>re</sup> classe en 2018 avec un gain espéré de 38 points d'indice ! Ils auront au total 16 points d'indice ! »

« Si on comprend bien les C2 vont passer directement en C1 ? C'est bien dans ce cas ! Des hors classes vont passer à la hors échelle B ? Pourquoi pas ! Les personnels de direction qui viennent de passer en C1 après 8 ans et demi d'attente au 10<sup>e</sup> échelon et qui ont été reclassés en C1 au 11<sup>e</sup> échelon devront toujours attendre au moins 6 ans, à rémunéra-

tion constante, pour entrevoir la hors classe! Donc pour eux aucune revalorisation en perspective!

**I**l serait bon d'obtenir une bonification d'ancienneté dans le grade ou un passage ramené à 3 ou 4 ans pour faire avancer ces personnels en même temps que les autres. »

« Je n'ai rien lu sur les agrégés dans le PPCR. Va-t-on faire comme s'ils n'existaient pas? Devront-ils attendre toujours des années avant de passer à la hors classe, sans être certains de l'être, car là aussi il y a le fait du prince, ou du moins un certain arbitraire. Quand va-t-on prendre en compte leur spécificité et leur donner de réelles perspectives de carrières? »

#### L'ÉCLAIRAGE DE PHILIPPE VINCENT SECRÉTAIRE GÉNÉRAL ADJOINT

L'ensemble de ces points sera réexaminé mi-novembre lors de l'examen des questions techniques qui seront de nature à valoriser les avancées obtenues :

- modalités de reclassement des 6 125 personnels actuellement en C2 qui vont intégrer la nouvelle classe d'accueil calée sur l'ancienne C1 revalorisée;
- conditions d'accès à la HC pour les 5 449 collègues actuellement en C1, car le passage à une classe unique à base très élargie va demander de revoir les mécanismes de promotion en HC;
- conditions d'accès à la hors échelle B pour les 1 746 collègues actuellement en HC sur une base de 1 400 promotions à venir, soit bien au-delà des 250 emplois fonctionnels prévus en 2009.

Avec un accès à l'indice 1 067 en HEB, la quasi-totalité des collègues qui, à ce niveau de carrière, sont tous en catégorie 3, 4 ou 4<sup>ex</sup> atteindront *a minima* en gestion 1 237 points avec BI et NBI.

**I**l reviendra à la conférence nationale du SNPDEN réunie mi-novembre de dire comment elle apprécie ces avancées et quelles suites elle compte donner au mouvement lancé après notre alerte sociale.

Pour ce qui concerne les agrégés d'origine, nous avons demandé au ministère d'étudier spécifiquement leur situation

afin de conserver de l'attractivité à nos fonctions pour ces collègues. Nous verrons ce qui nous sera proposé dans ce cadre! Bien entendu, chacun, à l'aune de sa situation, pourra considérer que ce volet du PPCR (qui pourra en appeler d'autres!) répond plus ou moins à ses attentes: il est de la responsabilité d'une organisation syndicale de négocier sur les bases prioritaires que lui ont confiées ses syndiqués et, en l'occurrence, c'est exactement ce qui a été fait, sans que pour autant, personne dans nos rangs n'ait évoqué « une grande victoire ». « Depuis 20 ans, nous avons régulièrement fait progresser nos carrières étape après étape — les plus anciens d'entre nous dans le métier sont bien placés pour mesurer la distance parcourue! »

#### BILLET D'HUMEUR

#### RÂLE, RÂLEURS, RÂLONS, RÂLEZ!

Il est, dans notre syndicat comme dans d'autres assurément, des moments particuliers très enfiévrés où, pour certains, la révolution semble pour demain, voire le soir même.

Ce sont ces assemblées départementales ou académiques où sous l'influence d'un orateur bien remonté et persuasif les collègues personnels de direction sont prêts (ou presque) à tout renverser.

Vous verriez les mêmes la veille dans leur établissement, habillé(e)s d'un tailleur strict ou d'un costume sombre, tenir des discours très mesurés face à leurs équipes pédagogiques ou devant des parents.

Mais c'est ainsi, l'exutoire est nécessaire au moins le temps de l'assemblée!

Car après, c'est une autre paire de manches, si vous me permettez l'expression.

Combien de mots d'ordre proclamés péremptoirement et promettant de tout bloquer n'ont jamais vu le moindre début de commencement d'une réalisation.

Et oui! Parce qu'ensuite, quand on est rentré dans son établissement et que l'on se retrouve tout seul, ça devient moins évident!

« Si je fais ceci ou cela – ou si je ne le fais pas – que va-t-il se passer, moi qui espère une mutation ou une promotion? »

Oh, de toutes manières, personne ne saura que j'ai fait (ou pas) ce que nous avons promis, juré, craché, lors de la dernière assemblée syndicale.

Si l'on organise une action collective, certains s'excusent: la belle-mère est défaillante, le petit ne peut pas rater son cours de...

L'expérience comme l'actualité la plus immédiate montrent qu'il ne faut pas céder à ce genre de démons.

Car une fois que vous êtes allés à Paris un dimanche pour demander, exiger, protester, que faites-vous si vous n'avez rien obtenu? Vous retournez à Paris une autre fois?

Comme dans les académies militaires, les notions de stratégie et de tactique devraient être enseignées!

Manifester dix fois et ne rien obtenir du tout provoque (me semble-t-il) plus de désyndicalisation qu'une certaine stratégie prudente, mesurée et bien expliquée. Cela ne conforte en fait que les plus extrémistes et donc les moins nombreux...

Gilles AUTEROUCHE  
Provisseur - secrétaire académique Aix-Marseille

**« Qu'en est-il officiellement de l'indemnité pour les chefs d'établissement d'accueil ? »**

« Nous avons publié une LDD à ce sujet n° 603, en réaction aux propositions ministérielles. Oui à une indemnité, ce qui correspond à l'un de nos mandats, non à la hauteur de l'indemnité proposée par la DGRH qui est inférieure à celle des enseignants tuteurs et a, légitimement, provoqué des réactions négatives de la part de nos collègues. Nous ne lâchons pas l'affaire. »

Pour plus d'informations, retrouvez sur le site les motions de congrès [www.snpsden.net/personnel\\_de\\_direction\\_carriere\\_csn\\_congres](http://www.snpsden.net/personnel_de_direction_carriere_csn_congres).

Participez dans vos académies à la réflexion sur la carrière, et faites remonter vos propositions pour le conseil syndical national (CSN) de janvier: la stratégie syndicale se construit avec tous les adhérents!

**Aujourd'hui, les rectorats mettent en place des systèmes d'autorisation d'heures supplémentaires beaucoup trop compliqués.**

Résultat: lorsqu'un enseignant obtient des heures supplémentaires, l'enseignant absent est déjà revenu! »

Puis dans l'édition du *Monde* du 19 octobre, Philippe Tournier dénonce une « désinvolture » de l'administration sur la question des heures de cours perdues. « Pourquoi continue-t-elle à organiser des épreuves du bac, des formations, des réunions sur le temps de cours des élèves? Déjà à la fin des années 1990, Claude Allègre voulait mettre fin à ces pratiques! »

**MAIS AUSSI... RÉACTIVER LES BONS RÉFLEXES SYNDICAUX**

L'action individuelle est essentielle. Le SNPDEN réactive les bons réflexes qui consistent à ne pas se croire obligés de tout régler. Puisque le « dysfonctionnement » semble devenu la règle dans notre belle institution...

**Retrouvons le réflexe de dire NON, ou d'assurer simplement le service minimum...**

Cela signifie ne rien lâcher, ne rien laisser passer de ce qui nous empoisonne au quotidien. Dernier exemple en date, certaines académies demandent aux établissements une double saisie des résultats des élections, en particulier du CVL: une saisie sur l'application académique et une autre saisie sur l'application nationale. Le SNPDEN rappelle que le ministère s'est engagé à deux reprises, en 1994 puis en 2007, à mettre fin à ces doubles saisies. Elles ont effectivement quasiment disparu au niveau national mais continuent de prospérer dans certaines académies.

**Mot d'ordre:**

là où il y a une demande de double saisie, il ne faut **RIEN** faire, le temps que les autorités se soient décidées d'indiquer quel est le bon formulaire de saisie, puisqu'il ne doit y en avoir qu'une seule!

Métier:  
qu'on nous laisse travailler!

**IL FAUT POSER LA QUESTION DE LA SÉCURITÉ**

Alors que quatre agressions physiques de personnel de direction ont eu lieu juste avant les congés de Toussaint, le SNPDEN tient avant toute chose à réaffirmer son soutien à nos collègues. Notre métier est difficile, mais il devient parfois aujourd'hui dangereux. Dans ces cas précis, nous sommes bien au-delà de la notion de « conditions de travail », mais c'est bien de notre métier et de son exercice dont il s'agit.

**Combien de fois faudra-t-il démontrer à quel point nous sommes exposés dans nos fonctions?**

Combien de fois faudra-t-il réaffirmer que la question des personnels de sécurité doit être enfin posée?

Il semble que nous ayons enfin été entendus, puisqu'en préambule du groupe de travail PPCR, le directeur de cabinet a rappelé l'engagement de la ministre de réunir le premier groupe national des personnels de direction (GNPD) dès la rentrée de novembre sous la présidence de madame Vallaud-Belkacem. Deux à trois thèmes seront traités durant chaque GNPD en réponse aux propositions faites par les organisations syndicales, et la ministre souhaiterait qu'un des premiers thèmes abordés soit la sécurité aux abords des établissements.

**POINTER LES EFFETS D'ANNONCE: LE REMPLACEMENT DES ENSEIGNANTS**

Philippe Tournier s'est exprimé sur Europe 1 le 18 octobre en réaction aux annonces ministérielles pour améliorer le remplacement des enseignants absents: « Si on s'arrête à ce qui a été annoncé, ce dispositif donnera les mêmes résultats qu'auparavant. C'est-à-dire qu'il tombera en désuétude » [...] « Tant que cela reste sur la base du volontariat, tant qu'il y aura plus d'heures supplémentaires à faire que de personnel disponible, cela n'avancera pas. Il faut surtout plus de souplesse.

# Autonomie de l'EPLE : halte aux intrusions !

Les collègues en ont assez des intrusions autoritaires, décousues et désorganisatrices qui ne cessent de perturber notre travail en EPLE. Le Code de l'éducation semble parfois bien éloigné de la table de chevet de certains recteurs ou DASEN. Le GNPDP (groupe national des personnels de direction) sera l'occasion d'aborder ces questions. Mais, la simple perception de la place des personnels de direction peut aussi poser problème. Un exemple après la parution dans le quotidien *Libération* d'une chronique du proviseur du lycée parisien Turgot, qui a finalement pris fin après sa convocation au rectorat. Le SNPDEN a pris position dans la *Lettre de l'Éducation*, pointant une « conception décalée » de l'autorité, persistant au sein d'une institution « qui, décidément, a beaucoup de difficultés avec les temps modernes » et ne veut pas abandonner sa « logique verticale traditionnelle ». Philippe Tournier conteste également que le devoir de réserve puisse s'appliquer dans ce cas. « Un proviseur préside le conseil d'administration d'un EPLE qui dispose d'une autonomie. Un conseil d'administration n'est pas dans la chaîne hiérarchique et il est normal qu'un proviseur représente son unité. »

Un autre exemple pour le moins agaçant nous est signalé. C'est un collègue exerçant en EREA qui nous

envoie ce coup de colère suite à une circulaire académique... Un exemple du caporalisme dont sait si bien faire preuve notre hiérarchie.

« [Nous avons reçu] un mail adressé aux directeurs d'EREA concernant la procédure qu'ils doivent désormais suivre pour le paiement des heures de coordination et de synthèse aux enseignants du 1<sup>er</sup> degré de leur établissement. Ces heures étaient jusqu'alors validées par les chefs d'établissement qui le font au moyen de l'application ASIE. Elles le seront désormais par les IEN-ASH sur proposition des directeurs d'EREA.

**L**e DASEN a, semble-t-il, décidé que nous n'étions pas de vrais chefs d'établissement comme les principaux de collège qui ont des SEGPA.

En effet, ces derniers, qui sont également amenés à valider ces heures aux personnels du 1<sup>er</sup> degré enseignant dans la SEGPA n'ont pas été destinataires d'un mail leur demandant de se conformer SCRUPULEUSEMENT à cette procédure et continueront à valider de leur propre chef ces heures. Cette procédure, réservée donc aux seuls directeurs d'EREA, instaure une pseudo hiérarchie avec l'IEN-ASH de circonscription qui validera les propositions d'HCS que lui feront les directeurs ! »

**M**ot d'ordre :

continuer comme avant, en laissant le DASEN à ses souhaits de contrôle... □



## 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 protocole parcours carrières et rémunérations (PPCR).
2 juin :	RDV pour le (PPCR) encadrement.
16 juin :	CTMEN, le GNPDP est acté ; indemnités pour les formateurs et tuteurs.
8 juillet :	première réunion sur le PPCR.
7 septembre :	conférence nationale, bilan d'étape sur l'avancée des négociations.
21 septembre :	mobilisation nationale dans les académies.
29 septembre :	rencontre avec la ministre.
20 octobre :	2 <sup>e</sup> réunion PPCR.
22 novembre :	premier GNPDP.
À venir :	réunions PPCR.

Florence DELANNOY,  
secrétaire nationale communication  
avec  
Christel BOURY,  
secrétaire nationale carrière,  
Philippe VINCENT,  
secrétaire général adjoint,  
et  
Valérie FAURE, documentation



# Rencontre avec un

*Jean-Paul Ginestet a eu une carrière riche, enseignement, formation, direction, avec un passage au rectorat. On lui doit un livre récent\* où il décrit le quotidien d'un lycée vu par le proviseur. Rencontre.*



**Françoise Alard-Dolques :**  
**pourquoi avoir écrit ce livre ?**



**Jean-Paul Ginestet :** ce n'est pas un scoop, l'école fait l'objet de nombreuses critiques récurrentes, y compris de la part de ses plus hauts responsables. Du ministère aux rectorats et aux inspections académiques, les critiques sont la plupart du temps renvoyées vers les établissements et les personnels de direction. Comme si les différents ni-

veaux du système éducatif souhaitaient se dédouaner de toute responsabilité. Les établissements seraient figés, incapables de s'adapter aux évolutions des élèves, de l'économie, de la demande sociale, etc. Bref, le mouvement serait porté par les différents échelons hiérarchiques et les établissements scolaires seraient rétifs à tout changement.

Il me paraissait important de décrire une réalité bien différente de celle que l'on voudrait imposer. Montrer des acteurs quotidiennement engagés, impliqués, se posant des questions, ajustant leurs pratiques pour répondre à l'évolution des besoins des élèves.

Des acteurs qui interrogent « les mantras institutionnels » répétés à loisir comme solution à tout problème : « l'évolution des pratiques », « la promotion tapageuse du numérique »...

Des acteurs qui pointent les limites de deux éléments qui paraissent fonder le raisonnement dominant : une vision stéréotypée de la réussite et une foi inébranlable dans des tableaux de chiffres censés dire la réalité des établissements scolaires.

Pour cela j'ai choisi de décrire des parcelles de vie d'un lycée à travers des parcours scolaires d'élèves, des dispositifs pédagogiques ou éducatifs, la vie

# proviseur

d'élèves et de personnels au quotidien. J'ai présenté un premier projet à l'éditeur il y a cinq ans. Des observations judicieuses et des conseils pertinents m'ont permis de mieux définir l'organisation de mon propos. Les contraintes de la fonction me laissant peu de temps pour écrire, j'ai remis l'ouvrage sur le métier une fois « rayé des cadres » et j'ai aussitôt mené le projet à son terme.

## Regard sur la carrière

**Françoise Alard-Dolques :**  
 *finalement, ta carrière terminée as-tu des regrets sur la manière de l'avoir menée ?*

**Jean-Paul Ginestet :** j'ai été enseignant pendant 21 ans et personnel de direction pendant 21 ans. Les différentes fonctions se sont succédé, parfois au gré des aléas de la vie. Je ne regrette rien, j'ai aimé les différentes fonctions (enseignement, formation, direction) jusqu'au dernier jour de mon activité professionnelle.

**Françoise Alard-Dolques :**  
 *aujourd'hui ferais-tu des choix différents ?*

**Jean-Paul Ginestet :** au risque de paraître prétentieux, je répondrai non. Les différentes fonctions ont nourri ma réflexion, m'ont permis de mieux appréhender la complexité de l'acte d'instruire ou



d'éduquer. Participer à la formation des jeunes est une noble tâche qui apporte de belles satisfactions professionnelles et personnelles.

**Françoise Alard-Dolques :**  
 *as-tu quelques conseils à donner aux collègues, en particulier à ceux qui entrent dans le métier ?*

**Jean-Paul Ginestet :** des conseils peut-être pas mais deux ou trois convictions construites au fil du temps. Tout d'abord je voudrais leur dire que les métiers de l'éducation rendent heureux, malgré les contraintes et les difficultés auxquelles on doit souvent faire face.

Je pense qu'il faut savoir aussi trouver quelques moments pour lire et réfléchir

sur sa pratique. L'engagement syndical constitue une bonne base de réflexion. Il permet des espaces de respiration, individuels et collectifs, bénéfiques à la pratique quotidienne.

Il ne faut pas hésiter à rester soi-même, dans le respect des fonctions de chacun. Je veux dire ne pas modifier sa personnalité en fonction de présupposés.

Je crois aussi qu'il convient de faire valoir certaines analyses personnelles même si elles sont décalées par rapport au discours dominant. À condition naturellement qu'elles soient étayées et vérifiables dans le quotidien d'un établissement scolaire. Je m'explique. Ce n'est pas de la déloyauté que d'interroger la manière dont le rectorat de Toulouse

prétend mesurer « le degré d'ambition d'un collège ». Il considère qu'un élève obtenant la moyenne aux épreuves écrites du brevet doit impérativement intégrer une 2<sup>nde</sup> générale, sans se préoccuper de son devenir à moyen terme. L'accès de cet élève à une classe de 2<sup>nde</sup> professionnelle est, de fait, assimilé à du gâchis.

Ce n'est pas être déloyal que de dénoncer l'obligation faite aux proviseurs de lycée de proposer *a minima* un passage en 1<sup>re</sup> technologique pour tout élève sans projet et dont les résultats insuffisants n'autoriseraient pas l'accès au niveau supérieur. Une telle consigne contribue à dévaloriser la voie technologique, sans parler de la voie professionnelle qui semble exclue du radar ministériel. Si les « trois voies sont d'égale dignité » comme le répète la ministre, pourquoi ne pas proposer l'accès à une 1<sup>re</sup> scientifique ?

## Relations avec l'institution

**Françoise Alard-Dolques :** *en fait, entre les directions d'EPLE et l'institution, les rôles sont bien distribués, les relations sont policées. Les différents niveaux hiérarchiques sont-ils bien au fait de la réalité des établissements scolaires ?*

**Jean-Paul Ginestet :** nous sommes normalement tous engagés au service de l'instruction et de l'éducation des jeunes, quelle que soit la position occupée sur l'échiquier du système éducatif. Les points de vue peuvent naturellement différer mais ils doivent pouvoir être discutés.

Je ne serais pas critique envers différents représentants de l'institution si chacun acceptait d'assumer une part de responsabilité. Cela ne me semble pas être le cas aujourd'hui, c'est pourquoi je dénonce certains discours stéréotypés.

Je ne conteste pas la nécessité d'avoir quelques chiffres pour mesurer l'évolution ou pas de certains résultats, l'efficacité ou pas d'un dispositif... Mais,

la multiplication des indicateurs chiffrés induit une vision restrictive de l'établissement, et éloigne de l'aspect humain et vivant qui constitue un EPLE.

Cela renvoie aussi à la question de l'autonomie des EPLE et à la difficulté de certains responsables hiérarchiques à en accepter le principe et surtout la réalité.

En l'occurrence, je considère que ce qui paralyse le mouvement ce n'est pas le soi-disant conservatisme des personnels mais l'excès de consignes confuses ou paradoxales et de contrôles *a priori*.

## Regard sur la jeunesse

**Françoise Alard-Dolques :** *dans ton livre, tu racontes comment tu as suivi des jeunes, et tes années de direction t'ont permis d'en observer en nombre. Est-ce qu'on a collectivement manqué des étapes, ou de capacités d'analyse, quand on observe aujourd'hui le niveau de décrochage, les manquements à la laïcité, voire plus grave encore, les attentats commis par des jeunes ayant été scolarisés dans nos écoles ?*

**Jean-Paul Ginestet :** sur le décrochage je voudrais faire deux ou trois observations.

Le nombre de décrocheurs ne cesse de décroître depuis 20 ans, j'aimerais entendre les responsables du système éducatif le dire de temps en temps.

Par ailleurs, la manière dont les chiffres sont déterminés est discutable. Nous l'avons vu sur l'académie de Toulouse il y a quatre ou cinq ans. Selon le ministère actuel, entre 2012 et 2015, le nombre de décrocheurs serait passé de 150 000 à 110 000. Cette baisse de 40 000 décrocheurs en 3 ans est-elle due à la politique impulsée par les différents ministres, ou bien l'outil de repérage plus fiable agit-il mécaniquement sur la statistique ?

Je souhaiterais aussi que l'on accepte parfois une part de responsabilité du jeune dans le décrochage. À ce sujet, je décris deux ou trois situations dans le livre.

Je m'interroge aussi sur la médiatisation de ce chiffre présenté souvent comme « inacceptable », voire « scandaleux », s'agissant du premier budget de la Nation et du silence relatif au nombre de ruptures de contrats d'apprentissage (33 % pour les jeunes mineurs).

Imaginez que l'école « perde » un élève sur trois !

Lorsque la société est confrontée à un problème, certains « responsables » politiques se retournent facilement vers l'école pour pointer ce qu'elle aurait manqué ou mal appréhendé.



Ainsi, la radicalisation de certains jeunes est-elle considérée comme « un échec de l'école », y compris par un candidat « de gauche » à la présidence de la République, lequel ne s'interroge visiblement pas sur ce qu'il n'a pas fait ou qu'il aurait pu faire depuis vingt ans en tant que député, président de conseil général, ministre... Comme si la question ne devait pas être posée.

Cette tendance à la fuite, ce refus de l'introspection, laissent l'école trop souvent seule face à certains défis majeurs. Sans refuser les interrogations ni les remises en cause, je milite pour que les personnels de direction ne laissent pas leur quotidien être réduit, sous la pression, à une suite d'actes de contrition.

## Regard sur les familles

**Françoise Alard-Dolques :**  
*a-t-on trop ouvert la porte de l'école aux familles sans exiger d'elles en retour ?*

**Jean-Paul Ginestet :** le rôle des personnels de direction consiste parfois à construire quelques digues pour éviter des tentatives d'intrusion dans la conduite des EPLE. La présence des parents est une bonne chose dès l'instant



où ils respectent les fonctions de chacun et où ils reconnaissent l'expertise professionnelle des personnels d'éducation, d'enseignement et de direction.

Ce qui me paraît plus gênant aujourd'hui, c'est le regard porté sur l'élève. Il est naturellement bon, prêt à s'enthousiasmer à l'idée d'apprendre. Il n'est pas agité mais intellectuellement précoce ; il n'est pas paresseux, il s'ennuie et c'est de la responsabilité de l'école...

Que la porte de l'école soit ouverte aux parents, rien de plus normal. Néanmoins, s'il y a coéducation, alors il faut que chacun assume une part de responsabilité. J'en reviens régulièrement à cette notion de responsabilité car j'ai le sentiment que différents acteurs sont actuellement peu enclins à la partager.

## Et pour terminer

**Françoise Alard-Dolques :**  
*alors aujourd'hui, le pari de la mixité est-il toujours tenable ?*

**Jean-Paul Ginestet :** la mixité c'est un peu comme la tolérance. Cela devrait être un petit combat personnel quotidien. Or nous voyons bien, autour de nous, les effets d'une ségrégation économique et sociale de l'espace des villes,

grandes ou moyennes, dont l'école ne peut être tenue pour responsable. L'entre-soi a clairement progressé et nul besoin d'être diplômé de sociologie pour l'observer. Malgré tout, il convient de croire à une évolution possible, lente, délicate et complexe. Une évolution qui ne peut être réduite à quelques propositions simplistes.

Ce n'est pas un modeste petit problème de pédagogie ou de pratiques d'évaluation. C'est une question éminemment politique qui ne peut être portée uniquement par l'école mais par celles et ceux qui sont en responsabilité de définir des politiques publiques adaptées.

Dans son ouvrage intéressant et étayé – « La France périphérique » – le géographe Christophe Guilluy paraît pessimiste et tend à considérer que le discours politique relatif à la mixité relève de la posture. Néanmoins, le récent rapport publié par le CNESCO constitue une base intéressante de travail. Il confirme des constats et des analyses exprimées à plusieurs reprises par le SNPDEN. Même si les réactions politiques qui ont suivi sa publication n'incitent pas à un optimisme béat, je veux faire confiance à l'intelligence humaine collective. □

\* Une année au lycée, loin des statistiques, près des humains. Le Pommier, août 2016.

Propos recueillis par  
Françoise ALARD-DOLQUES  
Commission carrière  
falard@orange.fr



# Retraites : toujours plus de raisons...

*Dans le précédent numéro de Direction, nous vous présentions les « projets » des candidats de droite pour les retraites des fonctionnaires, projets qui étaient autant d'excellentes raisons de se syndiquer ou de rester syndiqué. Depuis lors, c'est la Cour des comptes (CDC) qui en a remis une couche dans son rapport sur « Les retraites des fonctionnaires » remis le 6 octobre dernier\*. Les médias ne s'en étant fait l'écho que fort brièvement (la « primaire » prime sur toute autre information...), il nous a paru nécessaire d'en faire une présentation plus complète, tant il peut être « explosif ».*

La lecture attentive des 200 et quelques pages de ce rapport nous a permis d'en dégager les grandes lignes :

- un constat ;
- des propositions d'« évolutions à poursuivre » ;
- des « recommandations ».

## Le constat

Ce rapport étant le premier remis par la CDC sur cette question depuis dix ans, elle a évalué les conséquences que les « réformes » de 2003, 2010 et 2014, ont eues sur les retraites des fonctionnaires.

Rappel : les fonctionnaires civils relèvent de deux régimes de retraite, celui des agents de l'État (Code des pensions civiles et militaires de retraite), et celui des agents des collectivités locales et des établissements hospitaliers, géré par la CNRACL (Caisse nationale des retraites des agents des collectivités locales).

Ces deux régimes sont dits « intégrés à un seul étage », alors que celui des salariés du privé est à « deux étages » : le régime de base (Caisse nationale d'assurance vieillesse) ET les régimes complémentaires que sont l'Association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC), pour les cadres, et l'Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (ARRCO), pour les autres salariés.



Philippe GIRARDY  
Commission carrière  
Référént retraite et protection sociale  
phildan.girardy@orange.fr

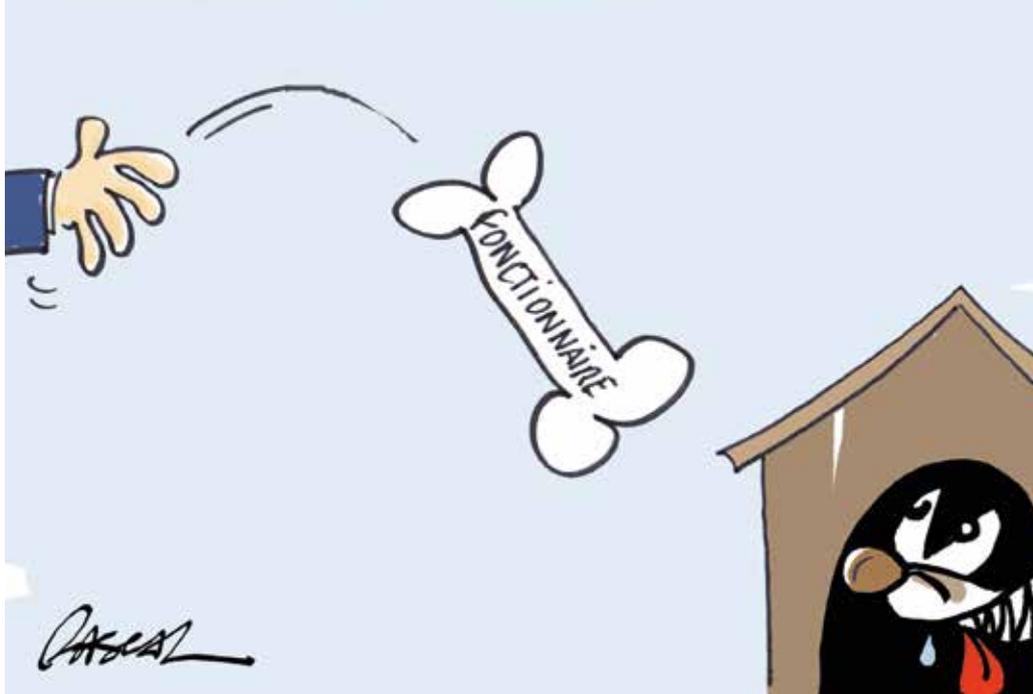
**Aujourd'hui, les régimes des fonctionnaires concernent 3,8 millions de personnels en activité et 3 millions de pensionnés directs ou indirects (réversion, par exemple).**

**Les pensions versées représentaient plus de 58 millions € en 2014 (41,3 millions pour les pensions d'État et 16,9 millions d'euros pour les territoriaux et les hospitaliers), soit 2,7 % du PIB.**

**Entre 1990 et 2014, le montant a été multiplié par 3 pour la fonction publique d'État (FPE) et multiplié par 5 pour la CNRACL.**

**Pour la FPE (qui nous concerne), les recettes (cotisations salariés et employeur) doivent équilibrer le compte d'affectation spéciale (CAS) du budget, ce qui a porté le taux de cotisation de l'État à 74,28 % en 2014, tandis que les cotisations des salariés augmentaient de 17 %.**

**À ce propos, rappelons que le taux de cotisation des fonctionnaires rejoindra celui des salariés du privé en 2020 (N.D.L.R.).**



La CDC fait alors le constat que, depuis 2003, les régimes du « public » et du « privé » se sont considérablement rapprochés :

- même évolution de la durée d'assurance ;
- même recul de l'âge d'ouverture des droits (hors catégories « actives ») : 62 ans à partir de la génération 1955 ;
- mêmes départs anticipés pour « carrières longues » ;
- même indexation sur l'indice des prix à la consommation (IPC) ;
- mêmes taux de cotisation (2020) ;
- mêmes calculs de décote et de surcote ;
- fin des départs anticipés pour les parents de 3 enfants (et +) pour aligner le « public » sur le « privé ».

Néanmoins, la CDC estime que des problèmes subsistent :

- l'équilibre à long terme des pensions de l'État ne serait assuré qu'au prix d'un niveau élevé de contribution « de la part de l'État » ;
- l'« équité » entre les fonctionnaires eux-mêmes n'est pas assurée car les taux de remplacement dépendent fortement de la part des primes dans les rémunérations (on ne cotise pas sur l'ensemble des primes) ;
- les catégories « actives » continuent d'être avantagées, tant par rapport aux autres fonctionnaires que par rapport aux salariés du « privé » ;
- les règles applicables au calcul des pensions (directes ou réversion) restent différentes (salaires pris en compte, conditions d'attribution) même si, actuellement, « les situations sont comparables en moyenne ».

## Quatre scénarios

La CDC propose donc des scénarios d'évolution de la « gouvernance » des retraites des fonctionnaires.

### 1 « Suppression immédiate du régime des fonctionnaires et rattachement à celui des salariés du privé »

Dans cette hypothèse, à titre d'exemple, le montant de la pension de la génération 1954 pourrait baisser jusqu'à 28 % et le taux de remplacement pourrait passer de 75 à 66 % pour un enseignant par exemple, puisqu'il ne bénéficie pas des primes prises en compte dans les calculs du privé et que ses 25 « meilleures années » sont, *a priori*, les 25 dernières (notion de « carrière », dans la FP).

Dans le même temps, les cotisations des employeurs (État, collectivités territoriales, hôpitaux) baisseraient, alors que celles des salariés augmenteraient.

**Mais** les employeurs devraient continuer à payer les pensions des fonctionnaires déjà retraités ET les cotisations des actifs, tout en prévoyant des compensations pour ceux qui seraient proches du départ : **il faudrait donc attendre 17 ans pour que le montant total soit inférieur à la dépense actuelle !**

**En outre**, « la mise en œuvre serait complexe car le service des retraites de l'État (SRE) ne dispose pas de l'intégralité de la carrière salariale des fonctionnaires (primes non prises en compte : art. D21-1 du Code des pensions) ».

**Conclusion de la CDC** : « les difficultés techniques remettent en cause la faisabilité de ce changement ».

### 2 « Affiliation des seuls nouveaux fonctionnaires »

Ce scénario résoudrait « les problèmes techniques », mais l'égalité public/privé mettrait 42 ans à être réalisée (durée d'une carrière) et le coût resterait croissant pendant 40 ans puisqu'il faudrait financer à la fois les pensions des retraités « en cours », les cotisations des actifs ET les cotisations de « nouveaux recrutés ».

### 3

#### « Adossement du régime des fonctionnaires sur celui du privé »

C'est la solution qui avait été retenue lors de la privatisation d'EDF/GDF, **mais** « les difficultés techniques » sont les mêmes que dans le scénario n° 1 et les conséquences financières seraient considérables car l'État devrait verser une « soulte » au régime général et l'exemple d'EDF/GDF est significatif: l'État avait dû verser 7,60 € pour 300 000 fonctionnaires alors qu'il y en a 4 millions actuellement!

### 4

#### « Fusion SRE/CNRACL »

Elle permettrait d'aboutir à un taux de cotisation identique pour les employeurs: baisse pour l'État mais forte augmentation pour les collectivités territoriales et les hôpitaux. La différence de cotisations actuelle (État: 74,3 %; collectivités territoriales et hôpitaux: 30,5 %) est un des obstacles à la mobilité entre les trois FP car une collectivité, par exemple, n'a aucun intérêt à recruter un fonctionnaire d'État détaché, dont la cotisation patronale est bien plus élevée.

Les collectivités territoriales et les hôpitaux seraient donc très opposés à cette hypothèse.

Pour la Cour des comptes, ces différents scénarios « ne pourraient rester longtemps sans incidence sur le statut de la fonction publique, dès lors que les droits à pension en sont un élément structurant. Ils auraient des répercussions sur d'autres éléments du statut, notamment le système de la carrière (recrutement, garantie de l'emploi) et pourraient conduire à adopter les conditions d'emploi du privé dans les administrations » (comprendre: contrats temporaires, N.D.L.R.).

Ayant pris acte des difficultés techniques, financières et sociales de ces scénarios, la CDC énumère « des leviers pour des ajustements paramétriques »:

- allongement progressif de la durée de référence: les 6 derniers mois actuels seraient portés à 5 ou 10 ans, avec une prise en compte totale ou partielle des primes. Conséquences:
  - baisse du taux de remplacement, surtout pour les salaires médians (de 75 à 68,5 %);
  - pour l'État, réduction des dépenses de pension, mais hausse des cotisations avec l'intégration des primes;
  - hausse du taux de cotisation des fonctionnaires;
  - élargissement du champ de la RAFF.

Au total, baisse à court terme des dépenses de l'État (500 millions €, la première année) **mais** inversion à partir de 2040, les primes comptant pour la retraite;

- suppression des bonifications pour dépaysement (étranger et COM/TOM);

Actuellement, elles augmentent la durée des services (de 25 à 50 % du temps

passé sur place) et permettent de porter le taux de pension jusqu'à 80 %. En 2014, 10,9 % des nouveaux pensionnés en ont bénéficié pour un gain moyen de 236 € par mois;

- harmonisation des droits familiaux et conjugaux;
- suppression du supplément familial de traitement (SFT);
- harmonisation progressive des règles de la pension de réversion.

À ce propos, rappelons les règles actuelles: pour la FPE, le conjoint survivant reçoit 50 % de la dernière pension du défunt « sans condition d'âge ni de ressources ». Pour le privé, c'est 54 % de la pension du régime général (avec des conditions: au moins 55 ans et plafond de ressources à 1 666 €) **mais aussi**, 60 % des pensions des régimes complémentaires, sans condition.

Pour contourner ces différences, la CDC préconise « l'harmonisation des taux et des conditions d'âge, la proratisation de la pension en fonction de la durée du

mariage, et la possibilité d'instaurer une condition de ressources qui ne s'appliquerait qu'à une partie de la pension versée » (cf. partie régime général du privé).

- réexamen des règles applicables aux catégories « actives ».

Cela concerne plus de 700 000 fonctionnaires exerçant des métiers « pénibles, dangereux, insalubres, de nuit, etc. » pour lesquels la CDC préconise une révision de la nomenclature et leur individualisation. Ex: agents de police nationale ou municipale affectés sur des postes non opérationnels ou des infirmier(e)s exerçant dans des services de consultation externe, de jour et en semaine. La CDC en attend une accélération de la montée en charge de la durée d'assurance et une « plus grande équité »: exemple différences entre les aides-soignant(e)s du privé et du public.

Ces propositions amèneraient des économies à court terme, **mais** elles se réduiraient à terme, dans la mesure où les pensions seraient de plus en plus élevées (allongement des carrières, donc hausse des salaires et prise en compte des primes).



Ensuite, la CDC formule des « recommandations pour renforcer la gouvernance et le pilotage des régimes de la FP » :

- créer ; dans les trois ans, une « caisse de retraite des fonctionnaires de l'État ».

Le SRE, qui dépend de la DGFIP (ministère des Finances) « liquide » les pensions instruites par les différents ministères, mais leur versement est assuré par 12 centres de gestion. L'équilibre financier devrait être imposé à cette caisse et sa création « apporterait la transparence dans l'organisation, permettant un meilleur pilotage à long terme ». Dans l'immédiat :

- réduire le nombre de centres de gestion ;
- réaffirmer l'objectif de transférer au SRE, la totalité de l'instruction des dossiers de retraite ;
- assurer une plus grande transparence des dépenses, par exemple, en affectant des financements spécifiques aux avantages « non contributifs » de la retraite de la FP

(exemples : départs anticipés des catégories actives, minimum garanti, droits familiaux spécifiques...);

- améliorer les outils de prévision : évolution des taux de remplacement, projection des âges de départ, etc.

**Au final**, la CDC semble consciente que ses différentes hypothèses de « réforme structurelle, seraient très complexes à mettre en œuvre en raison des difficultés techniques importantes. [...] Elles ne manqueraient pas d'être sensibles, socialement, en raison de l'attachement des fonctionnaires à leurs régimes de retraite. [...] Elles ne pourraient être sans conséquences sur les composantes du statut de la FP, en particulier sur les conditions d'emploi qui reposent sur le principe de la carrière ».

**En revanche**, elle persiste à préconiser « l'ajustement progressif de certains paramètres du calcul des pensions des fonctionnaires (allongement de la durée de référence, élargissement de l'assiette de cotisation, intégration d'une partie des primes, suppression de certaines bonifications, harmonisation progressive des droits familiaux) ».

## Conclusion

Malgré un effort de concision, résumer les quelques 200 pages du rapport de la CDC n'a pas été chose facile. Il fallait garder le souci d'être aussi clair et compréhensible que possible, tout en étant assez exhaustif pour ne négliger aucun aspect du rapport et permettre aux lecteurs-trices de se forger leur propre opinion.

**Une chose est claire : après les projets des candidats à la primaire de droite, ce rapport vient jeter une nouvelle « ombre » sur l'avenir des retraites des fonctionnaires même si, paradoxalement (et sûrement involontairement), il apporte certains arguments pour les défendre.**

**Une résistance très forte sera nécessaire mais le pire n'est jamais sûr : l'ampleur des luttes contre les précédentes « réformes » a permis d'en limiter les conséquences les plus sévères et de préserver l'essentiel.**

**Elles ont montré que l'union et la solidarité pouvaient permettre d'éviter les reculs les plus graves : voilà donc une raison de plus (parmi tant d'autres) pour se syndiquer ou rester syndiqués et être prêts à se mobiliser. □**



\* [www.ccomptes.fr/content/download/95549/2207619/version/1/file/20161006-rapport-pensions-retraite-fonctionnaires.pdf](http://www.ccomptes.fr/content/download/95549/2207619/version/1/file/20161006-rapport-pensions-retraite-fonctionnaires.pdf)



# Dématérialisation de

*Les 110 pays qui comptent un lycée français à l'étranger, soit 30 000 élèves de première et terminale, sont concernés par la dématérialisation des copies du baccalauréat, autrement dit la correction 100 % numérique de leurs épreuves écrites. 3 000 enseignants sont impliqués dans ce travail de correction.*

*Nous avons sollicité deux de nos collègues en poste, l'un à Hong Kong (Chine), l'autre à Rabat (Maroc), pour écouter leur point de vue et nous permettre d'en mesurer l'impact dans les établissements.*

**Direction : quelles conséquences a ce nouveau mode de correction sur l'organisation des épreuves du baccalauréat dans les lycées ? Sur le travail des surveillants des épreuves, qui doivent veiller encore plus que les candidats ont bien anonymé leurs copies ? Y a-t-il un impact sur les copies elles-mêmes ?**



**Christian Soulard (Hong Kong) :** le lycée français international de Hong Kong pratique la dématérialisation de la correction des copies depuis la session de 2011 comme tous les établissements de la zone Asie-Pacifique. Cette procédure est entrée dans les mœurs et ne pose aujourd'hui aucun problème particulier. Le travail des surveillants en cours

d'examen est identique. Ils doivent veiller à ce que les copies soient correctement identifiées et numérotées car l'anonymat est assuré par la machine. Il n'y a donc plus de travail de secrétariat d'anonymat des copies. La personne en charge de la numérisation des copies doit maîtriser parfaitement le logiciel « VIATIQUE » pour assurer une remontée correcte des copies vers la plateforme de correction.



**Gilles Joseph (Rabat) :** avant de répondre précisément à l'ensemble de ces questions, il convient de rappeler la singularité du dispositif relatif à l'organisation des examens au Maroc. En effet, à l'identique de ce que nous pouvons trouver dans l'hexagone, il existe

# Les copies du baccalauréat

ici un service des examens et concours dont les missions et le fonctionnement sont très proches d'une direction des examens et concours (DEC). À ce titre, ce service prend en charge la totalité de la préparation des examens sans toutefois interférer dans l'organisation propre à chaque établissement. Placé sous l'autorité de la DEC de l'académie de Bordeaux à laquelle nous sommes rattachés, le pilotage en est assuré conjointement par le SCAC et le lycée Descartes, établissement mutualisateur qui en assure toute la gestion financière.

Dans ce cadre, un dispositif de formation a été conduit en partenariat avec la DEC de Bordeaux et la société Neoptec en charge du développement technique du produit. Il a comporté deux volets :

- l'un à destination des chefs de centre d'épreuves qui ont dû acheter le

matériel nécessaire sur leur fonds propres ;

- l'autre à destination des enseignants référents qui ont eu à conduire eux-mêmes la prise en main de cet outil par leurs équipes disciplinaires. Des tests en situation ont été réalisés permettant à l'ensemble des correcteurs de se familiariser avec ce nouveau dispositif.

Alors, concernant l'impact que cela a eu, ce nouveau mode de correction n'a modifié en rien l'organisation des épreuves dans l'établissement ; nous organisons l'ensemble des opérations dans les mêmes conditions que précédemment (mise à disposition des salles d'examen, affectation des élèves dans les salles, diffusion des sujets, surveillance, relecture des sujets, etc.). Toutefois, une attention particulière est de-

mandée aux candidats lors de l'écriture des informations les concernant dans le cartouche lié à l'anonymat. C'est la partie la plus délicate de l'opération car le logiciel de lecture doit s'appropriier l'ensemble des informations concernant l'identité du candidat et la nature de l'épreuve.

**Direction : qu'est-ce que cela induit en terme de procédures, en terme de sécurisation des données ? Comment s'assure-t-on de la confidentialité des copies ?**

**Christian Soulard (Hong Kong) :** les copies ne circulent plus par courrier express. Elles sont donc conservées au coffre dans le centre d'examen pendant la durée légale d'un an comme auparavant. La sécurisation des données est celle de l'outil informatique et n'est



Lycée Descartes, Rabat (Maroc)

pas du ressort de l'établissement. L'application VIATIQUE se charge de masquer (électroniquement) les bordereaux d'identification des copies.

**Gilles Joseph (Rabat):** la dématérialisation procède d'une volonté de l'AEFE de sécuriser le dispositif, d'une part, et de diminuer les coûts liés à l'organisation des examens, d'autre part.

La première expérience, conduite dans la zone Asie en 2011, ayant donné toute satisfaction, l'AEFE a souhaité étendre la dématérialisation à l'ensemble des centres d'épreuves à l'étranger.

**Direction : pouvez-vous nous donner quelques précisions sur le dispositif ?**

**Gilles Joseph (Rabat):** dans le cadre des concours de recrutement organisés par la direction générale des ressources humaines du ministère de l'Éducation nationale, l'utilisation de VIATIQUE Lecture permet de réaliser l'anonymat par ordinateur des copies des candidats aux épreuves écrites.

Ce mode opératoire a été retenu par le ministère de l'Éducation nationale par rapport au procédé traditionnel d'anonymat par collage d'étiquette et masicotage des copies pour les raisons suivantes :

- gain de temps, réduction de la pénibilité du travail, réduction des erreurs de traitement et réversibilité en cas d'erreur ;
- sécurisation des copies des candidats.

Une fois numérisées et anonymées, les copies des candidats sont alors mises à disposition des jurys pour la correction sur ordinateur.

**Direction : en quoi consiste concrètement la numérisation ?**

**Gilles Joseph (Rabat):** numériser la copie d'un candidat consiste à introduire le document dans un scanner afin d'en obtenir une image qui sera traitée sur ordinateur. Pour réaliser ce type de numérisation rapidement et pour de gros volumes, des scanners professionnels de production sont utilisés.

La numérisation est une phase extrêmement importante : réaliser l'anonymat des copies par numérisation est un préalable à la correction des copies, à la délibération des jurys et à l'admissibilité des candidats. Nous voyons que la numérisation des copies est une étape-clé dans le bon déroulement d'un concours ou un examen dont la correction est dématérialisée.

Il convient donc d'apporter un grand soin à la réalisation de ces opérations.

**Direction : qu'est-ce qu'un lot de numérisation ?**

**Gilles Joseph (Rabat):** les copies des candidats sont classées par lots. Un lot de copies à numériser contient toutes les copies des candidats d'un centre de passation pour une épreuve, tous les procès-verbaux et les émargements

d'un centre de passation de l'épreuve. Lorsque la numérisation des copies des candidats et des annexes éventuelles est terminée, on peut passer à l'étape d'identification des candidats. Pour cela, il suffit de cliquer sur le bouton « identification » ; les copies ont été automatiquement associées aux candidats par l'application.

Lorsque le lot de copies a été validé (qualité du scan, émargement, copies et annexes...), il est envoyé sur le serveur VIATIQUE. L'opération suivante consistera à affecter un lot de copies à un correcteur.

**Direction : où sont les centres d'examens ? Quel est le rôle du centre d'examens ?**

**Christian Soulard (Hong Kong):** il n'y a pas de changement de centre d'examen mais il y a eu réduction sur la zone Asie-Pacifique du nombre de centres de délibération, ce qui représente une économie substantielle. Chaque centre d'examen doit se munir d'un scanner adapté et former au moins une personne pour assurer le téléchargement des copies dans des conditions optimales. Il faut avoir les modèles de copie correspondant à la dématérialisation. Avoir une connexion internet, le scan et l'application VIATIQUE et donc des informaticiens capables d'installer et maintenir les applications et le matériel.

**Gilles Joseph (Rabat):** les établissements scolaires restent les centres d'examens



et organisent les épreuves exactement de la même façon qu'auparavant. Il n'y a pas de changement notable en ce qui concerne le déroulement des épreuves.

### **Direction : du côté des correcteurs, quelle procédure ?**

**Christian Soulard (Hong Kong) :** côté correcteur, chacun dispose de copies-tests dans les heures qui suivent la fin de l'examen, ce qui leur permet de corriger rapidement deux ou trois copies pour ensuite échanger sur du concret lors de l'audioconférence d'harmonisation qui réunit tous les correcteurs de la zone et l'IPR concerné. Une fois l'harmonisation terminée et le barème validé par l'IPR, les professeurs accèdent à leurs copies à l'aide d'un identifiant et d'un mot de passe. Le calcul de la somme des points obtenus aux différents exercices ou parties de l'examen est automatisé, il en est de même pour la remontée des notes vers le logiciel puis vers DELIBNET. Il n'y a pas de bordereaux de notes à remplir. Nous avons installé une salle avec des ordinateurs pour permettre aux professeurs qui le souhaitent de corriger leurs copies dans l'établissement. Ils peuvent aussi utiliser leur ordinateur personnel.

**Gilles Joseph (Rabat) :** le logiciel VIATIQUE affecte un lot de copies à un correcteur qui, après s'être identifié sur le serveur, pourra accéder à ses copies et procéder à la correction directement sur l'écran. Pour cela, il dispose d'une palette graphique, du corrigé et du barème de notation. Cette correction

peut s'effectuer dans l'établissement ou au domicile dès lors que l'enseignant dispose d'une connexion internet. Les notes sont directement saisies.

Dans l'absolu, ce dispositif, permet de mobiliser les correcteurs sur plusieurs centres. Ainsi, en cas d'absence d'un correcteur, le lot de copies qui lui était initialement affecté, peut être dirigé vers un ou plusieurs autres correcteurs à partir de l'application VIATIQUE.

On comprend bien l'intérêt d'un tel dispositif pour les centres à l'étranger, les correcteurs ne se déplaçant plus pour venir chercher les copies, ce qui occasionne des économies (transport, hébergement), un gain de temps très important et une sécurisation des copies qui sont stockées sur un serveur hautement sécurisé qui permet de réagir vite en cas de réelle difficulté (crise politique, guerre, séisme, etc.).

La mise en œuvre de la dématérialisation s'est faite en plusieurs étapes :

- une action de formation à destination des chefs de centres ;

- une action de formation à destination des personnels en charge de la mise en œuvre : affectation des élèves dans les salles de classe via l'application, édition des listes d'émargement, anonymat et scan des copies ;
- une action de formation à destination des coordonnateurs de disciplines qui ont eu pour mission de démultiplier l'information au sein de leurs équipes avec une mise en situation réelle (présentation d'une copie test, utilisation de la palette de notation, etc.).

### **Direction : comment s'opère la numérisation ?**

**Christian Soulard (Hong Kong) :** une personne a été formée pour scanner, remonter les copies vers la plateforme et pour l'utilisation du logiciel VIATIQUE. En fonctionnement normal, il faut compter une vingtaine de feuilles d'examen par minute. VIATIQUE permet avant envoi sur le serveur de vérifier la qualité des scans. Les copies restent dans l'établissement dans un coffre sécurisé. Pour



l'instant, ce nouveau système n'a généré aucun contentieux.

**Gilles Joseph (Rabat)** : le matériel, acheté par l'établissement sur ses fonds propres, permet de scanner 80 copies à la minute recto verso, y compris le papier millimétré. Une procédure de contrôle et de vérification a lieu à chaque étape : liste des élèves par salle, édition des feuilles d'émargement, anonymat, scan et affectation des lots de copies. Une fois scannées, les copies sont archivées au coffre du centre d'examen, ce qui nous permet de pouvoir les réutiliser en cas de besoin.

**Direction** : *est-ce un sujet de préoccupation voire d'inquiétude pour les élèves et leur famille ou est-ce « entré dans les mœurs » et cela ne suscite donc pas de discussion ?*

**Christian Soulard (Hong Kong)** : le système a emporté l'adhésion des familles et des enseignants. Il est entré dans les mœurs. Les enseignants apprécient le fait qu'on ne puisse pas identifier l'origine des copies alors que précédemment le paquet du transporteur indiquait la provenance des copies.

**Gilles Joseph (Rabat)** : à ce jour, cela n'a conduit à aucune manifestation d'inquiétude de la part des élèves, ni de leurs familles. Bien au contraire, la dématérialisation a fait l'objet d'une réelle adhésion.

**Direction** : *vous n'êtes donc plus en relation directe avec les correcteurs des épreuves écrites, ni n'avez besoin de les contacter, les convoquer, les remplacer ? Cela représente-t-il du temps gagné ?*

**Christian Soulard (Hong Kong)** : les correcteurs reçoivent une convocation du centre de Singapour qui gère les remplacements éventuels pour toute la zone Asie-Pacifique. Les

centres d'examens sont toujours les émetteurs des informations (quels examinateurs, quels problèmes, ou quelles absences...). Il n'y a plus de remise du paquet de copies en direct au correcteur puisque l'accès se fait via la plateforme. Cela représente un gain de temps du fait de la procédure très simplifiée et du fait qu'il n'y a plus de brassage de copies, ni de bordereaux.

**Gilles Joseph (Rabat)** : nous ne sommes plus en contact avec les correcteurs de la même manière, mais nous devons nous assurer qu'ils sont bien en possession de leurs identifiant et mot de passe, qu'ils ont bien reçu leur lot de copies, qu'ils n'éprouvent aucune difficulté particulière concernant la lecture ou la correction. En ce sens, l'application nous permet de savoir si un correcteur a ouvert son lot de copies, combien de copies ont été corrigées, si nous sommes dans les délais annoncés pour le recueil des notes.

**Direction** : *selon vous, quels sont les bienfaits et plus-values de ce mode de correction des épreuves du baccalauréat pour les élèves ? pour les établissements ? En terme de coût à votre avis, quelles conséquences ?*

**Christian Soulard (Hong Kong)** : j'y vois plusieurs avantages :

- aucun risque de perte ou de retard dans l'acheminement des copies qui restent dans le centre d'examen ;
- un anonymat amélioré (voir ci-dessus) car automatisé ;

- la possibilité pour les correcteurs d'échanger sur leur travail grâce au forum mis en place par le logiciel ;
- le calcul des notes (pas de risque d'erreur) et la remontée vers DELIBNET automatisés ;
- un suivi statistique des notes et un forum de discussion sécurisé accessibles aux correcteurs ;
- le coût : pas de déplacement de copies, moins de déplacement de correcteurs, mais des frais de développement, de fonctionnement et de maintenance du logiciel qui jusqu'à l'an passé ont été payés par l'AEFE. Ceci dit, le coût par candidat est minime et en dessous de ce qu'il était précédemment.

Un signe qui ne trompe pas : les personnes en charge des examens souhaiteraient voir ce système généralisé à tous les examens y compris celui du DNB.

**Direction** : *selon vous s'achemine-t-on vers un traitement identique des épreuves sur le territoire métropolitain ?*

**Gilles Joseph (Rabat)** : cela serait souhaitable compte tenu de l'ensemble des avantages liés à cette nouvelle organisation. □

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



Lycée Français International, Hong Kong (Chine)



# Un Club UNESCO

*Des collègues personnels de direction ont accepté de témoigner sur la mise en œuvre, dans leur établissement, de projets s'appuyant sur le dispositif Club UNESCO. Un proviseur et un principal expliquent ici pourquoi et comment ils ont porté ce projet dans leur établissement et y ont emmené leur équipe.*



**Jean-Luc Potel**, personnel de direction depuis 15 ans et proviseur du lycée Léonard de Vinci à Amboise (Indre-et-Loire), académie d'Orléans-Tours, depuis six ans.

Le Club UNESCO a 4 ans et demi. Il s'agit d'un projet culturel (découverte d'un pays, d'une région, de ses habitants, de ses coutumes...), projet linguistique par la pratique accrue de la langue espagnole au quotidien, projet solidaire (contribution à l'amélioration du cadre de vie des élèves argentins en participant à différents travaux : peinture des salles de cours, plantation des espaces verts, création d'un jardin potager, réalisation d'une fresque).

**Direction : comment avez-vous construit ce projet (à l'origine...)?  
En étiez-vous l'initiateur direct?**

**Jean-Luc Potel** : en 2008, le lycée Léonard de Vinci a accueilli un groupe de huit élèves du lycée Polimodal de Puerto

Tirol, province du Chaco (Argentine). Ces élèves ont été hébergés dans les familles des correspondants du lycée, ils ont participé aux cours et réalisé un spectacle de musique et de danse argentines. Les élèves et les familles ont aussi visité la région. Ce projet avait été alors cofinancé par le ministère argentin de l'Éducation.

Mais en 2011, quelques mois après ma prise de fonction, le projet s'essouffle. Une enseignante d'espagnol me propose alors de faire revivre cet échange linguistique, culturel et solidaire dans le cadre d'un Club UNESCO. Il associerait une dizaine d'élèves du lycée Léonard de Vinci, des élèves du lycée Felipe Varela, dans le Chaco, et la direction du patrimoine de Salta en Argentine.

Dans un premier temps, le club Argentine est créé dans le cadre de la maison des lycéens. Le club est officiellement affilié à la fédération des Clubs UNESCO en février 2012. Dans le même temps, le lycée Léonard de Vinci dépose un dossier de demande d'appariement avec le lycée Polimodal de Puerto Tirol. Cet appariement est validé au printemps 2012. Au printemps 2013, du 8 au 28 avril, 11 élèves et deux professeurs du lycée séjournent en Argentine.

Puis c'est l'accueil des élèves argentins et de leurs professeurs quelques mois plus tard, du 15 au 24 octobre 2013.

Du 11 au 27 octobre 2015, c'est un nouveau déplacement des élèves français et de leurs accompagnateurs en Argentine.

**Direction : quels étaient les objectifs initiaux (alimenter le projet d'établissement sur le sujet de l'ouverture internationale ; motiver/fédérer l'équipe pédagogique ; relancer l'enseignement des langues vivantes ; lancer un projet culturel s'appuyant sur l'international...) ? Y a-t-il d'autres personnes impliquées en dehors des enseignants ?**

**Jean-Luc Potel :** bien sûr, on trouve dans un projet de ce type un aspect institutionnel (volet « ouverture internationale » du projet d'établissement, renforcement de l'enseignement de l'espagnol au lycée, développement de l'autonomie et de la citoyenneté des élèves autour d'un projet fédérateur qu'ils mènent de bout en bout par eux-mêmes...). La dimension internationale et interculturelle est très forte au lycée Vinci, et ce depuis des années (section européenne anglais-maths-histoire/géographie-sciences physiques, nombreux séjours à l'étranger de nos

élèves, projet Comenius puis Erasmus+ regroupant cinq pays...). On peut donc compter sur un véritable esprit d'ouverture. Mais la particularité de ce travail avec l'Argentine est de mettre en avant une dimension jusqu'alors peu présente dans nos projets linguistiques et culturels : l'éducation à la solidarité et au développement durable dans le respect de la charte de la fédération française des Clubs UNESCO. Lors du séjour de 2013, les élèves ont en effet participé, avec leurs camarades argentins, à la réhabilitation des espaces intérieurs et extérieurs du lycée (peinture des salles de cours et plantation des espaces verts, création d'un jardin potager, réalisation d'une fresque). Il est plutôt rare que ce type d'activités figure au programme des échanges que nous menons avec nos partenaires habituels (Allemagne, Italie, Pays-de-Galle, Malte, Irlande, Espagne, Écosse...).

Le projet fonctionne grâce à la volonté des enseignants mais aussi grâce à l'engagement des élèves, cela va de soi, et de leurs parents qui interviennent comme véritable « force logistique ». Ils prêtent main forte pour certains dé-

placements (visite de la région lors de l'accueil des Argentins, déplacement jusqu'en Bretagne, transport jusqu'à l'aéroport...), participent à différentes actions de financement (brocantes par exemple), s'impliquent dans la promotion du projet...

**Direction : combien vous a-t-il fallu de temps pour lancer ce projet ?**

**Jean-Luc Potel :** un peu plus de deux années se sont écoulées entre le lancement du projet, en 2011, et le premier séjour en Argentine. « Deux ans de galère », comme disent nos élèves, à trouver des financements, des partenaires... car c'est bien là la difficulté majeure.

**Direction : comment avez-vous procédé ? Comment convaincre une équipe ? Sur qui prendre appui ? Quelle instance avez-vous saisie ? Était-ce au départ ou une fois acquise l'adhésion des enseignants impliqués ?**

**Jean-Luc Potel :** autour des enseignants s'est rapidement constitué un petit groupe d'élèves, avec leurs parents, particulièrement motivés, on vient de le voir. L'enthousiasme a été communicatif et chacun n'a pas hésité à donner de son temps pour solliciter tout ce qui est « sollicitable » pour financer un projet d'une telle envergure.

Il n'y pas eu à proprement parler d'opposition à ce projet, à l'interne comme à l'externe. Des discussions ont eu lieu à plusieurs reprises, en CA ou en conseil pédagogique, il a fallu éclaircir certains points, apporter des précisions, entre autres car l'enjeu financier est réel – ce qui est allé à ce projet n'est pas allé à d'autres. Mais très vite un consensus s'est fait autour d'un projet original, même si quelques réserves ont été émises depuis la salle des professeurs ou bien les représentants des parents d'élèves. Mais finalement, pas de remise en question de la politique de l'établissement dans ce domaine, car chacun a perçu les enjeux d'un tel projet.

**Direction : quels obstacles avez-vous rencontrés ? Si c'était le cas, comment avez-vous contré les « opposants » ?**

**Jean-Luc Potel :** les obstacles ont été financiers, essentiellement. Un tel projet a coûté de l'ordre de 22 000 €. Or



chacun sait que les temps sont durs pour tout le monde... Les familles des élèves ont été sollicitées, l'établissement a versé une aide substantielle, de même que la région, par sa cellule action internationale, mais il a fallu l'engagement de l'équipe en charge du projet dans un grand nombre d'actions en tous genres destinées à récolter des fonds (organisation d'une tombola, vente de calendriers...). Et la chance peut parfois nous sourire: un père d'élève, clôturant les comptes de l'association dont il était alors président, a décidé de faire un don de 1 500 € au Club UNESCO-Argentine. Néanmoins, de multiples organismes, entreprises, associations ont été contactés. Bien souvent en vain. Des élus aussi, qui parfois ne se sont même pas donnés la peine de répondre. Comme on le voit, l'obstacle majeur qu'il nous a fallu affronter, c'est bien le financement.

**Direction : que fait-on concrètement dans votre établissement aujourd'hui dans le cadre de ce Club UNESCO ?**

**Jean-Luc Potel :** le Club UNESCO-Argentine est toujours très présent au lycée Léonard de Vinci. D'abord parce qu'un groupe d'élèves s'est de nouveau rendu à Puerto Tirol à l'automne dernier. Ensuite parce qu'il mène, au fil des semaines et des mois, de nombreuses activités qui permettent, entre autres, de récolter des fonds pour le prochain déplacement en Argentine et l'accueil des Argentins à Amboise. On citera, entre autres :

- spectacle en hommage à Astor Piazzolla au théâtre Beaumarchais (Amboise) ;
- exposition « Les chemins de l'école » ;
- projection du film « Les chemins de l'école » suivie d'un débat ;
- participation aux vendanges dans les vignobles de Touraine ;
- conférence à la médiathèque d'Amboise au retour du séjour en automne dernier ;
- actions de financements diverses (ventes lors de journées portes ouvertes, dulce de leche, maté, création et vente de cartes postales, calendriers, bijoux, badges, pochettes, brochantes...);
- création d'un blog (<http://vinci-tirol-salta.canalblog.com/>);
- actions de communication en tous genres, notamment envers les collègues du secteur ;

- atelier théâtre (dispositif « Aux Arts Lycéens et Apprentis » de la Région Centre-Val de Loire) avec la mise en scène de deux spectacles: « Antigona Vélez », œuvre de l'auteur argentin Leopoldo Marechal jouée en espagnol d'abord au lycée en mai 2015 puis en Argentine, et, en mai dernier, représentation au théâtre d'Amboise en français et en espagnol, d'un nouveau spectacle d'après le roman « Rayuela », de Cortazar.

**Direction : quel est le bénéfice pour vos élèves ? Et pour les enseignants ?**

**Jean-Luc Potel :** pour les élèves, c'est sans conteste la possibilité de découvrir de nouveaux horizons, au sens propre comme au sens figuré. Qu'ils aillent en Espagne, en Allemagne, en Italie, en République Tchèque, en Pologne... ils continuent peu ou prou d'évoluer dans un univers qui ne leur est pas totalement inconnu. *Idem* pour les activités qu'on leur propose. Ce qu'ils ont découvert en Argentine a pour le moins bousculé leurs habitudes et leurs représentations du monde. Pour les enseignants qui pilotent le projet, c'est l'immense satisfaction de voir leur travail récompensé même si c'est au prix d'un très gros investissement personnel dont il faut leur savoir gré. Pour les autres enseignants, c'est la confirmation que le lycée accentue sa politique d'ouverture vers l'extérieur en diversifiant ses partenaires et ses projets.

**Direction : quelle serait la meilleure définition du dispositif ?**

**Jean-Luc Potel :** sans doute un outil au service de la citoyenneté qui permet d'accroître la conscience citoyenne des élèves en leur faisant découvrir un univers dont ils ne soupçonnent peut-être pas même l'existence (conditions de vie, d'hébergement...). Ils accomplissent au quotidien un certain nombre de gestes qui sont des automatismes et qui peuvent parfois, sous d'autres latitudes, relever de l'exploit. Le Club UNESCO les aide à prendre conscience de cette réalité et de la nécessité de combler certains écarts, quand bien même tout ne doit pas nécessairement être exporté. Et un outil au service de l'ouverture internationale du projet d'établissement: la tradition d'ouverture internationale du lycée Léonard de Vinci se trouve enrichie grâce à ce projet qui propose une destination rare.

**Direction : quels seraient les arguments pour convaincre des collègues personnels de direction d'intégrer le dispositif ?**

**Jean-Luc Potel :** peut-être insister sur la nécessité de s'ouvrir à une autre forme d'échange que celle que nous pratiquons. On ne remet pas en cause l'intérêt des séjours traditionnels que nous proposons à nos élèves – le travail mené depuis des années avec nos partenaires européens est de grande qualité. Mais on peut affirmer sans trop de risque d'erreur que le caractère humanitaire n'est





pas l'axe central de ces séjours qui répondent pourtant à un cahier des charges lourd (je pense au projet Erasmus+ que nous menons actuellement). Par ailleurs, le cadre européen dans lequel nous évoluons n'est-il pas parfois un peu étroit ?

**Direction : des conseils pour leur faire gagner des étapes ?**

**Jean-Luc Potel :** ne pas se faire d'illusion sur la réactivité de certains partenaires auxquels on pourrait penser en priorité. Par conséquent, accepter l'idée que ça va être difficile, qu'il va falloir mettre beaucoup d'énergie et consacrer beaucoup de son temps à la réalisation d'un projet de ce type. Accepter aussi l'idée que des élèves ou des parents se lassent en cours de route et « quittent le navire ». C'est arrivé.

**Direction : quels écueils éviter ?**

**Jean-Luc Potel :** il faut admettre qu'on ne travaille pas avec un partenaire habituel. L'éloignement n'est pas que géographique. Il est culturel, administratif.

Par ailleurs, ne pas leurrer les élèves en leur présentant le projet comme identique, peu ou prou, à ceux qu'on leur propose d'habitude. En effet, ils vont devoir donner. Donner de leur temps à la réalisation d'un projet à dimension humanitaire, donner de leur énergie, donner aussi de leur argent car ils financent pour partie leur voyage. □

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

# Au collège Louis



Mehdi FETTOUH-TANI

Principal du collège Louis Pasteur depuis 2 ans.  
Ancienneté dans la fonction : 5 ans.

Au collège Pasteur de Marseille, un dispositif à vocation solidaire et pédagogique s'est mis en place dans le cadre du Club UNESCO. Ce projet a vu le jour en 2010 grâce au dynamisme de trois enseignantes de l'établissement avec le soutien précieux de Michèle Segura, principale de 2010 à 2014.

Lui succédant en septembre 2014, j'ai pu, en m'appuyant sur le travail déjà réalisé et l'énergie des équipes, développer le dispositif et l'intégrer dans le nouveau projet d'établissement 2016 qui reprend les grandes lignes de la réforme du collège.

## OBJECTIFS GÉNÉRAUX

Créé depuis trois ans, le Club UNESCO du collège Pasteur de Marseille forme chaque élève à être un citoyen engagé dans la

construction d'un monde de justice, de solidarité et de paix. Il est affilié à la FFPU (fédération française pour l'UNESCO), mouvement laïc fédérant un réseau de clubs scolaires et associatifs qui fête ses 60 ans d'existence en 2016.

Les objectifs reposent sur différents domaines :

1. l'interdisciplinarité ;
2. la transmission des valeurs de partage, de solidarité et de respect de l'autre dans ses différences ;
3. l'acquisition du socle commun de connaissances, de compétences et de culture ;
4. la mise en œuvre d'un projet collectif ;
5. le partenariat avec l'IME Vert-Pré.

## MÉTHODE DE TRAVAIL

Dans ce projet, en concertation avec les équipes concernées, j'ai créé – avec l'aide de Didier Négroni, principal adjoint du collège – un groupe de travail qui définit les contours pédagogiques et éducatifs de cette action en favorisant l'interdisciplinarité (lettres-technologie-arts plastiques).

En lien avec les propositions de ce groupe, j'ai, dans l'organisation pédagogique globale et la construction de la DGH, donné les moyens à ces professeurs passionnés de construire ce partenariat qui puisent dans plusieurs disciplines.

# Pasteur de Marseille

L'intérêt de ce projet pour la réussite des élèves me paraissait évident.

## DÉFINITION DU PROJET

Ce travail a été pour moi un outil au service de l'ouverture et de la citoyenneté. Son existence, depuis plusieurs années, m'a également offert des éléments pour la construction de ma stratégie de la mise en place de la réforme dans l'établissement. Ce dispositif Club UNESCO a, en effet, servi d'exemple déjà éprouvé dans la mise en œuvre des EPI.

L'idée était de transmettre le discours « Vous voyez, on fait déjà des EPI au collège... ».

## PRODUCTIONS ET RÉALISATIONS DES ÉLÈVES

Chaque année, une classe de quatrième fait ainsi vivre dans le cadre d'un projet interdisciplinaire « le partage des différences », les idéaux de l'UNESCO. Les élèves empruntent alors les chemins de la citoyenneté : la lutte contre les discriminations et d'abord celle liée au handicap.

La classe de 4<sup>e</sup> 1, porteuse du projet en 2015-2016, a ainsi accueilli chaque jeudi de 11 à 12 heures des élèves de l'IME Vert-Pré, voisin du collège. Ensemble, ils ont découvert leurs correspondants d'une unité localisée pour l'inclusion scolaire (ULIS) des Îles Marquises et leurs amis de quatrième du

lycée de Palmarin au Sénégal, apparié avec le collège Pasteur depuis 2010.

Riches de tous ces échanges, ils ont écrit à 100 mains un spectacle dans le cadre du projet académique « Lettre à soi, l'être à l'autre », mixte d'écriture autobiographique et d'art postal, dont le thème cette année était : « moi, mon collège, mon quartier, ma ville ». La diversité culturelle et la création artistique sont ainsi intimement liées. Un comédien du « Collectif des Sens », Stefan, est venu nous aider à mettre en voix les paroles des élèves : « Mon pays parfait serait celui qui honore les différences ».

Mais pour vivre pleinement ce lien, les élèves du collège et de l'IME ont par-



tagé leurs différences durant trois jours sur l'île du Frioul à la rencontre de la culture d'Afrique et de Polynésie en dansant et en jouant du djembé avec Virginie et Seydou de l'association Ar'Tfola. C'est par cette danse africaine que commença notre spectacle joué à la Cité du Livre à Aix-en-Provence en mai 2016, au collège et à l'IME en juin 2016.

Enfin pour que la solidarité internationale, autre valeur phare de l'UNESCO, s'incarne dans une action, les élèves ont participé à la collecte de matériel scolaire de Solidarité laïque pour le Mali.

## INTÉRÊTS ET APPRENTISSAGES POUR LES ÉLÈVES

C'est d'abord s'engager dans une action d'envergure sur une année scolaire et entrer de plein pied dans l'apprentissage de la citoyenneté, de la vie en société.

Il s'agit aussi de découvrir l'autre à travers « Partage, différence, voyage » : trois mots pour un projet... et grâce auxquels les élèves réussissent à acquérir des compétences du socle commun de connaissances, de compétences et de culture en particulier dans la maîtrise de la langue, la formation du citoyen ou l'utilisation des outils numériques.

## IMPORTANT POUR LA PÉRENNITÉ DU PROJET

Ce type de projet ne peut se réaliser sans l'appui d'au moins trois enseignants compte tenu du travail important de préparation et de concertation. Sans oublier les partenariats qui découlent d'une telle action.

L'essoufflement des équipes est l'écueil principal de ce genre de dispositif d'où l'importance de ne pas faire reposer cette action sur un seul personnel. La répartition des tâches permet de mieux organiser et d'assurer un meilleur fonctionnement du projet. Je tiens d'ailleurs à remercier la qualité du travail des trois enseignantes qui animent ce dispositif Club UNESCO, Lucile Pleven, professeure de lettres, Anne-Marie Dorée, professeure de technologie et Cécile Hénepin, professeure d'arts plastiques.

Au collège Pasteur, je n'ai pas rencontré de résistance dans la mise en œuvre de ce projet car le dispositif est porté par des enseignants, que l'on peut qualifier sans hésiter, d'emblématiques.

Une équipe au service de ce projet est une donnée essentielle pour réussir cette action. Au-delà du soutien aux enseignants, la direction assure le suivi et met de la cohérence dans le projet pour le replacer dans la politique d'établissement. □



*Mouvement laïc et d'éducation populaire fondé en 1956, la Fédération française pour l'UNESCO a pour objectif de contribuer à développer une culture de paix et fédère quatre formes d'engagements : les clubs UNESCO en milieu scolaire, les clubs UNESCO associatifs, les centres pour l'UNESCO et les territoires pour l'UNESCO.*

## Comment fonctionne un club scolaire ?

En dehors des heures d'enseignement, des enseignants créent et animent des temps de réflexion et de libres paroles pour des élèves motivés et volontaires, sur des questions sociétales, culturelles, politiques, environnementales... Le Club UNESCO permet ainsi de stimuler l'esprit critique des élèves, d'éveiller une conscience citoyenne et de les rendre acteurs de leur émancipation. Il les incite à porter des projets variés : débats, concerts, échanges interculturels, conférences, voyages de solidarité internationale, etc.

Les clubs ont une mission d'éducation permanente vis-à-vis des droits de l'Homme, de la démocratie, du développement durable, de la solidarité internationale, ainsi que du patrimoine culturel. L'adhésion d'un club à la fédération fait sens par ce lien de confiance. Il s'engage à respecter les principes fondamentaux établis par la charte de la fédération. Le club reste par ailleurs pleinement libre et indépendant dans ses choix d'activités et dans la manière dont il pourrait les mener.

Chaque année, le 10 décembre est l'événement incontournable permettant ainsi de rassembler tous les clubs scolaires à l'UNESCO autour de la Célébration de la journée des droits de l'Homme. En 2016, à l'occasion du 60<sup>e</sup> anniversaire de la FFPU, cette manifestation prendra un sens particulier.

***Vous désirez devenir un Club UNESCO scolaire, associatif ou simplement être membre individuel ?***

Téléchargez sur notre site tous les documents nécessaires :  
[www.ffpunesco.org/qui-sommes-nous/adherer](http://www.ffpunesco.org/qui-sommes-nous/adherer)

Envoyez-nous votre dossier à l'adresse du siège fédéral à Paris !  
Pour plus d'informations : [contact@ffpunesco.org](mailto:contact@ffpunesco.org)



# Participez à la réflexion syndicale !

*L'exécutif syndical national (ESN) qui s'est tenu début octobre a finalisé les thèmes du conseil syndical national (CSN) de janvier 2017. Ils vous ont été présentés dans quatre Lettres de Direction parues à la mi-octobre. C'est l'occasion, après les premières avancées obtenues dans le cadre de l'alerte sociale, de faire le point sur nos mandats et sur nos nouveaux objectifs. Dans les assemblées générales académiques (AGA) et les assemblées générales départementales (AGD), mais aussi sur le forum, faites-nous part de vos idées et propositions, après vous être replongés dans les mandats existants...*



# Commission éducation & pédagogie

## LE COLLÈGE :

### SUIVI DE LA MISE EN PLACE DE LA RÉFORME

- Le cycle 3: quelle continuité pédagogique entre le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>nd</sup> degrés et quel co-pilotage avec les IEN?
- Les EPI et l'AP: modification des structures ou nouvelle façon d'enseigner? Ont-ils permis d'introduire de la différenciation? Quel bilan d'étape?
- L'évaluation: comment se mettent en place les bilans périodiques et le LSU? Quel lien avec AFFELNET et le DNB?
- Que penser des formations? À qui étaient-elles adressées?

## LE LYCÉE :

### LIAISON BAC-3/BAC+3

Le bac représente à la fois le premier grade universitaire et un certificat de fin d'études. Ne serait-il pas préférable de différencier ces deux fonctions pour une meilleure réussite des élèves?

### COMMENT RECRUTE-T-ON POUR LE SUPÉRIEUR?

- Comment préparer les élèves à devenir des étudiants autonomes dans leur travail?
- De quelle manière les élèves peuvent-ils être mieux outillés pour s'adapter au supérieur?
- Quelle organisation des filières serait préférable sachant qu'on trouve 4 grandes orientations à l'université: arts, lettres et langues/droit et économie-gestion/sciences humaines et sociales/sciences, technologie et santé?
- Le baccalauréat comme premier grade universitaire ne doit-il pas être un examen final sur peu de temps (1, 2 jours? au mois de juin) et portant sur des épreuves qui permettent de déterminer si l'élève possède ou non les prérequis pour réussir en première année universitaire?

### COMMENT CERTIFIE-T-ON UN NIVEAU DE FIN D'ÉTUDES SECONDAIRES?

- Quelle pourrait être l'organisation optimale de la seconde comme classe d'orientation? Le SNPDEN a déjà imaginé un cycle d'orientation 3<sup>e</sup>/2<sup>nd</sup>e.
- Peut-on imaginer une seconde indifférenciée en seconde professionnelle?
- Quels programmes sur les trois années?

- Quelles méthodes et démarches de travail?
- Quelle évaluation? Contrôle continu/contrôle en cours de formation? Quelle organisation de l'évaluation qui n'empêcherait pas les autres niveaux de bénéficier de cours?

## LE LYCÉE PROFESSIONNEL

À ce jour, le lycée professionnel accueille près de 1/3 des élèves de lycée, la réforme des lycées professionnels puis son adaptation à des publics mixés (alternance et continue) en font un lieu d'apprentissage différencié où les objectifs alternent entre le non-décrochage, l'employabilité et la poursuite d'études en STS.

- Quelle position par rapport à la mise en place du 3<sup>e</sup> ou 4<sup>e</sup> tour d'AFFELNET « automne »?
- Quelle position quant aux quotas appliqués dans les académies afin que les élèves de terminales professionnelles poursuivent leurs études en STS?
- Les blocs de compétences apparaissent dans le cadre de la reprise d'études et de la formation continue tout au long de la vie, quelle continuité ou pas dans les lycées professionnels?

# Commission métier

Dans le cadre général de la réflexion sur les conditions d'exercice du métier et le temps de travail des personnels de direction, la commission métier propose le thème suivant: « De nos livres blancs vers une charte des pratiques de pilotage renouvelée »: sur la base des conclusions qui ressortent du livre blanc 2014 et des livres blancs académiques, construire les éléments constitutifs d'une charte des pratiques de pilotage renouvelée.

## AUTONOMIE/PILOTAGE DE L'EPL

La contractualisation tripartite, les établissements multi-sites et le réseau des EPLE, des conventionnements obligatoires.

## RESPONSABILITÉS PÉDAGOGIQUES ET ÉDUCATIVES

La fiabilité et la maîtrise des outils numériques\*, l'animation pédagogique des instances et des équipes\*, la promotion des valeurs de la République.

## LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Les entretiens professionnels des personnels, les protocoles de sécurisation et la gestion des contrats, la gestion des personnels en difficulté.

## LA SÉCURISATION DES EPLE

Des personnes ressources dans les domaines juridiques, informatiques, d'hygiène et de sécurité, la sécurisation des flux d'information, la mise en sécurité de l'établissement.

\* pourra être traité en commission mixte avec la commission éducation et pédagogie.

# Commission vie syndicale

## SUIVI DES ADHÉSIONS ET SYNDICALISATION

- Quelles actions mettre en place au niveau national, académique et départemental pour un suivi et une croissance du nombre des adhésions ?
- Qu'attendent les collègues d'un syndicat en général ?
- Qu'attendent les collègues adhérents au SNPDEN ?
- Que faire pour fidéliser les retraités ?

## NOUVELLES RÉGIONS

État des lieux sur les fonctionnements des instances syndicales et académiques dans les nouvelles grandes régions.

## GOUVERNANCE INTERNE

- Point sur le fonctionnement de nos instances dans le cadre de nos nouveaux textes RI et Statuts : la parité a-t-elle progressé dans notre organisation ? Les académies sont-elles davantage présentes dans la gouvernance de notre syndicat ?
- Quelles évolutions seraient à conduire sur cette thématique ?

## FORMATION

- Sur la base du bilan 2015-2016, quelles priorités se fixe-t-on ?
- Présentielle ou visioconférence ? Centralisée, académique ou inter académique ?

## BILAN DES ORIENTATIONS : « AGIR ET COMMUNIQUER »

- Pensez-vous que le vécu et le ressenti des adhérents sont mieux pris en considération ?
- Quelles évolutions proposez-vous pour continuer à améliorer et adapter notre communication interne et externe ?

## LAÏCITÉ

- Quelles remontées des académies sur la mise en place des observatoires de la laïcité ?
- Proposition pour la mise en place et le fonctionnement du GOVAL national.

# Commission carrière

La commission carrière fera bien sûr le point sur les négociations en cours et les mandats « carrière » non encore aboutis. Au-delà, une réflexion prospective est à mener.

## EREA/ERPD, QUEL AVENIR, QUELLE DÉFENSE POUR LES COLLÈGUES ?

Les directrices et directeurs d'EREA et d'ERPD sont tous, depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2016, personnels de direction. Grâce à l'action syndicale menée, l'élément défavorable du classement en 1<sup>er</sup> ou 2<sup>e</sup> catégorie d'un grand nombre de ces établissements dans le classement triennal à venir, est amorti par une clause de sauvegarde. On constate cependant qu'un grand nombre de postes de direction sont restés vacants à l'issue du dernier mouvement. En sachant que ne peuvent postuler que des candidats titulaires d'un diplôme de directeur d'établissement d'éducation adaptée et spécialisée (DDEAS), se posent à la fois la question de l'avenir de la direction de ces établissements et de la défense des collègues qui y exercent.

## QUELS AMÉNAGEMENTS POUR LES FINS DE CARRIÈRE ?

Au regard de l'allongement des carrières a été abordé en conférence nationale le problème des aménagements de fin de carrière selon deux axes : favoriser une troisième carrière et aménager la fin de carrière dans les fonctions de personnel de direction.

## LA REMISE EN CAUSE DES SYSTÈMES DE RETRAITE

Plus les élections de 2017 approchent, plus les surenchères sur la remise en cause du système de retraite des fonctionnaires se multiplient avec, surtout, le « marronnier » de « l'alignement public-privé ».

Comme il l'avait fait lors des scrutins précédents, le SNPDEN-UNSA se doit de fixer les « lignes rouges » qu'il veut voir protégées, conjointement avec l'UNSA-FP.

Pour être au plus près des souhaits des adhérents du syndicat, la commission « carrière » leur propose de définir un ordre de priorité parmi les règles de calcul des retraites de la fonction publique, qui leur

paraissent les plus importantes à défendre. Elle a choisi de les présenter par ordre alphabétique, afin d'éviter d'influencer leur réflexion et elle leur demande de choisir 3 ou 4 critères, parmi les suivants :

- âge de départ (62 ans, actuellement) ;
- bonifications pour enfants (durée de cotisation, majoration pour 3 enfants et plus) ;
- départs anticipés (services actifs, carrières longues) ;
- durée de cotisation (nombre de trimestres nécessaire) ;
- inscription au budget de l'État, des pensions de retraite de la fonction publique ;
- pensions de réversion (actuellement : 50 % de la pension du défunt) ;
- taux de cotisation (rappel : il sera aligné sur celui du privé, en 2020) ;
- traitement indiciaire des 6 derniers mois d'activité (base actuelle du calcul du montant de la pension).

Il est possible de proposer d'autres critères et toutes les contributions, dans ce domaine essentiel pour l'avenir, seront les bienvenues.

## Confusions autour d'une exigence sécuritaire

### VOTRE ESPACE D'EXPRESSION

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

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

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

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



Jean-Christophe TORRES  
Proviseur du lycée Gay-Lussac  
Limoges

Le contexte particulièrement tragique que nous traversons au niveau national affecte nécessairement la situation des établissements scolaires. Les menaces qui pèsent désormais sur chacun de nos espaces publics imposent de nouvelles exigences de sécurité et de vigilance partagée que nul ne peut ignorer. La sécurisation des écoles, collèges et lycées est une priorité nationale. Elle oblige à une attention de tous, à la mise en œuvre soignée et rigoureuse de dispositions adaptées: procédures de contrôle, surveillance accrue des espaces, réalisation d'exercices d'évacuation et de confinement... Le consensus semble donc réel, inébranlable, intransigeant pour un pouvoir politique responsable de la sécurité de tous et *a fortiori* des plus vulnérables: les enfants de la République.

Mais derrière les discours et les déclarations d'intention, les actes posés semblent parfois hésitants. La résolution affichée sur un tel sujet dévie,

au contact du réel des établissements scolaires, vers des fluctuations parfois malaisées à décrypter. À titre d'illustration de cet atterroisement des pouvoirs publics, deux sujets – sur des thématiques très différentes – peuvent ainsi être succinctement évoqués.

Le premier d'entre eux se présente sous la forme d'un dilemme: faut-il prévenir toute forme d'atroupement des lycéens devant leur établissement en autorisant une exception à la loi Évin – et donc en permettant aux élèves de fumer dans l'enceinte de l'établissement? Ou s'agit-il au contraire de privilégier de manière inconditionnelle l'exigence de santé publique et de lutte contre le tabagisme – au risque d'exposer les publics scolaires? La jurisprudence a tranché sur cette

question puisque le tribunal administratif de Cergy-Pontoise a suspendu, jeudi 21 avril 2016, en référé, la décision du proviseur d'un établissement des Hauts-de-Seine d'autoriser les lycéens à fumer dans la cour en raison de l'état d'urgence et de la menace d'attentat. Dans son ordonnance, le tribunal demande au proviseur du lycée Paul-Lapie de Courbevoie « d'assurer le respect des dispositions du Code de la santé publique interdisant de fumer dans les établissements scolaires ». Pourtant, le constat que l'on peut faire sur le terrain est sans appel. En incitant les élèves à sortir de l'établissement, la loi Évin n'a pas véritablement fait baisser le tabagisme des jeunes. Elle a très souvent, dans de trop nombreuses situations locales, facilité le démarchage des dealers



Le chef  
d'établissement  
Parle aux Parents  
d'élèves... je répète  
... le chef...



qui ne sont plus obligés de s'introduire dans les établissements. En situation d'état d'urgence, de tels attroupements d'élèves, à des heures régulières, constituent à n'en pas douter le risque le plus manifeste d'attentat. En dépit d'une demande expresse et unanime des chefs d'établissement et de notre syndicat, le ministère refuse jusqu'alors de légiférer, d'inscrire dans une loi d'exception – mais notre situation ne l'est-elle pas? – la possibilité d'étendre l'état d'urgence à ce sujet. Car peut-on réellement prétendre sécuriser les établissements si l'on ne prévient pas les regroupements d'élèves à leurs abords?

La question de la communication auprès des familles et des élèves est un autre sujet d'interrogation, voire d'inquiétude pour les professionnels. Car un second dilemme, plus fondamental celui-ci, se pose concernant la mise en œuvre des procédures d'état d'urgence: celui de sécuriser sans stigmatiser telle ou telle population scolaire. Celui également de prévenir tout risque sans susciter une angoisse trop prégnante chez les élèves et les familles. Ce juste équilibre à rechercher constitue intrinsèquement un sujet tout aussi éducatif que sécuritaire. Sécuriser l'école, c'est d'abord amener tout citoyen ou futur citoyen à reconnaître les valeurs qui sont les siennes, à construire cet esprit de tolérance qui fonde l'unité républicaine. C'est bien parce que chaque élève est d'abord dans l'école un

enfant de la République avant d'être membre de telle ou telle communauté qu'il convient de proscrire tout signe « ostensible » d'appartenance ou de pratique religieuse. Mais cette précaution ne porte pas atteinte à la liberté de croyance. Bien au contraire, elle la préserve de tout risque de manipulation potentielle par l'entourage comme de toute stigmatisation par les autres. Telle est la philosophie de notre laïcité, si spécifique à la France. Elle consiste à poser l'universalité comme un dogme, l'unité comme une exigence absolue et à faire de toute forme de différence exprimée la résultante seconde de ce postulat préalable d'uniformité. Cette unité n'est pas le produit d'une « chapelle » ou d'une confession. Elle est celle de la raison, le produit des valeurs que tous peuvent et doivent partager.

Une telle approche conduit alors à expliquer très précisément quel est l'esprit de la loi, quelle est la philosophie exacte de cette laïcité qui nous est si chère et qui nous expose aujourd'hui à la violence des fanatismes. Le socle véritable de notre édifice commun, de notre « chose publique » et pleinement partagée, n'est en effet rien d'autre que le postulat de la liberté personnelle. C'est ce que dit

clairement la Déclaration des droits de l'homme de 1789 en son article 10: « Nul ne doit être inquiété pour ses opinions, même religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la Loi ».

C'est encore le sens exact de la loi de 1905 en son article 1<sup>er</sup>: « la République assure la liberté de conscience ».

La laïcité n'est donc pas, historiquement, antireligieuse. Elle ne proscrie pas la foi et ses pratiques. Elle les circonscrit cependant très clairement, non pour en condamner les modalités d'expression, mais pour permettre le pluralisme des croyances et l'autonomie des adhésions personnelles. L'auteur de l'article 10 de la Déclaration, le député Rabaud Saint-Étienne, n'était ni franc-maçon, ni libre penseur, ni athée. Il était politiquement Girondin, ami de Condorcet, mais surtout protestant. Il entendait alors inscrire dans la loi sa liberté de croyance contre toute forme de gallicanisme, contre toute idée de religion d'État. Nul besoin de se cacher dans les profondeurs des forêts cévenoles pour pratiquer son culte: la laïcité garantit à chacun cette liberté fondamentale contre toute forme de persécution publique.

Il faut donc expliquer aux élèves, rappeler aux citoyens que la laïcité est d'abord l'affirmation absolue de la liberté de croire ou de ne pas croire, l'interdiction posée à tout pouvoir politique de s'immiscer dans les consciences personnelles. Tel est également l'esprit de la loi de 2004 qui proscrie tout signe ostensible à l'école: non pour stigmatiser mais à l'inverse pour préserver chaque enfant de toute stigmatisation. Un tel message de l'esprit des lois n'est pas, en ces moments de tensions extrêmes entre les communautés, suffisamment rappelé. Il est même parfois, il s'agit d'en convenir, contredit par ceux qui prétendent aveuglément s'en réclamer.

Il appartient bien à l'école, au-delà de toute déviance ou méconnaissance de ces principes originels, d'expliquer la force et la grandeur de ce message universaliste. Il convient aujourd'hui de sécuriser les esprits autant que les établissements, de brandir la force des valeurs authentiquement entendues contre toutes les errances idéologiques et les égarements politiques. La meilleure des armes contre le fanatisme, la seule sans doute qui soit sur le long terme efficace, restera toujours l'éducation. □

# Cellule juridique

## Le chef d'établissement peut-il imposer la charge de professeur principal ?

*La question de la compétence du chef d'établissement à pouvoir imposer la fonction de professeur principal à un enseignant non-volontaire ou qui refuse cette charge a fait l'objet de nombreux échanges et débats à la présente rentrée scolaire : forum, appels téléphoniques, questions à la cellule juridique.*

*Plusieurs organisations syndicales, à travers des productions du type « Guide du professeur principal » du SNALC-CSEN, du SNES-FSU ont également abordé ce sujet jusqu'à menacer, en cas de désignation sans le consentement du professeur, « de l'organisation d'un refus collectif de prendre en charge les tâches excessives ou indues, voire la fonction même... »*

*On le voit, le débat, en cette matière également, est loin d'être serein.*

### L'HISTORIQUE DE LA FONCTION DE PROFESSEUR PRINCIPAL

Il semble intéressant d'observer l'évolution des textes, depuis les circulaires de 1960 et de 1971, jusqu'à ceux de 1993.

**Dans les circulaires de 1960 et 1971,** la fonction de professeur principal est centrée sur l'orientation, l'harmonisation des méthodes pédagogiques. La désignation relève du chef d'établissement.

« En raison même de l'importance du rôle dévolu au professeur principal, sa désignation ne peut être soumise à une

règle uniforme : le chef d'établissement choisira, parmi les maîtres, celui qui, par son autorité personnelle et son adhésion au principe de l'orientation, lui paraîtra le plus qualifié pour donner à la nouvelle institution toute l'efficacité souhaitable » (circulaire du 23 septembre 1960).

En seconde, « le professeur principal devra être suffisamment informé, tant sur le plan administratif que psychosociologique et pédagogique. Sur ce dernier plan, il s'avère indispensable qu'il connaisse dans leurs grandes lignes les programmes des disciplines autres que la sienne et qu'il soit à même d'harmoniser les méthodes pédagogiques. [...]



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

Le chef d'établissement devra donc apporter un soin particulièrement attentif à la désignation du professeur principal. Celui-ci devra être choisi indépendamment de la discipline qu'il enseigne et du nombre d'heures passées avec les élèves, mais avant tout en fonction de qualités de caractère et de comportement, de son sens de l'organisation et de sa faculté de concevoir et de pratiquer le travail en équipe, du prestige dont il peut jouir auprès de ses collègues, des parents et des élèves.

Ainsi, pleinement conscient du rôle important que le professeur principal sera amené à jouer au sein de la classe et de l'établissement, le chef d'établissement devra se sentir aussi libre que responsable face au choix qui sera le sien » (circulaire n° 71-275 du 2 septembre 1971).

**Les textes de 1993 :  
le décret du 15 janvier  
et la circulaire du 21 janvier**

Le rôle du professeur principal est précisé par la circulaire n° 93-087 du 21 janvier 1993 qui étend cette fonction « aux classes de première, de terminale et aux classes des lycées professionnels ». La désignation d'un professeur principal, pour chaque classe d'un EPLE, est une obligation légale. La même circulaire précise que « les professeurs principaux sont choisis par le chef d'établissement indépendamment de la discipline qu'ils enseignent, en fonction de leurs qualités pédagogiques, de leurs aptitudes aux tâches d'organisation, au travail en équipe, au dialogue, notamment avec les milieux économiques ».

D'aucuns en ont tiré, de façon un peu hâtive, la conclusion que le chef d'établissement dispose de l'autorité pour désigner les professeurs principaux.

Mais c'est faire fi du décret n° 93-55 du 15 janvier 1993 qui institue une indemnité de suivi et d'orientation des élèves en faveur des personnels enseignants du second degré. L'article 3 du décret indique : « une seule part modulable est allouée par division. Elle n'est attribuée qu'à un seul professeur, désigné avec l'accord de l'intéressé, par le chef d'établissement pour la durée de l'année scolaire ».

Selon le principe de la hiérarchie des normes, largement détaillé dans les chroniques juridiques, le décret du 15 janvier 1993 s'impose à la circulaire du 21 janvier 1993.

La référence à l'article R. 421-10 du Code de l'éducation n'apporte pas d'éclairage incontestable sur la compétence du chef d'établissement à pouvoir imposer diverses charges aux professeurs, dont celle de professeur principal, au-delà du statut de ces derniers : le chef d'établissement « a autorité sur l'ensemble des personnels affectés ou mis à disposition de l'établissement. Il désigne à toutes les fonctions au sein de l'établissement pour lesquelles aucune autre autorité administrative n'a reçu de pouvoir de nomination. Il fixe le service des personnels dans le respect du statut de ces derniers ».

Le statut des enseignants, quels que soient leur corps et leur grade, ne mentionne pas la charge de professeur principal.

Le chef d'établissement ne peut, en conséquence, désigner un professeur principal sans l'accord de l'intéressé.

### QU'EN EST-IL AUJOURD'HUI ?

Si les textes définissant la fonction de professeur principal n'ont pas évolué depuis 1993, on constate que le dispositif s'est largement étoffé par deux mesures.

- **La mise en place des indemnités de suivi et d'orientation des élèves (ISOE)**

Les indemnités de suivi et d'orientation, non soumises à retenues pour pensions, sont allouées aux personnels enseignants du second degré exerçant dans les établissements scolaires ou affectés au centre national d'enseignement à distance.

Cette indemnité comprend une part fixe à laquelle peut s'ajouter une part modulable.

L'attribution de la part fixe est liée à l'exercice effectif des fonctions d'enseignant y ouvrant droit (y compris les enseignants des classes post-baccalauréat), en particulier au suivi individuel et à l'évaluation des élèves, comprenant la notation et l'appréciation de leur travail

et la participation aux conseils de classe (articles 1 et 2 du décret n° 93-55 du 15 janvier 1993).

**L'indemnité part fixe** est allouée à chaque enseignant.

Sa valeur, au 1<sup>er</sup> juillet 2016, est de 1 206,36 € bruts annuel.

Cette indemnité est mensualisée sur 12 mois. Au regard de la valeur de l'HSE certifié classe normale (37,59 €), l'ISO part fixe représente plus de 30 heures, équivalent temps d'enseignement.

**L'indemnité part modulable** est versée sur 12 mois à chaque professeur principal. Elle est différenciée selon le niveau de classe.

6 <sup>e</sup> – 5 <sup>e</sup> – 4 <sup>e</sup>	1 238,40 € bruts/année
3 <sup>e</sup> – 2 <sup>nd</sup> e – 1 <sup>re</sup> BEP et CAP	1 417,32 € bruts/année

Pour exemple, pour éclairer le rôle de chaque enseignant, on peut se référer à l'article R. 421-49 concernant les équipes pédagogiques (décret n° 2010-99 du 27 janvier 2010, art. 6-1°).

« Les équipes pédagogiques constituées par classe, ou groupe d'élèves éventuellement regroupés par cycles, favorisent



la concertation entre les enseignants, en particulier en ce qui concerne l'élaboration et la mise en œuvre du projet d'établissement et la coordination des enseignements et des méthodes d'enseignement. Elles assurent le suivi et l'évaluation des élèves et organisent l'aide à leur travail personnel. Elles conseillent les élèves pour le bon déroulement de leur scolarité et le choix de leur orientation. Dans le cadre de ces missions, les équipes pédagogiques sont chargées des relations avec les familles et les élèves et travaillent en collaboration avec d'autres personnels, notamment les personnels d'éducation et d'orientation. [...] Les équipes pédagogiques sont réunies sous la présidence du chef d'établissement ».

- **L'instauration de l'heure de vie de classe (HVC)**

Mentionnée sur les grilles horaires de chaque niveau des filières générales lors de la réforme du lycée en 1999, pour un volume de 10 heures/année, cette disposition a été étendue aux collèges à partir de la rentrée 2002. Cette « innovation », selon les termes officiels, a généré de nombreuses questions sur le rôle du professeur principal dans ses modalités concrètes, sur un temps autre que celui des heures-matière, et l'éventuelle rétribution de ce dernier pour des tâches

« non mentionnées dans les textes qui définissent le rôle du professeur principal (selon le décret n° 93-55 du 15 janvier 1993). Ne faisant pas partie des missions couvertes par l'ISOE, elle n'est par conséquent pas rémunérée par ce biais » (question écrite n° 10958 du sénateur Daudigny, JO du Sénat du 19 novembre 2009).

La première réponse du ministère de l'Éducation, publiée au JO le 11 février 2010, est incohérente avec la philosophie de l'ISOE qui ne relève pas d'une indemnisation en HSE : « ... Les heures de vie de classe relèvent des obligations de service des personnels concernés et donnent lieu à une rémunération en heures supplémentaires effectives dès lors qu'elles sont assurées en dépassement de leur temps de service obligatoire ».

Une lettre de la Direction des affaires financières, adressée aux recteurs, en date du 6 septembre 2011, intitulée « rémunération des personnels qui participent aux heures de vie de classe », confirme notre analyse : « ... Si la fréquence et les modalités d'organisation de ces heures peuvent être variables selon les établissements, elles doivent cependant avoir lieu au minimum tous les mois. Elles sont en général placées sous la responsabilité du professeur principal. Elles peuvent également être

animées sur leur temps de travail par les autres professeurs de la classe, les documentalistes, les conseillers principaux d'éducation, les personnels d'orientation, de santé scolaire...

Je vous précise que les HVC relèvent des obligations de service des personnels concernés et ne donnent lieu à aucune rémunération supplémentaire.

S'agissant de l'investissement particulier des professeurs principaux dans ce dispositif, il convient de considérer que celui-ci est reconnu par l'attribution de la part modulable de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves versée aux enseignants qui assurent une tâche de coordination, tant du suivi des élèves d'une division, que de la préparation de leur orientation conformément à l'article 3 du décret n° 93-55 du 15 janvier 1993 ».

La DAF rajoutera, au cas où pourrait subsister une incertitude : « Je vous rappelle qu'aucune dotation spécifique en heures n'est prévue pour ce type d'intervention ».

On observera que la circulaire de 2008, évoquée par la DAF et traitant du parcours de découverte des métiers et des formations, identifie pour les collèges les heures de vie de classe à tous les niveaux d'enseignement alors qu'elle ne le mentionne pas pour le lycée. Certes, les grilles horaires des différents niveaux du lycée général et technologique référencent l'heure de vie de classe, ce qui n'est pas le cas des filières professionnelles, alors que les objectifs poursuivis par ce dispositif concernent tout particulièrement ce public. Il semblerait judicieux d'harmoniser ces différents textes, y compris le décret n° 93-55 du 15 janvier 1993, cela est « techniquement » réalisable.

### **Le chef d'établissement**

Lors de la confection des emplois du temps, l'équipe de direction veille à inscrire une heure de vie de classe pour chaque division, en évitant, dans toute la mesure du possible, les créneaux de fin de journée, peu propices à la pleine attention des élèves aux objectifs poursuivis : gestion de la vie de la classe, éducation au respect des autres, appropriation des règles de vie, projet personnel d'orientation... L'organisation du service engage la responsabilité du





chef d'établissement, ce dernier devant être informé des modalités d'encadrement des élèves pendant l'heure de vie de classe.

Concernant les contenus de l'heure de vie de classe, notamment en cas de difficulté dans une classe (chahut dans certains cours, tentatives de harcèlement d'élèves de la classe, répartition des devoirs et des leçons sur la semaine...), le chef d'établissement pourra s'appuyer sur les modalités concrètes du projet d'établissement et sur les compétences du conseil pédagogique définies à l'article R. 421-41-3 dont celles de la coordination des enseignements, des dispositifs d'aide et de soutien des élèves, de la coordination relative à la notation et à l'évaluation des activités scolaires et de toutes questions d'ordre pédagogique.

Au-delà de la seule question de la rémunération et de l'organisation des heures de vie de classe, les missions du professeur principal participent à l'instauration d'un climat de classe serein par une gestion efficace des conflits et des problématiques diverses en fonction des niveaux de classe assumés, son rôle est fondamental dans la préparation et l'animation du conseil de classe. Il peut également être à l'origine de projets pédagogiques et/ou éducatifs axés sur les thématiques

institutionnelles que l'on sait nombreuses au vu des courriers électroniques qui vahissent les boîtes d'établissement.

Mais, il ne faut surtout pas omettre que les missions de suivi individualisé de la scolarité et de l'orientation reposent sur un triumvirat, chef d'établissement/professeur principal/conseiller d'orientation psychologue, secondé par d'autres partenaires (cf. *supra*) et par les instances telles que conseil pédagogique, conseil de classe. Et il est important que le professeur choisi pour le rôle de professeur principal, qui on le sait, peut équilibrer une équipe pédagogique fragile, une classe spécifique, compenser certains manquements, soit avant tout reconnu pour ses aptitudes à répondre aux besoins des élèves.

Alors, non (pour répondre à la question première...), le chef d'établissement ne peut pas imposer à un enseignant cette tâche. En revanche, il impulse et conduit une politique d'établissement, laquelle par la mise en œuvre d'actions concrètes, peut permettre à l'enseignant retenu de ne pas se sentir isolé pour assumer cette tâche qui gagne chaque année en lourdeur. C'est sans doute à cette condition que cette mission confiée sera mieux acceptée et donc mieux vécue par lui et par ses élèves. □

## LES FORMATIONS SUR LES RESPONSABILITÉS JURIDIQUES DU CHEF D'ÉTABLISSEMENT, DES DIFFÉRENTS ACTEURS DE L'EPL

Ces formations sont mises en place depuis quatre ans par la cellule juridique du SNPDEN.

Pour l'année 2016-2017, deux formations étaient prévues pour une quarantaine de participants à chacune d'entre elles. La première dite de niveau 1 détaille les différents types de responsabilité, leurs contenus théoriques et l'analyse de jurisprudences afférentes à chacune.

La formation de niveau 2 aborde, notamment, les notions de contrats, dont celui d'AED, le rôle de la convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales au droit disciplinaire, la question prioritaire de constitutionnalité, les procédures d'urgence... et les questions propres au quotidien des chefs d'établissement.

Le nombre de candidatures à ces stages, exponentiel (103 pour le niveau 1, 83 pour le niveau 2 avec arrêt des inscriptions au 30 septembre) amène à s'interroger sur les motifs d'une telle attente.

On peut avancer les hypothèses suivantes :

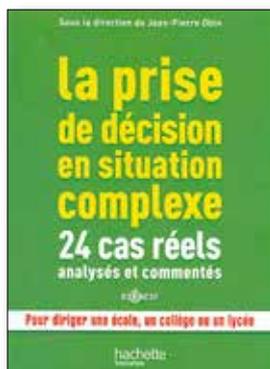
- l'exercice de plus en plus exposé et solitaire de la fonction ;
- l'absence d'une formation institutionnelle solide, centrée sur ce que l'on peut qualifier de droit administratif appliqué au plus près des réalités du quotidien ;
- l'illusion d'une protection apportée par le droit ;
- l'inquiétude légitime sur l'évolution positive de la carrière suite à une carence, une faute éventuelle ;
- le besoin de repères solides et d'un échange sans faux-fuyants entre pairs.

Quatre formations seront mises en place pour répondre aux attentes des collègues, les 8 et 9 novembre 2016 et 21 et 22 mars 2017 pour le niveau 1 ; les 11 et 12 janvier 2017 pour le niveau 2 (la deuxième formation reste à inscrire dans notre planning).

# Ouvrages parus

## LA PRISE DE DÉCISION EN SITUATION COMPLEXE 24 CAS RÉELS ANALYSÉS ET COMMENTÉS

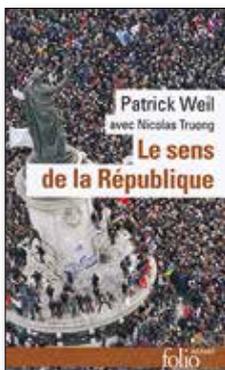
Hachette éducation/ESENESESR, dir. Jean-Pierre OBIN, avril 2016, 360 pages.



« Combattant en milieu hostile » ; « Bombe artisanale » ; « Baisse les yeux je te dis »... pour chacun des 24 cas, une présentation détaillée de l'établissement et de la situation puis une analyse : cadre juridique (éléments de la situation concernés par le droit ; « et les textes, que disent-ils ») ; morale commune (« l'égalité de tous a-t-elle été respectée ? ») ; morales ou éthiques d'acteurs (stratégie des protagonistes, impératifs moraux et hiérarchisation des valeurs) ; délibération éthique (« sur quelles valeurs s'appuyer pour décider ? ») ; prise de décision pour les protagonistes et l'établissement ; synthèse et fin (conclusion) de l'histoire ; commentaires. Inspecteur général de l'Éducation nationale (IGEN) honoraire, Jean-Pierre Obin, avec six personnels de direction, tous formateurs à l'École supérieure de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (ESENESESR), présentent dans cet ouvrage, complet et particulièrement étayé de références, 24 études de cas réels de prise de décision dans des situations complexes de direction d'école, de collège et de lycée. Un bon support pour préparer le concours ou réviser ses classiques !

## LE SENS DE LA RÉPUBLIQUE

Folio actuel, Patrick Weil avec Nicolas Truong, octobre 2016, 178 pages.



Historien de l'immigration et de la nationalité, directeur de recherche au CNRS, professeur invité à l'Université de Yale et à l'école d'économie de Paris, Patrick Weil est un des rares intellectuels à pouvoir intervenir dans le débat public sur des sujets aussi brûlants que l'intégration, les migrations, la religion, le racisme, l'antisémitisme. Il n'utilise pas la langue de bois, ni n'évite les sujets qui fâchent, comme l'islam ou l'identité nationale, les frontières ou l'héritage colonial. Il appuie sa réflexion sur des recherches empiriques et une pratique avérée des politiques publiques. Son récit sur la République est un savant et vivant propos sur une histoire partagée par tous les Français, quelles que soient leurs origines, qui ranime les valeurs républicaines. Fin observateur de l'histoire de France contemporaine, il ne fuit pas les confrontations avec « les prophètes de la division ». En interrogeant « comment lutter contre les discriminations ? » et « ouvrir ou fermer les frontières ? », il nous offre des raisons d'espérer en un avenir commun.

## REPENSER L'ÉCHEC ET LA RÉUSSITE SCOLAIRE VERS UNE CLINIQUE DES APPRENTISSAGES

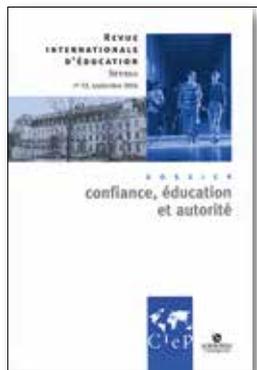
ESF, coll. Pédagogies (références), Jean-Sébastien Morvan, septembre 2015, 128 pages.



« La chose la plus dure, c'est quand j'ai toujours zéro en dictée », Christian, 13 ans, élève de 6<sup>e</sup>. Enseignant, chercheur et psychologue clinicien, l'auteur livre une réflexion sur des tenants et aboutissants de l'activité d'apprentissage. Permettre aux jeunes en « rupture de connaissances » de se réintroduire progressivement, pas à pas, dans « le monde commun », être attentif à ce qui mobilise leurs capacités d'intérêt et d'investissement pour le savoir, réinitialiser sans cesse ce qui est, pour eux, « moteur d'apprentissage », « les acclimater à la culture pour qu'ils trouvent dans le comprendre les moyens de grandir », tout cela nécessite d'avoir affaire à des enseignants soucieux que chacun prenne sa place, des enseignants formés à une « clinique des apprentissages ». Cet essai associe analyses de cas, évocation des contes de Grimm, données de la recherche, modélisations et propositions pour les praticiens. Contre tous les fatalismes, l'auteur plaide pour une pédagogie qui permette de passer du « non-apprendre » à l'envie d'école...

## CONFIANCE, ÉDUCATION ET AUTORITÉ

CIEP, *Revue internationale d'éducation* n° 72, coord. Laurence Cornu, septembre 2016, 184 pages.



L'éducation s'appuie à la fois sur l'autorité et la confiance. Partout dans le monde, l'éducation apparaît confrontée à la crise de l'autorité et à la crise de confiance. Ce nouveau numéro de la *Revue internationale d'éducation de Sèvres* propose une fois encore un « petit » tour du monde pour « observer la place et les formes de la confiance » dans dix pays aux contextes très variés : Angleterre, Bénin, Brésil, Cambodge, Chili, Djibouti, Finlande, France, Nouvelle-Zélande, Portugal. Objectif, répondre à des interrogations sur une notion dont le sens peut varier : « à quoi tient la confiance dans les classes, dans les établissements et au sein des systèmes éducatifs ? » « Comment mesurer la confiance et à quelles conditions la soutenir, quand crise de l'éducation et crise de la confiance semblent aller de pair ? ». Une fois de plus, la revue, grâce à ses contributeurs multiples montre l'intrication étroite entre le champ pédagogique, le social, le politique et ses événements pour aboutir à « une philosophie concrète de la confiance [...] en tant que condition de la démocratie et mode d'action pour une éducation de qualité ».

## RADICALISATION DE LA JEUNESSE

Eyrolles, Michel Fize, septembre 2016, 162 pages.



Sociologue du CNRS, spécialiste de l'adolescence, la jeunesse et la famille, Michel Fize s'intéresse ici à deux formes de radicalité dominantes, dans le champ politique, « la radicalité extrémiste FN » et dans le champ religieux, « la radicalité politico-religieuse islamiste ». « L'une sème la mort », « l'autre la haine ». Mais prévient l'auteur, d'autres radicalités, moins médiatisées, n'en sont pas moins actives. « Les armes de la séduction : des promesses mais aussi des responsabilités. » Le terrorisme et l'extrémisme convergent pour se nourrir de l'appauvrissement des jeunes, de leur désespoir et leur colère. C'est toute la société qui se trouve ainsi remise en cause dans ses fondements : échec du système éducatif, précarité de l'emploi, effondrement de la morale et disparition de l'esprit critique. Quelles solutions face à ces « périls extrémistes » ? Michel Fize expose les siennes : désarmement des cités, éradication de la drogue, insertion éducative et professionnelle, et mise en place de dispositifs innovants et très performants comme les établissements publics d'insertion...

Marianne VIEL  
Secrétaire permanente  
marianne.viel@snpden.net

# Nos peines

Nous avons appris, avec peine, le décès de :

**Isabelle RENOU**,  
principale du collège  
Blois Vienne, BLOIS  
(académie d'Orléans-Tours)

Nous nous associons au  
deuil de sa famille.