

245 mars 2017

# direction

2/10

## Spécial CSN

snp  
den

UNSA

syndicat national des personnels de direction de l'éducation nationale

# Sommaire



15

## CSN DE JANVIER

Au cœur de ce numéro de *Direction*, bien sûr, le Conseil syndical national qui s'est tenu au lycée Louis le Grand : retour sur un an d'action syndicale dans le cadre de l'alerte sociale, et les avancées obtenues, mais aussi nos nouvelles propositions pour continuer, toujours, à avancer.



63

## ET DEMAIN, L'ÉCOLE ? LE POINT DE VUE DE JEAN-MICHEL BLANQUER

En marge du CSN, le SNPDEN a organisé, en partenariat avec l'AFAE et l'AEF, un colloque sur le thème « Et demain, l'École » ? Jean-Michel Blanquer y est intervenu pour un échange avec Bernard Toulemonde. Retrouvez l'essentiel de ses propos dans l'entretien qu'il a accordé à *Direction*.



75

## UN MAMMOUTH QUI DÉCHAÎNE LES PASSIONS

Le dernier numéro de *Direction* vous proposait un entretien avec Bernard Toulemonde, à l'occasion de la sortie de son livre « Et si on tuait le Mammouth ». Certaines de ses propositions, notamment sur le lycée professionnel, ont fait réagir des collègues : retrouvez les réactions dans la rubrique « Tribune libre » de notre site.

- 6 ACTUALITÉS
- 13 SNPDEN DANS LES MÉDIAS
- 15 SPÉCIAL CSN
- 63 LE GRAND ENTRETIEN
- 70 CARRIÈRE
- 72 ÉDUCATION & PÉDAGOGIE
- 74 TRIBUNE LIBRE
- 78 CELLULE JURIDIQUE
- 81 OUVRAGES PARUS

# Actualités

## FORMATION DES ÉLÈVES À LA PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

**1** La 38<sup>e</sup> conférence mondiale des autorités de protection des données a adopté, dans une résolution, le premier référentiel international de formation des élèves à la protection des données.

Présenté en décembre par la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL), ce nouvel outil a pour objet de promouvoir l'éducation à la protection des données dans les programmes scolaires. Il propose un socle commun de compétences qui développe en neuf domaines structurants (déliés en « savoirs » et « aptitudes ») les composantes-clés de la protection des données dont la connaissance et la compréhension sont considérées comme prioritaires. Le référentiel porte ainsi sur « les données personnelles », les « libertés fondamentales », la compréhension

de l'environnement numérique, aux plans technique et économique, la connaissance de la loi, la régulation des données personnelles et leur maîtrise, l'apprentissage de l'exercice de ses droits et de la protection en ligne.

L'objectif est de « former de vrais citoyens numériques », ayant une connaissance et une compréhension critiques des droits et des responsabilités de l'univers numérique, et de « développer une démarche réflexive, éthique » et lucide chez les jeunes, afin de les rendre responsables de leurs données et respectueux de celles des autres.

Cette première étape devra s'accompagner de la diffusion auprès des enseignants de ressources pédagogiques adaptées à la compétence abordée ainsi qu'à la tranche d'âge concernée. Retrouvez la résolution et le référentiel sur le site de la CNIL : [www.cnil.fr/fr/un-referentiel-international-de-formation-des-eleves-la-protection-des-donnees](http://www.cnil.fr/fr/un-referentiel-international-de-formation-des-eleves-la-protection-des-donnees).

## RAPPORT DE LA COMMISSION « LAÏCITÉ ET FONCTION PUBLIQUE »

**2** La commission « Laïcité et fonction publique », présidée par l'ancien ministre de la Fonction publique, Émile Zuccarelli, a rendu son rapport\* le 9 décembre dernier. L'objectif étant d'apporter des réponses concrètes aux interrogations des agents publics quant à l'application du principe de laïcité dans l'exercice de leurs fonctions.

Faisant le constat que le nombre de situations problématiques restait faible dans la plupart des structures publiques, la commission souligne cependant que, pour autant, les agents rencontrés font état, dans leur grande majorité, d'une difficulté, vécue ou appréhendée, liée à l'application de la laïcité, voire ont exprimé un sentiment « d'inconfort ». Difficulté qui découle de deux facteurs principaux : d'une part, « le manque de formation, qui alimente une peur de ne pas savoir comment réagir en cas de problème », et d'autre part, « la sensibilité de la question », avec la crainte de l'agent «... de ne pas être ensuite soutenu par sa hiérarchie, et de nuire à la cohésion de son équipe ».

Le rapport liste 20 recommandations susceptibles d'apporter un appui concret et



efficace aux agents dans leur gestion de l'application du principe de laïcité.

Il est notamment question de créer un pôle national « expertise laïcité » et de mettre en place un portail commun aux trois fonctions publiques afin de répertorier les ressources utiles aux agents. Un « référent laïcité » sera également installé au sein de chaque administration. Il est aussi prévu de « rendre obligatoire une formation initiale sur la laïcité pour tous les agents publics » et, au moment du recrutement des agents publics, de faire « un rappel synthétique des droits et obligations statutaires et d'inciter à la remise de la charte de la laïcité dans les services publics ».

Parmi les recommandations, le rapport préconise d'encourager les supérieurs hiérarchiques à « évoquer le respect du principe de laïcité parmi les autres obligations statutaires des agents publics dans le cadre des entretiens professionnels annuels » et de « prévoir des circulaires ministérielles rappelant le cadre juridique applicable aux accompagnants des sorties scolaires, et aux élèves des professions de soins lorsqu'ils sont en stage à l'hôpital ».

Il est aussi question d'« encourager les initiatives positives autour de la laïcité, notamment au sein des établissements scolaires » et d'« élaborer une norme commune pour les trois versants de la fonction publique en matière d'autorisation spéciale d'absence pour fêtes religieuses »...

La ministre de la Fonction publique a indiqué vouloir mettre en œuvre « immédiatement » certaines mesures proposées, jugées prioritaires. À suivre.

\* [www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapports-missionnes/Rapport-Laicite-et-Fonction-publique.pdf](http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapports-missionnes/Rapport-Laicite-et-Fonction-publique.pdf)

## EN ROUTE POUR MYRIAE

**3** Le portail de recherche et de présentation des ressources numériques pour l'École est ouvert depuis le 13 décembre dernier. Il accompagne les enseignants dans leur recherche de ressources, mais aussi dans le partage, selon des critères pédagogique, juridique, technique et documentaire (avec le réseau social enseignant Viaeduc). Pour accéder à la plateforme: [www.myriae.education.fr](http://www.myriae.education.fr)



## DÉCLARATION À LA CNIL: QUELLES FORMALITÉS POUR LES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT ?

**4** La CNIL a mis en ligne courant décembre un récapitulatif\* destiné aux chefs d'établissement, responsables d'école et enseignants, recensant les informations relatives aux déclarations préalables nécessaires pour la mise en œuvre de leurs fichiers informatiques comportant des données personnelles concernant les élèves et les personnels, à l'exclusion de ceux qui sont mis à leur disposition par le ministère de l'Éducation nationale.

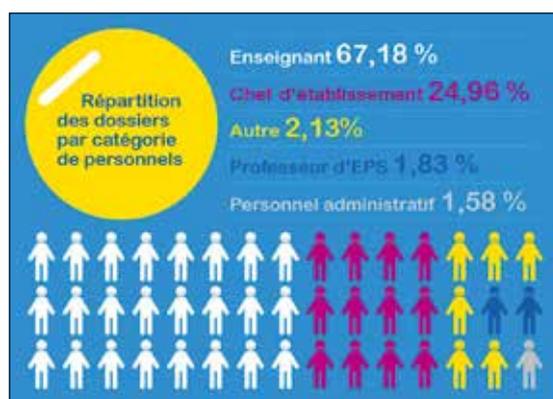
Doivent, par exemple, faire l'objet d'une déclaration les traitements de données personnelles tels que les blogs de classe ou d'école, les manuels et exercices numériques, la vidéosurveillance interne, tout groupe sur un réseau social ou l'utilisation d'un réseau social pédagogique, les applications permettant aux parents de suivre en ligne la scolarité de leur enfant, les fichiers relatifs à la restauration, à l'accès aux locaux, ou encore les logiciels pour la gestion de la vie scolaire (édition des bulletins de note, suivi des absences, etc.)...

\* [www.cnil.fr/fr/quelles-formalites-pour-les-chefs-detablissements-les-responsables-des-ecoles-et-les-enseignants](http://www.cnil.fr/fr/quelles-formalites-pour-les-chefs-detablissements-les-responsables-des-ecoles-et-les-enseignants)

The screenshot shows the CNIL website interface. At the top, there are four navigation tabs: 'L'INSTITUTION' (blue), 'VOS DROITS' (green), 'VOS OBLIGATIONS' (pink), and 'LES THÈMES' (orange). Below the 'VOS OBLIGATIONS' tab, there is a section titled 'Vos obligations > Déclarer un fichier'. A large red circle highlights a button labeled 'DÉCLARER UN FICHIER'. To the right of this button, there is a list of categories: 'MODELES...', 'SITES WEB, COOKIES ET AUTRES TRACEURS', 'TRANSFERT DE DONNÉES HORS UE', and 'NOTIFICATION DE VIOLATIONS'. Below the list, there is a text box starting with 'Quelle pro...' and 'Beaucoup de fich...'.

## CLIMAT SCOLAIRE ET RELATIONS DANS LES ÉTABLISSEMENTS

**5** La Fédération des autonomes de solidarité laïques (FAS) a publié fin novembre son baromètre annuel sur les conflits rencontrés par les personnels en milieu scolaire. Il en ressort une baisse de 15 % des dossiers traités (soit 4 747 dossiers ouverts en protection juridique professionnelle



contre 5 601 en 2014-2015), dont les 2/3 relèvent d'agressions verbales ou diffamation et 6,95 % d'agressions physiques légères. La FAS constate par ailleurs une stabilisation du nombre des affaires liées à l'usage des réseaux sociaux, blogs, publications sur internet, etc., régulièrement en hausse depuis plusieurs années.

Globalement, les résultats sont sans surprise par rapport à l'an passé, à savoir que ce sont toujours les enseignants qui déclarent le plus de sinistres (67,18 %), suivis par les chefs d'établissement (24,96 %). Cependant, au prorata du nombre d'adhérents, l'exposition aux risques de litiges des personnels de direction est 5 fois supérieure à celle des enseignants (qui représentent 87 % des adhérents). En effet, la catégorie « chefs d'établissement et directeurs d'école » déclare le quart des dossiers alors qu'elle ne représente que 6,4 % de l'effectif des adhérents. Dans cette catégorie, les directeurs d'école élémentaire sont les plus directement impactés par les situations de conflits (695 dossiers, contre 278 pour les directeurs d'école maternelle, 111 pour les principaux de collège et 36 pour les proviseurs de lycée), et notamment avec les familles. Étant dans une autre configuration administrative, « les personnels de direction du 2<sup>nd</sup> degré demeurent exposés, moins aux conflits avec les familles qui sont souvent traités par les corps intermédiaires (adjoints, CPE, surveillants) qu'avec les élèves eux-mêmes », précise la FAS.

Quant aux principaux responsables de conflits, on constate toujours une nette prédominance des litiges avec les responsables légaux des élèves pour 57,6 % des cas, suivis par les élèves eux-mêmes dans 20,4 % des dossiers, tendance stable d'une année sur l'autre. Les conflits qualifiés « d'internes à l'établissement » (entre personnels ou hiérarchie) représentent quant à eux 14,6 % de l'ensemble des conflits.

En conclusion, la Fédération indique que « l'analyse du nombre de dossiers par typologie d'établissement montre une tendance à une plus grande exposition aux risques dans le premier degré, tous personnels confondus. Dans le second degré, tant les élèves que les familles bénéficient d'interlocuteurs multiples sur lesquels se répartissent les conflits ». Ainsi, est enregistrée une moyenne de 15 dossiers environ pour 1 000 adhérents du premier degré des écoles maternelles et élémentaires, contre 9 dossiers environ pour 1 000 personnels des collèges, lycées et lycées professionnels (toutes catégories confondues).

Pour en savoir plus : [www.autonome-solidarite.fr/articles/barometre](http://www.autonome-solidarite.fr/articles/barometre)

## SIMPLIFICATION DU SYSTÈME DE RETRAITES

**6** La ministre des Affaires sociales et de la Santé a annoncé le lancement du premier service de demande de retraite en ligne. Ainsi, les assurés du régime général ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite (ou possédant l'attestation de retraite anticipée pour carrière longue) peuvent demander leur retraite en effectuant 100 % de leurs démarches en ligne sur le site web de l'Assurance retraite : [lassuranceretraite.fr](http://lassuranceretraite.fr).

Ce nouveau service de la Caisse nationale d'assurance vieillesse

(CNAV) des travailleurs salariés simplifie les démarches administratives puisqu'il s'appuie sur des informations de carrière déjà connues par les caisses, donc qu'il est inutile de renseigner à nouveau, que le nombre de pièces justificatives réclamées est limité au strict nécessaire et que ces pièces peuvent être transmises par voie dématérialisée. Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, tous les futurs retraités, quel que soit leur régime, auront accès à ce service de demande de retraite en ligne, alors qu'actuellement les demandes doivent être déposées auprès de chaque régime de rattachement. Pour en savoir plus : [www.lassuranceretraite.fr/portail-info/accueil](http://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/accueil)



## MIXITÉ SOCIALE ET SCOLAIRE AU COLLÈGE

**7** La ministre de l'Éducation nationale a organisé, le 13 décembre, une journée de travail sur le thème de la mixité sociale et scolaire au collège\*. Ce fut l'occasion de dresser un état des lieux sur le sujet et de faire un premier bilan de l'expérimentation lancée en novembre 2015 sur des terri-

toires pilotes. La démarche engagée rencontre une adhésion large, puisque 46 départements ont défini 82 territoires pilotes, impliquant, à des stades différents d'avancée, 248 collèges. Actuellement, 25 territoires pilotes dans 21 départements sont engagés dans des projets visant à renforcer la mixité sociale. Les approches sont multiples mais tournent autour de trois grands types de réorganisation : une sectorisation autour



d'un ou de plusieurs établissements/des modifications de l'offre pédagogique pour valoriser certains parcours/une fermeture, ouverture ou rénovation de collège(s).

L'état des lieux effectué lors de cette journée de travail témoigne, sans surprise d'une très forte hétérogénéité des collèges en termes de composition sociale. Ainsi, en 2015, 10 % d'entre eux accueillent moins de 15 % d'élèves issus de milieux défavorisés, tandis que 10 % accueillent plus de 63 % d'élèves issus de milieux défavorisés. De plus, « cette hétérogénéité de composition sociale n'est pas identique dans le public et dans le privé », puisque « la moitié des collèges publics accueille plus de 43 % d'élèves issus de milieux défavorisés », alors que « seulement 1 collège privé sur 10 est dans ce cas ».

Un *vade-mecum* intitulé « Agir pour une mixité sociale et scolaire dans les collèges » ([cache.media.education.gouv.fr/file/12\\_-\\_Decembre/44/3/2016\\_vade-mecum\\_684443.pdf](http://cache.media.education.gouv.fr/file/12_-_Decembre/44/3/2016_vade-mecum_684443.pdf)), élaboré en lien avec les scientifiques qui accompagnent la démarche, a été diffusé dans l'ensemble des académies. Il constitue le premier document de référence de l'institution scolaire décrivant les leviers et les processus permettant de favoriser la mixité sociale et scolaire.

\* [www.education.gouv.fr/cid110766/agir-pour-la-mixite-sociale-et-scolaire-au-college-retours-d-experiences-et-projets-des-territoires-pilotes.html](http://www.education.gouv.fr/cid110766/agir-pour-la-mixite-sociale-et-scolaire-au-college-retours-d-experiences-et-projets-des-territoires-pilotes.html)

## ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

**8** Trois ans et demi après la signature du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (protocole du 8 mars 2013), le ministère de la Fonction publique publie une circulaire\* qui présente de nouveaux engagements pour assurer une égalité effective des femmes et des hommes dans leur vie professionnelle.

Il y est notamment question de « veiller à favoriser une représentation équilibrée des instances de concertation », de préparer « l'obligation de présidence alternée » des jurys de concours et d'examens professionnels ainsi que des comités de sélection, de « résorber les écarts salariaux entre les femmes et les hommes », non justifiés par des différences de situation, et de leur « garantir des chances de promotion identiques ».

À ce propos, la circulaire demande que soient adressées au moment de l'examen des promotions, « les données sexuées concernant les avancements et les promotions des agents publics aux membres des commissions administratives paritaires et des commissions consultatives paritaires, préalablement à l'examen par ces instances des décisions individuelles ». Long est le chemin qui reste à parcourir pour une réelle égalité entre les femmes et les hommes!

\* circulaire du 22 décembre : [circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2016/12/cir\\_41661.pdf](http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2016/12/cir_41661.pdf)



## OUVERTURE DE LA PLATEFORME OPEN DATA DE L'ÉDUCATION NATIONALE

**9** Avec la loi pour une République numérique du 8 octobre 2016, un nouveau cadre juridique pour l'Open Data a été fixé. Le 4<sup>e</sup> sommet mondial du partenariat pour un gouvernement ouvert a encouragé une circulation facilitée des données entre tous les acteurs : administrations centrales, services de l'État en régions, collectivités territoriales, secteur privé, etc.

Dans cette démarche, le ministère de l'Éducation nationale propose un accès à une plateforme de partage de nombreuses données publiques sur l'enseignement scolaire. L'utilisateur peut visualiser, partager, exploiter et réutiliser les données disponibles et dispose d'un outil de recherche interne, de prévisualisation, de cartographie et de plusieurs options de requête avancée et de filtrage.

Accès direct à la plate-forme par <https://data.education.gouv.fr>

https://data.education.gouv.fr



## COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ POUR LES FONCTIONNAIRES

**10** La ministre de la Fonction publique a présenté le 18 janvier une ordonnance « portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique »\*. Prise en application de la loi Travail, cette ordonnance met ainsi en œuvre, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, dans la fonction publique, le compte personnel d'activité (CPA) et crée au profit des agents publics de nouvelles garanties en matière de santé et sécurité au travail.

Le CPA des agents publics comprend le compte personnel de formation (CPF), qui se substitue au droit individuel à la formation (DIF), et le compte d'engagement citoyen (CEC). Ces nouveaux droits bénéficient aux fonctionnaires et

agents contractuels de la fonction publique, sans condition d'ancienneté de service. Ils sont « portables » au sein de la fonction publique et en cas de mobilité. Ils seront consultables, au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2020, sur le portail « moncompteactivite.gouv.fr » géré par la Caisse des dépôts.

Le CPF ouvre droit au financement d'un nombre accru de formations, en fonction du projet professionnel de l'agent. « Le compte personnel de formation peut être utilisé en combinaison avec le congé de formation professionnelle. Il peut être utilisé en complément des congés pour validation des acquis de l'expérience et pour bilan de compétences. Il peut enfin être utilisé pour préparer des examens et concours administratifs, le cas échéant en combinaison avec le compte épargne-temps ». Le CEC permet d'obtenir des droits à formation supplémentaires en reconnaissance des activités citoyennes exercées par l'agent. Les agents publics pourront également bénéficier, à leur

demande, d'un conseil en évolution professionnelle pour les accompagner dans leur projet professionnel.

L'ordonnance contient également des dispositions relatives à la sécurité et à la santé au travail, avec notamment une simplification de l'accès au temps partiel thérapeutique, en supprimant la condition de 6 mois d'arrêt maladie continu avant l'ouverture du droit et la fin de l'obligation de saisine de la commission de réforme (sauf en cas de désaccord entre le médecin traitant de l'agent et le médecin agréé), la création d'une période de préparation au reclassement pour raison de santé d'une durée maximale d'un an, ou encore l'instauration d'un régime de présomption d'imputabilité au service pour les accidents de travail et certaines maladies professionnelles contractées dans l'exercice des fonctions.

\* Ordonnance 2017-53 du 19 janvier 2017 et rapport au Président de la République parus au JO du 20 janvier ([www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)).



## PARUTION DE L'ÉTAT DE L'ÉCOLE 2016

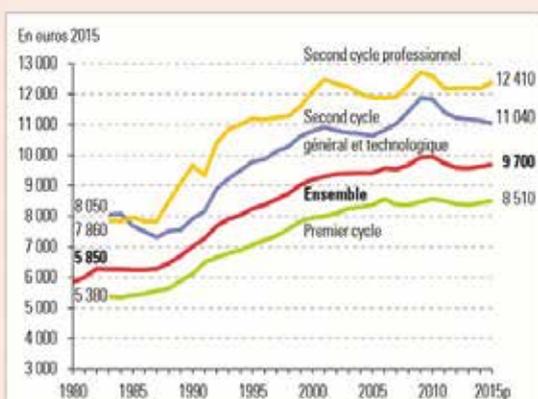
**11** La 26<sup>e</sup> édition du recueil statistique du ministère de l'Éducation nationale *L'État de l'École* est en ligne\*. On y apprend par exemple que la dépense intérieure globale d'éducation a été multipliée par 1,9 depuis 1980, pour atteindre 147,8 milliards d'euros en 2015, ce qui représente 6,8 % du PIB et 8 440 euros par élève ou étudiant. Concernant précisément l'enseignement du second degré, la France y a consacré 58,3 milliards d'euros en 2015, soit 39,4 % de la dépense intérieure d'éducation, et depuis 1980, la dépense moyenne par élève a crû de 65,9 % en

prix constants pour s'établir à 9 700 euros en 2015.

Si le document témoigne du chemin parcouru et des efforts engagés en matière d'éducation depuis le début des années 1990, il montre également que d'année en année, les inégalités sociales persistent et ont tendance à se renforcer dans deux domaines, les résultats scolaires et l'accès au diplôme, et que des progrès restent encore à accomplir !

\* [www.education.gouv.fr/cid57102/l-etat-de-l-ecole-2016-couts-activites-resultats.html](http://www.education.gouv.fr/cid57102/l-etat-de-l-ecole-2016-couts-activites-resultats.html)

3.2 - Évolution de la dépense moyenne par élève du second degré aux prix 2015 en euros (depuis 1980)



2015p : données provisoires.

Champ : France métropolitaine + DOM y compris Mayotte.

Source : MENESR-DEPP

## EN BREF

### TEXTES RÉGLEMENTAIRES

- ❑ **Chorales scolaires**: circulaire 2016-201 du 13 décembre (BO 46 du 15 décembre).
- ❑ **Cumul d'activités et déontologie fonction publique**: décret 2017-105 du 27 janvier relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique (JO du 29 janvier).
- ❑ **CPA dans la Fonction publique**: rapport au Président de la République et ordonnance 2017-53 du 19 janvier portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique (JO du 20 janvier 2017).
- ❑ **Égalité et citoyenneté**: loi 2017-86 du 27 janvier relative à l'égalité et à la citoyenneté parue au JO du 28 janvier + rectificatif au JO du 31 janvier.
- ❑ **Étranger**: arrêté du 26 décembre fixant par pays et par groupe les taux de l'indemnité d'expatriation, de l'indemnité de résidence à l'étranger et de l'indemnité supplémentaire (JO du 31 décembre).
- ❑ **Examens**: arrêté du 30 novembre relatif aux modalités d'attribution du DNB aux candidats des sections internationales de collège et des établissements franco-allemands: modification (BO 47 du 22 décembre). Calendrier 2017 de l'orientation et de l'affectation des élèves, du DNB, des baccalauréats, des CAP, des BEP et des BT: note de service 2016-200 du 20 décembre (BO 47). Note de service 2016-207 du 21 décembre portant organisation du baccalauréat général et technologique et note de service 2016-208 portant organisation et calendrier du DNB dans les centres ouverts à l'étranger (BO 47). Calendrier des baccalauréats général et technologique dans les académies de Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion et Mayotte (note de service 2017-009 du 20 janvier, BO 5 du 2 février).
- ❑ **Décrochage scolaire**: circulaire 2016-212 du 30 décembre relative à la mission de lutte contre le décrochage scolaire (BO 1 du 5 janvier 2017).
- ❑ **Enseignement supérieur**: loi 2016-1828 du 23 décembre portant adaptation du deuxième cycle de l'enseignement supérieur français au système Licence-Master-Doctorat (JO du 24 décembre).
- ❑ **Parents d'élèves**: arrêté du 12 décembre fixant le montant de l'indemnité forfaitaire versée aux représentants des parents d'élèves siégeant dans les conseils départementaux, régionaux, académiques et nationaux, en application de l'article R. 236-2 du Code de l'éducation (JO du 18 décembre).
- ❑ **Pass éducation**: circulaire 2017-015 du 30 janvier modifiant les finalités éducatives et pédagogiques du pass (BO 5).
- ❑ **Personnels de direction**: note de service 2016-210 du 3 janvier relative à l'inscription sur la liste d'aptitude pour l'accès au grade de personnel de direction de 2<sup>e</sup> classe au titre de l'année 2017 et note de service 2016-211 du 3 janvier relative au détachement et à l'intégration dans le corps des personnels de direction pour 2017 (BO 2 du 12 janvier). Arrêté du 22 décembre fixant le nombre de postes offerts à chacun des deux concours de recrutement des personnels de direction pour 2017 (JO du 31 décembre). Arrêté du 20 décembre modifiant l'arrêté du 14 mai 1997 portant délégation de pouvoirs en matière de gestion des personnels d'encadrement (JO du 24 décembre) + arrêté du 13 janvier (JO du 21 janvier).
- ❑ **Protection fonctionnelle**: décret 2017-97 du 26 janvier relatif aux conditions et aux limites de la prise en charge des frais exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales par l'agent public ou ses ayants droit (JO du 28 janvier).
- ❑ **Rémunération**: décret 2016-1928 du 28 décembre portant modification du décret 2015-1087 du 28 août 2015 portant régime indemnitaire spécifique en faveur des personnels exerçant dans les écoles ou établissements relevant des programmes REP+ et REP, et décret 2016-1929 du 28 décembre relatif à NBI au titre de la mise en œuvre de la politique de la ville dans les services du ministère de l'Éducation nationale (JO du 30 décembre), prolongation du régime indemnitaire et de la BI des personnels exerçant dans les lycées classés ZEP ou Éclair à la rentrée 2015. Décret 2017-85 du 26 janvier relatif aux indices de la fonction publique et à la rémunération des fonctionnaires et agents publics de catégorie A (JO du 27 janvier).
- ❑ **Représentation lycéenne**: arrêté du 14 novembre relatif aux modalités d'élection des représentants des lycéens au conseil supérieur de l'éducation (BO 47). Arrêté du 7 décembre modifiant l'arrêté du 14 novembre (JO du 15 décembre). Rectificatif au décret 2016-1229 du 16 septembre relatif aux modalités d'élection des représentants des lycéens au sein du conseil d'administration et du conseil des délégués pour la vie lycéenne des établissements d'État, et aux compétences du conseil des délégués pour la vie lycéenne des établissements (JO du 14 janvier).
- ❑ **Voyages scolaires**: arrêté du 13 décembre fixant les modalités d'application du décret 2016-1483 du 2 novembre relatif à l'autorisation de sortie du territoire d'un mineur non accompagné par un titulaire de l'autorité parentale (JO du 16 décembre).

Valérie FAURE  
Documentation  
valerie.faure@snpden.net



# Le SNPDEN dans les médias

- 1 Académies**
- Intervention de Bernard Slusarczyk, secrétaire départemental du SNPDEN 63, le 6 janvier sur *Radio France bleu Auvergne*, à l'occasion de la visite du Premier ministre et de la ministre de l'Éducation nationale à Clermont-Ferrand.
  - Expression de Claude Carpentier, secrétaire académique du SNPDEN Réunion, le 22 décembre sur le journal de la Réunion, *Clicanoo.re*, suite à l'annonce ministérielle de création de 205 postes dans l'académie à la rentrée 2017.
  - Entretien de Olivier Catoire, secrétaire académique du SNPDEN Amiens, avec l'AEF le 26 janvier sur l'impact des dotations globales de fonctionnement dans l'ancienne région Picardie.

- 2 Collège**
- Citations de Philippe Tournier, secrétaire général, et de Julien Maraval, membre de l'ESN, dans *Le Figaro* du 17 décembre, au sujet de l'application de la réforme du collège sur le terrain.
  - Tournage de *BFMTV* dans l'établissement de Julien Maraval, le 17 janvier (diffusion ultérieure).
  - Expression de Philippe Tournier dans le journal *La Croix* du 24 janvier au sujet de la difficulté des élèves à trouver des stages de découverte des métiers en classe de troisième.

- 3 Sécurité des EPLE**
- Interview de Philippe Tournier par *LCI* le 30 janvier après l'agression mortelle d'un lycéen devant son établissement à Paris (lycée Charles de Gaulle, XX<sup>e</sup>), le 31 janvier par *BFMTV*:

« « Un élève qui est assassiné, ça peut arriver partout, y compris dans les établissements favorisés [...]. Le vrai problème, qui est aujourd'hui à nouveau posé et les autorités ne veulent pas trop l'entendre, c'est que les établissements ne disposent d'aucun personnel de sécurité », estime sur *BFMTV* Philippe Tournier ;

et le 1<sup>er</sup> février dans un article du *Monde* et sur *RMC.fr*:

« [...] Il y en a dans les hôpitaux, dans les mairies, dans les boutiques. Dans une galerie marchande, le moindre magasin de tee-shirt a le droit à son agent de sécurité, mais un lycée ne peut visiblement pas en bénéficier. Rien n'est fait. Il faut que ce problème soit mis sur la table : ce sont des lieux où se produisent un bon nombre d'accidents graves » (Philippe Tournier sur *RMC*).

- Interview de Michel Richard, secrétaire général adjoint, par RMC le 30 janvier, et le 31 janvier par France Info, 20Minutes et par France 3 au siège du syndicat. Présence sur le plateau de France Info (TV) le 1<sup>er</sup> février au sujet des violences scolaires.

- Dépêche AEF du 31 janvier se faisant l'écho du communiqué du SNPDEN sur la sécurité aux abords des établissements suite à l'agression mortelle d'un lycéen à Paris.

« La question de la sécurité des accès et des abords des établissements ne peut plus être traitée par la méthode Coué », exhorte le SNPDEN dans un communiqué, le 31 janvier, au lendemain du décès d'un lycéen aux abords de son établissement, le lycée Charles de Gaulle à Paris.

- Écho du communiqué également le 31 janvier sur Le Point.fr, sur BFMTV.fr, sur SUDOUEST.fr et dans L'Expresso du Café pédagogique du 1<sup>er</sup> février.

## Et aussi...

**BACCALAURÉAT** Citation de Philippe Tournier sur *Le Figaro.fr (L'Étudiant)* du 13 janvier en réaction aux propositions de France Stratégie de supprimer le baccalauréat.

« On n'a jamais construit un système qui va de bac-3 à bac+3 », regrette Philippe Tournier, secrétaire général du syndicat majoritaire des chefs d'établissement SNPDEN-UNSA. Pour le syndicaliste, le discours récurrent sur le contrôle continu est « dépassé ». « À quoi sert le bac, voilà le vrai débat! Si on supprimait le bac 2017, ça ne changerait rien », car il n'est plus aujourd'hui qu'une « validation du secondaire ». L'enjeu de la réussite des bacheliers à l'université repose selon lui sur la redéfinition d'un « vrai examen d'entrée... ».

**COLLOQUE SNPDEN** Dépêche AEF du 27 janvier consacrée au colloque du SNPDEN « Et demain l'école? » organisé le 25 janvier, en partenariat avec l'AFAE et l'AEF.

**HARCÈLEMENT SCOLAIRE** Expression de Michel Richard le 2 février dans un article de *La Croix.com*, suite à la condamnation de l'État pour faute après le suicide en 2013 d'une collégienne, victime de harcèlement scolaire.

**LAÏCITÉ** Expression d'Éric Gajewski, adhérent au SNPDEN, le 25 décembre sur *LaCharentelibre.fr*, au sujet du non-respect, par certains établissements de Charente, de l'affichage de la devise de la République en façade. Interview de Michel Richard le 1<sup>er</sup> février par *FranceTV Info* au sujet des écoles confessionnelles.

**MIXITÉ SOCIALE** Citation de Gilles Auroche, secrétaire académique du SNPDEN Aix-Marseille, dans l'édition de *La Marseillaise* du 15 décembre, au sujet du problème de la sectorisation dans l'académie.

**PPCR** Citations du SNPDEN dans une dépêche AEF du 12 janvier 2017 suite à la réunion du comité technique ministériel (CTMEN) sur le PPCR des personnels de direction.

**UNIFORME À L'ÉCOLE** Interview de Michel Richard par *France 2* le 13 janvier.

Valérie FAURE  
Documentation  
valerie.faure@snpden.net

SNPDEN  
21 RUE BÉRANGER  
75003 PARIS

TÉL. : 01 49 96 66 66  
FAX : 01 49 96 66 69  
MEL : siege@snpden.net

Directeur de la Publication  
PHILIPPE TOURNIER

Rédactrice en chef  
FLORENCE DELANNOY

Rédactrice en chef adjointe  
MARIANNE VIEL

Commission pédagogie:  
LYSIANE GERVAIS  
GWÉNAËL SUREL

Commission vie syndicale:  
PASCAL CHARPENTIER

Commission métier:  
JÔËL LAMOISE

Commission carrière:  
CHRISTEL BOURY

Sous-commission retraités:  
PHILIPPE GIRARDY

Conception/Réalisation  
JOHANNES MÜLLER

Crédit photographique :  
SNPDEN

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

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

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

N° DE SIRET : 30448780400045

DIRECTION 245  
MIS SOUS PRESSE  
LE 15 FÉVRIER 2017

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

SELF AIR	2
INDEX ÉDUCATION	4-5
AXESS ÉDUCATION	9
ALISE	84

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.



# Spécial CSN

- 16 DISCOURS D'OUVERTURE
- 21 INTERVENTIONS DES SA
- 43 COMMISSION CARRIÈRE
- 47 COMMISSION MÉTIER
- 52 COMMISSION ÉDUCATION & PÉDAGOGIE
- 58 COMMISSION VIE SYNDICALE

CSN janvier 2017

# Discours d'ouverture de Philippe



*Philippe TOURNIER, secrétaire général*

Mes chers amis, mes chers camarades,

Bonne année à tous, bonne année au SNPDEN et bonne année à l'action que nous conduisons.

De bons vœux au seuil d'un 2017 qui s'annonce être une « année de merveilles » comme on disait au Moyen Âge, ce qui voulait dire plus marquant que merveilleux...

Merci à nos collègues des lycées Louis Le Grand, Saint-Louis et Montaigne

de nous accueillir. Ce retour de nos réunions dans des lycées est la volonté d'un fonctionnement sobre qui garantit à notre syndicat son indépendance financière. Je tiens à saluer publiquement le travail, plein de douce fermeté, de nos trésoriers et du siège qui a notamment permis de reconstituer en un temps record le « fonds de solidarité » destiné au financement d'une éventuelle action coûteuse car une action réussie demande de la mobilisation mais aussi des ressources.

Parlons d'action justement. Dix mois après le précédent CSN, je ferai d'abord un bilan de l'action conduite par la Conférence nationale (CN) et l'Exécutif syndical national (ESN) en application de ce que nous avons alors décidé. Mais, comme vous le savez, en dix mois le paysage d'arrière-plan a profondément changé, et je consacrerai ma seconde partie à notre syndicat dans les tourments de l'actualité.

## L'alerte sociale

Peu de temps après notre alerte sociale, nous avons rencontré le 11 avril le cabinet de la ministre qui a rapidement débouché sur un relevé de conclusions induisant une série d'engagements : création du Groupe national des personnels de direction (GNPD) et ouverture de discussions dans le cadre du protocole parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR). L'ouverture de discussions sur les carrières et les rémunérations ne pouvait avoir lieu que dans le cadre du PPCR mais n'était pas aussi évidente que cela car nous ne sommes pas seulement un corps « A » mais « A + », et *a priori* pas dans le périmètre prévu. Les réponses données entraînent, certes, dans le cadre de nos attentes mais, six mois plus tard, toujours sans contenu précis hors des bonnes intentions. La Conférence nationale a donc estimé qu'il



# Tournier

n'y avait pas lieu de renoncer à notre action du 21 septembre. Elle a réuni au total plus de 3 000 collègues dans 30 rassemblements, dont certains ont regroupé plusieurs centaines de collègues. Ce mouvement a eu, de plus, une bonne résonance, démultipliée sur le territoire. Cette stratégie était la bonne et a permis de vérifier, mais aussi de montrer, la mobilisation des collègues.

Il faut dire qu'à cela s'est ajouté le 31 mars un événement purement « parisien » mais il est vrai que décideurs et médias sont à Paris. Les lycées parisiens étaient alors soumis à des *blocus* et des attaques d'une rare violence dans l'indifférence. Alors que s'annonçait une journée présentée comme particulièrement chaude par ses initiateurs, le SNPDEN de Paris a donc donné la consigne de fermer préventivement les établissements, contre l'avis public du ministère de l'Éducation nationale qui feignait de découvrir que fermer les établissements ne relève pas de la ministre. Ce qui a été considéré comme un défi ouvert a suscité de très vives tensions entre le ministère et le SNPDEN mais a, aussi, bien été décrypté comme la capacité de mobilisation et la fermeté de nos collègues. C'est ainsi que se sont engagées les discussions sur le PPCR en octobre et novembre malgré ce qui aurait pu être un contretemps: le changement de directeur de cabinet de la ministre,

Bernard Lejeune, nommé à la Cour des Comptes, et remplacé par son adjoint, Olivier Noblecourt.

Les discussions du PPCR sont assez clairement engagées sur la base de nos mandats. Un des plus anciens était la fusion des deux premières classes avec, donc, un seul concours de personnels de direction: en ce qui concerne les agrégés d'origine, la mise en œuvre du statut de 2001 a montré que l'on savait très bien protéger leurs intérêts sans structure particulière. Toute aussi ancienne, était la revendication de l'accès à la « hors échelle B »: c'est acquis tout comme le quatrième des mandats, la fin du butoir du 1 058 portée à 1 115. Cela représente 60 points d'indice supplémentaires pour le calcul de la pension et donc de meilleures retraites, ce n'est pas si fréquent de nos jours. Bien entendu dans pareille négociation, il y a toujours un peu de scénarisation: cela fait partie du dialogue social mais il faut saluer l'engagement du ministère sur ce dossier. En effet, lorsque nous discutons avec le ministère de l'Éducation nationale sur les rémunérations et la carrière, celui-ci est d'abord un intermédiaire avec les décideurs qui sont à Bercy pour les finances et au ministère de la Fonction publique pour les carrières. Or, la fixation de l'échelon hors échelle B à 10 % du corps a fait l'objet d'une partie de bras de fer et s'est achevée par un dialogue direct

entre notre ministre de l'Éducation nationale, et le nouveau Premier ministre, Bernard Cazeneuve qui a arbitré dans un sens qui nous convenait. Tout a été loin d'être aussi simple qu'il peut sembler de prime abord...

Ce sont là des avancées considérables parce qu'elles représentent la réalisation de mandats que nous portons depuis des années. C'est un vrai succès de notre opération « alerte sociale » mais il faut rester vigilant. En effet, c'est une chose d'avoir des décrets qui organisent le cadre, c'en est une autre de veiller à ce que sa mise en œuvre soit *optimum*. Comme pour le statut de 2001, la gestion du décret est aussi importante que le décret lui-même: il faut saluer à ce sujet Patrick Falconnier, Philippe Vincent, Laurence Colin et tous ceux qui, en CAPN comme en CAPA, font ce travail concret de gestion qui fait la différence et ont fait qu'une hors classe fixée à 11 % veut dire aujourd'hui 53 % des collègues qui en bénéficient.

Cette étape de gestion est déjà engagée et, lors d'un groupe de travail qui a eu lieu le 8 décembre, le ministère a annoncé faire sien un objectif de gestion qui est aussi le nôtre: faire que tout collègue réalisant une carrière aujourd'hui dite « complète » (20 ans de personnel de direction) doit normalement partir en retraite au bout de la





hors échelle B. Cela revient donc à dire que lorsque tout le système sera déployé, la majorité des collègues partira à la retraite à l'échelon hors échelle B. Même si « *soupe avalée n'a plus de goût* », ce sont des progrès considérables dans le prolongement du combat de ceux qui se sont battus dans le syndicat pour le statut de l'an 2000 à la fin du XX<sup>e</sup> siècle. À l'époque, même en rêve, personne n'imaginait que nous puissions atteindre de tels niveaux à une échéance historique aussi courte. Ceci dit, il reste des problèmes peu ou pas résolus comme celui des débuts de carrière où le gain de rémunération – de 7 à 23 % – est très divers selon le corps d'origine. Deuxième problème : la situation de ceux qui étaient au bout de la deuxième classe et qui attendaient depuis quelques années un passage en première classe. Certes, maintenant bien sûr, ils n'ont plus à attendre... sauf qu'ils ont déjà attendu ! Il y a donc là un segment de personnels de direction qui, même s'ils ne perdent rien, peuvent effectivement s'estimer frustrés. Enfin, il y a la question, plus symbolique que réelle, qui est celle des critères d'entrée à la hors échelle B. L'une des conditions du PPCR était l'existence de critères, mais le ministère en a proposé de très larges qui incluent au final tout le monde à l'exception des collègues personnels de direction qui auraient tou-

jours été adjoints, qui seraient au A3 et qui n'auraient jamais été en éducation prioritaire. Ils sont au nombre de cinq ! Nous n'avons pas pu avancer sur cette question mais il n'empêche que d'un point de vue symbolique, cela fait une ombre sur l'ensemble.

## Le GNPD

Le Groupe national des personnels de direction (GNPD) s'est réuni le 22 novembre, sous la présidence de la ministre avec l'essentiel des responsables du ministère. Cette réunion d'installation était un peu formelle. Ont été abordées les questions de la sécurité, des systèmes d'information et du travail. Sur ce dernier point, le SNPDEN a souligné que l'informatisation et la dématérialisation, en ne créant que des tâches sophistiquées, font que ces dernières ont tendance à se concentrer de manière presque mécanique sur les personnels d'encadrement. Un exemple parmi d'autres : autrefois, il était d'usage de donner un texte à taper au secrétariat dont c'était le principal travail avec le classement. Puis, vint l'époque où nous saisissons nous-mêmes un texte brut pour qu'il soit mis en forme. Aujourd'hui,

nous faisons tout cela nous-mêmes. Tout tend à se concentrer car il est souvent bien plus simple de faire soi-même que de donner à faire : cette évolution du travail n'a guère fait l'objet d'une réflexion au sein de l'Éducation nationale. Nous avons également abordé l'inépuisable question des systèmes d'information, ce qui nous a permis de rencontrer, peu de temps après, le nouveau directeur du numérique, puisque nous avons enfin un interlocuteur unique qui s'occupe de l'ensemble jadis dispersé dans maintes mains rivales. Son approche nous satisfait : le rôle du ministère est de créer des interfaces et non de créer des produits qui existent déjà pour les faire en moins bien. Par exemple avons-nous découvert que le ministère a, dans la liste de ses produits à développer, un logiciel d'emploi du temps : on frémit ! La création de ces produits décalés épuise des ressources prélevées sur la mise à jour de l'existant. Justement, venons-en au sujet du moment : LSU. La direction du numérique assure avoir mis le paquet pour que tout se passe sans encombre et était prête à s'engager auprès des établissements à ce que le ministère prenne en charge tout « *bug* » notamment pour rétablir la confiance. La DGESCO semble plus en retrait dans cette démarche, soit par prudence, soit parce qu'elle ne veut pas de ce type de rapport avec les EPLE... Ceci dit, il est à espérer que tout se passe bien : ce serait la première fois et nous le saluerions. Sinon, ce sera bien le moment de dire « *assez !* », sans s'arrêter aux jérémiades qui ne manqueraient pas autour du DNB et des affectations, car le ministère s'est lancé dans une opération des plus scabreuses à ce dernier propos.

## VOICI DONC L'ACTION CONDUITE PAR LE SNPDEN DEPUIS 10 MOIS...

Pendant ce temps-là, autour de nous, se brosse un paysage nouveau dont on ne voit encore que les contours des plus inquiétants. Cela commence déjà par l'École elle-même. Depuis le dernier CSN, il y a eu la publication



des rapports PISA et TIMSS. Le premier confirme que la France est toujours la championne de l'impact scolaire des inégalités sociales pour ne parler que de celles-là puisque la France s'oppose à la publication de certaines données comme, par exemple, celles sur les inégalités entre établissements. TIMSS, quant à lui, ajoute une autre dimension: en 20 ans, le niveau de connaissances en mathématiques des élèves de terminale S, principal vivier des « élites » de notre pays, a baissé de 20 %. Le plus frappant a été les réactions. Rue de Grenelle, on semblait surtout soulagé car c'était finalement « moins pire » que prévu mais, au-delà, la réalité est que la société française a intégré l'idée que l'école était inégalitaire. J'attire l'attention sur le fait que quasiment tous les parents d'élèves que nous avons dans nos établissements, sont des gens qui, depuis qu'ils s'intéressent aux actualités, ont entendu dire tous les trois ans que l'École française était inégalitaire ce qui les conduit à ne guère lui faire confiance. Ce qu'on fustige comme étant du consumérisme est le plus souvent de mettre son enfant à l'abri des aléas: la ministre a d'ailleurs dit quelque chose de très juste qui est que nous ne pouvons pas demander aux Français d'avoir à choisir entre être de bons parents ou de bons citoyens. Mais à cette rupture de confiance s'ajoute celle du dedans. Alors qu'à la moindre bagarre dans une cour de récréation, on nous demande où en est la cellule psychologique, le ministère n'a pas accompagné ses personnels lors de la publication de ces résultats. Pas un mot! Où est passée l'inspection générale de mathématiques après la publication de TIMSS? Et la DGESCO? Le silence du ministère était le rejet en creux de la responsabilité sur les professeurs de mathématiques abandonnés à leur trouble. En fait, ce silence interne est surtout le souci qu'aucune question gênante ne soit posée sur le bilan de décennies de réformes.

Au sujet des réformes, les journalistes sont très intrigués par le silence qui règne sur les collèges aujourd'hui. Ce

calme retrouvé le plus souvent est la démonstration que l'autonomie protège les personnels des excès du centre. Dans la catégorie des excès se trouve l'hypothèse d'abrogation de cette réforme: nous ne sommes pas obligés de nous installer de manière définitive dans la pagaille. L'École a besoin de tranquillité et de repos. Cela n'empêche pas du nettoyage de détail comme, par exemple, sur le nouveau DNB: un produit extraordinaire, vraiment de chez nous. Je vous conseille vivement d'aller visiter les sujets zéros sur *Eduscol*, et particulièrement le sujet de onze pages de maths/sciences pour la série professionnelle: l'épreuve sera finie que des candidats n'auront pas fini de lire l'énoncé. Mais, le SNPDEN est surtout engagé dans une grande bataille humaine qui est le droit pour les élèves d'aller aux toilettes durant la pause. Le simple fait qu'on ait pu avoir l'idée de leur interdire est un indicateur infaillible d'irréalisme.

## Le brouillard de l'affectation

Nous sommes à la fin du mois de janvier et nous sommes obligés de répondre aux parents et aux élèves que nous ne savons pas. C'est inadmissible. Ce que nous savons est que l'affectation s'appuiera sur LSU. Outre qu'on joue un peu techniquement à pile ou face, on va surtout tout de suite dénaturer, dès la première année, la validation du socle en le télescopant avec d'autres enjeux. Pour tout le monde, dans les collèges, l'affectation est finalement plus importante en fin de troisième que la validation du socle.

D'autres sujets sont aussi sur la table comme l'hypothèse du transfert de l'enseignement professionnel aux régions qui semble complètement ignorer que la moitié des élèves de lycées professionnels sont dans des LPO. Pour le

SNPDEN, les LPO représentent la forme d'enseignement secondaire la plus souhaitable et il est évident que le détachement de l'enseignement professionnel ou de l'enseignement tout court, serait la condamnation des LPO.

Comme la réforme du collège était un long fleuve tranquille et une vraie partie de plaisir, le ministère s'est mis en tête de réformer le lycée. Nous avons clairement dit que c'en était assez du tripatouillage des heures: il faut arrêter de déstabiliser constamment l'organisation, avec l'idée chimérique et fautive que l'organisation va modifier les pratiques. Cela fait 30 ans que cette démarche inlassablement répétée produit toujours le même résultat nul: modules, IDD, EPI. De-ci, de-là il a pu y avoir des choses positives mais rien n'a été fondamentalement changé. On ne conduit pas le changement de cette manière-là, et je pense que ce que doit porter notre syndicat, c'est de remettre en cause cette façon de faire qui plonge l'éducation dans un état de crise permanent pour n'obtenir au final qu'un immobilisme agité et peureux. Ce qui change dans le système éducatif n'a pas changé grâce à cet autoritarisme messianique et brutal. Les réformes à venir, les vraies réformes de l'éducation, sont celles du programme et non de l'organisation. C'est aussi la façon dont on certifie les élèves, car cela suffit à modifier les pratiques en amont, plus efficacement d'ailleurs que des pages et des pages d'exhortations ou le fait de retirer les professeurs aux élèves pendant des jours et des jours pour leur donner des leçons de morale sur la façon dont ils doivent enseigner. Si l'on modifie la façon d'évaluer au bac ou au brevet, alors les enseignants modifieront leurs pratiques. L'État doit s'occuper du programme et de la certification: pour le reste, les établissements modifieront eux-mêmes leur propre organisation dans le consensus, et en dialoguant au sein des conseils pédagogiques et des conseils d'administration. Il suffit d'assouplir et simplifier le recours à l'article 34 et d'en réguler l'usage du dedans, par exemple par la nécessité d'une



majorité qualifiée. Il faut à présent que l'État se mêle de ce qui le regarde et ce ne sont pas les bulletins trimestriels, ni la pause méridienne. Évidemment ce qui est posé en filigrane derrière ça, c'est la gouvernance des grands services publics non régaliens. Il y a des services régaliens et politiques: la Défense, l'Intérieur, la Justice qui sont directement liés à l'existence des États. Il y a ensuite d'autres choses qui sont apparues qui sont les services publics, essentiels pour le fonctionnement de la Nation mais non régaliens: la Santé, les Transports, l'Éducation. On peut penser que c'est un pilotage de type régalien et politique, c'est-à-dire l'intervention désordonnée et discontinuée d'un ministre tous les 18 mois, qui est la cause principale des mauvaises performances de l'École en France. Le système d'aujourd'hui est en fin de cycle et le SNPDEN doit porter l'idée d'une autre façon de faire.

De même que l'École ne se limite pas aux personnels de direction, le monde ne se limite pas non plus à l'École. Évoquons tout de même en un mot, ce qui se passe au dehors. Tout d'abord, cet enrayement économique généralisé auquel nous assistons aujourd'hui avec des phénomènes extrêmement inquiétants, l'accumulation de dettes non remboursables, et pas que celles des États, alors que les prix de l'énergie et les taux de crédit devraient faire que nous soyons en plein boom. Pourtant rien ne redémarre: il est certain qu'avec 5 % de croissance, l'ambiance serait différente! Et quelle ambiance! Je pense au *Brexit* qui plonge la Grande-Bretagne dans une crise identitaire qui déchire la société anglaise. C'est l'occasion de rappeler ici l'engagement européen constant de l'UNSA en disant que l'Europe est un outil de protection pour les salariés et assurément pour les citoyens. Mieux vaut que Varsovie et Budapest aujourd'hui soient au sein de l'Union européenne... Mais, comme un malheur n'arrive jamais seul, s'y ajoute maintenant la stupéfiante élection du Président américain à laquelle je n'arrive toujours pas à croire. Le système po-



litique américain fait que ses pouvoirs restent relativement limités mais, en revanche, il y a un domaine pour lequel il a du pouvoir et qui est précisément celui qui nous concerne: les Affaires étrangères. Nous devons avoir conscience qu'avec lui, nous pouvons partir pour des aventures périlleuses. Évidemment ce qui préoccupe le plus, au-delà de ces épiphénomènes politiques, c'est surtout ce dont ils témoignent: la mondialisation, telle qu'elle s'est faite, a créé un phénomène de contre-mondialisation sous la forme d'exaltation nationaliste et identitaire dont on voit, là, les manifestations, y compris sous prétexte de rompre avec le « politiquement correct » des élites mondialisées, la mise en avant systématique de la violence verbale et des transgressions. Le nouveau Président américain se permet de dire des choses que jamais nous n'aurions pu imaginer sortir de la bouche d'un Président américain, et ce, avec une désinhibition totale, dans un climat de violence du débat politique qui reflète la fracturation très profonde des sociétés, y compris la nôtre. Ce n'est pas « le peuple contre les élites » mais l'installation de deux sociétés parallèles: celle des grandes métropoles connectées d'un côté, celle du reste de l'autre. Regardez les cartes électorales aux États-Unis, en Angleterre, en Autriche: vous voyez tout de suite où sont les villes. C'est tout de même, là, une forme de fracture qui n'est peut-être plus exprimée correctement par les fractures politiques historiques que

nous connaissons, ce qui risque de nous conduire vers des réalignements très difficiles.

Mes chers amis, mes chers camarades, lorsque nous nous retrouverons, nous aurons un nouveau Président de la République élu au terme d'une campagne aux résultats devenus imprévisibles, et dans laquelle, le SNPDEN fidèle à ses positions, ne se départira pas de sa neutralité en s'abstenant, par exemple, de commenter publiquement les programmes des uns et des autres. Cela ne veut évidemment pas dire que nous nous condamnons à n'être que des spectateurs muets et effarés mais nous porterons simplement ce à quoi nous croyons et qui nous réunit.

Tout à l'heure, je vous souhaitais, je nous souhaitais, une bonne « année de merveilles » mais notre merveille à nous sera que notre travail syndical commun soit notre boussole au sein de ce monde mutant devenu imprévisible et dangereux.

Ce que nous avons gagné pour nos collègues, au travers du PPCR, nous montre le chemin que nous avons à poursuivre, et c'est d'ailleurs ce chemin que poursuit le SNPDEN depuis 25 ans.

Bien que cela ne soit plus du tout à la mode, mais ce sera un petit clin d'œil, je dirai simplement « yes, we can! ».

Merci de votre attention! ☐



# Interventions des secrétaires académiques

Aix-Marseille,  
Gilles AUTEROCHE



L'académie d'Aix-Marseille a connu, elle aussi, une mobilisation réussie fin septembre et se félicite des avancées importantes obtenues pour notre corps des personnels de direction tout en déplorant ces grincheux qui estiment que ce n'est pas assez ou qui déplorent: il n'y a rien pour moi!

Alain Vernet pourrait, avec nous, faire le compte de ce qu'étaient les promotions à la hors classe il y a quelques années dans chaque académie: une seule main suffisait pour les compter!

L'actualité de l'académie d'Aix-Marseille, c'est l'éducation prioritaire avec des

lycées très fortement perturbés. On s'interroge sur la politique suivie et on cherche vainement une réponse.

L'actualité, ce sont aussi les suites de la réforme du collège. Épargnons-nous le LSU qui ne fonctionne pas ou mal, épargnons-nous le DNBA c'est-à-dire le diplôme national du brevet dont la lourdeur des épreuves prépare nos élèves de 3<sup>e</sup> à l'agrégation, d'où le « A »!

Sur les collectivités territoriales, un mouvement semble prendre de l'ampleur. Celui de ne tenir compte que de leur propre logique interne au détriment du fonctionnement des établissements.

Ainsi, des collèges qui perdent quasiment toute autonomie financière en raison des marchés passés sur l'exploitation du chauffage ou sur les fluides, sans que jamais l'on ne sache si, au final, les coûts sont moindres et des économies sont bien faites. Je ne parle même pas d'une évaluation de la qualité du service rendu. Ainsi des agents qui se voudraient rat-

tachés en direct à la collectivité, mettant ainsi à mal une autorité fonctionnelle déjà bien compliquée.

Au final, une autonomie pourtant garantie par le législateur mais ignorée ou méprisée par des élus et des techniciens toujours en quête de pouvoirs.

Et une réponse que nous tentons d'élaborer avec nos collègues de Nice: connaître ce qui se passe dans chaque département et en région pour affiner des stratégies d'interventions communes.

Enfin, notre CSA s'est interrogé sur les questions de syndicalisation en tentant d'établir une sorte de typologie des adhésions. Nous avons proposé à la commission vie syndicale une analyse assortie de constats et de propositions pour que le SNPDEN continue à être en qualité et en quantité le premier syndicat des personnels de direction.

Voilà, chers camarades, il me faut conclure sur une métaphore footballistique olympienne bien évidemment.

Lors du prochain championnat sur le terrain de Colmar, il y aura, pour notre section académique, un nouvel entraîneur qui aura pour challenge de remporter à nouveau le titre. Je tenais à dire ici et à chacun, en toute fraternité, la grande joie et le grand honneur d'avoir milité au SNPDEN comme secrétaire académique et je continuerai à le faire bien évidemment comme simple adhérent.

Amiens,  
Olivier CATOIRE



Un vent nouveau souffle sur la section académique amiénoise. En août dernier, le CSA a décidé de démissionner pour permettre la mise en place d'un nouveau règle-



ment intérieur afin de donner un souffle nouveau à son pilotage et son organisation.

Désormais, c'est un CSA plus restreint avec, entre autres, de jeunes collègues adjoints ou principaux qui nous rejoignent pour relever de nombreux défis ! Je voudrais d'ailleurs souligner que pour la première fois, notre délégation au CSN, au nombre de 6, comporte autant de femmes que d'hommes retraités, adjoints, principaux ou proviseurs. Le nouveau CSA, réuni le 11 janvier dernier, m'a élu SA ! Ce qui explique une nouvelle tête à cette tribune. J'en profite pour remercier Gilles Bayard, pour le travail effectué pendant près de deux mandats en tant que secrétaire académique et les conseils qu'il me prodigue dans ma prise de fonctions. Depuis septembre, Marie-Hélène Pauly, nouvelle secrétaire départementale de l'Oise est venue rejoindre Richard Riffiod et Patrick Drubigny, respectivement SD de la Somme et de l'Aisne. Pierre Pompier est désormais notre nouveau chargé de communication et développe de nouveaux outils (site académique en cours de refonte), des outils de partage (agenda, stockage...) afin de permettre les échanges, la mutualisation et la concertation. Les visioconférences sont systématisées avant les grands rendez-vous. Tous les groupes de travail font l'objet d'un relevé de conclusions et d'une diffusion rapide auprès de nos adhérents.

Pour ce qui est de notre action syndicale, voici quelques sujets pour lesquels le SNPDEN est intervenu :

- le calendrier de l'orientation et de l'affectation qui donne lieu chaque année à des échanges difficiles ;
- le boycott de l'application « téléinscription ». Il semblerait que le projet représenté lors du dernier groupe « Blanchet » soit désormais complètement enterré ! Notre administration a reculé devant l'incohérence de ce projet !

Nous avons également obtenu la mise en place :

- d'un comité d'utilisateurs sur les outils numériques ;
- d'un groupe de travail sur les lettres de mission pour les IMP ;
- d'un agenda du dialogue social avec les personnels de direction ;
- d'un groupe permanent plus réduit et plus efficace !

Pour ce qui est de la rentrée 2017, malgré une dotation en hausse de 44 ETP pour le 2<sup>nd</sup> degré, les conditions de préparation de la rentrée dans les lycées se dégradent et les moyens donnés sont en baisse. La régulation académique qui s'applique désormais sur nos dotations est chaque année plus élevée. Cette année encore, le SNPDEN a dû négocier le calendrier pour conserver, pour les personnels de direction, un temps nécessaire au dialogue social de proximité.

Par ailleurs, nous faisons partie de l'expérimentation bac pro/BTS. L'objectif est d'augmenter significativement le nombre de bacheliers professionnels en STS en laissant le conseil de classe de terminale bac pro jouer le rôle de la commission d'affectation.

Pour ce qui est du fonctionnement de notre nouvelle région, la mise en place est difficile. Dans l'ex-région Picardie, les modalités de calcul ont entraîné des baisses parfois jusqu'à 30 % de la dotation globale de fonctionnement. Les politiques tardent à se mettre en œuvre (transport, culture, travaux...) et quand elles se mettent en place, c'est souvent de façon brutale et sans communication. Nos collègues commencent, à juste titre, à s'impatienter. Cependant, on doit noter la volonté de la vice-présidente en charge des lycées de nous rencontrer régulièrement (une dizaine de rencontres en un an). Nous devons rester vigilants et être une force de proposition.

Enfin, je finirai ce discours en reprenant les propos de notre ancien SA qui l'an dernier, ici même, avait annoncé, je cite, « la signature d'une sorte de PACS de coopération » avec nos collègues lillois. L'actualité récente mais surtout à venir m'incite à unir, aujourd'hui encore plus qu'hier, nos forces. Les Amiénois souhaitent que le dialogue et la concertation soient privilégiés afin que notre action syndicale soit encore plus efficace et les intérêts des personnels de direction des Hauts-de-France défendus et préservés.

Besançon,  
Joël MARCHANDOT



Au nom des camarades de l'académie, je souhaite aujourd'hui vous rapporter à cette tribune des satisfactions mais également des inquiétudes. Au rang des satisfactions, la syndicalisation se maintient au même niveau que l'année dernière à pareille époque. Satisfaction ensuite du travail que nous conduisons avec les services du rectorat, dans différents groupes de travail : un, tout d'abord, qui concerne tous les personnels d'encadrement, comme les autres personnels d'ailleurs, sur les risques psychosociaux, ce qui nous l'espérons devrait déboucher sur des propositions concrètes concernant les thèmes de l'organisation du travail, de l'évolution du travail, du soutien et de l'accompagnement, de la charge émotionnelle. À l'initiative de la commission Blanchet et de notre organisation, d'autres groupes de travail vont être réunis prochainement sur les thèmes du numérique, de la communication, de la politique éducative, du métier et des moyens.

C'est à propos de ce dernier thème que nos inquiétudes sont particulièrement vives car s'agissant des moyens, le recteur propose de mettre



en place une carte cible des personnels de direction alors que l'académie ne cesse de perdre des postes, moins 23 dans les douze dernières années.

Concernant le métier, nous attendons avec beaucoup d'intérêt les travaux nationaux sur la charte de pilotage et sur le numérique, car les insatisfactions sont nombreuses comme dans les autres académies

L'académie de Besançon souhaite souligner et remercier le travail accompli par le national dans le cadre du PPCR.

Dernièrement nous avons défini les premiers éléments de notre collaboration syndicale active avec Dijon. Les bases sont là, la volonté d'un travail partagé également. Reste maintenant à construire, ce que nous réussissons à faire, Emmanuel Masson et moi-même n'en doutons pas.

Je vous souhaite de riches travaux durant ce CSN.

Bordeaux,  
Yves IUNGSMANN



Il y a 5 ans, lors du congrès de Lille qui venait clore un quinquennat plutôt douloureux pour le système éducatif,

je me souviens d'une assemblée lucide qui plaçait des espoirs raisonnés dans une alternance qui débutait. Où en sommes-nous aujourd'hui dans notre académie, alors que de nouveau des changements se profilent? Je vais vous proposer un diagnostic en quelques mots-clés.

**AUGMENTATION:** non pas des salaires, bien que nous ayons quelques perspectives de revalorisation dans ce domaine, mais du nombre d'élèves (+10 000 en 5 ans) et du nombre d'enseignants + de 1 000 dans le second degré, ce qui a provoqué l'ouverture de plusieurs collèges et d'un lycée. Et oui, le Sud-Ouest attire malgré ses canards souffrants et la LGV qui mettra Bordeaux à 2 heures de Paris ne va pas inverser le phénomène. Le SNPDEN s'est battu pour que ces évolutions s'accompagnent de créations de postes de personnels de direction et que cessent les redéploiements liés au regroupement d'établissements dans le seul but de dégager des postes. Nous pensons qu'un des maux de notre système éducatif, c'est le manque de personnels d'encadrement. Cela aggrave singulièrement les difficultés professionnelles de nos collègues. Un seul personnel de direction dans un collège de 600 élèves et seulement 2 dans des lycées de + de 1 500 sans chef de travaux et avec des séries technologiques, ce n'est pas sérieux! Cette année, nous avons enfin eu gain de cause avec 8 nouveaux postes d'adjoints et notre mobilisation du 21 septembre aura comp-

té pour obtenir ce résultat. Mais il faudra que notre syndicat s'intéresse à cette question, sans tabou. Il y a des mouvements de population dans ce pays et nous pensons que les personnels de direction doivent exercer là où sont les élèves. Nous avons pu nous satisfaire de ne pas avoir été touchés par la RGPP d'avant 2012. Mais nous n'avons pas non plus vu la couleur des 60 000 créations de postes depuis 5 ans alors que la croissance démographique de la France se poursuit.

**FIERTÉ:** oui fierté d'appartenir à une organisation qui a su se réformer pour être plus efficace et plus démocratique. En effet, la création de la conférence nationale a très sérieusement modifié le fonctionnement de notre syndicat et la parole des SA, relayant les préoccupations de nos collègues exerçant sur tout le territoire national, est écoutée. Il y a un an, lors du précédent CSN, l'exaspération des personnels de direction avait abouti au déclenchement de l'alerte sociale et j'ai la faiblesse de penser que notre nouveau mode de fonctionnement, moins centralisé, y est pour quelque chose. C'est probablement moins confortable pour nos dirigeants nationaux, mais j'en profite pour saluer leur courage puisqu'ils ont porté cette réforme. Ma fierté d'appartenir au SNPDEN ne s'arrête pas là mais comme je ne dispose que de 3 minutes, je vous dirai la suite une prochaine fois.

**ESPOIR:** oui, espoir que tous nos mandats actuellement en cours de réalisation grâce

à notre alerte sociale, notre mobilisation et les talents de nos négociateurs se voient confirmés prochainement. Mais espoir aussi que les élections à venir ne viennent pas rendre plus difficiles notre métier et le fonctionnement de nos établissements. Nous avons organisé, dans le respect des opinions de chacun, un stage syndical d'étude sur les différents programmes éducatifs des principaux candidats à la présidentielle. L'espoir n'empêchera pas la vigilance et nous avons identifié quelques points sur lesquels nous ne nous laisserons pas faire, quelle que soit l'issue du scrutin en mai prochain.

**VIGILANCE:** la Nouvelle-Aquitaine, cette grande région qui comporte 12 départements et possède la taille de l'Autriche met du temps à s'organiser. Un an et demi après l'élection, nous n'avons toujours pas d'organigramme et les difficultés ne s'arrêtent pas là. L'harmonisation du fonctionnement des 3 rectorats est en cours, mais la concertation reste à construire. L'académie de Bordeaux est solidaire de celles de Limoges et de Poitiers qui vivent ce qui est ressenti comme une annexion. Je dis vigilance car il ne faudrait pas qu'une réforme annoncée comme simplificatrice, dont le but devait être l'efficacité et la synergie se termine par une couche de plus dans le millefeuille administratif et une énorme augmentation du coût des transports. Coût financier et environnemental! Cette question se pose aussi pour notre syndicat. Aujourd'hui, nous avons un échelon sup-



plémentaire et cela mérite réflexion. Mais nous sommes là pour ça ! Je remercie le CSN pour m'avoir écouté et je lui souhaite d'excellents travaux.

Caen,  
Catherine PIEL



Nous sommes encore en janvier, c'est donc le mois des vœux et des bonnes résolutions. Alors je vous souhaite, je vous souhaite d'aborder cette année 2017 avec sérénité et passion, tranquillité et enthousiasme, dignité et fermeté pour porter haut les valeurs que nous défendons et construire le monde dont nous rêvons. Un monde de respect où chacun trouve sa place, un monde de liberté et d'équité où l'humain peut exprimer le meilleur de lui-même.

Je veux commencer mon propos en remerciant tous les collègues du bureau, du CSA et les adhérents qui s'investissent et font vivre notre syndicat au quotidien et qui permettent à la section de l'académie de Caen de présenter un bilan de santé tout à fait satisfaisant et encourageant pour les échéances à venir. Les modifications apportées à nos statuts, la place prise par la conférence nationale sont appréciées et ont des répercussions bénéfiques

sur le fonctionnement de notre section académique. Et pourtant, il y aurait de quoi démobiliser et décourager les plus optimistes ! Je dénonçais l'an dernier les difficultés rencontrées par la valse des recteurs et ses dommages collatéraux (style de gouvernance, organisation des services, dialogues interrompus, etc.). Et bien, le manège s'est poursuivi avec l'arrivée d'un cinquième recteur en septembre 2016. Alors bien sûr, il s'inscrit dans la continuité de son prédécesseur (au moins sur le fond, pas sur la forme !), mais que d'énergie dépensée pour recréer les liens, reprendre le fil des négociations, se réapproprier de nouveaux fonctionnements et des organisations différentes !

Et que dire d'une réunification de la Normandie, simple *a priori* sur le papier, avec un président de région qui a de grandes ambitions mais peu de disponibilités pour les petits personnels de direction que nous sommes avec leurs petites préoccupations très terre à terre (comme par exemple de faire fonctionner nos établissements aujourd'hui, ici et maintenant et pas seulement dans le futur... car oui le lycée du futur est LA grande préoccupation de notre président de région).

Bref, entre des directives ministérielles peu réalistes, une gouvernance académique mouvante et un accompagnement des collectivités territoriales défaillant, les personnels de direction sont seuls au front pour toujours expliquer, argumenter

et maintenir un climat social qui permette à nos élèves de travailler et progresser dans les meilleures conditions possibles. Et ceci a un prix que paient un certain nombre de collègues quand ils se rendent malades de ne pouvoir faire correctement leur travail, quand ils se sentent démunis alors que telle ou telle prescription est irréalisable et que c'est le ministère lui-même qui les met en situation d'être défaillants !

OUI, nous avons une haute idée de notre métier, non pas parce que nos ego sont démesurés, mais parce que nous avons des valeurs fortes que nous souhaitons voir traduire dans notre quotidien professionnel. Alors nous ne lâchons pas !

Et les chantiers en cours ne manquent pas... Nous sommes beaucoup sollicités pour travailler « dans la confiance », notre section est reconnue et nous sommes écoutés lors d'instances Blanchet régulières et de nombreux groupes de travail... Alors pourquoi avons-nous toujours l'impression de ne pas être entendus et devons-nous déployer une énergie phénoménale pour que notre avis soit pris en compte, que notre expertise de terrain soit reconnue ?

Nous affirmons que les changements attendus dans le fonctionnement de nos établissements, les évolutions indispensables des méthodes pédagogiques pour que notre système scolaire profite à tous les élèves, tout ceci ne pourra voir le jour sans l'implication et l'adhé-

sion totale des personnels de direction. Alors, à l'ère de la persévérance scolaire et de la bienveillance, nous demandons fermement de la persévérance politique, de la persévérance dans les stratégies et de la bienveillance envers les personnels quels qu'ils soient.

Les personnels de direction de l'académie de Caen ont produit des motions, ils attendent de ce CSN une ligne directrice claire dans la continuité de l'alerte sociale, ils souhaitent que nous nous fassions entendre et respecter à la hauteur du syndicat majoritaire que nous sommes.

Je vous souhaite de bons travaux.

Clermont-Ferrand,  
Hervé HAMONIC



Mon intervention sera courte pour vous dire que notre actualité colle parfaitement avec celle du national et des autres académies. En effet, nos préoccupations du 1<sup>er</sup> trimestre ont été principalement axées sur la mise en sécurité des établissements mais aussi malheureusement sur la lutte contre la violence en EPLE et cela particulièrement à l'encontre des personnels de direction. « Assez 2.0 » fut un mou-



vement réussi et relayé en Auvergne. Nos réunions avec les instances académiques nous ont amenés à dénoncer la reconquête du mois de juillet qui concerne exclusivement les personnels de direction et nous isole et expose dans le cadre des préparations de rentrée. Que dire également des incohérences et ingérences répétées des services informatiques qui de facilitateurs deviennent de plus en plus prescripteurs. Sans parler du chantier empirique LSU et AFFELNET.

Je voudrais, dans ce contexte, partager un instant de nostalgie. Pour Clermont c'est la fin d'une époque, celle de métropole régionale, nous devenons périphérie avec les inquiétudes et inconnues que cela comporte. Cette métamorphose pourrait bien annoncer également la fin prochaine de notre académie. Dans cette perspective, la mutation territoriale du monde éducatif ne sera pas sans douleur et anxiété pour les petites académies.

Mais nous vivons également une période d'espoir ; syndicalement nous avons démontré la capacité du SNPDEN à s'organiser et anticiper les évolutions territoriales et administratives. Avec Grenoble et Lyon, c'est aujourd'hui une véritable équipe qui a vu le jour où écoute, parité et respect de la différence sont de rigueur pour le plus grand nombre.

Notre légitimité et crédibilité nous ont ainsi imposé comme interlocuteurs privilégiés et majoritaires dans le groupe de concertation du

conseil régional ainsi que le groupe régional inter académique des personnels de direction. Il reste à gérer certains secrétaires généraux à la volonté hégémonique et les écarts de langages de certains élus peu amènes envers l'Éducation nationale : non, monsieur le président du conseil régional on ne mange pas de la m... (sic!) dans nos lycées régionaux, non nos lycées professionnels n'ont rien à envier aux MFR, oui le professionnel est au cœur de leur activité et oui le mot respect devrait être un capital commun à l'ensemble des acteurs du monde éducatif.

À Clermont, par ailleurs, l'évolution syndicale nous est favorable, un renouvellement est sensible dans nos rangs et cela, tant parmi les syndiqués que les responsables ; cela est source d'espoir pour l'accompagnement des mutations structurelles et pour notre capacité à réussir le prochain rendez-vous des élections professionnelles.

Enfin j'exprime une réelle satisfaction partagée par un grand nombre d'entre nous ; notre syndicat, une fois encore, a su mener les négociations touchant au PPCR avec efficacité et pour le plus grand intérêt de tous. Continuons ainsi tous ensemble !

Bon CSN à tous ! Vive la fan-taisie et la combativité !

Créteil,  
Bruno BOBKIEWICZ



Quelle évolution en 12 mois ! Il y a environ un an, au même endroit, nous étions nombreux à demander une action plus ferme de notre syndicat. Ce CSN a été un moment important qui a validé le déclenchement de l'alerte sociale. Depuis, l'exécutif national s'est mis en ordre de marche et a su s'engager dans les mandats que nous avons votés.

Il faut admettre que beaucoup de choses ont changé, en tout cas à Créteil ! Entre l'alerte sociale, notre coup de gueule de réunion de rentrée et la manifestation du 21 septembre qui a rassemblé un peu moins de 300 collègues, nous avons beaucoup progressé. PPCR, relations avec l'institution, groupes de travail, attention particulière portée aux personnels de direction, on avance !

Il reste beaucoup à faire, notamment sur les conditions d'exercice ! Il est indispensable que les dossiers progressent, et vite, avec des petites victoires rapides comme le dit le directeur du numérique à l'école au ministère. Il faut une mise à jour de la charte de pilotage et une version 2017. Il faut des

ratios promus/promouvables plus importants pour la HC : le ratio annoncé aujourd'hui est insuffisant.

Concernant notre académie, une sincère pensée d'abord pour nos 4 collègues agressés physiquement à l'automne.

À Créteil, la rentrée s'annonce plutôt bien pour le moment. Les moyens et les créations de postes sont au rendez-vous, même chez les personnels de direction avec la création de 12 postes, du jamais vu ! Un effort doit maintenant être porté sur les autres postes non enseignants (pôle administratif, ASSED...).

Mais ne crions pas victoire, sur aucun sujet d'ailleurs ! Réjouissons-nous des avancées et exigeons encore et encore ! « C'est que le début d'accord d'accord ! »

Gardons aussi de l'énergie pour l'après « élection présidentielle », il faudra certainement se battre pour que l'école garde une place centrale, dans le modèle qui est le nôtre !

Je voudrais conclure en vous saluant puisque c'est la dernière fois que j'interviens en tant que secrétaire académique, après 2 mandats et 6 années. Je suis très heureux du travail que nous avons accompli en équipe, à Créteil ! Personne n'a à rougir.

Il faut évidemment continuer à s'engager et c'est ce que je ferai !



Dijon,  
Emmanuel MASSON



Permettez-moi tout d'abord de saluer l'engagement de nos collègues lors de la manifestation de septembre: plus d'un tiers des personnels de direction devant le rectorat, avec un comptage plus favorable de la police que des adhérents!

Trois points au fond dans cette alerte: la sécurité, la gouvernance, les carrières.

Sur la sécurité, on progresse on ne peut plus lentement et il faut reconnaître que l'on a surtout des annonces et quelques équipements type sirène qui se mettent en place. Quant à la formation des personnels de direction, à Dijon, nous en parlons beaucoup et nous ne la voyons jamais arriver.

La gouvernance. Au niveau académique, le message est passé je pense et notre rectrice se veut innovante en la matière, notamment sur le futur projet académique avec une démarche participative qui bouscule un peu les pratiques établies. Mais en aura-t-elle le temps?

En revanche, quelle solitude des personnels de direction pour conclure la liste des compétences attendues de

fin cycle... Quel agacement pour cette expression de la *novlangue* « application agile » pour dire produit non abouti, encore en développement mais déjà livré...! Quelle usine à gaz pour l'affectation des élèves de troisième pour ne rien changer au fond, mais inventer toujours plus de complexité et surtout de perversion de la logique des compétences! Pourquoi faut-il toujours inventer plus de conversion compétences/points alors que l'on sait depuis dimanche soir qu'ajouter 300 000 électeurs ne changent rien au résultat au centième de point près!

Et je terminerai cette liste avec l'exemple interministériel de « chorus pro » pour lequel tout le monde quémande les informations, apprend à connaître « Claude », cet avatar magique qui à toute question répond instantanément: consulter la documentation.

Ce sentiment que rien n'avance, chers camarades, nous est syndicalement très préjudiciable et il est temps finalement que les collègues voient dans la progression de leur salaire et de leur carrière le résultat des revendications... Même si l'un ne devrait pas compenser l'autre. Nous nous félicitons de la négociation menée par l'échelon national de notre syndicat qui, si elle se termine bien, remplira quatre de nos mandats.

Nous terminons les uns et les autres notre mandat cette année et je veux saluer le travail collectif académique: les secrétaires académiques,

les « capistes » [N.D.L.R.: les commissaires paritaires], les bureaux. Nous avons lancé avec Besançon la semaine passée le CSCIA et avons été chaleureusement accueillis, merci à Joël Marchandot et ses collègues. Oui, il faudra jouer collectif face aux collectivités qui ne sont guère pressées de nous prendre en considération.

Un rapide examen des propositions des candidats à la présidentielle laisse apparaître que la question de l'autonomie sera beaucoup évoquée dans les mois qui viennent. Seulement personne n'y met finalement les mêmes choses... Le CSN devra, me semble-t-il, encore y réfléchir pour que notre syndicat possède une feuille de route claire.

Enfin, je terminerai en disant que nous n'avons pas assez, à mon avis, travaillé la question de l'appropriation de notre métier et de la manière de le vivre, de résister au stress et aux pressions. L'académie de Dijon proposera une journée de formation sur cette question au printemps.

Grenoble,  
Corinne OBER



Je souhaitais tout d'abord remercier nos collègues du

national pour l'obtention des avancées très significatives à nos yeux. Certes, il faut poursuivre notre action mais nous pouvons les féliciter pour leur opiniâtreté et leur investissement.

Après l'avalanche des consignes du premier trimestre, très ou trop sécuritaires, impossible à mettre en place dans nos EPLE, nous voilà dans l'ère des primaires: des menaces, des promesses, bref, nous voilà donc une fois de plus dans l'incertitude, le questionnement... pour ne pas dire l'anxiété.

Je ne peux passer sous silence les propos du président Wauquiez (région Auvergne-Rhône-Alpes (AURA)), relayés par la presse la semaine dernière, au sujet de la « malbouffe » des lycéens. Il a une fois de plus remis en cause les seuls responsables des EPLE: les proviseurs!

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier, la région AURA est devenue une des 13 régions administratives françaises. Pour ce faire, et sur commande ministérielle, les trois rectrices des académies de Grenoble, Lyon et Clermont-Ferrand ont renforcé leur collaboration, afin de défendre un même projet. Aussi, face à la région et dans des domaines de compétences communs, comme les contrats d'objectifs ou la carte des formations professionnelles, les équipes inter académiques seront mieux armées afin d'aborder et de prendre des décisions fondamentales.

Le SNPDEN inter académique AURA a su anticiper



et s'est regroupé en conseil syndical inter académique (CSIA). Nous avons uni nos forces et tissé ainsi un réel maillage territorial, en responsabilisant un maximum les équipes de militants. Toutes les problématiques sont ainsi prises en compte du collège de montagne au lycée de centre-ville. Nous nous voulons attentifs, réactifs et force de proposition.

La région académique, coordonnée par la rectrice de Lyon a organisé un groupe régional académique des personnels de direction (GRAPD), où siègent les rectrices, les SG, les DASEN et les représentants syndicaux (15) pour le SNPDEN, 3 pour le SGEN et 2 pour ID. Cet organe consultatif nous permettra d'être opérationnels puisque nous avons construit grâce au CSIA un véritable lieu d'échange, où nous adoptons une position et un discours communs en tenant toujours compte des spécificités des uns et des autres.

Nous souhaitons être force de proposition, afin de défendre l'idée qu'une réelle politique régionale doit être menée. Nous souhaitons aller dans le sens où sur notre territoire les mêmes règles doivent être mises en place comme, par exemple, l'orientation ou la carte scolaire. Nous souhaitons faire des propositions cohérentes, construites en instances départementales puis en AGA et en CSIA où l'élaboration d'une stratégie régionale nous rendra incontournables. N'oublions pas que nous sommes les représentants de l'État, garants des valeurs republicaines.

Guadeloupe,  
Pascale CHANLOT



Le contexte politique dans lequel nous évoluons en Guadeloupe est le suivant: tandis qu'au niveau institutionnel, il n'y a pas si longtemps, les Guadeloupéens avaient opté pour le *statu quo* en conservant sur le territoire deux collectivités majeures, département et région, il n'en fut pas de même pour les gouvernances en place.

En effet, à l'issue des élections départementales, puis régionales, deux nouvelles majorités ont été adoubées. Ce changement a généré une période d'adaptation et d'attente quant aux nouvelles orientations politiques qui devraient impacter l'évolution de notre académie.

Les premières rencontres avec le SNPDEN-UNSA laissaient présager une évolution structurelle favorable entre les collectivités et les établissements. Ces premières bonnes impressions ne se sont cependant pas encore concrétisées. Les actes II et III de la décentralisation n'ont pas été pris en compte à leur juste mesure par les autorités politiques.

Le contexte académique a, quant à lui, connu ces deux dernières années des chan-

gements jugés favorables. En effet, 2015 et 2016 ouvraient la voie à une meilleure communication avec la hiérarchie; un cadre de travail fonctionnel contribuant à davantage de professionnalisme.

En 2016, nous avons assisté à une relance, il est vrai timide, de la formation continue des personnels de direction, et donc, le chemin qui reste à parcourir pour être une référence en la matière est encore très long.

La commission Blanchet est devenue un espace de travail et de proposition académique qui contribue de façon substantielle à l'évolution fonctionnelle de nos instances.

L'optimisme qui s'était fait jour avec la nomination d'un nouveau recteur, quant à une communication améliorée avec les chefs de services du rectorat, ne s'est pas encore concrétisé. Et c'est notre grande souffrance en tant que personnel de direction. D'autant que le recteur lui-même s'était engagé à y remédier.

Nos établissements sont marqués par la forte montée de la violence. L'émotion fut à son comble lorsque la communauté éducative tout entière a dû accompagner une mère éplorée suite au décès de son fils doué et prometteur âgé de 15 ans, poignardé par un autre jeune non loin du lycée en face de nombreux témoins: ses camarades impuissants.

Ce fait divers, qui s'est produit à peine quelques jours

après la rentrée, fut suivi à quelques semaines d'intervalle, et je le déplore, d'incidents du même genre dont les conséquences furent heureusement moins dramatiques.

Nous contemplons l'ampleur de la tâche qui requiert de nous plus d'attention, et des pouvoirs publics plus de moyens, alors que ceux-ci auraient pu être utilisés autrement si l'urgence ne nous imposait pas de résoudre ce genre de problèmes de plus en plus cruciaux.

Nous avons évoqué la violence, mais nous aurions tout aussi bien pu mentionner le taux d'illettrisme qui demeure encore trop important. Faut-il y chercher une relation de cause à effet? Coïncidence peut-être, mais l'auteur des faits que nous évoquons tout à l'heure était en situation d'échec scolaire et à 15 ans seulement quasiment livré à lui-même.

La presse, toujours à l'affût de la moindre de nos défaillances, n'a pas manqué de pointer du doigt les lacunes de notre système éducatif. C'est encore elle qui a fait ses choux gras de ce grain de sable, cet autre incident symptomatique des relations qui parfois peuvent être tendues au sein des établissements. Je vais résumer.

Le syndicat Administration & indépendance-UNSA, en effet, s'est mobilisé ce mardi 17 janvier devant le rectorat pour dénoncer des problèmes de fonctionnement dans certains établissements scolaires. Concrètement la question est: un principal



avait-il le droit d'interdire l'accès de l'établissement à une gestionnaire, suite à un désaccord, en se référant au Code de l'éducation (décret du 14 mars 2008) qui fait référence « aux personnes qui causent des troubles dans un établissement scolaire » ?

A&I et le SNPDEN ont exprimé leur volonté de travailler ensemble et c'est dans cet état d'esprit qu'une rencontre entre la commission EPLE de A&I et notre bureau a été provoquée afin de favoriser l'entente, l'échange, l'écoute et l'harmonisation de nos actions dans l'intérêt convergent de nos établissements.

Et donc, en Guadeloupe, le SNPDEN continue à œuvrer à son idéal et sa progression n'est pas entamée par l'agressivité de ID-FO sur les messageries professionnelles.

Plus que jamais engagés dans la défense de la qualité de l'enseignement public, au SNPDEN ici comme en Guadeloupe, nous ne resterons pas spectateurs des changements qui s'annoncent dès cette année. Et notre idéal prévaudra.

La Réunion,  
Serge BORDERES



Permettez-moi tout d'abord de rendre un hommage ap-

puyé à mon prédécesseur, Claude Carpentier, SA de La Réunion durant ces 11 dernières années et qui, fort heureusement pour nous, pour moi, reste un membre très actif de notre bureau académique.

L'académie de la Réunion a connu, l'année dernière, des changements importants avec un nouveau secrétaire général et un nouveau recteur, premier recteur réunionnais de surcroît. Il semble que cette nouvelle gouvernance académique a permis de réinstaurer un dialogue constructif via des commissions Blanchet beaucoup plus fréquentes. Nous tentons ainsi, à nouveau, d'être reconnus comme des interlocuteurs privilégiés en tant que personnels d'encadrement de l'Éducation nationale.

Car il faut bien reconnaître que notre tâche n'est pas toujours aisée dans l'atteinte de cet objectif. Tout d'abord, à La Réunion, nous sommes confrontés à une concurrence syndicale importante. Nous devons encore certainement prendre exemple sur la capacité d'ID d'être aussi un syndicat de service, sans aller jusqu'à être considéré comme un syndicat « alimentaire » tout de même. Parce que dès qu'il s'agit d'être force de propositions, nous occupons pratiquement tout l'espace...

Ensuite, il est à noter que notre tâche n'a pas été simple, l'année scolaire dernière, dans la mise en place de la dernière réforme du collège. Sur l'académie de La Réunion, nous nous sommes souvent sentis bien

seuls pour accompagner, rassurer et même informer les équipes enseignantes. Nous avons eu le sentiment que la gestion partagée des personnels d'encadrement dans l'organisation de la mise en place pédagogique de cette réforme a très peu fonctionné.

Dès lors que nos remarques sont constructives, et elles le sont toujours d'ailleurs, l'écoute de notre nouvelle autorité hiérarchique est beaucoup plus importante qu'auparavant et elle ne retient pas que les « conseils » des corps d'encadrement les plus proches « géographiquement » du rectorat.

Il reste néanmoins des améliorations à attendre, notamment dans le retard pris pour une mise à niveau de nos entretiens professionnels, élément ô combien important dans la phase de mobilité; dans le rattrapage du taux d'encadrement des personnels de direction. Par rapport à une moyenne nationale, nous avons un déficit de 48 postes. Et pourtant un nouveau lycée ouvre à la rentrée 2017 sans création de poste de personnel de direction (cf. les propositions du dernier CTEM avec 217 postes créés mais pas de direction). Et pourtant 2 autres EPLE ouverts ces dernières années n'ont toujours pas d'équipe de direction complète dont 1 lycée avec internat et BTS. Et pourtant nous dénombons à ce jour 15 faisant fonction. Tout comme au niveau national, le SNPDEN de La Réunion s'attachera à demeurer une force de proposition reconnue, qui cherchera toujours à faire converger

notre conception du rôle de personnel de direction, nos intérêts propres et l'intérêt général de notre académie.

Lille,  
Hubert FÉRARÉ



Voici dix mois, l'académie de Lille avait mis en avant le malaise ressenti par une très grande majorité des collègues, et était à la pointe du mécontentement général exprimé alors! Perspectives de carrières ralenties ou bloquées, évolutions salariales nulles ou négatives, missions toujours diversifiées, et dictature du tableau de bord en étaient les principales raisons.

L'alerte sociale lancée lors du CSN de mars 2016 a permis tout d'abord de nous mobiliser massivement et de montrer notre force, elle a aussi permis de notables avancées dans les négociations PPCR. Aujourd'hui, si la communication du national est appréciée, nombre de collègues attendent avec impatience de connaître exactement le sort qui sera le leur. Classement à l'entrée dans le corps, reclassement des collègues bloqués au 10<sup>e</sup> échelon de la 2<sup>e</sup> classe, évolution de ceux nombreux bloqués au 11<sup>e</sup> échelon de la 1<sup>e</sup> classe, ratio d'accès à la hors classe,



accès au B3, sont autant de questions qui alimentent nos échanges avec les collègues à ce jour.

Ainsi, on peut dire que du point de vue des rémunérations et grâce à notre action commune l'espoir renaît, mais que l'attente de précisions est palpable.

Chacun sait que le diable est dans les détails. Tant que les décrets ne sont pas pris, rien n'est certain ! Paraphrasant un propos de la maire de Lille nous pouvons dire « tant que c'est flou c'est qu'il y a ou qu'il peut y avoir un loup ». Et ce loup-là, chers camarades, ne fait pas partie des espèces protégées, aussi comptons-nous sur nos négociateurs nationaux pour le chasser définitivement.

Sur les avancées du champ des rémunérations, il demeure au moins deux champs à investir, permettant ainsi à la commission carrière d'avoir encore du grain à moudre : tout d'abord, la prime pour les chefs d'établissement d'accueil, dont le modeste montant demeure à nos yeux une provocation d'autant plus grande que les personnels concernés n'en ont, à Lille, pas encore vu la couleur ; ensuite, l'indexation du montant de nos primes sur l'évolution du coût de la vie ou du point d'indice, sauf à vouloir qu'elles ne deviennent bientôt aussi symboliques que le montant du prix Goncourt qui est de dix euros. Notons que ce prix assure à l'auteur de multiplier ses ventes et son revenu, nous souhaiterions également bénéficier d'un facteur multiplicateur.

Si le climat est donc moins morose du point de vue des rémunérations, il n'en est pas de même pour les conditions de travail. Et les propos laudateurs de la ministre, le 21 décembre devant la représentation nationale, n'y pourront rien changer. Si elle a parlé du rôle essentiel des chefs d'établissement, de la diversité et des évolutions de leurs missions, de leur implication pour la sécurisation des établissements et a ainsi justifié des négociations PPCR pour notre corps, ainsi que la création du GNPD, aucun signal, en revanche, sur l'évolution de la gouvernance, et là, chers camarades, l'alerte sociale garde à ce jour toute sa raison d'être.

Il y a toujours un niveau à rattraper sur un champ ou sur l'autre, taux de passage en 2GT, en licence ou ailleurs, par exemple. Il faut rattraper la moyenne académique, qui elle-même doit viser les chiffres nationaux. Bref, on en arrive ainsi à une dictature du tableau de bord où l'humain et le travail sur les élèves passent au second plan. En collège, les principaux après une année intense de préparation de la réforme pataugent aujourd'hui dans l'an 1 de la réforme. D'abord le LSU, « livret sévèrement urticant », tant il donne des boutons à ses utilisateurs et sans doute à ses concepteurs aujourd'hui sous pression ; monument informatique à ce jour inachevé qui n'aura jamais l'intérêt ni le charme de la SAGRADA FAMILIA.

Ensuite, les CVC *subito* ou *chrono*, à faire *ex nihilo* entre le premier et le 16 décembre. Pour ceux qui n'au-

raient pas vu le ridicule de ce décret, à Lille, nous avons préféré donner un autre sens à ces initiales CVC : « conservez votre calme » !

Les établissements sont également touchés par les mesures liées à la sécurité, proclamées d'autant plus fort qu'elles ne sont pas financées. Des personnels sont actuellement retirés des établissements pour être formés aux premiers secours, puis pour former eux-mêmes, mais qui les remplace dans leur fonction initiale ? Personne bien sûr !

Là encore, nous avons revisité le sigle PSC en « pas sans compensation ».

Au titre de la lutte contre les difficultés sociales, l'académie de Lille sera l'an prochain mieux dotée en tout, ou presque, plus de professeurs, plus de CPE, plus d'inspecteurs, plus de personnels infirmiers, mais moins de personnels de direction, cherchez l'erreur !

Nous allons une nouvelle fois rendre des postes, 5 cette année soit plus de 25 en 5 ans. Cela au nom du redéploiement national et qui aura donc pour effet d'augmenter le nombre d'équipes incomplètes, de scléroser le mouvement chez nous et rendre certains postes de chefs nettement moins attractifs. Au titre de la lutte contre les difficultés sociales, les personnels de direction lillois auraient *a minima* pu espérer un moratoire sur les suppressions de postes, à moins que ceux-ci n'aient pas de rôle reconnu d'utilité publique dans la lutte contre l'inégalité sociale et scolaire ???

Limoges,  
Catherine SAULE



L'actualité dans l'académie de Limoges porte, en collègue, sur le LSU et le DNB comme l'ont développé mes collègues dans les précédents discours.

Les conseils départementaux depuis ces dernières semaines, se montrent peu enclins à dialoguer avec les représentants des établissements scolaires :

- en Creuse, la direction de l'éducation a disparu ;
- en Corrèze, les relations sont tendues avec les EPLE depuis la demande de distribution *manu militari* de tracts aux familles par nos collègues portant sur une action de service restreint mise en place par la collectivité sur le transport et la demi-pension ;
- en Haute-Vienne, la demande de mise en place d'un groupe d'échange par les collègues personnels de direction a reçu une fin de non-recevoir de la part du président. Lui seul décidera de l'opportunité ou non de nous rencontrer en fonction des sujets proposés par les collègues.

Au niveau de la région Nouvelle-Aquitaine, nous sommes reçus avec les aca-



démies de Bordeaux et de Poitiers, Ketty et Yves, en présence du vice-président, M. Nembrini, et parfois du président. Ils nous expriment leur réel intérêt pour la prise en compte des acteurs de terrain. La direction du patrimoine est déjà activement à l'ouvrage et présente dans nos EPLE, ce qui est très appréciable. Néanmoins pour la partie éducation, les réunions tardent à se mettre en place. Les décisions sont prises en interne puis communiquées. L'information est essentiellement descendante à ce jour. Des groupes de travail sont prévus mi-mars.

Côté État, le pilotage *top down* se développe. Les cadres des administrations déconcentrées souvent réunis en inter académique, se trouvant sans doute assez nombreux pour décider ne prennent plus soin de consulter les acteurs de terrain. Les décisions affectant la vie des établissements sont entérinées par eux: carte des formations, répartition des agences comptables... Les EPLE sont ensuite informés, pardon, il paraît qu'il convient de dire « concertés », lors de nombreuses réunions qui peuvent se tenir à de multiples reprises sans modification.

Les lettres de mission de nos référents numériques pour lesquels nous versons des indemnités pour mission particulière (IMP) sont rédigées par le délégué académique au numérique éducatif (DANE) puis transmises directement à ces derniers sans notre visa ni passer par nous. Il leur demande ensuite un compte rendu d'activité qui, là encore, ne nous est

pas transmis. La demande de monsieur le recteur en groupe Blanchet de nous rendre signataires et destinataires de ces documents est restée sans effet. C'est ce même DANE qui pilote le déploiement de l'ENT « LEA » côté État, en renouvelant les erreurs du précédent ENT ELIE: tout est préparé et déployé sans passer par les pilotes des EPLE. *Top down* vous dis-je, bien qu'ici « *Top* » questionne...

Bref, au moment où tous les rapports sur le fonctionnement efficient des systèmes éducatifs préconisent d'associer les acteurs de terrain en EPLE, en quelques mois c'est exactement la méthodologie inverse qui est appliquée à Limoges: la création d'un jacobinisme déconcentré et parfois décentralisé!

Lyon,  
Gérard HEINZ



Quelles sont les nouvelles de notre belle académie? Nous avons le plaisir de partager avec Grenoble et Clermont-Ferrand le fait de ne manger que de la m... dans les cantines des lycées. Enfin, c'est ainsi qu'en a voulu la dernière bulle papale de Laurent Wauquiez.

Au-delà de cette énième provocation, qui semble mettre

dans l'embarras l'entourage direct du président de région, nous avançons lentement, mais sûrement dans la construction de nos relations avec la région Auvergne-Rhône-Alpes. Le dialogue existe, et c'est un acquis qui nous va! La dernière réunion du groupe de concertation s'est bien passée, mais nous n'en sommes pas encore à un climat de confiance partenariale. Il nous faut être vigilants, et aussi exigeants. Malgré le changement de majorité politique, nous explorons toujours autant d'absences parmi les conseillers régionaux censés siéger dans nos conseils d'administration. Enfin, nous ne disposons toujours pas d'un organigramme visible de nos interlocuteurs. C'est le flou total. Il y a peut-être un loup...

Mais les relations ne sont pas plus aisées avec les autres collectivités territoriales. C'est actuellement assez tendu avec le département de l'Ain, et nous pouvons compter sur le soutien de la DASEN. Les relations avec la toute nouvelle métropole de Lyon sont marquées par les difficultés que cette collectivité toute jeune rencontre dans sa propre élaboration.

Il s'agit en tous cas d'une évolution fondamentale de notre métier de personnel de direction. Nous avons à faire avec des pouvoirs politiques locaux de plus en plus offensifs, qui instaurent un véritable rapport de force avec les pouvoirs de l'État. Et il nous semble que les services rectoraux et académiques en ont pris conscience, mais ne sont pas pour autant en capacité réactive à nous épau-

ler concrètement lorsque les équipes de direction des collèges et lycées sont mises en difficulté.

Un autre point qui nous préoccupe à Lyon, c'est la volonté manifeste du privé de s'affranchir des règles qui s'imposent pourtant à leurs établissements. On peut passer sur l'absence de conseils de discipline, le non-respect de garantir la mixité sociale. Mais serait-il possible que l'on commence à céder aux pressions et tentatives de chantage du privé, lorsqu'il s'agit de modeler une carte des formations à l'avantage des lycées privés? Est-il possible qu'un directeur diocésain ait menacé de se retirer d'AFFELNET, afin d'obtenir le transfert du public vers le privé d'une filière de formation spécifique? Une situation actuelle nous interroge beaucoup, et nous avons sollicité la rectrice pour obtenir des explications.

Sur le plan du fonctionnement interne de notre syndicat, nous comprenons les contraintes de calendrier en rapport direct avec le congrès de Strasbourg programmé en mai 2018. Mais le CSN actuel positionné en janvier avec un rétro planning qui a impacté nos AGD et notre AGA n'a pas été simple à tenir. Nous sommes en pleine période de réception de nos enveloppes de DHG, et ces 3 journées ne sont vraiment pas idéalement placées.

Je tiens, pour terminer, à saluer toute l'équipe de Lyon, au sein de laquelle nous avons tous un grand plaisir à travailler ensemble.



Au-delà de Lyon, ce sont les liens qui se tissent avec nos collègues de Grenoble et de Clermont-Ferrand qui permettent de créer une nouvelle dynamique et de nouveaux réseaux. Nous apprenons à nous connaître, et tout en ayant le souci de préserver et de respecter nos particularités, c'est indéniablement cette complémentarité qui nous donne une nouvelle force.

*Martinique,  
Stéphane TAMARIN*



Je me présente en tant que SA adjoint à la demande de notre SA, Marie-Clotilde Hardy-Dessources qui, à son grand regret, ne peut participer à nos trois jours de réflexion syndicale. Elle est en effet retenue, à la demande de madame la rectrice pour une mission prioritaire en Guyane.

Dans notre académie, nous avons connu un changement de recteur en mars 2016 après deux ans et demi de gouvernance du recteur précédent. Depuis janvier 2016, nous sommes passés à la collectivité unique qui fusionne l'ex conseil général et l'ex conseil régional.

Notre nouvelle rectrice a exprimé sa volonté de mettre en place une gouvernance

au plus près du terrain en mettant en place un pilotage par bassin, avec comme priorités :

- une refonte de la carte de formation académique ;
- la conception et la mise en œuvre d'un nouveau projet académique dont l'un des objectifs est la conduite de projets innovants ;
- l'accompagnement du bac pro vers le BTS et les liaisons intercycles.

Sur le terrain :

- des consultations dans le cadre du groupe Blanchet (2 depuis le début de l'année scolaire) ;
- des audiences régulières accordées par la rectrice à la demande de notre syndicat ;
- une transparence établie dans le fonctionnement général de notre académie, en particulier lors des dialogues en CAPA.

Il nous faut cependant rester vigilants car notre académie est en difficulté, même si nous notons que sur certains blocs opérationnels de programmes (BOP), l'équilibre est atteint.

Je veux maintenant aborder un point qui nous tient particulièrement à cœur et qui constitue le ciment de notre engagement syndical. Je veux parler de l'accompagnement sans failles de nos collègues dès le début et tout au long de leur carrière. Un accompagnement d'autant plus important car, nous le savons tous, le contexte actuel et à venir ne permettra pas à chacun d'obtenir les mutations et les promotions à la hauteur de ses attentes.

Ce contexte est encore plus prégnant au niveau de l'académie de Martinique car nous devons faire face à une forte baisse de la natalité qui semble, pour le moment, malheureusement inexorable.

Suite à notre victoire concernant la classe unique, j'attire notre attention sur le fait qu'il nous faudra être au plus près de nos collègues afin de leur permettre le meilleur reclassement possible après passage en revue et transmission de tous les éléments de leurs dossiers.

Plus localement, le SNPDEN Martinique entreprend un travail d'accompagnement plus spécifique envers nos collègues lauréats de concours qui doivent changer d'académie. Dans un premier temps, au plus tôt, nous les guidons dans leur choix d'académie et de poste par la mise en place de visioconférences en lien avec des référents SNPDEN des académies de Versailles et de Créteil, qui sont les académies les plus demandées par nos collègues. Nous poursuivons par des visites et des échanges lors de regroupements en Île-de-France afin de soutenir les collègues qui pourraient faire face à des difficultés éventuelles. Enfin, nous sommes aux côtés des collègues qui souhaitent un retour dans leur académie d'origine et cela en collaboration avec notre camarade Laurence Colin que nous remercions pour tout son investissement. Ces accompagnements portent leurs fruits car nous enregistrons des nouvelles adhésions.

Dans cette dynamique de reconquête, le SNPDEN

Martinique, sollicite l'appui du national. Cet appui du national concerne plusieurs points, mais le plus décisif consiste prioritairement en un arbitrage fort lors des opérations de mutations et de promotions. Cela, afin que nous puissions être à la hauteur de la confiance que nos collègues ont bien voulu placer en nous. Un arbitrage fort aussi pour nos collègues, candidats au retour dans leur académie d'origine, l'académie de Martinique. Montrer notre force c'est aussi en CAPN faire des choix déterminants.

*Mayotte,  
Didier LE GUILLOUZER*



Mayotte est devenue département français en 2011, après un référendum au score stalinien. 92 % des Mahorais ont plébiscité le oui au 101<sup>e</sup> département, pleins d'espoir mais sans avoir la moindre idée des conséquences réglementaires que cette décision allait entraîner : fin du droit cadial [N.D.L.R. en place aux Comores et à Mayotte] et foncier traditionnel, fin des avantages COM/TOM pour les expatriés et de la fiscalité dérogatoire, entrée dans le droit commun fiscal, juridique. Le droit commun du travail s'impose désormais. Pourtant les minima sociaux



sont restés en-deçà du droit commun.

Mayotte, dont le revenu annuel médian par habitant est 4 fois inférieur à celui de la France et où 84 % de la population vit sous le seuil de pauvreté (INSEE 2014), est un *Eldorado* au milieu de la misère du détroit du Mozambique. Le revenu annuel médian par habitant y est 30 fois supérieur à celui des Comores et 100 fois supérieur à celui de Madagascar. Tous les jours 30 enfants naissent sur l'île, soit l'équivalent d'une classe par jour. Officiellement Mayotte compte 240 000 habitants. Officieusement 340 000. Plus de 50 % de la population a moins de 18 ans. À ce rythme, dans 20 ans, il y aura à Mayotte 600 000 habitants, pour une île de 374 km<sup>2</sup>.

À Mayotte depuis des années, nous avons des clandestins qui, par le jeu de la sémantique, sont désormais devenus des migrants. Cela ne change rien à la dureté de la réalité. Et elle est terrible, pour ces familles, qui ont fui la misère, l'absence d'école, d'hôpital dans l'archipel voisin des Comores. Fatigués de souffrir, de mourir, de vivre sans espoir, ils embarquent sur des barques de fortune, des *kwassas-kwassas*, surchargés et parfois mortels, pour un voyage vers ce proche *Eldorado* qu'est Mayotte. Ces pauvres parmi les pauvres quittent leur pays, pauvre parmi les plus pauvres du monde, pour aller s'installer à Mayotte. Ces clandestins-migrants de la misère s'installent ici pour espérer vivre mieux, comme

les Syriens ou les Irakiens fuient la guerre et la répression. Alors que les pays européens négocient et mégotent pour accueillir quelques milliers de migrants, ici ils sont des dizaines de milliers qui arrivent, depuis des années, dans l'indifférence nationale et européenne. Ils représentent 40 % de la population de l'île. Un tel exode représenterait pour la France l'accueil de 26 millions de migrants ! C'est l'effort que fait Mayotte, depuis des années, sans soutien particulier ! Ce « poids » pèse sur le système éducatif, sur les équipements de santé, sur l'environnement, empêche Mayotte de décoller, l'étouffe.

L'urgence préside à toutes les décisions. Il faut « faire du chiffre », au détriment de la qualité : l'hôpital est devenu une maternité géante, les écoles accueillent par milliers des enfants ne sachant pas parler français et les forces de l'ordre sont débordées à expulser du clandestin... Les spécialistes, les médecins, les enseignants sont en nombre insuffisant, et aujourd'hui ils refusent même de venir, malgré les primes et les indexations. Dans les services publics d'éducation, de santé et judiciaires, 1 700 postes sont non pourvus. La qualité des services régaliens s'en ressent chaque jour davantage. L'attractivité du territoire s'écroule pour les fonctionnaires ; la formation des cadres tout autant.

Pourtant, l'effort de l'État est énorme dans l'éducation. En moyenne, on construit 70 classes de primaire chaque année, un collège tous les ans et un lycée tous les deux

ou trois ans. Les 3 établissements scolaires du 2<sup>nd</sup> degré prévus pour 2017 ne suffiront pas à endiguer l'explosion démographique et il faudra ouvrir des classes supplémentaires dans des établissements dont la capacité d'accueil est déjà largement dépassée. Le plus gros collège de France est à Mayotte, il est classé en REP+ et implanté dans un des villages les plus pauvres et les plus déshérités du territoire. Le projet d'agrandissement de l'université est au point mort : non pas parce qu'il manque d'argent mais parce qu'il manque d'arbitrage politique et de personnels qualifiés pour traiter ce dossier complexe, en particulier sur les questions de contraintes foncières.

Les incertitudes qui pèsent sur l'évolution du système éducatif à Mayotte sont nombreuses. Aux causes structurelles complexes s'ajoutent d'autres plus conjoncturelles dont :

- la recrudescence de l'insécurité, des faits de délinquance et de violence aux personnes ;
- les grèves et mouvements sociaux dans le 1<sup>er</sup> degré et des écoles fermées depuis 6 semaines. La situation de la scolarité des enfants dans le 1<sup>er</sup> degré est insupportable ! Et le chaos entretenu par certains depuis de trop longues semaines est une catastrophe absolue ;
- le phénomène de sécheresse qui prive les populations de la moitié sud de l'île d'eau sanitaire et potable deux jours sur trois. Malgré les efforts louables de la préfecture, du vice-rectorat et de la

SMAE (mahoraise des eaux) pour alimenter en eau potable de façon pérenne les établissements du 2<sup>nd</sup> degré, la question sanitaire n'est pas pour autant réglée en l'absence de précipitations rapides et abondantes. Les écoles du 1<sup>er</sup> degré n'étant plus raccordées de façon constante au réseau d'adduction, elles sont d'autant plus impactées par la crise de l'eau.

Les personnels de direction, très impliqués, exercent une vigilance constante quant au respect des conditions d'hygiène élémentaires afin ne pas courir de risques sanitaires.

Les adhérents du SNPDEN-UNSA de Mayotte s'associent aux démarches entreprises par l'UNSA-Éducation Mayotte reçue le 13 janvier par le directeur de cabinet du ministère des Outre-Mer, et le 18 janvier par le directeur de cabinet du ministère de l'Éducation nationale. L'objectif de ces rencontres bilatérales est de faire un point sur la question essentielle de l'attractivité du territoire.

Peut-on encore parler d'égalité réelle ultramarine quand on prend conscience des freins sans cesse croissants qui annihilent les efforts de l'argent public à Mayotte. L'inégalité est réelle non seulement avec la métropole mais aussi avec les autres DOM ! Faute de temps, d'accompagnement, de moyens humains mais surtout d'une réglementation fiscale et juridique dérogatoire et adaptée la bombe démographique mahoraise et la crise migratoire risquent de gé-



nérer des dégâts que beaucoup n'imaginent pas!

Je ne voudrais pas terminer cette intervention sans rendre un hommage appuyé à l'action de Catherine Monfort qui m'a précédé à cette tribune en qualité de SA de Mayotte.

Montpellier,  
Pierre FOURNIER



Il est temps de dresser un bilan de la mandature législative qui s'achève, un bilan quantitatif et qualitatif, un bilan pour l'éducation en France. Rappelons-nous la vaste espérance de la Refondation, le soulagement de voir enfin l'hémorragie de postes s'arrêter, le retour d'une vraie formation pour les enseignants. La réforme du collège, espace de débat, la liberté retrouvée d'une vraie autonomie pour les établissements, la volonté de donner plus à ceux qui ont moins, la création de vraies conditions d'enseignement pour les personnels placés dans les espaces désenchantés de nos périphéries urbaines, comment ne pas voir l'engagement que la République a eu pour l'école! Pourquoi cette demi-décennie nous laisse-t-elle alors ce goût amer, non de l'inachevé, mais de l'inabou-

ti? Pourquoi dans tant d'établissements, on ne rencontre que des professeurs hostiles, refusant de remplir cette mission essentielle de venir en aide et de faire réussir tous les enfants de France, en acceptant de modifier des pratiques ancestrales, et dépassées, et nous épuisent par une guerre larvée et stérile avec leur hiérarchie de proximité? Pourquoi, alors que dans l'académie de Montpellier, au lieu de se réjouir de la manne remarquable de postes, offrant un vrai soulagement, je ne rencontre que cadres épuisés, et visages marqués par la fatigue et l'ennui?

Je crois que ce Gouvernement, cette mandature a oublié de parler au seul personnel capable de construire, dans chaque établissement, un dialogue fécond et serein, les personnels de direction. Nous sommes les seuls cadres de proximité, les seuls experts de la réalité d'un terrain que le ministère ne souhaite pas connaître et que la hiérarchie locale ignore. Il n'y a qu'évaluation, dont nous savons tous qu'elle est construite de façon à satisfaire par strates administratives successives tout le monde, afin que les chiffres parlent comme des livres: c'est le retour du Gosplan, qui n'a pourtant pas très bien réussi à la structure originale.

Tardif retour d'intérêt par le PPCR. Merci aux cadres du syndicat pour cet engagement, et pour leur travail. L'académie de Montpellier vous salue, et vous remercie, même si elle veut aujourd'hui contribuer par nos travaux à poursuivre encore nos avan-

cées. Merci à tous ceux, qui en défilant, en se mobilisant, ont marqué les esprits.

Il est tard aujourd'hui pour avancer ce que nous souhaitons. Je crois qu'on peut le résumer en une phrase: laissez-nous travailler, laissez-nous faire, laissez-nous construire! Arrêtons les inepties conceptuelles de cadres locaux, qui veulent marquer leur temps et les esprits par un management pour le moins pesant et inutilement violent. Peut-être quelques avancées, puisque le dialogue dans notre académie a permis de construire des groupes de travail, dont un sur la Charte de 2007. Mieux vaut tard que jamais, et mieux vaut un dialogue fécond, même parfois tendu, clair, qui permet de faire émerger nos aspirations.

Qu'enfin on prenne conscience que la seule unité capable de construire un avenir éducatif dans ce pays, c'est l'EPLE, et rien d'autre. Ni chef d'entreprise (l'éducation ne fait pas de profit), ni administrateur, nous voulons une voie médiane, celle du pilote, attentif, patient, passionné par son poste et son métier. Dernier mot pour une actualité récente en Occitanie. Le plan « Ordi pour tous », mis en place par Georges Frêche, et qui avait un caractère universel, est désormais réduit aux établissements labellisés numériques. Voilà l'universel réduit au bon vouloir d'équipes plus ou moins impliquées. Nous souhaitons, pour nous, dans une académie marquée par toutes les frustrations possibles, un retour au principe d'égalité sur cette question.

Je vous remercie, et bon CSN à tous.

Nantes,  
Catherine GAY-BOISSON



Comme dans les autres académies, l'actualité de l'académie de Nantes est marquée en ce début d'année par la stupéfaction d'avoir découvert les modalités ubuesques d'organisation du DNB et celle de comprendre que les services de la DGESCO sont en train, avec la mise en œuvre du LSU corrélé à AFFELNET, de prendre le risque calculé d'un « plan-tage général » de l'affectation des élèves.

Cela en dit long sur l'état de la gouvernance de notre institution. Intellectuellement, nous pouvons tous comprendre et approuver, l'intérêt qu'il y a à mettre en cohérence les systèmes d'évaluation et d'affectation avec l'esprit de la réforme du collège. Mais, dans la réalité, une fois de plus, il y a distorsion entre les objectifs affichés et les contingences matérielles, humaines, organisationnelles. Cette fois ci, c'est encore plus grave que d'habitude. Si l'architecture des systèmes d'information dans lesquels s'intègre le LSU relève du fantasme technocratique, la prise de risque qu'il y a, à



mettre en œuvre ainsi l'affectation avec des applications non fiabilisées témoigne d'un cynisme inouï (cynisme agile?) et constitue un acte de gouvernance irrespectueux des personnels et des élèves.

Les personnels de direction n'ont pas à porter et ne porteraient pas la responsabilité et les conséquences d'un éventuel *bug* majeur dans l'affectation des élèves, même si évidemment, nous souhaitons tous que cela fonctionne du premier coup, et ce serait la première fois! L'académie de Nantes fait partie des 4 académies qui pratiquent la pré-affectation. Les établissements de l'académie y sont attachés dans l'intérêt des élèves les plus fragiles. Cette année, pour pouvoir mettre en œuvre la pré-affectation, les EPLE de l'académie de Nantes acceptent d'effectuer une saisie manuelle. Nous ne le ferons pas pour l'affectation.

L'écart qui se creuse entre l'appréhension du réel dans les EPLE et à la DGESCO devient plus que jamais un sujet en soi. Que les plus hauts responsables de notre institution nous compliquent à ce point le travail et placent l'ensemble de la ligne hiérarchique en risques psychosociaux est inédit avec cette ampleur. Ce n'est pas cela que des cadres attendent de leurs responsables.

Par ailleurs, au quotidien, dans l'académie de Nantes, le recteur a entendu l'alerte sociale du SNPDEN et travaille ainsi que les services du rectorat et des directions

académiques en bonne intelligence avec nous, en veillant à ne pas « en rajouter ». Le travail du SNPDEN a permis de faire évoluer le calendrier d'affectation, les modalités d'évaluation des EPLE, le numérique, les dialogues de gestion... Mais au-delà d'un contexte académique plutôt apaisé, des problèmes pèsent au quotidien, en particulier les déficits de remplacements pour toutes les catégories de personnels, la mise en sûreté des établissements, la mise en œuvre concrète de la réforme du collège, l'application de la politique budgétaire de la nouvelle majorité régionale pro « manif pour tous » qui favorise désormais budgétairement les établissements privés par rapport aux établissements publics et supprime une partie des aides sociales aux familles... Avec tout cela, les personnels de direction de l'académie de Nantes sont très occupés et souvent moroses, mais restent déterminés, en particulier pour travailler syndicalement à la charte de pilotage.

Nice,  
Daniel BARBERI



Merci de bien vouloir excuser Jacques Bacquet, SA, retenu à Nice. Dans l'académie de Nice, tout va pour le mieux.

La réforme des collèges rencontre l'engouement des enseignants; les problèmes liés à l'évaluation trouvent leurs solutions dans le LSU et Eduscol; la question du remplacement est quasiment réglée à 100 %; les contrats d'objectifs et le dialogue de gestion en réseau soulèvent l'enthousiasme des communautés éducatives. Et, naturellement, nous avons toutes les réponses à nos inquiétudes (pour autant qu'il en reste) lors des réunions du groupe consultatif...

En fait, la réalité est beaucoup moins glamour...

Les principaux de collège continuent de s'inquiéter de la façon dont va se dérouler le brevet et surtout l'orientation. Ils ont vécu une fin de trimestre difficile avec des bulletins trimestriels qui, si on avait appliqué à la lettre les consignes ministérielles, auraient pu comporter jusqu'à 8 pages par élève. On parle d'évaluation du bilan de cycle 4 à faire lors du dernier conseil de classe de 3<sup>e</sup>, qui devient pompeusement conseil de fin de cycle et qui pourrait ainsi durer des heures et des heures...

Les contrats d'objectifs sont soumis à une pré-validation par un inspecteur et doivent choisir leurs indicateurs dans une liste limitée, ce qui empêche une véritable appropriation par les équipes et en fait une démarche complètement formelle. Ainsi l'administration peut afficher un taux de renouvellement très élevé pour une démarche qui n'a de contrat que le nom. Nous devons peut-être nous questionner

sur tous les contrats et autres conventions qui n'engagent finalement que ceux qui y croient, à savoir les EPLE et leurs responsables...

Désormais, chez nous, les dialogues de gestion se font en réseau, c'est la nouvelle doctrine, apparemment d'inspiration régionale. Résultats: des réunions pléthoriques où on découvre des indicateurs, ceux du réseau, dont l'interprétation lissée est souvent sujette à caution. De plus, du fait des découpages des secteurs, des collègues peuvent se retrouver à plusieurs réunions.

N'oublions pas notre région PACA où le nouveau président daigne réunir les personnels de direction mais ne prend pas en compte la représentativité syndicale. Tout comme le département des Alpes-Maritimes dont le président a tendance à penser que les personnels de direction sont sous ses ordres et cherche à imposer des astreintes en contrepartie des logements de fonction. Cette dernière opération a été déjouée grâce à l'opiniâtreté du SNPDEN, bien soutenu par le secrétariat national.

Le travail entre les deux sections académiques du SNPDEN de la région s'intensifie et une rencontre des six secrétaires départementaux est prévue pour mars.

Sur le terrain, donc, les personnels de direction restent livrés à eux-mêmes, confrontés à des tâches administratives chronophages. Ils sont les bricoleurs de génie qui arrivent chaque jour à colmater



les brèches d'un système qui tanguent en permanence.

Dans ce contexte, nos collègues ont quelquefois tendance à penser que l'action collective ne sert à rien, qu'ils pourront agir seuls pour leur carrière et leur mutation. Les récents acquis des négociations PPCR montrent, que c'est ensemble, dans l'unité, qu'on peut faire avancer les choses.

Orléans-Tours,  
Pascale GAUTROT



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

Dans ce contexte de stabilité, la pugnacité et la détermination du SNPDEN ont

fait avancer le dossier des conditions de travail des personnels de direction. Après plusieurs audiences spécifiques sur ce sujet, l'accompagnement de collègues mis à mal par des enseignants et des interventions en réunion plénière avec le recteur, en groupe Blanchet, cette thématique a fait l'objet d'un questionnaire intitulé: étude sur la qualité de vie au travail des cadres décisionnaires. 700 réponses sur 1000 cadres, personnels de direction, IA-IPR, IEN, chefs de service. Nous serons vigilants à ce que ce questionnaire soit suivi d'effets car les collègues mis à rude épreuve, notamment dans le cadre de la mise en place de la réforme du collège, attendent que la complexité croissante de leur métier et la pression exercée sur eux soient prises en compte et accompagnées. La reconnaissance financière, et il en faudra une (je fais confiance à la commission carrière pour faire avancer ce dossier), ne saurait être la seule réponse.

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

Nous nous sommes penchés sur la question de la cotation des emplois. L'AGA a mandaté le CSA pour qu'il réfléchisse à une alternative au classement des établissements dont tous s'accordent à dire qu'il n'est pas satisfai-

sant. L'approche du résultat du mouvement et les craintes sur le faible nombre de mutations montrent si besoin est, l'importance de réfléchir à l'évolution et à la durée des carrières des personnels de direction. Sans doute avons-nous manqué d'imagination car il nous a été très difficile de nous projeter dans un système alternatif dont nous ne pouvons évaluer aujourd'hui l'ensemble des conséquences. Nous demandons qu'un groupe d'experts au niveau national se mette en place afin d'avancer sur ce dossier et de faire quelques simulations sur des carrières de durée différentes. Cette problématique ne doit pas diviser le corps des personnels de direction que nous avons voulu unique. Aussi nous souhaitons qu'une réflexion sur le statut des personnels de direction soit menée conjointement.

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

Je vous souhaite des travaux riches et fructueux. Bon CSN.

Paris,  
Myriam HONNORAT



Tout d'abord, un grand merci aux collègues de l'ESN pour les avancées significatives concernant le PPCR.

L'académie de Paris est cette année en avance sur l'actualité, car sa direction a presque entièrement changé sans même attendre les prochaines élections. Nouveau recteur, nouveau directeur de l'académie, trois nouveaux DASEN sur quatre (avec une nouvelle répartition des rôles entre eux). Reste un DAASEN et une secrétaire générale pour porter la mémoire de la politique académique: c'est peu. Heureusement, le SNPDEN Paris est là, qui veille à ce que soient réunis les groupes de travail promis, qui s'étonne lorsque les pratiques changent dans la préparation des CAPA, qui alerte sur les dysfonctionnements et écueils du logiciel AFFELNET (dont la presse a rapporté certains effets pervers), et qui insiste pour que soient entendues et prises en compte les difficultés des personnels de direction.

Ajoutons à cela les lenteurs et retards auxquels le ministère nous a hélas habitués depuis quelques années lorsqu'il s'agit d'accompagner



des changements importants: comme partout, nous avons abordé les conseils de classe du 1<sup>er</sup> trimestre, en collège, sans outil ni information sur le LSU et le rectorat a fini par conseiller ce que beaucoup avaient déjà décidé, à savoir ne rien changer et ne rien déployer au 1<sup>er</sup> trimestre, faute d'indications claires. Mais les incertitudes liées à l'adaptation des procédures d'affectation en 2<sup>nd</sup>e font craindre une fin d'année difficile lorsque tomberont les résultats d'AFFELNET.

Au collège toujours, l'académie de Paris a connu un obstacle supplémentaire dans la mise en œuvre de la réforme: la dotation ministérielle pour le renouvellement des manuels scolaires a été clairement sous-évaluée, et de nombreux collègues n'ont pas pu renouveler l'ensemble des manuels ciblés. Une rallonge est arrivée en décembre, cadeau de Noël inattendu et inexplicé. Mais nous redoutons de voir un scénario similaire se reproduire pour la 2<sup>e</sup> tranche des renouvellements.

Quant à l'accompagnement des professeurs par les corps d'inspection, qui devait être le fil rouge de cette année scolaire, nous devons constater que c'est un fil bien tenu et un rouge bien pâle. Et les équipes enseignantes sont trop souvent livrées à elles-mêmes dans la mise en œuvre de la réforme, les équipes de direction pilotant ce qu'elles peuvent et comme elles peuvent dans ce climat d'attentisme généralisé.

C'est peut-être ce même climat pré-électoral qui ex-

plique l'absence de mouvement lycéen cet automne. Nous nous en réjouissons, même s'il faut rester sur le qui-vive, des tentatives sans réelle motivation étant épisodiquement signalées (ce fut le cas début septembre). Côté sécurité, nous nous habituons à voir patrouiller des militaires en armes devant les établissements. Et nous pensons avec sympathie à nos collègues de Nice et à ces communautés éducatives qui ont dû gérer une rentrée particulièrement éprouvante après l'attentat du 14 juillet. Notre réflexion collective ne doit pas pour autant faire preuve de pessimisme et d'attentisme. Peut-être, plus que jamais, devons-nous penser l'avenir: que voulons-nous pour le lycée et le baccalauréat, quel sens donner à l'évaluation au collège, quel doit être notre métier et notamment celui des adjoints dans un contexte professionnel d'allongement des carrières.

Voilà, chers camarades, ces quelques touches d'un paysage parisien en mutation. À propos de mutation, il faut d'ailleurs souligner la difficulté des carrières de personnels de direction à Paris, avec des nouveaux collègues souvent jeunes, un mouvement toujours très restreint, des mobilités difficiles pour les proviseurs de lycée professionnel. Toutes choses qui génèrent insatisfaction et frustration et appellent à la réflexion.

Poitiers,  
Ketty MOINE



Dans un contexte chargé tant par l'évolution de la réforme du collège et la myriade de nouveaux outils numériques que par les échéances électorales actuelles et futures, après une mobilisation importante des collègues de l'académie lors des manifestations d'octobre, l'attention de nos collègues se porte fortement sur les avancées du PPCR.

S'il est indéniable que le SNPDEN a obtenu la plupart des mandats du congrès d'Avignon, nos collègues ont une attente forte sur les points clés que sont les ratios de promotion, le reclassement de la 2<sup>e</sup> à la classe normale, les ratios d'accès à la hors échelle B en particulier. Avec en arrière-plan, la crainte que les négociations restent au milieu du gué dans cette période de forte tension politique.

Pour autant, les avancées en termes de carrière ne sont pas les seules inquiétudes de nos collègues. Nous constatons chaque jour que nos missions se complexifient de plus en plus et que le quotidien des personnels de direction est surchargé de nouvelles tâches induites par des missions qui se surajoutent,

au gré des décisions prises par des autorités souvent déconnectées du terrain. Beaucoup vivent des situations professionnelles difficiles, source de stress et d'insécurité qui peuvent les fragiliser à tout point de vue. Si l'action syndicale du SNPDEN de l'académie accompagne en soutien les collègues, notre métier a beaucoup évolué et nous entendons que le ministère se penche sérieusement sur une charte de pilotage en adéquation avec les réalités actuelles du terrain et l'évolution de nos missions et nous comptons sur le SNPDEN pour en être le porteur.

Ce constat appelle nos instances nationales et académiques à réaffirmer l'exigence, pour les personnels de direction, d'une formation continue de qualité qui doit devenir une priorité. Si des efforts ont été faits dans notre académie sur la préparation au concours et la formation initiale des personnels de direction, il devient urgent d'accompagner la professionnalisation, comment dit-on? « tout au long de la vie », des cadres en responsabilité sur le terrain: « nous le méritons bien! ».

L'année 2017 est l'année de la construction d'une culture commune de nos trois académies dans les relations avec la grande région « Nouvelle-Aquitaine » (Poitiers-Limoges-Bordeaux: j'ai pris l'ordre alphabétique à l'envers pour que Poitiers et Limoges continuent d'exister!).

En tant qu'organisation syndicale, nous avons eu une reconnaissance de la place du SNPDEN, très ma-



journalière dans notre région, dans les discussions et la mise en place d'un groupe de contact et de groupes de travail autour de la DGF, de la RH, du numérique, du patrimoine immobilier etc. Ce qui ne doit pas obérer une grande vigilance sur la sauvegarde de l'autonomie des établissements, sur leur gouvernance. Cette organisation à laquelle nous participons activement devrait nous permettre d'avancer sur une harmonisation des dispositifs alors même que les pratiques de nos précédentes régions étaient pour le moins très différentes. L'organisation en inter académique que nous avons mise en place depuis plus d'un an représente une force et donne indéniablement de la crédibilité à notre action : et j'en profite pour remercier Catherine et Yves pour la qualité des relations qui ont animé la constitution de cette nouvelle instance. Il reste toujours à nous inscrire dans une gouvernance inter académique en devenant avec nos rectorats respectifs et le recteur de région.

Je ne peux clôturer cette intervention sans un focus sur la réforme du collège qui continue de mobiliser les équipes et de soulever des interrogations. La mise en place, en septembre 2016 dans l'urgence, la pause méridienne, le BO de l'été, la cérémonie républicaine, les MDC, les élections des représentants des élèves, la remontée des VS et le fléchage des EPI et AP... N'en jetez plus la cour est pleine ! Ah non, j'allais oublier le DNB (son organisation rocambolesque !) et le LSU à marche

forcée dans une impréparation étonnante.

La réforme se met en place à son rythme et plutôt positivement, l'académie adhère complètement au mot d'ordre du SNPDEN : « laissez-nous travailler ». Si le ministère met tout en œuvre pour que nos opérateurs privés s'emparent du transfert dans LSU, comme ils l'ont très bien fait pour le livret scolaire de l'élève (LSE), alors on permettra aux principaux de réussir la mise en œuvre du DNB sans stresser les enseignants sur un faux problème.

Je tiens pour finir à remercier le secrétariat national pour l'action engagée, et encore plus pour l'action à venir qu'attendent tous les personnels de direction de l'académie. Et pour finir sur une note d'espoir je citerai Oscar Wilde : « Il est important d'avoir des rêves assez grands pour ne pas les perdre de vue lorsqu'on les poursuit ». Que nous continuions à rêver ensemble d'une Éducation nationale qui porte le plus grand nombre à la connaissance.

Rennes,  
Pascale LE FLEM



La Bretagne n'est pas une terre docile, et le SNPDEN

de l'académie de Rennes représente des collègues au caractère bien trempé, sans jeu de mot, mais elle sait honorer ses rendez-vous. Nous étions deux cents personnels de direction le 21 septembre devant le rectorat, rejoints par des collègues du SGEN, pour exprimer un sentiment général et partagé de toute une profession. Nous étions conscients de porter un message important et de devoir assumer l'alerte sociale que nous appelions de nos vœux depuis plusieurs mois déjà.

C'est la raison pour laquelle il est tout aussi important que nous puissions aujourd'hui remercier les collègues qui ont négocié avec le ministère. Une fois de plus le SNPDEN s'est montré à la hauteur de sa réputation et a permis à toute une profession d'arracher une reconnaissance qui ne serait pas venue toute seule et de franchir ainsi une étape de plus dans la construction de son identité professionnelle.

À Rennes, les relations s'apaisent avec les instances académiques. Le groupe Blanchet se réunit régulièrement, permet de poser les problématiques et les sujets d'actualité. Nous avons l'écoute et l'attention du recteur d'académie, ce qui nous permet de traiter et faire évoluer la plupart des points qui méritent attention. Nous avons retrouvé un espace constructif et actif, au service de la pédagogie et des établissements qui portent la responsabilité de sa mise en œuvre. Ce préalable à toute négociation de qualité s'étant étioilé au fil des mois précédents, le retrouver garantit à

la profession une réelle prise en compte de son expertise d'acteurs de terrain, en prise avec des enjeux de plus en plus complexes et en période d'attente d'une population d'autant plus exigeante qu'elle se sent politiquement égarée.

Il n'en reste pas moins qu'un certain nombre de sujets nous inquiètent encore fortement et forment des nœuds qui entravent la lisibilité de l'éducation auprès des usagers, la collaboration avec nos différents partenaires et entament sérieusement la qualité d'un service pourtant essentiel pour la Nation.

En effet, nous sommes très déçus des relations avec la région Bretagne qui tarde à prendre la mesure des impératifs qui se posent à nous et ne met pas en place une organisation et une communication avec les établissements, en mesure de répondre à ses nouvelles obligations. Après avoir voulu supprimer la négociation syndicale, la région Bretagne a rétabli le mode antérieur d'un groupe de concertation de type groupe Blanchet, mais elle n'en fait pas une instance de concertation et le discours unilatéral rend inopérant notre connaissance des établissements, au profit d'une tendance à vouloir imposer un cadre modélisant pour tout, alors même que les moyens ne suivent pas en proportion des prétentions avancées.

À ce jour, aucune politique de sécurisation des établissements, alors même que le département de l'Ille-et-Vilaine, à son niveau, a déjà entrepris pour les collègues



une démarche pour accompagner la mise en place de nouvelles protections des portails et sonneries d'alerte.

Une gestion désastreuse des manuels scolaires, embourbée à peine commencée et qui vise à faire porter la responsabilité de son échec aux chefs d'établissement qui pourtant avaient mis en garde contre tous les risques de cette démarche hasardeuse.

Une organisation des services qui ne permet pas à la région d'avoir un nombre d'acteurs suffisants connaissant les établissements pour pouvoir dialoguer avec une vue d'ensemble indispensable à la compréhension de ces entités complexes. Il en résulte, au-delà de l'ensemble des exemples, qu'il ne s'agit pas de développer ici, une relation peu constructive m'amenant à écrire au président à la demande des collègues réunis à l'occasion de notre dernière AGA, pour demander une audience qui j'espère relancera la dynamique initiée par lui-même l'année dernière. Il nous annonçait, à notre réelle satisfaction, un référent administratif par établissement, la mise en place d'une convention tripartite. Nous attendons un peu désespérément, huit mois plus tard, l'aboutissement de ces promesses et, au-delà de ces annonces, l'amorce d'une vraie relation de confiance avec nous.

Sur un tout autre terrain, nous sommes également en difficulté avec le département des Côtes-d'Armor qui entend rompre avec le Code de l'éducation en annonçant la réduction, voire la

suppression des logements de fonction pour les personnels de direction. Le trouble est grand chez les collègues concernés, logés par nécessité de service et incertains de leur situation dès la rentrée prochaine.

Je terminerai en rappelant que nous avons devant nous, maintenant, un grand chantier qui reste celui de nos conditions de travail. Peut-on réellement s'épanouir dans son travail quand on est adjoint de gros lycée, est-il raisonnable de recevoir tant et tant de mails, d'enquêtes, de sollicitations dont le rapport avec la pédagogie est souvent lointain? Est-il acceptable de voir arriver une nouvelle application par semaine, pas souvent ergonomique?

Si nous nous réjouissons du maintien du recrutement de professeurs, de plus en plus de collègues se demandent quand le ministère s'attachera à prendre en compte la multiplicité des tâches qui s'accumulent sur les personnels de direction et leur secrétariat. Y a-t-il un seuil d'alerte qui exige une attention particulière et implique une réflexion nouvelle sur les emplois de personnels de direction? À Rennes, nous le pensons.

Rouen,  
Corinne LAURENT



Ayant dépassée les 3 minutes accordées lors du dernier CSN, je serai donc brève cette fois-ci, en temps cumulé il me resterait 1 minute 40 pour cette intervention.

Le SNPDEN de Rouen est satisfait du ton plus revendicatif de notre communication nationale. L'alerte sociale lancée en mars dernier a été un succès, il faut cependant poursuivre nos négociations sur la mise en application du PPCR et nos conditions de travail afin de répondre aux fortes attentes de nos collègues.

Les collègues de Rouen attendent beaucoup du groupe de travail sur « une alternative au classement des EPLE ». Rouen avait d'ailleurs fait une proposition précise pour le dernier CSN. Ils sont dans l'attente :

- d'une meilleure fluidité des mutations avec un arrêt de la course à un toujours plus gros établissement, dans un contexte tendu en terme de mutation. Le mouvement, une nouvelle fois annoncé comme restreint, va laisser des collègues déçus et amers en particulier des adjoints ;

- d'une réflexion sur un aménagement possible des fins de carrière.

Au niveau de la région Normandie, un groupe de travail syndical inter académique a été mis en place en attendant celui prochain du CSA normand. Merci à nos collègues de Caen pour leur accueil toujours fort agréable. Une première rencontre syndicale a eu lieu avec le vice-président de région en charge des lycées, une seconde est prévue qui, nous l'espérons, répondra cette fois-ci aux nombreuses questions restées sans réponse... Nous y demandons la mise en place d'une commission Blanchet régionale. Les relations avec les collectivités sont plus tendues et nous n'avons pas avancé sur le dossier des conventions tripartites. Quant aux relations région/rectorats, elles sont perfectibles, le président de région a invité tous les provideurs normands à participer à une réunion en omettant d'en informer la rectrice de Rouen... Les conseils départementaux de l'académie de Rouen ont prévu 3 fermetures de collège pour la rentrée 2018 : 2 dans l'Eure et 1 dans la Seine-Maritime, du jamais vu... Nous accompagnons nos collègues dans ces moments difficiles.

Au niveau académique, nous avons avancé sur plusieurs dossiers :

- dans un contexte où les missions et les responsabilités des personnels de direction s'accroissent et se complexifient, nous avons obtenu du rectorat de Rouen, après moult revendications en Blanchet



et en CAPA, un plan d'accompagnement des personnels de direction. Ce plan est décliné sous la forme d'actions collectives (formations, conférences « espaces cadres », analyse de pratique...) mais également plus individuelles pour accompagner les collègues ;

- nous avons revu le fonctionnement des commissions Blanchet académiques, nous avons le sentiment trop souvent, Blanchet après Blanchet, de nous répéter. Nous avons demandé : un calendrier annuel des réunions, une durée fixe, un ordre du jour tenable dans la durée impartie et un relevé de conclusions. Ces demandes ont été acceptées par la rectrice de Rouen mais nous attendons encore le relevé de conclusions de la dernière réunion Blanchet du mois d'octobre... nous espérons l'obtenir avant la prochaine Blanchet prévue le 2 février. Un nouveau DASEN est arrivé dans l'Eure, il souhaite également mettre en place une commission Blanchet départementale ;

- les syndicats sont consultés avant tout déploiement d'une application informatique nationale dans l'académie : il y a un GT sur LSU dont la mise en place inquiète fortement les collègues et une présentation de l'application sur les signalements des faits de violence. Le SNPDEN y a réaffirmé à chaque fois ses mandats : pas de double saisie et

un export indispensable à partir de nos logiciels.

Pour les dotations horaires, nous constatons une disparité sur le calendrier et les modes de répartition entre les départements. Tandis que les collègues de la Seine-Maritime ont reçu leur structure en cadeau de Noël et pouvaient consacrer leur réveillon à préparer leur répartition pour 2017, les collègues de l'Eure ont dû attendre le vendredi 13 janvier pour avoir la chance de tirer le gros lot. Ce ne fut pas le cas pour la plupart...

Des avancées au niveau académique sans nul doute rendues possibles par notre alerte sociale. Nous devons rester vigilants en particulier sur l'autonomie des EPLE avec des atteintes de la part des collectivités territoriales, une menace sur la présidence des conseils d'administration qui revient à chaque période électorale, une tendance toujours vivace de notre hiérarchie à vouloir tout contrôler au travers d'applications informatiques particulièrement indigestes.

Toulouse,  
Yves GOUYEN



Un discours écrit ce matin dans le métro entre la gare



d'Austerlitz et le lycée Louis le Grand parce que je ne sais pas vraiment où nous allons...

Ces derniers mois nous ont permis de voir de réelles et importantes avancées nous concernant : aboutissement du PPCR, corps unique pour tous, et plus localement sur l'académie de Toulouse, une reconnaissance évidente du SNPDEN par le rectorat dans son ensemble qui nous entend et peut tenir compte de nos demandes (le travail de fond réalisé par les différentes commissions syndicales n'y est pas étranger, de même que la réussite du 21 septembre qui a marqué les esprits). Mais notre quotidien d'élus syndiqués est ponctué par :

- des relations complexes avec les collectivités territoriales départementales (avec l'envie de tout gérer dans les collèges) et bien évidemment régionale (où tout est à mettre en place chez elle y compris dans la reconquête d'une représentativité organisée) ;
- des collègues parfois amers par rapport à une mutation tant espérée et pas obtenue ;

- des collègues souvent mécontents au regard de promotions notamment à la HC, oubliant que la main du recteur est prédominante ;
- trop de collègues en souffrance car, malmenés par quelques enseignants tout-puissants en salle des professeurs ou parfois hélas, par l'institution elle-même...

... ET une constante : « mais que fait le SNPDEN pour moi ? ». Il n'est pas rare que le SA ou le SD se fasse presque enguirlander parce que tel ou tel sujet n'avance pas assez vite...

Il faut pourtant relativiser : nos métiers sont passionnants, exaltants mais peuvent devenir dévorants si on n'y prend pas garde. Deux épisodes récents doivent nous amener à y réfléchir : le combat opiniâtre et courageux de notre rectrice contre la maladie et le triste regroupement des derniers SA aux obsèques de l'épouse de l'un d'entre eux. Un constat : et oui, il en manque déjà un...

Sachons donc nous éclater dans notre vie professionnelle, sans oublier de VIVRE !



# Intervention commune académies du Grand Est

Reims,  
Patrick HUMBERT



Notre histoire est née dans les coulisses de la salle du conclave du Palais des Papes d'Avignon lors du congrès de mai 2015. Très vite les trois secrétaires académiques de la future région sommes tombés d'accord sur la nécessité d'un rapprochement syndical pour faire face à ce contexte nouveau.

Dès juin 2015, nous nous réunissions autour du bureau académique de Nancy-Metz. En novembre 2015 nous rencontrons le candidat Richert. Le 16 décembre 2015 étaient réunis les 3 bureaux académiques. La première assemblée générale inter académique avait lieu à Tomblaine le 27 janvier 2016 en présence du recteur préfirgureteur et de Philippe

Tournier: le conseil syndical inter académique était né. Le 30 juin 2016 marque la première audience avec le président Richert et les 3 SA à Strasbourg. Le 27 septembre 2016 avait lieu la première réunion de travail avec la région Grand Est à Metz. Un mois plus tard, le 5 octobre 2016, était organisée à notre demande la première journée des proviseurs à Pont-à-Mousson, en présence des 3 rectrices, ainsi que la première réunion du comité de pilotage. La suivante aura lieu le 2 novembre 2016 à Metz et marquera le début des groupes de travail dans lesquels près de 70 collègues représentent le SNPDEN ès qualité. Le 30 novembre 2016, le deuxième CSIA entérinait la création du groupe Blanchet qui se réunira le 16 mars 2017. En ce début de nouvelle année paraissait en janvier le 1<sup>er</sup> bulletin inter académique.

En à peine plus d'un an, nous sommes devenus les interlocuteurs incontournables du dialogue avec la région et la nouvelle autorité académique, en faisant la preuve de notre implication et de notre expertise. Mais c'est surtout

la solidarité et le partage de nos convictions, consolidées au fil de rendez-vous, de plus en plus nombreux qui ont fait le ciment de ce travail. Je veux rendre ici compte de tout l'enrichissement et la joie que m'a procuré le début de cette histoire à laquelle je contribue. Qu'elle soit exemplaire dans l'évolution nécessaire de notre organisation syndicale dans ce paysage nouveau.

Pour autant, cela ne doit pas faire oublier que l'académie de Reims paiera encore le tribut du rééquilibrage entre académies en perdant 2 postes de personnels de direction, voit disparaître le dialogue « de gestion » autour des moyens et ne bénéficiera pas, au moins cette année, d'une réflexion collective autour de la carte des formations.

Il ne faudrait pas oublier non plus les conseils départementaux qui, à titre d'exemple dans la Marne, tentent de confier aux chefs d'établissement et à l'État la gestion des personnels en CUI-CAE qui relèvent de leurs compétences propres.

En un mot et, à la veille d'échéances électorales déterminantes, nous devons impérativement rester vigilants et déterminés.

Strasbourg,  
Jacky SCHLIENGER



En liaison avec les propos précédents concernant nos relations de travail avec la région Grand Est, on peut affirmer qu'il s'agit d'une fusée à trois étages. 1<sup>er</sup> étage, des groupes de travail ouverts à toutes les équipes de direction des lycées du Grand Est: ATTEE, numérique éducatif, animation de la vie lycéenne, dotations de fonctionnement, équipement des lycées, aide aux familles, sécurité. 2<sup>e</sup> étage: un comité de pilotage qui se réunit une fois par mois et dont la composition se fait sur celui de la repré-



sensation syndicale dans le Grand Est c'est-à-dire avec un SNPDEN très majoritaire. Ce comité de pilotage est présidé par une élue, Atissar Hibour, en présence des services concernés. Son rôle est de valider ou non les travaux des différents groupes de travail. Dans ce comité de pilotage, le SNPDEN joue tout son rôle et ainsi peut influencer sur les politiques régionales en matière d'éducation et de gestion des lycées. Un nouveau chapitre s'ouvre il était important que notre syndicat et au-delà que l'ensemble de la profession participent à cette écriture. 3<sup>e</sup> étage, la décision politique qui est prise par l'assemblée des élus du Grand Est.

Un exemple, le plus emblématique: le numérique. La collectivité territoriale propose de donner accès à l'ensemble des lycées aux ressources et manuels numériques. Le comité de pilotage est consulté, approuve tout en pointant les difficultés (maintenance, équipement des élèves...). Cela va permettre d'entrer de plein pied dans le XXI<sup>e</sup> siècle (le numérique est présent dans toute notre vie quotidienne, applications commerciales, dans la production industrielle, dans le monde médical, celui du droit... et rien ou pas grand-chose dans le monde éducatif). Quelle place, dans ce dossier et dans d'autres, pour les rectorats qui semblent vouloir freiner? Les acteurs autour de l'EPL sont de plus en plus nombreux, la tâche de l'équipe de direction se complexifie, ce dossier est emblématique des évolutions des prés côtés des uns et des autres.

En conclusion politiquement se pose la question des rapports entre l'État, la collectivité et nous, surtout que l'on peut avoir le sentiment que les lignes bougent. La réponse, clairement c'est la convention tripartite. Le principe en est accepté la question quel contenu?

Nancy-Metz,  
Jean-Pascal PAILLETTE



Ce travail décrit par Jacky entrepris dans les GT et dans le groupe de pilotage a son pendant dans la relation existant entre les trois sections académiques et leurs rectrices respectives. Nous avons demandé, dans le cadre des groupes Blanchet des trois académies, la création d'une instance nous permettant, chefs d'établissement d'avoir la déclinaison État du comité de pilotage avec la région. J'ai été reçu le 17 janvier dernier par la rectrice de la région académique. Elle a annoncé qu'elle réunirait, en compagnie de ses collègues de Strasbourg et de Reims, le mercredi 16 mars après midi, les représentants des personnels de direction pour un ordre du jour consacré aux relations entretenues avec la région, à la place des chefs d'établissement et au contrat tripartite.

Lors de ce même entretien, dans le cadre d'une audience de l'UNSA-Education Grand Est, la rectrice a convenu que l'organisation de la région Grand Est impactait fortement l'organisation des services de l'État. Contrairement peut-être à ce qui existait dans les régions pluri-académiques préexistantes (Île-de-France, PACA), l'harmonisation des politiques publiques régionales se fait dans un cadre insatisfaisant, les interlocuteurs politiques et les services de la région souhaitent, en matière d'offre et de carte de formation, en matière d'apprentissage, en matière d'équipements entendre l'État parler d'une seule voix. L'organisation de la région assise sur des agences territoriales, à cheval sur les frontières académiques, vient encore renforcer le besoin d'un discours unique et sans ambiguïté. La rectrice a reconnu que la tâche n'était pas facile et nous a assuré de la parfaite coopération des différentes académies dans la construction d'une voix commune des services de l'État. Au-delà de cette expression obligatoire, nous savons nous qu'avant d'atteindre l'accord parfait, il faut faire taire la cacophonie et que les choses ne sont pas aussi simples. Nos dialogues respectifs avec nos interlocuteurs académiques nous incitent à le penser.

La rectrice a tenu des propos très clairs sur la place de l'État, garant d'une politique décidée par la Nation et revendique, à côté de la région, une expertise en matière d'éducation. Ainsi pointe-t-elle le risque d'un

dialogue trop exclusif entre la région et les branches professionnelles en matière d'apprentissage qui empêcherait d'anticiper les métiers d'avenir. Ainsi exprime-t-elle quelques réserves sur l'accord signé entre la région et Microsoft et pense que la marche forcée vers le tout numérique devrait s'accompagner d'une circonspection plus grande. (Nous reparlons de tout cela avec elle.) Lucidité et inquiétude également sur l'avenir de l'Éducation nationale lorsqu'elle évoque l'année prochaine et que sous forme de boutade, elle évoque pour un prochain rendez-vous une rencontre non plus avec elle, rectrice, mais, comme dans les *Länder* allemands avec un élu en charge de l'éducation d'un conseil régional riche de nouvelles compétences.

Enfin, sur la question du droit local et de la place de l'enseignement des trois religions dans le cadre des horaires obligatoires, elle botte en touche et estime dans les mois électoraux qui viennent que la question mérite de ne pas être posée et que le *statu quo* actuel convient tel qu'il est.

En terminant ce propos, je ne peux que dire que je suis pleinement en accord avec ce que Patrick a dit tout à l'heure. La réunion de nos trois sections académiques a déjà permis un véritable enrichissement mutuel, des rencontres et la création progressive d'une entité SNPDEN Grand Est qui impose son existence et se pose en interlocuteur incontournable pour la collectivité et pour l'État.





Versailles,  
Marie-Alix LEHERPEUR



La section académique a exprimé lors de sa dernière AGA sa satisfaction à deux titres :

- le volet carrière de notre alerte sociale, avec une demande de vigilance pour les modalités de reclassement ;
- les évolutions en termes de communication, avec davantage de messages clairs et efficaces, plus mordants, notamment à l'égard d'une autre organisation syndicale qui écrit un peu vite et pas toujours à bon escient.

Le second volet, les conditions d'exercice du métier, demandera davantage de temps et

devra certainement être repris avec force et vigilance sous une autre mandature.

L'absence d'anticipation continue à caractériser la gouvernance de notre système et génère anxiété et exaspération chez nos pairs. Les congés précoces de la zone C amplifient cette année la pression. Quelles sont les sources de tension ? Elles sont classiques, ce qui est plus agaçant encore :

- des délais réduits pour travailler sur l'implantation des postes, avec encore dans au moins un département, une confusion entre cette opération et celle de la ventilation ;
- un calendrier et des modalités d'affectation puis d'inscription encore non connus alors que débute les portes ouvertes des lycées et les rencontres avec les parents de troisième en collège ;
- un LSU non livré et un pilotage par l'outil de ce qui devrait être une formation pédagogique à une évaluation bienveillante et permettant à

l'élève de progresser. La motion envoyée sur ce thème par Versailles a été votée à l'unanimité.

En dehors de l'alerte sociale, je souhaiterais aborder brièvement deux sujets. Le premier concerne les relations avec les collectivités et plus généralement les autorités de tutelle. Lors de la dernière conférence nationale, plusieurs SA ont évoqué la question des modalités de dialogue social et de la représentativité. Une tendance semble se dessiner, celle de dialoguer avec qui on veut, sans s'inscrire dans la représentativité syndicale, soit en bouleversant les rapports de force nationaux ou académiques, soit en balayant toute idée de représentativité syndicale et en choisissant ses interlocuteurs. À tous les échelons, je pense, à 22 mois des élections professionnelles, qu'il faut être très vigilant sur ce sujet. Le second point concerne les départements de l'académie de Versailles et la volonté d'imposer des outils numériques *via* la mise en place

des ENT. Alors que l'autonomie des établissements est chantée par nombre de candidats à la présidentielle, nous devons veiller à conserver voire à regagner celle du choix des outils.

Pour finir sur une note optimiste et respecter le temps de parole alloué, je souhaiterais saluer la création de huit postes de direction sur l'académie de Versailles. C'est inédit, c'est aussi nécessaire, notamment en raison de l'augmentation constante de la démographie sur l'académie. Les établissements en catégorie 2 avec des effectifs proches du seuil de la catégorie 3 et fonctionnant avec une équipe incomplète devront être étudiés avec attention. La création de ces huit postes ne doit pas faire oublier les situations complexes de postes non occupés par leur titulaire, auxquels une mission rectorale a été attribuée. L'absence de gestion des personnels de direction et de solution pour ceux qui, pour des raisons variées, ne peuvent plus occuper de poste en établissement est une question sans réponse. Le chantier sensible de l'accompagnement des personnels de direction devra être ouvert pour que les établissements bénéficient de tous les moyens de direction accordés.

Ainsi, les combats, objets de réflexion et de lutte syndicale se poursuivront au-delà de la signature des accords PPCR. □





# Commission carrière

## 1

### Retraite et protection sociale

Les questions de retraite et de protection sociale ont fait l'objet de nombreuses contributions et d'une vingtaine d'interventions en commission, ce qui témoigne de l'intérêt et des inquiétudes des collègues sur ces questions.

Le rapporteur précise alors que les travaux de la commission ont porté sur deux documents récents :

1. un des programmes pour la présidentielle ;
2. un des rapports de la Cour des Comptes (CDC) sur les retraites de la fonction publique (6 janvier 2016).  
Après avoir reconnu que les systèmes de retraite du public et du privé s'étaient considérablement rapprochés après les réformes de 2003, 2010 et 2014, la CDC estime néanmoins que

les retraites des fonctionnaires restent une charge trop lourde pour l'État et fait plusieurs propositions :

- suppression immédiate du régime des fonctionnaires, MAIS cette mesure ne serait « rentable » qu'au bout de 17 ans ;
- affiliation des seuls « nouveaux fonctionnaires » au régime général, MAIS « rentable » seulement au bout de 40 ans ;
- « adossement » au régime général, MAIS très coûteux (rappel : plus de 7 M€ lors de la privatisation d'EDF/GDF, pour seulement 300 000 fonctionnaires).

Finalement, la CDC recommande des « ajustements paramétriques » :

- allongement de la « durée de référence » à 5 ou 10 ans au lieu des 6 derniers mois actuels, avec prise en compte des primes (conséquences : baisse du taux de remplacement de 75 à 68,5 %, augmentation des retenues pour la retraite, accroissement des différences entre ceux qui ont une part de primes importante et les autres) ;
- suppression des bonifications pour « services hors d'Europe » ;
- suppression du supplément familial de traitement (SFT) ;
- « harmonisation progressive » des règles de la pension de réversion ;
- ré-examen des catégories « actives » ;
- création d'une caisse de retraite des fonctionnaires de l'État.





POURTANT, la CDC constate que « ces réformes structurelles seraient TRÈS complexes à mettre en œuvre en raison de difficultés techniques importantes [...] elles seraient sensibles socialement en raison de l'attachement des fonctionnaires à leur système de retraite [...] elles ne pourraient être sans conséquences sur le statut de la FP, en particulier sur les conditions d'emploi qui reposent sur le principe de carrière » (garantie d'emploi et mode de recrutement qui se rapprocherait du privé : contrats temporaires).

Après avoir repris les arguments dénonçant le programme précédent dont la CDC reprend une partie des mesures, le rapporteur souligne les risques d'une caisse de retraite des fonctionnaires : ses comptes devant être équilibrés, sa création aboutirait rapidement à une hausse considérable des cotisations et une baisse des pensions.

Au final, toutes ces mesures se feraient au détriment des fonctionnaires sans, pour autant, améliorer la situation des retraités du privé.

### MOTION 1 - DÉFENDRE LE SYSTÈME DE RETRAITE DE LA FONCTION PUBLIQUE

*De lourdes menaces pèsent actuellement sur la fonction publique, en général et son système de retraite, en particulier. Conformément à ses positions constantes depuis le congrès de Biarritz, le SNPDEN-UNSA réaffirme son attachement total au système actuel de retraite de la fonction publique, garant d'une solidarité intra et intergénérationnelle et d'une égalité entre tous les fonctionnaires.*

*Il renouvelle son refus absolu de toute remise en cause des principes actuels d'attribution des pensions de retraite de la fonction publique, qui se ferait au nom d'une pseudo « équité » et aboutirait, en fait, à désavantager gravement les fonctionnaires.*

*Il insiste, en particulier, sur la nécessité de maintenir :*

- *l'inscription du montant des pensions des fonctionnaires, au budget de l'État ;*
- *le calcul des pensions sur l'indice de traitement détenu durant les 6 derniers mois d'activité ;*
- *les modalités actuelles d'attribution de la pension de réversion ;*
- *l'âge de départ à 62 ans.*

*Il demande à l'UNSA et l'UNSA-FP de rechercher l'union la plus large possible avec la FGR-FP et l'ensemble des syndicats et organisations de fonctionnaires afin d'organiser la défense de notre système de retraite et appelle tous ses adhérents à se tenir prêts à répondre aux appels de leur syndicat et de leur fédération.*

**Vote du CSN : adoptée à l'unanimité**

Le même programme proposant de remettre profondément en cause notre système actuel de protection et de sécurité sociale en limitant les remboursements aux « affections graves ou de longue durée » et en laissant à la charge des assurés et des complémentaires santé TOUS les autres risques (ticket modérateur, optique, soins dentaires, chirurgie, etc.), le rapporteur dénonce les « restes à charge » considérables pour les assurés et les augmentations insupportables des cotisations aux complémentaires que ces « réformes » entraîneraient.

### MOTION 2 - DÉFENDRE LA SÉCURITÉ SOCIALE

*De lourdes menaces pèsent sur notre système actuel de protection et de sécurité sociale.*

*Il serait envisagé entre autres :*

- *de limiter le rôle de la sécurité sociale à la prise en charge des « affections graves ou de longue durée » ;*
- *de transférer aux assurances privées et complémentaires le reste des dépenses de maladie, de chirurgie, d'optique et de soins dentaires, par exemple.*

*Ces mesures aboutiraient à un « reste à charge » considérable, insupportable pour de nombreux assurés, et à un doublement des cotisations aux complémentaires santé, donc à une société encore plus inégalitaire.*

*Devant ces graves menaces, le SNPDEN-UNSA tient à rappeler son attachement indéfectible à un système de sécurité sociale permettant à tous les citoyens d'avoir un égal accès à des soins de qualité.*

*Il demande à notre fédération de mettre tout en œuvre pour créer l'union la plus large possible avec l'ensemble des organisations de salariés, afin d'organiser la défense de notre sécurité sociale et des principes qui ont présidé à sa création : « recevoir selon ses besoins, contribuer selon ses moyens ».*

*Il attend de tous ses adhérents qu'ils soient prêts à se mobiliser, en cas d'appel de leur syndicat et de leur fédération.*

**Vote du CSN : adoptée à l'unanimité moins 4 abstentions (213 votants)**

Pour répondre à la demande des retraités, un temps sera dédié aux problèmes spécifiques des retraités lors des prochains CSN, en accord avec la commission vie syndicale.



# 2

## GT15 « Formation continue »

Le GT 15 a travaillé ces deux dernières années pour harmoniser l'organisation de la formation continue en s'appuyant sur le décret d'août 2014. Il y avait de la part du ministère une volonté de mettre en chantier la définition des missions.

La première partie du travail a consisté à établir une cartographie des métiers et à définir les missions. La deuxième partie portait sur le système indemnitaire des personnels de direction et des gestionnaires.

Le parti pris du ministère était de faire un sort aux indemnités pour les personnels de direction et de gestion (IPDG). Dès le début des discussions nous avons (SNPDEN et A&I) fait savoir que l'on ne voyait pas l'intérêt de toucher aux IPDG tant que la question du PPCR n'était pas réglée. Pour des raisons de relation avec les obligations de service (OS) nous semble-t-il, le ministère tenait à remettre en question les IPDG pour ne pas avoir l'air de laisser en suspens ce point.

Derrière cette remise en question se profilait de manière évidente le thème de la gouvernance des GRETA. Nous n'avons pas cessé de réaffirmer la spécificité du rôle des personnels de direction et des gestionnaires dans cette gouvernance, et de résister à ce qui ressemblait à des tentatives de banalisation de notre travail dans une certaine « assimilation » avec celui des conseillers en formation continue (CFC) notamment. En particulier dans la tentative de mettre sur un pied d'égalité les fameux directeurs opérationnels avec les personnels de direction.

Où en sommes-nous aujourd'hui ?

La mission des CFC devrait faire l'objet d'une modification du décret 90-426 du 22 mai 1990. Le cabinet a retenu le droit commun pour ce qui concerne le temps de travail, à savoir les 1 607 heures. Il est question aussi (arbitrage à venir) d'une revalorisation indemnitaire spécifique.

Pour le reste: maintien à l'identique du service annuel des personnels enseignants et décomposition du service en trois types d'activités:

- le face à face pédagogique (une heure pour une heure);
- les activités induites par le face à face qui ne sont pas décomptées dans l'obligation de service;
- les autres activités spécifiques à la formation continue, sur la base d'un coefficient unique de 0,504. Pour les conseillers validation des acquis de l'expérience (VAE) et bilan, le coefficient 0,504 plus une majoration d'une heure par tranche de 3 heures.

### LES PERSONNELS DE DIRECTION ET LES GESTIONNAIRES

Donc une volonté affirmée de revenir sur le décret 93-439 du 24 mars 1993, en instituant une indemnité de fonction pour la formation continue des adultes (IFFCA).

Le ministère propose de définir:

- un groupe bénéficiaire par principe: le CESUP et le président du GRETA;
- un groupe de bénéficiaires désignés par l'AG et validé par le CA, après avis conforme du recteur;
- et un groupe spécifique pour les agents comptables.

Le calcul des indemnités se ferait sur la base d'un plafond et d'un plancher annuels fixés par arrêté pour les groupes 1 et 2, mais avec la possibilité qu'elles soient égales à zéro au regard de la situation financière de l'établissement. Le principe d'un versement sur le produit des ressources procurées par la mise en œuvre des activités n'est pas remis en cause.

Les nouveaux textes devraient être soumis au comité technique ministériel du mois de mars.

# 3

## Mutations/ promotions/ évaluation

Le nombre de départs à la retraite à la rentrée 2017 est pour le moment de 366. Il est rappelé que les commissaires paritaires nationaux du SNPDEN vérifient les informations avant de les publier sur le site du syndicat et que les intéressés sont individuellement prévenus avant la mise en ligne. Il est enfin rappelé que l'évaluation dans le cadre des mutations est valable pour trois ans.

### MOTION 3 - RECOURS ÉVALUATION

*L'évaluation de la lettre de mission étant devenue le support au processus de mutation des personnels de direction, le SNPDEN demande à ce qu'il soit rappelé, sur le document de l'évaluation, les modalités de recours possibles ainsi que les délais, suivant les procédures de la fonction publique.*

*De son côté, le SNPDEN-UNSA rappellera les possibilités d'appel offertes aux personnels, sur son site.*

*Vote du CSN: adoptée à l'unanimité*



# 4

## EREA/ERPD

Aujourd'hui, toutes les directrices et tous les directeurs d'EREA sont intégrés dans le corps des personnels de direction. On constate que de nombreux postes sont vacants et occupés depuis plusieurs années par des faisant fonction. Trois hypothèses se sont dégagées en commission :

- abandon du diplôme spécifique DDEEAS et « mise au pot » des postes à profil ;
- mise en place d'une adaptation à l'emploi mais ouverture à tous des postes ;
- facilitation de la formation des personnels de direction en vue d'obtenir l'actuel DDEEAS.

La problématique devra être discutée en académie pour alimenter une position qui devra être prise par notre syndicat.

# 5

## Quels aménagements de fin de carrière ?

Les académies souhaitent la relance des discussions sur le grand corps d'encadrement. Ce travail déjà entamé au sein de la fédération avec les autres syndicats concernés devra être repris.

# 6

## PPCR/indemnitaire

Dans le cadre des négociations PPCR, le ministère a souhaité uniquement travailler l'indiciaire. L'indemnitaire sera ensuite vu (BI, NBI, part fixe et variable IF2R).

Le groupe de travail concernant « une alternative » au classement des établissements sera à nouveau réuni.

L'ouverture des négociations a été faite par le ministère, contre l'avis de FO et de la CGT. À noter que le PPCR engage toute la fonction publique et que dans ce cadre chaque corps négocie.

En décembre, le travail a abouti à une grille qui acte quatre de nos mandats :

- fusion 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> classes ;
- concours unique d'accès au corps ;
- fin du butoir 1 058 porté à 1 115 ;
- création d'un échelon spécial HEB.

Le PPCR est un cadre qui améliore l'ensemble de la carrière et de la progression. Pour certains, l'amélioration ne se verra peut-être pas de manière importante dans un premier temps mais il faut étudier le tout au regard de l'ensemble de la carrière. C'est une étape dans la construction d'un processus.

Afin d'aboutir dans les meilleurs délais notre secrétaire général a envoyé un courrier à la DGRH le 8 janvier 2017 afin de l'alerter sur trois points :

- le reclassement dans les nouvelles grilles des sortants de concours ;
- la prise en compte de la situation particulière des promouvables actuels ;
- les nouvelles règles concernant les commissaires paritaires dans un corps à deux classes.

Afin de consolider les négociations, la commission carrière propose deux motions.

### MOTION 4 - RECLASSEMENT DES PROMOUVABLES ACTUELS EN PREMIÈRE CLASSE, NÉGOCIATIONS PPCR

*Le CSN du SNPDEN-UNSA réuni le 25 janvier 2017 mandate l'exécutif national pour obtenir des reclassements significatifs sur le plan indiciaire pour les collègues promouvables actuellement bloqués au dernier échelon de la 2<sup>e</sup> classe et que soit prise en compte la totalité de l'ancienneté dans l'échelon lors de leur reclassement dans la nouvelle classe d'accueil dans le cadre des négociations du PPCR.*

**Vote du CSN : adoptée à l'unanimité**

### MOTION 5 - RECLASSEMENT DES PROMOUVABLES ACTUELS EN HORS CLASSE, NÉGOCIATIONS PPCR

*Le CSN du SNPDEN-UNSA réuni le 25 janvier 2017 mandate l'exécutif national pour obtenir des reclassements qui prennent prioritairement en compte la situation des collègues actuellement bloqués au 11<sup>e</sup> échelon de la 1<sup>re</sup> classe et qui remplissaient déjà en 2017 les conditions d'accès à la hors classe.*

**Vote du CSN : adoptée à l'unanimité**





# Commission métier

## Thème général de la commission

*« De nos livres blancs vers une charte des pratiques de pilotage renouvelée »*

*Les travaux de la commission métier du CSN se sont organisés autour du thème : « De nos livres blancs vers une charte des pratiques de pilotage renouvelée ».*

### RAPPEL DU CONTEXTE HISTORIQUE

En 2007 est annexé au « relevé de conclusions sur la situation des personnels de direction »<sup>(1)</sup> un document important : « La charte des pratiques de pilotage ».

Pourquoi si important ?

1. Parce que c'était la première fois que les missions de l'EPLE, ses rapports avec les services de l'État et les collectivités étaient abordés.
2. Parce que cet accord avait été obtenu grâce à l'action du SNPDEN et

au bon rapport de force dû, notamment, à la manifestation nationale.

3. Parce que le texte ne clôturait pas l'action engagée, mais devait induire une transformation des modes de pilotage.

Cependant, « l'observatoire de la mise en œuvre effective de la charte »<sup>(2)</sup>, piloté par Philippe Tournier, indiquait, entre 2007 et 2009, que la diversité des situations en académies et départements rendrait complexe l'action syndicale.

Cela s'est malheureusement révélé le cas sur le dossier sensible des systèmes



d'information et des applications numériques que la charte des pratiques de pilotage, obtenue il y a dix ans, n'a pas été en mesure de canaliser.

## ALERTE SOCIALE

En mars 2016, suite à notre alerte sociale, notre ministère a acté la création du GNPD (Groupe national des personnels de direction).

Ainsi, pour la première fois, les organisations représentatives des personnels de direction s'entretiennent avec la ministre, son directeur de cabinet, son secrétaire général et les directions du ministère de ce qui se passe « dans la vraie vie ». D'où la volonté du SNPDEN, forte de sa représentativité syndicale, d'associer, dans notre délégation, trois secrétaires académiques aux quatre membres de l'Exécutif national. Au-delà des questions qui concernent le numérique et les systèmes d'information et qui occupent tant notre quotidien, c'est aussi la question de la gouvernance et de la manière dont sont considérés les personnels de direction qui se pose : par exemple, les conventions tripartites trop souvent sabotées sciemment, pendant que l'injonction intrusive revient à la mode à tout propos.

Notre Conférence nationale, réunie les 15 et 16 novembre 2016, a validé, en prolongement du thème général du congrès d'Avignon « Inventons notre métier de demain »<sup>(3)</sup>, le travail de relecture et de renouvellement de la charte des pratiques de pilotage de 2007. Le CSN a ainsi pu appuyer ses travaux sur les conclusions du *Livre Blanc* 2014 du SNPDEN et sur les nombreuses motions déjà votées en congrès et en CSN. Les membres de la commission ont reçu, en séance, un cahier des charges d'une charte des pratiques de pilotage renouvelée, d'une dizaine de pages, compilation de nos mandats qui reprend l'état de la doctrine du SNPDEN.

Les quatre thèmes, définis et validés lors de la dernière Conférence nationale, sont les suivants :

- l'autonomie et le pilotage de l'EPLÉ ;
- les responsabilités pédagogiques et éducatives ;
- la gestion des ressources humaines ;
- la sécurisation des EPLÉ.



# T

## Autonomie et pilotage de l'EPLÉ

Le *Livre Blanc* 2014 du SNPDEN et ses conclusions indiquent sans équivoque que ce thème correspond à l'une des missions qui traduit le plus l'évolution du métier de personnel de direction sur ces dix dernières années.

Deux motions de congrès (Biarritz et Avignon), une motion de CSN (mars 2016) et deux propositions du *Livre Blanc* (validées au CSN d'avril 2004) ont été reprises dans notre cahier des charges d'une charte des pratiques de pilotage renouvelée.

Cependant, les 11 contributions des académies sur cette question, et le débat qui s'est engagé avec les délégués académiques ont conduit à la motion qui suit.

### MOTION - « AUTONOMIE ET PILOTAGE DE L'EPLÉ »

*Confronté aux incertitudes politiques, le SNPDEN tient à rappeler ses propositions pour un meilleur fonctionnement d'un système éducatif au service des élèves et d'une société juste et solidaire.*

*Le SNPDEN demande une réforme profonde de la gouvernance du système éducatif pour passer d'un autoritarisme pyramidal et injonctif, à une réelle autonomie des établissements, à la contractualisation et au contrôle « a posteriori » de l'État, et des collectivités de rattachement. Le contrat tripartite pluriannuel d'objectifs et de moyens doit être la seule base et le seul mode de dialogue des établissements avec leurs tutelles.*

*Les personnels de direction, garants sur le terrain des normes et de l'application des lois et règlements, doivent rester pour cette raison des fonctionnaires d'État.*

*Face aux évolutions à venir de notre système éducatif, le SNPDEN-UNSA sera vigilant et mobilisé, comme il l'a toujours été, pour porter ses mandats concernant la mise en œuvre des décisions qui seront prises.*

*Vote du CSN : adoptée à l'unanimité moins 1 abstention*



# 2

## Responsabilités pédagogiques et éducatives

Parmi les nombreuses motions antérieures évoquant déjà les applications informatiques, les espaces numériques de travail et plus généralement les systèmes d'information, deux motions de congrès (Lille et Avignon), deux motions de CSN (mai 2010 et mars 2014) et les propositions du *Livre Blanc* figureront dans notre cahier des charges. Comme cela avait déjà été évoqué lors du dernier CSN, sans revenir dans le détail de chacune des applications informatiques, force est de constater que si, sur ce thème, une idée peut sembler prometteuse, sa mise en œuvre en est très souvent calamiteuse.

En particulier, les interventions des secrétaires académiques à la tribune, en introduction des travaux du CSN, ont exprimé de grandes réserves sur la mise en œuvre technique de l'application livret scolaire unique (LSU) et les dysfonctionnements liés au transfert des données.

Aussi, à partir de 14 contributions académiques et d'interventions en séance, a été élaborée la motion qui suit.

### MOTION - « LSU »

*Le livret scolaire unique (LSU) devrait servir d'appui technique au DNB et à l'affectation des élèves et le ministère assure qu'il n'y aura aucune difficulté lors des différentes « bascules ».*

*Si c'est véritablement le cas, le SNPDEN-UNSA se félicitera que l'interopérabilité soit enfin pour la première fois possible.*

*Si ce n'est pas le cas, le SNPDEN-UNSA appellera les établissements à ne faire les transferts qu'une seule fois, et en aucun cas de procéder à une double saisie.*

*Si des difficultés survenaient, ce serait aux initiateurs de ce projet de gérer les conséquences de leur initiative hasardeuse.*

**Vote du CSN : adoptée à l'unanimité moins 2 abstentions**



# 3

## Gestion des ressources humaines

Le *Livre Blanc* 2014 classe comme premier domaine d'activité, loin devant les autres, la gestion des ressources humaines avec plus de 17 % des réponses, et les personnels de direction interrogés considèrent, par ailleurs pour plus de 80 % d'entre eux, que cela fait partie du métier. Mais le champ des ressources humaines est devenu, pour les équipes de direction, un quotidien souvent complexe et source de tension.

Deux motions de congrès (Biarritz et Lille), deux de CSN (mars 2014 et mars 2016) ont déjà été votées sur cette thématique.

Cependant, les dispositifs de soutien aux personnels de direction sont quasiment inexistantes et les comptes rendus de visites des CHSCT dans les établissements rendent trop souvent, et, en particulier sur les problématiques liées aux risques psychosociaux (RPS), le chef d'établissement responsable des difficultés signalées.

C'est la raison pour laquelle, 12 contributions académiques et de nombreuses interventions en séance ont permis l'écriture de la motion qui suit.



## MOTION - « CHSCT »

*En complément à la motion votée au congrès d'Avignon, le SNPDEN-UNSA, avec l'introduction des problématiques liées aux risques psychosociaux (RPS) qui ont remplacé les questions de stress au travail ou de souffrance au travail, constate que les CHSCT sont aujourd'hui soumis à des débats qui reposent sur la question de leurs objectifs premiers et de leur fonctionnement.*

*Il apparaît nécessaire de s'orienter vers une démarche de repérage des situations à risques qui vise aussi à épauler les personnels de direction plutôt qu'à les stigmatiser.*

*Pour cela, le SNPDEN-UNSA demande que l'autorité académique assume la présidence du CHSCT et veille à une recherche objective des déterminants dans les difficultés rencontrées.*

**Vote du CSN: adoptée à l'unanimité moins 11 abstentions**



# 4

## Sécurisation des EPLE

Deux motions traitent de ce thème: l'une, votée au congrès d'Avignon sur le « Document unique », et l'autre, votée au CSN de mars 2016, sur la sécurisation des réseaux et des flux d'information.

Et pourtant, ce thème est ancien, car une de nos premières motions date du congrès de Nantes en 2002. En son point III, elle concluait: « *Le congrès demande que la problématique affichée de lutte contre la violence à l'école se concrétise par un renforcement réel des moyens humains, matériels et réglementaires mis à la disposition des établissements* ».

Au-delà de cette motion, nous pouvons nous référer à l'article écrit par Pascal Bolloré, intitulé: « *La sécurité dans les établissements scolaires au cœur du métier de personnel de direction* »<sup>(4)</sup>.

Cependant, comme nous n'avons pas de motions sur la mise en sécurité des établissements, ni d'ailleurs de véritable état des lieux du réel, il nous est apparu nécessaire de commencer par lancer une enquête nationale qui nous permettra d'élaborer des propositions concrètes, propositions qui seront débattues lors de la Conférence nationale élargie aux secrétaires départementaux du 15 mars.

À partir de 12 contributions académiques et d'interventions en séance, la commission métier a rédigé la motion qui suit.



## MOTION - « ENQUÊTE NATIONALE SUR LA SÉCURISATION DES EPLE »

*Face aux injonctions nombreuses et trop souvent contradictoires de nos autorités de tutelle concernant les dispositifs de mise en sûreté (évacuation/confinement, information et formation de tous les personnels), le CSN mandate l'ESN pour lancer une enquête nationale sur la sécurisation des établissements et sa mise en œuvre afin d'obtenir un état des lieux du réel.*

*Le SNPDEN-UNSA portera dans les différents groupes de travail sur ces questions ses propositions concrètes issues de la Conférence nationale élargie aux secrétaires départementaux de mars 2017.*

**Vote du CSN: adoptée à l'unanimité**





# 5

## Cahier des charges

Un nombre important de motions votées dans nos différents congrès et CSN a été regroupé, selon les 4 thèmes qui ont été traités en commission, dans un corpus qui s'enrichira de textes nouveaux et qui est appelé « cahier des charges de la charte des pratiques de pilotage renouvelée ».

### PROPOSITION DE MOTION - « CAHIER DES CHARGES D'UNE CHARTE DES PRATIQUES DE PILOTAGE RENOUVELÉE »

*Suite à notre alerte sociale lancée lors du Conseil syndical national de mars 2016, le SNPDEN-UNSA a obtenu la création du Groupe national des personnels de direction (GNPD) qui s'est réuni dans sa configuration d'installation le 22 novembre 2016.*

*Les premiers travaux du GNPD se sont engagés autour de groupes de travail liés au numérique et aux systèmes d'information. Ses autres travaux reposeront sur les points constitutifs d'une charte de pilotage dont le SNPDEN-UNSA dresse ce cahier des charges.*

*Le Conseil syndical national mandate l'Exécutif syndical national pour qu'il mette en œuvre le cahier des charges évolutif, constitutif d'une charte des pratiques de pilotage renouvelée qui prend tout son sens dans la mise en place et la pérennisation du Groupe national des personnels de direction.*

**Vote du CSN : adoptée à l'unanimité**

- 1 BO 8 du 22 février 2007.
- 2 Revue *Direction* 152 d'octobre 2007.
- 3 Revue *Direction* 229 de juillet/août 2015.
- 4 Article en deux parties, dans les revues *Direction* de décembre 2013 et de janvier 2014.





# Commission éducation & pédagogie

## 1

### Le collège :

Comme le SNPDEN-UNSA l'avait annoncé (cf. notre enquête de rentrée), la réforme du collège se met en place de manière globalement satisfaisante, au moins formellement, en grande partie grâce au fort engagement des personnels de direction sur le terrain.

En revanche, certaines académies regrettent la communication catastrophique de la DGESCO.

En début d'année, déjà, au moment de la constitution des VS, certains rectorats, à la demande de la DGESCO, exigent le fléchage des enseignements pratiques interdisciplinaires (EPI) et de l'accompagnement personnalisé (AP), soit dans la remontée des services, soit sur des tableaux Excell. Or, ces demandes n'ont pas de fondement juridique puisque l'organisation des EPI et de l'AP relève du seul champ de compétence du conseil d'administration en vertu de l'ar-

ticle D. 332-4 du Code de l'éducation et « le chef d'établissement rend compte de sa gestion au conseil d'administration et en informe l'autorité académique », par le rapport annuel (article D. 422-8).

Ce fut le cas aussi, fin novembre lorsque le ministère a fait parvenir un courrier sur les boîtes électroniques qui a enflammé, à juste titre, les directions de collège, pour nous dire que tout va bien dans le meilleur des mondes. Le LSU fonctionne partout depuis le 1<sup>er</sup> septembre dans tous les collèges et de manière innovante alors qu'une version installée la semaine d'avant avait écrasé toutes les données déjà enregistrées.

Ou encore par un décret bien tardif du 29 novembre, instituant le conseil de la vie collégienne (CVC), alors que celui-ci se mettait en place petit à petit dans les collèges !

Le SNPDEN a réagi à chaque fois par une *Lettre de direction* : pas moins de dix lettres sur le 1<sup>er</sup> trimestre, accompagnées par des interventions directes auprès de l'institution.

Les collègues en académie mettent en valeur le caractère systémique et de grande ampleur de cette réforme qui nécessite son inscription dans la durée pour permettre l'amélioration des performances de tous les élèves et la réduction des inégalités sociales face à l'École.



Tout n'est pas parfait dans cette réforme, et comme l'attestent les motions 2 et 3, nous demandons des aménagements majeurs.

En effet, à entendre certaines déclarations de candidats, on pourrait craindre qu'à nouveau, tout ou partie du travail déjà mis en place avec les équipes, même s'il n'est pas encore abouti soit remis en cause après les élections présidentielles.

Nous savons aussi qu'ainsi que l'affirment des chercheurs, les pays qui réussissent en terme de performance scolaire sont des pays où existe un consensus national sur les objectifs fixés en matière d'éducation.

Aussi, pour pouvoir porter cette parole dans les instances où le SNPDEN est représenté, il nous a paru opportun de voter un mandat sur ce thème.

#### **MOTION 1 - MOTION D'ORDRE GÉNÉRAL**

*La réussite des élèves, la sérénité dans le cadre du travail ne doivent pas dépendre des alternances politiques mais des expertises professionnelles.*

*Le SNPDEN-UNSA demande la continuité des politiques éducatives pour tenir compte du temps long nécessaire au changement des pratiques pédagogiques.*

**Vote du CSN : adoptée à l'unanimité moins 3 abstentions**

#### **1. MISE EN PLACE DE LA RÉFORME**

Concernant le cycle 3, les remontées des académies font état des difficultés liées à la mise en œuvre du cycle 3 qui s'expliquent par :

- une dispersion géographique surtout en milieu rural ;
- une différence de statuts et de culture professionnelle entre le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>nd</sup> degrés ;
- un nombre élevé de réunions rendues nécessaires pouvant susciter des tensions avec les équipes, les unes dans leurs horaires, les autres non ;
- un co-pilotage IEN/CE parfois délicat.

La mise en œuvre effective et efficace des EPI, globalement satisfaisante, dépend beaucoup des cultures préexistantes dans les établissements et sont parfois l'occasion de changements de pratiques pédagogiques, notamment transversales mais qui ne peuvent pas à eux seuls assurer la diversification des approches pédagogiques. Les académies regrettent un manque de formation et d'accompagnement des inspecteurs.

Les remontées des académies attestent de ces difficultés et font état de craintes sur le lien effectif entre l'évaluation et AFFELNET pour l'affectation des élèves en fin d'année. Certaines expriment même la demande de report de l'outil LSU ou, au moins un déploiement différé en raison des formations peu avancées dans certaines parties du territoire. Par ailleurs, la réintégration des notes dans l'affectation est jugée préoccupante par beaucoup de collègues. La loi de refondation de 2013 qui a posé le principe du socle commun de connaissances, de compétences et de culture, basé sur l'évaluation des compétences, une personnalisation des parcours et une école inclusive risque finalement d'aboutir comme par le passé à une affectation suivant le milieu social.



#### **MOTION 2 - MISE EN PLACE DE LA RÉFORME**

*La loi de Refondation de 2013 fixe comme objectif la validation du socle commun par tous les élèves, y compris ceux à besoins particuliers.*

*Au regard de cette ambition, le SNPDEN-UNSA estime que le programme de formation largement déployé n'a cependant pas répondu efficacement aux attentes des établissements.*

*Pour opérer une véritable évolution des compétences professionnelles, que ce soit au sujet des pratiques pédagogiques ou des modalités d'évaluation, le SNPDEN-UNSA exige qu'un véritable plan de la formation initiale et continue soit mis en place, de manière pérenne.*

- *Dans ce cadre, le SNPDEN-UNSA demande l'expertise des corps d'inspection dans les établissements aux côtés des personnels de direction pour accompagner les équipes pédagogiques dans la mise en œuvre de la réforme du collège.*

- *S'agissant de la mise en œuvre du cycle 3, le SNPDEN-UNSA exige des formations communes inter-degrés faisant intervenir conjointement des formateurs du 1<sup>er</sup> et du 2<sup>nd</sup> degrés.*

**Vote du CSN : adoptée à l'unanimité**





## 2. LE DNB

Par les négociations que le SNPDEN a menées dès le mois de septembre, nous avons obtenu du ministère que le DNB soit le plus tard possible au mois de juin.

Cependant, nous n'avons rien obtenu sur nos demandes de modification du format de l'examen. Maintenir la première épreuve le jeudi après-midi, pour garder le matin, les épreuves de quelques candidats individuels, au motif d'une épreuve de mathématiques identique dans les académies ultramarines, en dépit des problèmes posés pour les transports, atteste d'un manque d'anticipation évident.

D'autant que se greffent des problèmes à côté comme un temps d'épreuves excessif: 8 h 30 sans pause et une fin tardive pour les élèves nécessitant une mesure d'aménagement horaire.

De plus, le temps que nous consacrons autrefois en fin d'épreuve de mathématiques, le vendredi matin, pour s'occuper des affectations et surtout des élèves non-affectés avec les conseillers d'orientation psychologues (COP), n'existe plus et ce fait présente un réel impact sur les élèves les plus fragiles.

Surtout, beaucoup d'académies s'insurgent sur la coexistence d'une logique d'évaluation par le socle et d'un examen plus alourdi pour les candidats. Ce dernier, de fait, entraîne des pratiques de bachotage de la part des enseignants, en contradiction complète avec l'évaluation des compétences. Aussi demandent-elles sa disparition.

### MOTION 3 : LE DNB

*Le SNPDEN-UNSA, fidèle à son mandat du congrès de Lille et constatant la lourdeur accrue du nouvel examen qui, de surcroît, fait perdre du temps pour les apprentissages et l'évaluation du socle, exige la suppression du DNB au plus tôt.*

*Dans cette attente, le SNPDEN-UNSA constate que le nouveau DNB mis en place pour la session 2017 compte plus d'épreuves qu'avant. Le temps de l'examen s'en trouve alourdi pour les candidats et encore plus pour les élèves nécessitant des aménagements d'épreuves.*

*En dépit des mises en garde répétées de notre syndicat, les dates et les horaires retenus par le ministère ont des impacts négatifs: la transmission et le suivi des affectations, les transports scolaires, les pauses indispensables à de jeunes élèves...*

*Le SNPDEN-UNSA appellera ses adhérents à laisser sortir les élèves entre les épreuves de sciences et celles d'histoire-géographie/français si le ministère ne revient pas sur la note de service du 6 avril 2016 qui précise que: « durant la pause, les candidats sont maintenus dans la salle ».*

*Vote du CSN:  
adoptée à l'unanimité  
moins 3 abstentions*

# 2

## Lycée professionnel

L'enseignement professionnel reste primordial dans notre système éducatif. Une poursuite d'études réussie en nette progression, une meilleure insertion professionnelle dans certaines spécialités contribuent à sa réelle valorisation. L'augmentation régulière des effectifs atteste aussi d'une meilleure santé de l'enseignement professionnel. Certes, des problèmes demeurent (décrochage, orientation par défaut, taux de réussite moyen dans certaines filières et un accompagnement éducatif de tous les instants) et supposent la mobilisation de tous les acteurs. Le SNPDEN-UNSA, lors du congrès d'Avignon, dans sa motion 7 avait été précurseur par une analyse des problématiques futures du LP.

L'avenir de l'enseignement professionnel est à penser par le prisme pédagogique, en particulier une réflexion prospective des programmes, des référentiels de compétences et une simplification des examens. Cette évolution devrait permettre une meilleure insertion professionnelle et une poursuite d'études en s'inscrivant dans un *continuum* de formation « tout au long de la vie ».

Pour ce CSN, sept académies ont proposé des motions et parmi ces dernières, deux points ont été retenus par la commission:

- la continuité de la valorisation des voies professionnelles avec une simplification de ses examens;
- l'intégration et la poursuite d'études des lycéens professionnels en post-bac.

D'autre part, le SNPDEN-UNSA, le syndicat des inspecteurs SIEN-UNSA et les syndicats enseignants sont régulièrement sollicités par le ministère depuis mars 2016, au sujet



d'une nouvelle organisation des diplômes en particulier, les diplômes intermédiaires (DI). Cette simplification augure une future réflexion au sujet des blocs de compétences déjà proposés aux adultes en formation professionnelle continue et dans le cadre de la VAE (circulaire 2016-133 du 4 octobre 2016).

Plusieurs pistes de réflexion sont présentées par le ministère ayant pour objectif une meilleure perception des formations en LP et une simplification des diplômes du bac pro, en particulier le DI. Ces propositions sont présentées comme un moyen de lutte contre le décrochage.

Les organisations syndicales ont demandé que soit recensé précisément par la DEPP le nombre d'élèves décrocheurs en seconde et en première ayant obtenu ou pas le DI.

Pour rappel (cf. LDD 570), nous avons déjà exigé, lors de la parution de la circulaire du 29 mars 2016 « réussir en LP », des indicateurs précis concernant le moment du décrochage en LP. Cette circulaire préconisait une « usine à gaz » concernant un 3<sup>e</sup> tour AFFELNET en octobre. Nous avons demandé sur quel critère rationnel se basait cette organisation. Le ministère était resté muet. Ce 3<sup>e</sup> tour a été mis en place : seuls 400 élèves, sur le plan national, ont été recensés et réorientés par AFFELNET en novembre 2016, soit moins de 0,01 % des élèves de seconde professionnelle concernés. Tout ça pour si peu !

Pour le SNPDEN-UNSA, le décrochage demeure une question centrale de la fin du cycle 4 et de l'entrée en lycée, c'est pourquoi, nous demandons au ministère de proposer des réponses à partir d'indicateurs précis.

#### MOTION 4 - IDENTIFICATION DU DÉCROCHAGE

*Le SNPDEN-UNSA demande au ministère d'éditer des indicateurs précisant, entre autres, les moments et le nombre de décrocheurs par filière de lycée professionnel.*

*Le SNPDEN-UNSA demande à partir de ces données de proposer des solutions pour un retour de ces décrocheurs vers une formation diplômante.*

*Le SNPDEN-UNSA refuse un tour supplémentaire d'AFFELNET hors ajustements de rentrée en voie professionnelle. Cet outil de gestion de masse est inadapté pour cette procédure individualisée concernant très peu d'élèves.*

**Vote du CSN : adoptée à l'unanimité**

À ce jour, il existe de nombreuses spécialités au baccalauréat professionnel, et par conséquent, autant d'organisations d'examens que de champs professionnels. Les examens sont de ce fait peu lisibles et peu compréhensibles par les élèves et leur famille.

Le SNPDEN-UNSA doit donc se munir d'un mandat afin de pendre toute sa place dans le groupe de réflexion à ce sujet proposé par le ministère.

#### MOTION 5 - ORGANISATION DES EXAMENS EN LP

*Dans la continuité du travail par compétences au collège, le SNPDEN-UNSA demande qu'il y ait une réflexion au sujet de l'organisation des examens en lycée professionnel.*

*L'objectif de cette réflexion sera de :*

- donner de la cohérence aux évaluations en lien avec l'insertion professionnelle ou la poursuite d'études ;
- donner de la lisibilité aux examens pour une meilleure compréhension des attentes par les familles et les élèves dans l'objectif d'une meilleure réussite ;
- prendre en compte l'assiduité et l'implication des élèves dans les apprentissages dans la délivrance d'un diplôme de niveau IV ou V.

**Vote du CSN : adoptée à l'unanimité**



Des enseignements et évaluations par blocs de compétences sont déjà proposés aux adultes en formation professionnelle continue et dans le cadre de la VAE (circulaire 2016-133 du 4 octobre 2016).

Dans le cadre d'une meilleure lisibilité et d'une simplification des examens en bac professionnel, le SNPDEN-UNSA envisage l'éventualité d'un enseignement par blocs de compétences, leur validation et leur reconnaissance pour l'obtention d'un diplôme en plusieurs années. C'est pourquoi nous demandons que les académies s'emparent de cette réflexion.

#### MOTION 6 - BLOCS DE COMPÉTENCES

*Suite à la circulaire du 4 octobre 2016 au sujet des blocs de compétences, le SNPDEN-UNSA demande qu'une réflexion soit menée dans les académies sur chacun des champs professionnels afin de rechercher une harmonisation des modalités d'évaluation quel que soit le statut de l'apprenant (scolaire, adulte en formation continue, apprentissage).*

**Vote du CSN : adoptée à l'unanimité**



L'avenir des lycéens professionnels passe par l'insertion professionnelle des bacheliers ou leur poursuite d'études. Or, selon les champs professionnels et les bassins d'emploi, les possibles insertions professionnelles sont très disparates.

À titre d'exemple, les sections de baccalauréat professionnel commerce très demandées par les élèves de troisième ne permettent pas toujours l'employabilité au niveau IV mais peuvent permettre une meilleure insertion professionnelle au niveau III. Faut-il encore que ces élèves obtiennent une orientation en BTS et une réussite à l'examen ?

Afin de pouvoir répondre objectivement aux fermetures et ouvertures de sections professionnelles mais aussi aux réussites et échecs en post-bac des élèves, en particulier en STS, nous devons examiner avec précision, les différentes initiatives locales qui permettent une meilleure insertion des élèves en première année de BTS et souvent une réussite à l'examen de niveau III.

À ce jour, nous n'avons pas de résultats précis en fonction du parcours initial et de l'accueil en STS des élèves.

#### **MOTION 7 - L'AVENIR DES LYCÉENS PROFESSIONNELS EN POST-BAC**

*Le SNPDEN-UNSA demande au ministère qu'une étude précise soit élaborée concernant le devenir des lycéens professionnels dans l'enseignement supérieur et leur insertion professionnelle.*

*Cela permettra d'objectiver la réussite des élèves de bac professionnel en formation post bac et aux équipes éducatives de mieux les accompagner dans leur choix d'orientation.*

**Vote du CSN :  
adoptée à l'unanimité  
moins 3 abstentions**

# 3

## LGT : bac-3/bac+3

### LES CONSTATS

En juin 2013, le SNPDEN-UNSA avait révélé le coût réel du baccalauréat : 1,5 milliards d'euros et un trimestre de cours perdus sur une scolarité au lycée. On sait aussi que l'organisation de cet examen est l'une des plus complexes des systèmes éducatifs européens en nombre de candidats, prolifération des filières de spécialisation et nombreuses disciplines retenues pour chacune des filières.

Pourtant, depuis l'instauration d'APB, les élèves connaissent leur affectation avant de passer le bac. Les élèves qui entrent dans une formation sélective de l'enseignement supérieur n'y accèdent donc pas sur la base du baccalauréat et, pour ceux qui entrent dans une formation non-sélective, les résultats obtenus à l'examen ne sont pas significatifs d'une atteinte d'un niveau puisqu'on peut, par exemple, obtenir un bac S avec les matières littéraires à cause du système de compensation retenu actuellement.

On se demande pourquoi une telle organisation, alors que le baccalauréat ne sert à vérifier que seulement 10 % d'élèves n'ont pas obtenu le niveau attendu en fin de secondaire, alors même que 50 % des étudiants en L1 échoue.

De plus, le regard sociétal sur le bac semble évoluer, puisqu'à la rentrée 2016 la question du lycée et du baccalauréat a été tant, par les politiques que par les organisations syndicales éducatives, l'objet de nombreux écrits laissant penser que la symbolique du rite de passage du bac pouvait être revue et corrigée.

### LE SNPDEN-UNSA SYNDICAT RÉFORMISTE

Depuis le congrès de Biarritz, en 2009, nos mandats et nos réflexions collectives ont permis de poser le socle de ce *continuum* bac-3/bac+3, pour une meilleure adaptation et une plus grande réussite au lycée et en post-bac.

À la demande du CSN de mars 2016, une commission « bac-3/bac+3 » a été réunie, comprenant, en plus de la commission éducation & pédagogie, des collègues volontaires de plusieurs académies. Cette commission réunie à deux reprises en 2016, en juillet et en octobre, a élaboré de nombreuses pistes au sujet du *continuum* et a notamment proposé de travailler pour le CSN de janvier 2017 sur un allègement du baccalauréat à partir de deux hypothèses :

- valider la fin des études au lycée par un « certificat de fin d'études secondaires » ;
- passer le nouveau baccalauréat, véritable « premier grade universitaire ».

Enfin, la question du *continuum* bac-3/bac+3 a suscité de nombreuses réflexions dans les académies, 14 académies ont envoyé des contributions. La plupart ont demandé que « le débat sur le fond soit poursuivi afin de pouvoir proposer des orientations réalistes ».



Le double objectif retenu, vise en effet, à diminuer le nombre d'épreuves, de façon à gagner du temps au profit des apprentissages tout en évaluant la fin des études, et également, à faire en sorte de mieux préparer les futurs étudiants à leurs poursuites d'études

### **MOTION 8 - DISTINCTION CERTIFICAT DE FIN D'ÉTUDES SECONDAIRES DU PREMIER GRADE UNIVERSITAIRE**

*Le SNPDEN-UNSA rappelle qu'il demande une profonde réforme de l'examen du baccalauréat dans le sens d'une clarification de ses finalités, d'une simplification de son organisation et d'une réelle certification des connaissances et des compétences.*

*Le SNPDEN-UNSA propose que le cycle terminal vise deux objectifs :*

- *la validation de la fin des études au lycée par un certificat de fin d'études secondaires délivré sur la base du contrôle continu ou en cours de formation en référence à des standards nationaux ;*
- *un baccalauréat, premier grade universitaire, sur un nombre limité d'épreuves choisies par l'élève en fonction de ses projets d'orientation post-bac. Le niveau de maîtrise attesté pour chacune des composantes, sans compensation entre elles, de ce premier grade universitaire permettrait de s'orienter dans la formation post-bac choisie.*

**Vote du CSN : adoptée à l'unanimité moins 3 abstentions**



Pour rappel, la loi ESR du 22 juillet 2013, ([www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid81469/22-juillet-2013-juillet-2014-que-change-loi-relative-enseignement-superieur-recherche.html](http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid81469/22-juillet-2013-juillet-2014-que-change-loi-relative-enseignement-superieur-recherche.html)) promouvait, entre autres, une orientation anticipée et choisie par les lycéens pour une meilleure réussite en post-bac, ainsi que des décloisonnements entre lycée et université. Trois ans plus tard, les initiatives locales dans les académies sont nombreuses concernant les décloisonnements et liaisons lycée/université. Ces dernières se développent mais mériteraient d'être harmonisées pour une optimisation des différentes pratiques.

Elles doivent s'intensifier et se coordonner afin que l'université réponde aux grands enjeux de demain (insertion professionnelle, obtention des diplômes et formation tout au long de la vie). Ces initiatives locales devront reposer sur des prérequis (compétences et connaissances attendues) à l'université pour les futurs étudiants. Les attendus des différentes filières devront être explicites.

De plus des détachements d'enseignants et des échanges de services entre université et lycée devront se développer.

### **MOTION 9 - CONTINUITÉ ENSEIGNEMENT SECONDAIRE, ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR**

*Le SNPDEN-UNSA, très attaché à la promotion de la notion bac-3/bac+3, demande, que sous l'autorité des recteurs, chanceliers des universités, les commissions académiques veillent à mettre en place des mesures réellement fonctionnelles pour faire vivre la loi ESR et permettre de lutter efficacement contre l'échec en L1.*

*Le SNPDEN-UNSA propose :*

- *des conventions lycée/EPSCP vivantes et généralisées pour les STS qui permettent un véritable partenariat, afin de mieux préparer les lycéens aux études supérieures ;*
- *la création d'un conseil réunissant les lycées et les universités ;*
- *des détachements d'enseignants facilités dont des échanges de services entre le secondaire et le supérieur ;*
- *des enseignements dont les contenus et les méthodes se font de part et d'autre sur la continuité du bac -3/bac+3 ;*
- *une identification et une harmonisation des prérequis (compétences, savoirs disciplinaires...) nécessaires pour réussir dans l'enseignement supérieur.*

**Vote du CSN : adoptée à l'unanimité moins 2 abstentions**





# Commission vie syndicale

Six thématiques ont été abordées. Les travaux ont donné lieu à 10 motions.

## 1

### Suivi des adhésions et syndicalisation

Le 1<sup>er</sup> thème se proposait de conduire une réflexion sur la syndicalisation et le fonctionnement de notre organisation. De nombreuses académies ont apporté leur contribution et fait part de leur vécu. La place des retraités a été aussi largement évoquée et la notion de réseau et de personnes ressources a été avancée. Enfin, la valeur convivialité a été réaffirmée de façon transversale au point de faire l'objet d'une motion globale.

#### MOTION 1

*Le CSN réaffirme la valeur de convivialité au sein du fonctionnement de notre syndicat. Il demande que celle-ci soit mise en œuvre pour notamment :*

- l'accueil des nouveaux adhérents ;
- l'accueil des collègues nouvellement nommés dans les départements ou les académies ;
- le départ des collègues en fin d'année scolaire ;
- l'intégration et la fidélisation des retraités par l'organisation au moins une fois par an d'une réunion spécifique sur un thème qui intéresse ces derniers.

*Le syndicat sera attentif à développer une culture de réseau et devra pour ce faire s'appuyer sur des personnes ressources parmi lesquelles les retraités auront toute leur place.*

*Vote du CSN : adoptée à l'unanimité moins 3 abstentions*



# 2

## Nouvelles régions

Sur le thème 2, le fonctionnement des conseils syndicaux inter académiques (CSIA) sur la base des principes énoncés lors du dernier CSN et de nos textes réglementaires a conduit à rappeler l'attachement de notre organisation au maillage territorial. Alors qu'il ne faut pas confondre l'instance de concertation CSIA avec l'instance de décision CSA de région académique au sens des principes énoncés au CSN de mars 2016, la CVS a souhaité que des travaux de prospective se poursuivent notamment avec les métropoles et les nouvelles grandes régions. Dans l'hypothèse de 13 académies, la CVS s'est interrogée alors sur la possibilité de décharges au niveau académique et a souhaité en faire une motion.

### **BILAN DE L'ENQUÊTE ET DES TRAVAUX SUR LES GRANDES RÉGIONS (CHIFFRES JANVIER 2017 ; VOIR P. 62)**

Sur les 9 régions issues de fusions, concernées par la création d'une nouvelle instance syndicale: 6 avaient créé un CSIA début janvier 2017.

« Résultats satisfaisants » avec aussi 6 grandes régions sur 9 qui ont mis en place un groupe type Blanchet Territorial (GBT).

« Résultats médiocres » avec seulement 2 rectorats de régions académiques sur 9 qui ont mis en place un groupe type Blanchet rectoral (GBR).

### MOTION 2-1

*Le CSN réaffirme son attachement au maillage territorial grâce à notre engagement syndical qui fait notre force, respectueux de toutes nos spécificités locales.*

*Le CSN souhaite que ses travaux de prospective se poursuivent notamment dans l'anticipation des nouvelles configurations territoriales: des métropoles aux nouvelles grandes régions tout en s'appuyant sur nos réseaux départementaux et académiques.*

*Le CSN demande qu'une réflexion soit engagée sur les CSIA, les coordonnateurs de ces instances et la communication qui leur est liée.*

*Vote du CSN: adoptée à l'unanimité moins 11 abstentions*

### MOTION 2-2

*La commission vie syndicale observe que la pratique des attributions de décharges syndicales dévolues au SNPDEN montre des disparités académiques. Elle mandate l'ESN pour obtenir une gestion transparente et nationale de ces décharges en fonction des résultats aux élections afin de ne pas laisser aux académies le soin de négocier au gré du bon vouloir local.*

*La commission vie syndicale constate une augmentation des responsabilités syndicales au niveau académique et propose qu'une réflexion soit menée, à terme, sur la répartition des décharges, notamment si l'évolution vers les grandes régions académiques se poursuit.*

*Vote du CSN: adoptée à l'unanimité moins 1 abstention*

# 3

## Gouvernance interne

Le thème sur la gouvernance interne a mis l'accent sur les progrès que nous avons été capables de conduire en termes d'égalité homme-femme et de gouvernance syndicale. Néanmoins, sur proposition d'Aix-Marseille, la CVS a affirmé le besoin d'une poursuite de la réflexion autour d'une instance d'observation et de proposition sur la thématique homme-femme.

Par ailleurs, le problème des disparités académiques au regard des décharges avec quelques particularismes locaux a été évoqué dans une motion précédente.

### MOTION 3

*La commission vie syndicale se félicite de l'évolution positive de notre organisation en termes d'égalité femme-homme.*

*Afin de poursuivre la réflexion, elle propose la création d'une instance pour observer, analyser et être force de propositions sur la thématique de l'évolution de l'égalité femme-homme, tant dans l'exercice professionnel que syndical; cette dernière s'appuiera sur les travaux et rapports du syndicat et du ministère.*

*Vote du CSN: adoptée à l'unanimité moins 5 abstentions*



# 4

## Formation

### BILAN DU PLAN DE FORMATION 2015-2016.

Deux grands types de formation sont populaires : formation des commissaires paritaires, et formations juridiques. Fort succès également du stage « media training » à Vitry (mais il a concerné trop peu de personnes).

### PROJET 2016-2017

Au sujet des responsabilités, nous cherchons à assurer la relève, pour donner les outils syndicaux, notamment en direction des secrétaires départementaux (SD). Il nous faut aussi solliciter les talents de demain. Ainsi, 2 stages seront proposés :

- le 14 mars 2017, pour les SD et aussi les SA qui le souhaitent sur la culture syndicale : « Grandes étapes de notre vie syndicale et stratégies mises en œuvre » ;
- le 16 mars 2017, pour les adhérents repérés et inscrits par les SA : « Renforcer sa culture syndicale et accéder à des responsabilités ».

Sur la question de la formation, au-delà des informations données, c'est l'articulation entre l'échelon national et académique qui a été pointé du doigt et qui a fait l'objet d'une motion.

#### MOTION 4

*Le CSN demande une gestion plus partagée entre le national et les académies sur la mise en place des formations. La création d'un référent formation au sein des académies est une des voies pour y parvenir.*

*Vote du CSN : adoptée à l'unanimité moins 3 abstentions*



# 5

## Bilan des orientations : « agir et communiquer »

La CVS, fort des retours positifs qui ont été faits sur l'orientation « agir et communiquer » a proposé une motion originale dans la droite ligne des initiatives nouvelles que s'autorise la commission. Le bilan qui a été présenté est fait sous les deux angles.

### BILAN « AGIR »

Tous les numéros de *Direction* depuis un an se sont fait l'écho de l'alerte sociale, en donnant largement la parole aux collègues.

Le forum s'ouvre de plus en plus au débat, et permet aux adhérents d'exprimer plus directement le ressenti du terrain.

La CNC a trouvé son rythme et le calendrier de travail de l'ESN a été réarticulé en tenant compte du nouveau fonctionnement. Le prochain congrès a été pensé sur un format resserré, de 4 jours.

### BILAN « COMMUNIQUER »

Une réflexion est en cours sur de nouveaux supports de communication.

La mise en ligne directe sur le forum adhérents des comptes rendus de réunions de travail a été bien reçue. Enfin, un outil de liaison interne à la Conférence nationale, la « Lettre de la conférence », a été mis en place sur un rythme hebdomadaire.

#### MOTION 5

*Le CSN se félicite des actions et des inflexions conduites dans le cadre « agir et communiquer » initiées lors du précédent CSN.*

*Vote du CSN : adoptée à l'unanimité moins 24 abstentions*





# 6

## Laïcité & dualisme scolaire

### BILAN DE L'ENQUÊTE ET DES TRAVAUX SUR LES OBSERVATOIRES DE LA LAÏCITÉ

21 académies sur 30 ont répondu, 14 sur 21 ont évoqué la création d'observatoires de la laïcité et de la mixité sociale. 2 observatoires se sont déjà réunis. Il faut poursuivre ces demandes, qui correspondent à une motion du congrès d'Avignon.

Sur ce thème, la CVS a souhaité mettre en exergue les problèmes de plus en plus croissants de traitement inégalitaire entre les EPLE et les EPSC (établissements privés sous contrat). Une motion a

donc été écrite pour rappeler avec force notre exaspération devant ce quotidien que nous vivons très concrètement.

Nous avons rappelé aussi notre exigence de mettre sur la table des groupes Blanchet les questions de laïcité et de mixité scolaire et sociale sur la base du rapport annuel du correspondant académique laïcité.

La montée de nouvelles pratiques de la part des parents d'élèves et une mise en cause de l'Éducation nationale ont conduit aussi la commission à élaborer une motion sur ce sujet.

Enfin, la CVS demande la création d'une commission nationale restreinte sur le format de la CNC, en charge des questions de laïcité.

#### MOTION 6-1

*Dans l'esprit de la motion du congrès d'Avignon, le CSN dénonce le traitement inégalitaire, délibéré, fait par l'institution, entre établissements publics et établissements privés. Il déplore, une fois de plus, que sous couvert de leur caractère propre, ces derniers s'affranchissent ouvertement des décisions politiques nationales quand, dans le même temps, les établissements publics sont tenus par des injonctions incessantes de les appliquer strictement. Il en est ainsi de la mise en place des EPI, de la réforme des rythmes scolaires, de la carte des formations, du respect des 26 heures, de la carte scolaire, du calendrier national, des conventions universités/CPGE, des procédures disciplinaires, entre autres.*

**Vote du CSN: adoptée à l'unanimité**

#### MOTION 6-2

*Le CSN attaché aux principes de mixité sociale et scolaire, réaffirmés au congrès d'Avignon, demande que ces objectifs soient partagés entre EPLE et EPSC. Il s'inquiète du développement des établissements hors contrat, révélateurs notamment d'un phénomène sociologique de l'entre soi et d'une remise en cause de l'Éducation nationale.*

*Le CSN demande à l'ESN de s'emparer de cette problématique au niveau ministériel et incite les académies à le faire aussi à partir des observatoires de la laïcité et du dualisme scolaire.*

**Vote du CSN: adoptée à l'unanimité moins 1 abstention**

#### MOTION 6-3

*Le CSN réaffirme sa volonté de voir dans les académies les observatoires de la laïcité et de la mixité sociale et scolaire se mettre en place. Il exige que soit présenté en groupe Blanchet le rapport annuel établi par le correspondant laïcité nommément désigné.*

**Vote du CSN: adoptée à l'unanimité**

#### MOTION 6-4

*Le CSN demande la mise en place, sur le format de la CNC et de la CVC, d'une commission nationale qui serait en charge d'une mission de veille, de conseil et de réflexion pour le syndicat sur les questions relatives à la laïcité.*

**Vote du CSN: adoptée à l'unanimité moins 1 abstention**



# Le point sur... les nouvelles grandes régions

Depuis 2013, dans le cadre de la réforme territoriale, la France connaît une vaste réorganisation de ses structures territoriales administratives et politiques. C'est la loi NOTRe de 2015 qui réorganise les compétences des collectivités territoriales, et en réduit le nombre (par fusions). La nouvelle carte régionale est entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2016, avec un nouveau découpage des régions, dont le nombre est porté de 22 à 13, mais... à 17 structures pour l'organisation de notre ministère Éducation nationale, avec les 4 départements/académies de la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique et la Réunion qui s'ajoutent. Enfin, les territoires de Nouvelle-Calédonie, Polynésie française, Saint Pierre & Miquelon et Wallis & Futuna et le département de Mayotte ne sont pas concernés par cette réforme territoriale.

En réalité, seules 9 régions résultent de fusions et 4 sont restées à l'identique (Corse, Nantes/Pays de la Loire, Orléans-Tours/Centre, Rennes/Bretagne). Il a fallu aussi attendre juin 2016 pour trouver à toutes leurs nouvelles appellations... sauf pour 5 d'entre elles qui ont conservé l'ancienne: Île-de-France et Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA), en plus de Bretagne, Pays de la Loire, et Corse.

Lors de son congrès à Avignon en mai 2015, notre organisation syndicale avait déjà amorcé une réflexion sur une nécessaire adaptation à ces chan-

gements tant politiques que géographiques. Et les nouveaux statuts adoptés ont acté la création d'une instance de concertation dans les régions regroupant plusieurs académies «... pour assurer une représentation du syndicat auprès des collectivités territoriales et des diverses instances et organismes régionaux...». Ainsi, le CSN de mars 2016 a adopté une fiche de route pour mettre en place dans les académies un CSIA (conseil syndical inter académique) afin de mieux correspondre à ces nouvelles configurations territoriales. Retrouvez nos motions sur le site: [www.snpden.net/node/3369#Propositions\\_sur\\_notre\\_organisation\\_dans\\_les\\_nouvelles\\_rgions\\_](http://www.snpden.net/node/3369#Propositions_sur_notre_organisation_dans_les_nouvelles_rgions_)

On constate que si les collectivités territoriales ont été assez réactives sur le sujet et ont, pour beaucoup, accepté cette négociation de création d'instances de concertation avec les organisations syndicales des personnels de direction, il n'en est pas de même pour les nouveaux rectorats de régions, et ce, malgré une forme d'exemplarité venue d'en haut depuis la création et sa 1<sup>re</sup> réunion en novembre 2016 du groupe Blanchet national, présidé par la ministre. « Résultats médiocres » avec seulement 2 sur 9 rectorats de régions académiques qui ont mis en place un groupe type Blanchet rectoral (GBR). Sont en avance les régions Auvergne-Rhône-Alpes et Grand Est, et si aucune des deux n'a eu de réunion, une est annoncée pour

AURA en février 2017. PACA est encore en négociation pour la création du groupe. On observe un bilan moins optimiste pour Nouvelle-Aquitaine, Hauts-de-France, Île-de-France, Occitanie, Normandie, Bourgogne-Franche-Comté à l'horizon desquelles ne se profilent ni GBR ni réunion... Espérons qu'à la date de publication de l'article en mars, les chiffres soient plus prometteurs.

## NOS PROCHAINES PISTES DE TRAVAIL

Constitution des CSIA pour toutes les 9 nouvelles régions avec un coordinateur pour chacune.

Création d'instances de concertation dans toutes les régions territoriales ET académiques.

Réflexion sur la rédaction d'une convention fonctionnelle avec les CT des régions académiques.

Réflexion sur les concertations avec les recteurs d'académie: quelles questions, quels sujets?

Au moins 4 domaines prioritaires possibles: schéma prévisionnel des formations des établissements publics d'enseignement; formation professionnelle, apprentissage et orientation tout au long de la vie professionnelle; enseignement supérieur et recherche; lutte contre le décrochage scolaire.

Les compétences du recteur de région académique et du comité régional académique

Décret n° 2015-1616 du 10 décembre 2015 relatif aux régions académiques: à retrouver sur notre site: [http://www.snpden.net/grandes\\_regions\\_recteurs\\_academiques](http://www.snpden.net/grandes_regions_recteurs_academiques)

Lydia ADVENIER  
Commission vie syndicale  
[lydia.advenier@laposte.net](mailto:lydia.advenier@laposte.net)





# Le grand entretien

## Quelle école demain ?

*Dans le précédent numéro de Direction, nous avons interrogé Bernard Toulemonde à l'occasion de la sortie du livre qu'il a co-écrit avec Soazig Le Névé, et confronté certaines de leurs propositions à nos mandats syndicaux. Bernard Toulemonde a accepté de participer à une table ronde avec Jean-Michel Blanquer, lors de notre CSN.*

Directeur général de l'enseignement scolaire de 2009 à 2012, auparavant recteur de Créteil (2007-2009) et de la Guyane (2004-2006), Jean-Michel Blanquer, professeur de droit public, est depuis juin 2013 directeur général du groupe ESSEC<sup>(1)</sup>. Il a retiré de ses expériences au sein de l'Éducation nationale matière à écrire deux ouvrages, « L'École de la vie » (2014) où, notamment, il disait des chefs d'établissement qu'ils « sont la clé de voûte du système éducatif<sup>(2)</sup> » et, il y a quelques semaines fin 2016, « L'École de demain », dans lequel il livre son diagnostic et ses propositions pour en améliorer le fonctionnement.

Relevons tout d'abord que si, comme d'autres, il dénonce les paralysies du système éducatif résultant de certaines actions syndicales – qu'il qualifiait dans le précédent ouvrage de « pratique de la politique de la terre brûlée » –, il y salvait aussi l'engagement responsable, mais sans concession, des organisations des personnels de direction telle que la nôtre : « [...] le meilleur, c'est aussi le syndicalisme des chefs d'établissement qui, la plupart du temps, se traduit par



Pascal BOLLORÉ  
Secrétaire général adjoint  
[pascal.bollore@free.fr](mailto:pascal.bollore@free.fr)

un sens des responsabilités et un goût pour la proposition constructive. Ce n'est jamais un syndicalisme de connivence, bien au contraire, mais c'est le plus souvent un syndicalisme de responsabilité qui ne dédaigne pas de proposer une vision d'ensemble et d'imaginer des innovations utiles<sup>(3)</sup> ».

« L'école de demain », met d'ailleurs en exergue, pour le second degré, la place et le rôle des directions des EPLE.

L'ouvrage est structuré pour chacun des thèmes abordés autour d'une analyse de la situation, une mise en perspective des comparaisons internationales (ce qui marche ailleurs) et enfin de l'apport des sciences (ce que nous dit la recherche).

## ÉTAT DES LIEUX

Il présente un état des lieux qui se fonde sur les enquêtes internationales mais aussi sur les travaux de certains chercheurs français.

### LES ENQUÊTES INTERNATIONALES

S'appuyant sur les résultats de la précédente enquête PISA, Jean-Michel Blanquer relève que « le nombre d'élèves en difficulté s'accroît depuis 2000 (plus 124 % en mathématiques et plus 24 % en lecture) et que la France semble être le pays de l'OCDE où l'origine sociale pèse le plus sur la trajectoire scolaire ». L'enquête PIRLS, elle, montre que la compétence en lecture des élèves français à 11 ans (520 points) se situe au-dessus de la moyenne internationale (500), mais au-dessous de la moyenne des pays de l'Union européenne (534).

Par ailleurs, « les élèves qui n'ont pas bénéficié d'une préscolarisation sont 1,84 fois plus susceptibles de se situer à l'extrémité inférieure de la répartition des élèves en fonction de la performance »<sup>(4)</sup>.

Il souligne que près de 80 % des élèves « décrocheurs » étaient déjà en difficulté en CP.

La France étant l'un des pays de l'OCDE où l'origine socio-économique détermine le plus les résultats scolaires, il considère qu'elle est aujourd'hui dans la situation que connaissait l'Allemagne il y a 15 ans, avant le « choc PISA ».

À partir de ces constats, il est pour lui « essentiel d'agir dès la petite enfance pour contrebalancer les fortes disparités de développement entre les jeunes enfants selon leur milieu social ». Mais pour autant, rappelle-t-il, la priorité des financements concerne le secondaire.

### « L'EFFET MAÎTRE »

Jean-Michel Blanquer considère que « l'effet maître », c'est-à-dire la valeur ajoutée apportée par l'enseignant aux performances de l'élève, peut être un facteur de progrès, plusieurs études montrant que « l'impact le plus fort sur la réussite scolaire tient aux compétences de l'enseignant et aux pratiques qu'il met en œuvre ».

Celle « menée par l'université de Stanford, a ainsi permis d'établir que les élèves ayant bénéficié de l'enseignement d'un professeur appartenant au dernier décile en terme de capacité à enseigner (se situant donc parmi les « meilleurs » professeurs), le temps d'une année scolaire, maîtrisaient les enseignements d'une année et demie. À l'inverse, les élèves suivis par des enseignants du premier décile (0 à 10 %) ne maîtrisaient que l'équivalent d'un demi-programme ».

Une autre étude, conduite en France pour les mathématiques dans 36 classes de seconde, par Georges Felouzis<sup>(5)</sup>, montre que selon la classe et le professeur les résultats des élèves varient de manière significative.

Mais comment conforter cet « effet maître » alors que 40 % des enseignants français se déclarent mal préparés à leur métier, seul 6 sur 10 disant être « bien ou très bien préparés ». Ils sont, en revanche, 9 sur 10 dans les autres pays de l'enquête. De même 30 % expriment un ressenti « d'impuissance, d'isolement ou de fatalisme » face à la difficulté scolaire<sup>(6)</sup>.

## DES PROPOSITIONS

Jean-Michel Blanquer propose de faire évoluer les pratiques en fonction de ce que dit la recherche, en s'appuyant tout à la fois sur les sciences et les expériences internationales.

Ainsi, en est-il selon lui des sciences cognitives, qu'il qualifie de véritable « révolution » qui n'en est qu'à ses débuts. Les phases du développement cognitif pouvant dès lors être mieux comprises grâce aux neurosciences.

Il retient des comparaisons internationales « les vertus d'un enseignement structuré, explicité, centré sur l'acquisition de savoirs fondamentaux. C'est le

modèle choisi par les pays asiatiques qui obtiennent d'excellentes performances dans l'évaluation PISA. À Singapour, sur un total de 26 heures obligatoires, près de 19 sont consacrées aux apprentissages fondamentaux ».

Cependant, même s'il ne l'aborde pas, les études de comparaison des systèmes éducatifs montrent que l'un des éléments de leur efficacité réside dans la continuité des politiques éducatives. Les programmes, les dispositifs, les instances d'évaluation sont, en France, revisités au gré des alternances politiques. L'on peut s'interroger sur la capacité à créer du consensus dans notre pays qui dépasse les clivages politiques !

De la maternelle – où il considère qu'il faut donner la priorité absolue à « l'immersion langagière » et en faire une priorité politique nationale – au baccalauréat – qu'il conviendrait d'organiser en contrôle continu sauf pour 4 matières (il relevait dans son précédent ouvrage que les résultats de l'année coïncident à 95 % avec les notes obtenues *in fine* au baccalauréat<sup>(7)</sup>) – l'auteur esquisse des propositions qui ne sont pas toutes révolutionnaires mais marquées par le bon sens.

En revanche, la véritable « grande révolution » serait, pour lui, de donner aux établissements l'autonomie en matière d'affectation des heures (hors, par exemple, un horaire minimal en français et mathématiques au collège).

C'est une mesure pour donner davantage de pouvoir aux acteurs de terrain dans le cadre d'un développement de la déconcentration de la gouvernance du système éducatif, d'expérimentations locales et de contractualisation, de l'évolution de l'inspection vers des audits d'établissement, voire du recrutement des personnels...

Pour ce faire, la composition, l'organisation, le rôle de la direction doivent s'en trouver accrus pour pouvoir renforcer le pilotage pédagogique. Jean-Michel Blanquer imagine une « équipe rapprochée, composée de cinq à 10 personnes, selon la taille de l'établissement. Celle-ci comprend les professeurs en charge de champs disciplinaires correspondant aux grands domaines du socle – lettres et sciences humaines, mathématiques et sciences –, le CPE pour les enjeux éducatifs, l'infirmière et l'assis-

tante sociale et le professeur documentaliste. Ce petit groupe, réuni de manière hebdomadaire, disposera d'une vision complète des champs éducatifs, pédagogique et de santé, y compris la dimension sociale, en lien direct avec des politiques sociales – urbaines ou rurales – de son environnement ».

Sans être allé jusqu'à un tel modèle, qui se voudrait transcender « les clivages traditionnels entre pédagogique et administratif », le SNPDEN dans ses congrès et CSN, a cependant régulièrement dénoncé le sous encadrement des EPLE. En effet, ceux-ci sont demeurés dans la même organisation de gouvernance qu'à l'origine du lycée, alors que l'amplitude des missions et tâches ne cessait de s'accroître. Si nous ne pouvons que nous satisfaire que soit reconnue la nécessité du renforcement du pilotage, celui-ci ne doit pas se limiter au seul domaine pédagogique.

Plus encore, si les domaines d'intervention de la direction s'en trouvaient développés dans d'autres champs! Jean-Michel Blanquer, dans son précédent ouvrage, ne considérerait-il pas que « l'on gagnerait beaucoup à faire du chef d'établissement un acteur central de l'action de l'État dans les quartiers, notamment en mettant à sa disposition des moyens de la politique de la ville. En France, je suis convaincu que le chef d'établissement pourrait jouer un rôle majeur pour articuler et mettre en cohérence l'action éducatrice de l'État et les politiques sociales de proximité. En fait, derrière le thème du rayonnement territorial de l'école et du collège, il y a l'idée que l'école est le premier service public de proximité. Cette idée, qui a tout son sens dans les banlieues difficiles vaut également dans les zones profondément rurales, où l'école est souvent le dernier service public, après la fermeture du bureau de poste ».

Enfin, l'auteur reprend un récent rapport des deux inspections générales consacré aux facteurs de valeur ajoutée des lycées qui montre que celle-ci n'est pas le fruit d'un facteur unique mais d'une conjonction de facteurs : « le rôle déterminant de la direction et l'engagement d'équipes fédérées autour d'un projet, qu'elles se sont approprié et qu'elles font vivre, se traduisent par une réelle cohésion interne à l'établissement ». □

- 1 Jean-Michel Blanquer est également président de l'Institut des Amériques.
- 2 *L'École de la vie*, p. 83, Jean-Michel Blanquer, éditions Odile Jacob septembre 2014.
- 3 id.
- 4 OCDE, perspectives éducation 2015.
- 5 *L'École de demain*, p. 80, Jean-Michel Blanquer, édition Odile Jacob octobre 2016.
- 6 Enquête TALIS (*Teaching And Learning International Survey*) menée par l'OCDE.
- 7 *L'École de la vie*, Jean-Michel Blanquer, éditions Odile Jacob septembre 2014.

## Rencontre avec Jean-Michel Blanquer

*Dans son livre L'École de demain, proposition pour une Éducation nationale rénovée, l'ancien directeur général de l'enseignement scolaire (DGESCO) et recteur de deux académies aux configurations territoriales tellement différentes, mais qui ont en commun la difficulté scolaire, La Guyane et Créteil, devenu directeur de l'ESSEC, Jean-Michel Blanquer bâtit les contours et fonctionnements de l'école telle qu'il l'imagine. Il reste du chemin à faire, tant ses propositions ne manqueront pas de bousculer les esprits de tous les membres de la communauté éducative impliqués dans ce programme.*

**Direction : vous expliquez que le système éducatif dit recourir à l'expérience, à la comparaison internationale et à la science mais aussi s'appuyer sur son « génie propre ». Qu'est-ce que ce « génie propre » ?**



**Jean-Michel Blanquer :** le génie propre de la France, c'est un alliage entre notre cartésianisme et notre créativité. La France aime la raison et la logique mais elle est aussi une Nation d'artistes, de créateurs. Notre éducation est tout à la fois le produit et la cause de cet alliage. Nous devons cultiver et transmettre

ce qui, au fond, est constitutif de la vie: la raison et la passion. Nous avons, en matière d'éducation, une longue et belle tradition. L'école a été, au XIX<sup>e</sup> siècle, un moteur d'unification de la Nation. Elle a, depuis, accompagné et même permis toutes les grandes mutations de la société. Elle est devenue un vecteur d'intégration, de promotion sociale et finalement de liberté dans le contexte de massification éducative que la France a connu au XX<sup>e</sup> siècle.

Notre génie propre c'est ainsi d'avoir su créer et entretenir ce lien très intime et profond entre l'école et la République, qui s'incarne dans l'expression « Éducation nationale ». Il y a là une singularité française, sur laquelle nous devons nous appuyer. En effet, je suis convaincu que le caractère national de l'éducation en France est un levier majeur pour relever les grands défis auxquels l'école est confrontée: apprendre à lire, écrire, compter et à respecter les autres, combattre l'échec scolaire, lutter contre le décrochage sco-

laire, permettre à chacun de consolider ses talents et d'exprimer son potentiel. Cela ne signifie pas qu'il faut proposer des réponses uniformes. Ce n'est pas pertinent au regard de la diversité des situations et de la nécessaire liberté des acteurs pour y répondre. Le génie français en matière d'éducation réside donc dans un grand équilibre entre liberté et égalité.

**Direction : comment la formation initiale et la formation continue peuvent-elles davantage partager l'apport des sciences cognitives, des expériences internationales ? Les universités sont-elles prêtes à mutualiser leurs recherches et à mettre à profit leurs travaux pour la formation des enseignants ? Les établissements scolaires peuvent-ils être plus étroitement liés à ces recherches ?**

**Jean-Michel Blanquer :** la période actuelle est marquée par des mutations considérables : d'une part, un progrès considérable des sciences, notamment des sciences cognitives qui nous permettent de mieux comprendre le fonctionnement du cerveau et les mécanismes d'apprentissage et, d'autre part, des révolutions technologiques multiples, notamment autour du numérique, qui ont un impact sur les outils d'apprentissage mais aussi sur l'accès à la connaissance.

On doit évidemment prendre ce nouveau paradigme, notamment grâce à la recherche et à la comparaison internationale. Nous avons aujourd'hui un accès beaucoup plus grand aux meilleures pratiques pédagogiques partout dans le monde. Il faut se nourrir de cette masse de connaissances nouvelles pour faire progresser notre système éducatif, avec logique et discernement.

Je vois deux pistes principales pour y parvenir. La première relève en effet de la diffusion de ces savoirs. En 2010, j'avais créé le conseil scientifique de l'enseignement scolaire pour inspirer les politiques éducatives. Les séances mensuelles nous permettaient de faire le point avec des chercheurs de haut niveau sur de grandes questions comme l'apprentissage de la lecture. Parallèlement, nous avons mis en place un département recherche et développement

en innovation et en éducation au sein de la DGESCO, avec des relais dans chaque académie. Cette logique pourrait être approfondie afin de faciliter la diffusion vers les établissements.

Dans le même esprit, il faut également encourager les expérimentations dans des établissements ou groupes d'établissements reposant sur des protocoles scientifiques solides et envisager leur extension sur la base des évaluations. C'est ce qui a été fait par exemple avec « la mallette des parents » dès 2010.

La deuxième piste est évidemment celle de la formation, initiale et continue. L'université est le lieu, où partout dans le monde, se construisent et se diffusent les savoirs de pointe. Il me paraît donc logique qu'elle joue un rôle central dans la formation des professeurs, à condition de ne pas s'en tenir aux sciences de l'éducation telles que nous les avons connues ces dernières décennies. Dans ce domaine, il faut réussir à articuler beaucoup mieux qu'aujourd'hui les contenus académiques d'excellence et les perspectives pédagogiques concrètes. Cela suppose que les formateurs exercent en partie en établissement et en partie auprès des futurs enseignants, mais cela suppose aussi de confronter les professeurs et les futurs professeurs à des contenus pertinents et rigoureux, en lien avec les dernières avancées scientifiques.

**Direction : vous vous appuyez sur des exemples empruntés à d'autres contrées, tant en termes de résultats scolaires qu'en matière d'organisation du système éducatif. Vous témoignez d'un intérêt pour les systèmes éducatifs d'Amérique du Nord, Canada, Québec et États-Unis mais aussi pour l'Europe du Nord et pour certains territoires asiatiques comme Singapour. C'est donc un virage multiculturel qu'il faudrait opérer ? Les Français qu'on sait très attachés à une certaine idée de l'école et de la transmission du savoir, sont-ils prêts à ce bouleversement ?**

**Jean-Michel Blanquer :** je crois en effet qu'en matière d'éducation, il faut avoir des racines et des ailes. Notre réflexion en matière d'éducation s'est trop longtemps résumée à un débat franco-français. Aujourd'hui, nous devons donc

regarder ce qui se passe en la matière dans le monde entier. Pour deux raisons principales, d'une part, pour se comparer et les enquêtes internationales comme PISA nous y invitent, et d'autre part, pour identifier les pratiques pédagogiques ou les modèles d'organisation qui fonctionnent. En effet, si les contextes et les traditions sont très différents, les résultats validés par la science sont universels. Bien sûr, il ne s'agit pas d'appliquer en France, sans aucun discernement, telle ou telle recette internationale mais plutôt de trouver partout dans le monde des sources d'inspiration et de savoir les marier. Il y a incontestablement une trajectoire française bien spécifique. Elle n'a pas vocation à se standardiser mais, si la France veut rester ou redevenir une grande Nation éducative, elle le fera par la stimulation que donnent les expériences réussies ailleurs. Il y a aussi beaucoup d'expériences réussies en France, je les évoque souvent dans mes deux ouvrages. Elles doivent être positivement contagieuses pour le reste du pays.

**Direction : vous avez été recteur et on voit dans votre ouvrage de nombreuses références à des initiatives et expérimentations que vous avez pu mettre en œuvre ou observer. Mais vous avez également et surtout été DGESCO pendant trois ans, à une place qui, imagine-t-on, permet de faire bouger les lignes. Alors, possible ou impossible de faire changer le système ? Et aussi, si tous les verrous qui s'opposent à cette évolution « sautaient », en combien de temps serait-il possible de mettre ce nouveau système en place ?**

**Jean-Michel Blanquer :** oui bien sûr, il est possible de faire progresser le système éducatif. Comme vous l'évoquez, l'expérimentation et l'extension sur la base d'une évaluation solide constituent en effet une méthode pertinente pour faire progresser le système éducatif.

Il faut du temps pour cela. J'ai fait tout mon possible pour inscrire des orientations qui me semblent décisives dans la durée lorsque j'étais DGESCO. La prise en compte de la recherche et de l'évaluation ou la création des CARDIE\* dans les académies en sont un exemple. Ce que nous avons fait avec les dispositifs ECLAIR est un autre exemple: il



s'agissait de montrer une voie pertinente pour la réussite de l'éducation prioritaire et l'autonomie des établissements. Le travail pour la création de plus de 40 internats d'excellence en moins de trois ans est une autre illustration. Il s'agit d'une rénovation complète du projet éducatif que l'on doit avoir pour les internats. Lorsqu'on les a laissés vivre ensuite, ils ont fait la démonstration d'une magnifique réussite.

Sur le plan pédagogique, j'ai insisté et j'insisterai toujours sur la question-clé du langage dès l'école maternelle et tout au long du parcours de l'élève.

Donc, oui, on peut changer les choses à l'Éducation nationale. C'est une grande communauté humaine dont l'incarnation se réalise à l'échelle de chaque école et de chaque établissement.

Il faut absolument éviter les effets de *stop and go*, chercher à défaire ce qui a été fait précédemment. C'est non seulement inefficace mais démoralisant pour les équipes. Il faut agir sur le long terme, par un travail en profondeur sur les pratiques, et notamment sur les pratiques pédagogiques, en s'inspirant de ce qui fonctionne. Dans ce processus, la notion de confiance me semble être une clé majeure, et en particulier la confiance du ministère envers les acteurs de terrain, les chefs d'établissement et leurs équipes. C'est ainsi que je conçois l'autonomie des établissements: faire confiance à ceux qui sont au plus près des besoins, leur donner la liberté d'agir, les épauler et évaluer les résultats obtenus. Si l'on réussit à instaurer ce climat de confiance et de liberté, on pourra faire progresser

l'école en France dans la durée, avec des progrès rapides sur certains sujets et d'autres qui prendront du temps.

**Direction: dans vos propositions, en vous appuyant sur la corrélation observée entre résultats des élèves et qualité des enseignants, vous abordez la notion de « l'effet maître », vous montrez l'importance de la formation initiale et continue mais également du recrutement des enseignants. Vous envisagez l'annualisation de leur temps de travail. Comment procéder à toutes ces métamorphoses de la formation et du recrutement, dans le même temps ou progressivement? À quelle échéance?**

**Jean-Michel Blanquer:** il faut se fixer un horizon à long terme, ce qui ne doit pas empêcher de se fixer des priorités immédiates. Dans *L'École de demain*, je propose pour chaque niveau d'enseignement comme pour les enjeux transversaux un scénario fondamental et un scénario optimal. Schématiquement, on peut considérer que ce qui relève du scénario fondamental devrait être engagé rapidement et ce qui relève du scénario optimal mené à plus long terme.

En ce qui concerne les professeurs, la réorganisation de la formation initiale sur le modèle des études de médecine pour permettre très rapidement un apprentissage par la pratique me semble absolument prioritaire. Cette approche est d'autant plus intéressante qu'elle permettra de bénéficier du renfort de jeunes étudiants dans les classes des établissements sensibles ou situés dans des zones

en difficulté. Ces derniers pourront jouer un rôle-clé pour relancer l'apprentissage éducatif au collège ou encore l'accompagnement personnalisé à l'école et favoriser l'immersion langagière à la maternelle, en suivant des méthodes précises.

Mon modèle est celui d'un *continuum*. Je crois aux vertus du prérecrutement (y compris pour faire face à la crise des vocations dans certaines matières) et à l'entrée progressive dans le métier. On doit aider de jeunes étudiants à devenir des professeurs. Les assistants d'éducation pourront évoluer pour aller dans ce sens. Je crois aussi aux logiques de compagnonnage entre les professeurs les plus expérimentés et les nouveaux. Je pense que l'on peut aussi faire de certains établissements des têtes de réseau pour la formation en lien avec l'ESPE, un peu comme les CHU avec la faculté de médecine. Le lien théorie-pratique et l'entrée progressive dans le métier sont pour moi des clés.

**Direction: un bon enseignant doit être « un spécialiste d'une ou plusieurs disciplines », « porter une attention particulière à chacun de ses élèves » et « connaître parfaitement son environnement professionnel [...] le fonctionnement, les acteurs et les enjeux de l'Éducation nationale ». Il « travaille en équipe » et sait « assurer une continuité dans les apprentissages, [...] accompagner et [...] aiguiller les élèves dans leur choix d'orientation ». Quels leviers employer pour atteindre ces objectifs? À quelle échéance?**

**Jean-Michel Blanquer:** nombre de professeurs réunissent déjà ces différentes qualités! Ce qui me semble essentiel, c'est que le professeur ait une vision large de son rôle dans la classe, dans l'établissement et dans la société. En effet, qu'il s'agisse du traitement de la difficulté scolaire, de l'orientation, voire de la relation avec les familles, il m'a toujours semblé contre-productif de chercher à sous-traiter à des spécialistes tout ce qui ne relève pas strictement de la transmission de connaissances. Si le savoir est au cœur du métier de professeur, la mission qui lui est confiée est bien d'éduquer les enfants, dans toutes leurs dimensions, c'est-à-dire de les conduire vers l'âge adulte.

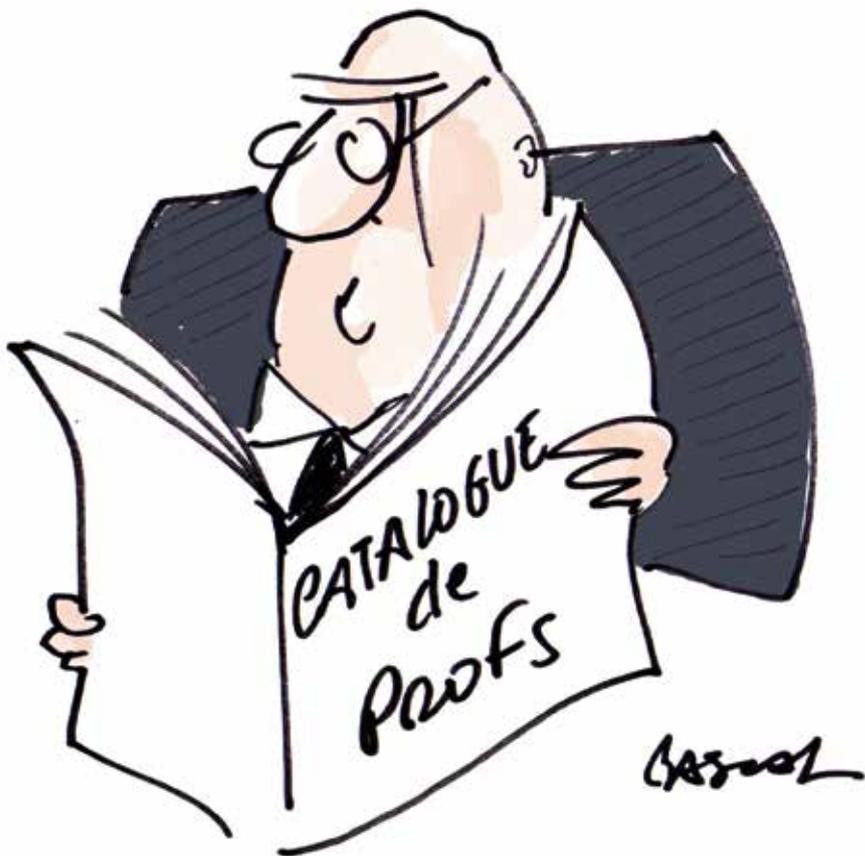
Nous devons en finir avec l'individualisme et le cloisonnement qui caractérisent notre système, rendent tout le monde malheureux et ne diffusent pas les bonnes valeurs. Dans le domaine de l'éducation comme partout ailleurs, ce qui fonctionne, c'est l'esprit d'équipe.

C'est pour cela que le travail en équipe, en appui au chef d'établissement, me semble essentiel: il facilite l'appropriation des enjeux de l'établissement et la compréhension de son environnement. En outre, il doit permettre une meilleure articulation entre les enjeux administratifs et pédagogiques.

Pour atteindre cet objectif, les leviers me semblent être au nombre de trois: la confiance entre tous les acteurs, la stabilité des équipes, notamment dans les établissements les plus en difficulté, et enfin la reconnaissance des prises de responsabilités aux côtés des chefs d'établissement.

**Direction: au moment où des élus de différentes collectivités territoriales, des acteurs de l'institution, directeurs académiques, chefs d'établissement, des parents d'élèves, s'engagent dans des projets au profit d'une plus grande mixité sociale dans les écoles d'un même territoire (82 projets actuellement recensés), souhaitez-vous encourager ce processus ?**

**Jean-Michel Blanquer:** on doit arriver à la mixité par la liberté. Tout ce qui force et contraint finit par être contre-productif. Le meilleur levier de la mixité est notre capacité à rendre attractif les établissements en difficulté. Ce qui compte ce sont les résultats et les progrès des élèves, d'où la nécessité d'évaluations régulières et transparentes. Ces résultats reposent d'abord sur la qualité des pratiques pédagogiques mises en œuvre et sur l'engagement des équipes. La liberté donnée aux équipes de développer des projets d'établissement ambitieux, singuliers, tournés vers la promotion de l'excellence constitue souvent un facteur d'attractivité, qui permet d'assurer la mixité sociale. Dans ce domaine, la réforme du collège, et notamment la suppression des classes bi-langues ou des langues anciennes a eu un effet calamiteux: dans bien des territoires en difficulté, cette approche dogmatique est venue annihiler les efforts des chefs



d'établissement et des professeurs pour consolider des parcours exigeants et attractifs.

**Direction: une large part de votre ouvrage est consacrée à notre métier. Est-ce parce que les chefs d'établissement vous apparaissent comme les opérateurs les plus « sûrs » de l'évolution du système ? Vous proposez aussi que le chef d'établissement rassemble autour de lui quatre à quinze collaborateurs proches (enseignants, responsables de niveau et responsables de discipline, professeur documentaliste, infirmier...) avec lesquels il va diriger son établissement, construire une politique, évaluer régulièrement les résultats... Vous suggérez qu'il recrute lui-même ses collaborateurs, enseignants et autres. Si l'on est pragmatique: comment vont faire les débutants pour constituer leur équipe ? Ne risque-t-on pas de voir des « super établissements » avec des équipes très dynamiques et des bons résultats et des établissements aux résultats moins remarquables du fait d'équipes moins dynamiques ?**

**Jean-Michel Blanquer:** je ne le crois pas. D'abord, tous les observateurs du monde éducatif connaissent le rôle déterminant et l'engagement des chefs d'établissement. Beaucoup repose sur eux aujourd'hui. Mon propos est justement de chercher les voies pour

consolider l'esprit d'équipe. Le travail en équipe, avec des professeurs responsables de niveau ou de discipline, s'inscrit dans cette perspective. En revanche, je ne crois absolument pas que cette approche puisse se traduire par des décalages importants entre des établissements dynamiques et d'autres qui ne le seraient pas. D'une part, les enseignants qui deviennent chefs d'établissement auront une meilleure expérience administrative. D'autre part, les provinciaux et principaux ont exercé comme adjoint et seront donc familiers de ce fonctionnement en équipe. En outre, ce



système doit s'assortir d'un accompagnement plus important par les équipes du rectorat qui pourraient fonctionner dans une logique d'audit. Cela va de pair avec une révolution en matière de philosophie de l'inspection et d'approche des ressources humaines. L'inspection doit être là beaucoup plus pour aider que pour contrôler. Elle ne doit pas être la face-à-face infantilisant entre un contrôleur et un contrôlé. Elle aussi doit être collective pour éviter les effets de subjectivité et articuler les compétences.

**Direction :** dans les perspectives d'évolution que vous exposez, vous dites aussi qu'on pourrait procéder à un rapprochement des fonctions de principal et IEN, d'une part, et, d'autre part, de proviseur et IA-IPR. Pouvez-vous nous préciser si on pourra, et de quelle manière, passer de la fonction de chef d'établissement de collège à chef d'établissement de lycée? Vous parlez peu des adjoints, ont-ils disparu de l'organigramme au sein de la direction? Vous dites qu'à l'image de ce qui se passe par exemple chez nos voisins allemands, un chef d'établissement pourrait continuer à exercer quelques heures d'enseignement. Vous dites aussi l'intérêt d'ouvrir le corps à d'autres fonctionnaires que les enseignants. Que se passerait-il alors pour ceux-là, qui ne sont pas enseignants?



**Jean-Michel Blanquer :** il faut beaucoup plus de fluidité dans les parcours professionnels dans l'intérêt de tout le monde. On doit pouvoir faire une seconde carrière dans l'Éducation nationale (c'est d'ailleurs de plus en plus le cas) et apporter l'expérience que l'on a acquise ailleurs. On doit aussi pouvoir faire une seconde carrière en sortant de l'Éducation nationale parce que l'on a envie de voir autre chose. Tout ceci suppose une gestion des ressources humaines au plus près du terrain.

De ce point de vue, les corps de la fonction publique ne doivent pas être des carcans mais des leviers. Il est bon, pour un responsable de l'éducation, d'avoir été en situation de gestion d'établissement et d'inspection pour comprendre les différents positionnements. Il est bon pour les professeurs, à un moment ou à un autre, d'exercer des responsabilités dans l'établissement.

Imaginez à quel point le système serait régénéré si on ouvrait ainsi des perspectives à tous! On peut concevoir une Éducation nationale qui épanouisse ses élèves grâce à l'épanouissement de tous ses personnels.

**Direction :** vous êtes favorable à l'autonomie des établissements avec octroi des moyens adossés à la progression des résultats, constitution des équipes autour du chef d'établissement, affectation des personnels de direction pour un « mandat » de cinq ans renouvelable une fois. La « mise en place d'un soutien au pilotage venu de l'extérieur » dont vous parlez (p. 113) n'est-elle pas antinomique?

**Jean-Michel Blanquer :** au contraire! Le soutien au pilotage que j'évoque viendra en appui aux équipes et non pas en surveillance. Pour moi, l'autonomie est synonyme de liberté et de responsabilité. Son corollaire naturel est l'évaluation des résultats. Il est donc naturel de proposer à intervalles réguliers des évaluations sur la base des objectifs du projet d'établissement et d'un accompagnement pour suivre la mise en œuvre des recommandations formulées. En cas de difficultés, cet accompagnement pourra être plus étroit. Mais le principe sera la liberté et la modalité sera la solidarité. Cela ira de pair avec l'évolution

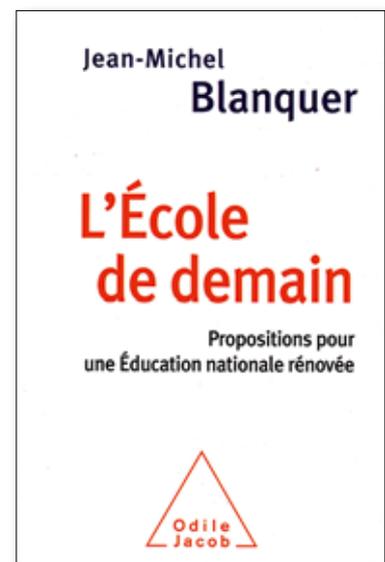
du système d'évaluation et d'inspection à l'échelle nationale.

**Direction :** votre ouvrage dénonce le nouveau découpage régional dans lequel on a maintenu les 30 académies d'antan. Enfin, vous abordez la notion de « coresponsabilité éducative » pour remplacer celle de « coéducation ». Le territoire, l'administration, la société... Le système est-il réformable?

**Jean-Michel Blanquer :** oui! Il faut s'en donner les moyens. Cela suppose de créer un esprit de confiance entre tous les acteurs, de donner de la liberté, de diffuser les méthodes pédagogiques qui ont fait leurs preuves, de s'appuyer sur les avancées scientifiques ainsi que sur des évaluations transparentes et rigoureuses. Enfin, à rebours des effets de stop and go des dernières années, il faut s'inscrire dans le temps long et travailler concrètement, humblement, objectivement à faire progresser les élèves.

On pourrait assister à une forme de renaissance de l'Éducation nationale. « Il n'y a richesse, ni force que d'hommes », écrivait Jean Bodin. Nous le savons tous, en matière d'éducation, cela est particulièrement vrai. Tout le monde n'attend que cela: un souffle d'optimisme par une approche concrète qui rassemble au service des élèves. □

\* CARDIE: cellule académique pour la recherche, le développement, l'innovation et l'expérimentation



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



# Le recrutement AEFÉ et conseils

Il est toujours difficile de tirer des conclusions d'un mouvement AEFÉ dans la mesure où la nature des postes au mouvement impacte fortement ce dernier.

Cette année, et nous nous en félicitons, l'Agence et le ministère de l'Éducation nationale vont réaliser et diffuser conjointement un rapport de la commission de recrutement comprenant notamment des conseils aux candidats.

Cette année encore, le MEN a tenu à bien préciser qu'il y avait une convergence totale de points de vue entre le MEN et l'AEFE quant au choix des candidats retenus. La direction de l'AEFE a rappelé que tous les candidats qui ont eu une proposition en dehors de leurs vœux ont été contactés préalablement à la commission.

D'une manière générale, les représentants du MEN ont regretté également (avis partagé par l'AEFE) qu'un certain nombre d'adjoints n'avaient pas préparé suffisamment leur entretien et avaient parfois des difficultés à avoir le recul nécessaire par rapport au quotidien de leurs fonctions. Il est recommandé d'analyser ses pratiques professionnelles et de les replacer dans une réflexion éducative globale. Concernant les adjoints du réseau, nous avons à nouveau plaidé pour qu'ils soient destinataires d'une lettre de mission rédigée par le chef d'établissement indiquant clairement les missions qui leur sont confiées en pleine responsabilité et que les entretiens portent directement sur ces dernières.

Quelques règles ont prévalu lors de cette campagne de recrutement :

- aucune seconde mission d'adjoint pour les collègues déjà sur ces fonc-

tions dans le réseau. Soit l'AEFE confie un poste de chef, soit c'est un retour en métropole. Cette année ce sont 7 collègues adjoints (sur 14) du réseau qui ont une proposition de postes de chef ;

- d'une manière générale et le plus souvent l'Agence a cherché à faire des propositions aux collègues ayant réussi leur première mission à condition que leurs vœux aient été suffisamment étendus. Au final, 70 % des candidats de l'étranger ont obtenu une proposition ;
- priorité a été donnée aux collègues du réseau sur les établissements conventionnés, l'Agence estimant que pour ce type de postes, l'expérience de l'étranger est souvent incontournable.

En revanche, sur les établissements en gestion directe (EGD), les candidatures des collègues de France sont plutôt recherchées, les différences entre un EGD et un EPLE étant moins grandes (cf. cette année Bruxelles et Rabat). Au final, rappelons que ce sont 16 postes sur les 47 postes de chefs (34 %) qui ont été attribués à des collègues de France. Bien que tous les postes d'adjoints soient confiés à des collègues hors réseau, ce ne sont que **8 % des candidats de France qui obtiennent un poste.**



# 2017, commentaires



Serge FAURE  
Secrétaire académique Étranger  
et commissaire paritaire AEFÉ  
serge.fauresnpden@gmail.com



*Malgré la volonté affichée par l'AEFE le pourcentage de collègues femmes obtenant une proposition de poste est inférieur au pourcentage de femmes ayant candidaté (29 % pour 38 %). À noter cependant le nombre important de postes sur le continent africain cette année (25), continent qui traditionnellement attire moins de candidatures féminines.*

Une expérience professionnelle antérieure à l'étranger reste un atout important, même si cela est un peu moins vrai que par le passé, puisque l'on constate que 62 % des candidats retenus répondent à ce critère (expérience supérieure à une année à l'étranger).

En ce qui concerne les retours des collègues de l'étranger, le MEN a tenu à rappeler que tous les efforts seront mis en œuvre pour leur proposer des postes correspondant à leur parcours professionnel, en France et à l'étranger, mais que les vœux devaient être larges et raisonnables. Dans tous les cas, un contact direct avec la DRH du MEN est nécessaire et indispensable.

Dans tous les cas, candidatures ou retours, les commissaires paritaires sont à la disposition des collègues pour les accompagner dans leurs démarches et les conseiller. □

## ORIGINE ET NOUVELLES FONCTIONS DES RECRUTÉS 2017

FONCTION ACTUELLE		NOUVELLE FONCTION		
		PROVISEUR	PROVISEUR ADJOINT	PRINCIPAL
PROVISEUR = 26	FRANCE = 6	5	0	1
	ÉTRANGER = 20	18	0	2
PROVISEUR ADJOINT = 23	FRANCE = 16	1	15	0
	ÉTRANGER = 7	7	0	0
PRINCIPAL = 12	FRANCE = 8	7	0	1
	ÉTRANGER = 4	3	0	1
PRINCIPAL ADJOINT = 5	FRANCE = 5	1	4	0
	ÉTRANGER = 0	0	0	0
<b>TOTAL : 66</b>		<b>42</b>	<b>19</b>	<b>5</b>
<b>DONT FEMMES = 19</b>		<b>10</b>	<b>8</b>	<b>1</b>
<b>DONT HOMMES = 47</b>		<b>32</b>	<b>11</b>	<b>4</b>

Retrouvez l'intégralité de cet article sur notre site [www.snpden.net](http://www.snpden.net)



# Le rapprochement CPGE : le point un

*Alors que la plupart des lycées à CPGE ont signé des conventions avec les universités et que celles-ci figurent explicitement sur le site APB (admission post-bac), il est intéressant de faire le point sur l'application concrète de cette loi sur le territoire national.*

La signature de ces conventions a indéniablement mis autour de la table, bien souvent celle des rectorats, les différents partenaires et rappelé l'obligation partagée d'offrir à nos étudiants un service public d'enseignement supérieur cohérent.

Les discussions n'ont pas toujours été aisées tant les gouvernances sont différentes et les positions parfois éloignées. Mais une fois les *a priori* dépassés, force est de constater que chacun a joué le jeu et que la sécurisation des parcours par des grilles d'équivalence adossées aux ECTS\* y a été la grande gagnante.

En effet, toutes les conventions aboutissent à une systématisation des passerelles entre 1<sup>re</sup> année de CPGE (classes préparatoires aux grandes écoles) et L1 et 2<sup>nd</sup>e année de CPGE et L2. Certains diront que c'était déjà le cas mais il semble que l'affichage via une convention accessible à tous informe et rassure les étudiants. Certaines universités ont même fait de nombreuses et nouvelles correspondances qui ne peuvent qu'être bénéfiques aux étudiants. Une université de droit a même proposé de vraies passerelles avec certaines filières CPGE, ce qui représente une réelle avancée.

L'accès aux ressources documentaires pour les étudiants, de même que l'accès au centre régional des œuvres universitaires et scolaires (CROUS) ou aux ins-

tallations sportives selon les contextes locaux constituent également des progrès significatifs.

Pour les ressources documentaires accessibles aux enseignants, il n'en est pas de même et beaucoup d'universités semblent faire un peu de résistance; c'est regrettable. Volonté délibérée ou complexité administrative, cette disposition, explicite ou non d'ailleurs dans les conventions, n'est pas mise en œuvre et beaucoup d'enseignants le déplorent.

Sur la partie réversion, 1/3 seulement des conventions le stipule. Cela risque à



# universités/ an après la loi ESR



Pascal CHARPENTIER  
Secrétaire national  
pascal.charpentier@ac-lyon.fr



terme d'être préjudiciable car la pérennisation de ces inscriptions sans contrepartie pour l'établissement risque de démobiliser les équipes chargées de ce suivi.

Rappelons qu'en l'absence de dispositions coercitives, car elles étaient impossibles à mettre en œuvre, les familles et les étudiants, notamment en filières scientifiques et commerciales, auront tôt fait de découvrir les limites de ces mesures qui, non respectées, n'auront au final qu'une incidence toute relative.

Il y a donc fort à parier que des conventions sans réversion, sans accès aux ressources documentaires et sans échanges de professeurs ou de pratiques finissent par devenir caduques, les familles et les établissements n'y ayant aucun intérêt ni plus-value. Il ne suffit plus, dans notre monde d'aujourd'hui, de décréter les choses pour qu'elles se fassent et se satisfaire de ces conventions au seul motif qu'elles fournissent des grilles d'équivalence. Ce serait bien réducteur et décevant.

Un point pourrait s'avérer intéressant. Facile à mettre en œuvre pour quelques étudiants de plus, il s'agit de l'inscription à la sécurité sociale étudiante qui devrait, à terme, échoir aux universités sans leur causer un surcroît de travail important. Pour les établissements, en revanche, et notamment les plus gros, cela représenterait un allègement non négligeable. Cela donnerait un peu plus de corps à des conventions qui risqueraient vite de se transformer en coquille vide induisant à plus ou moins courte échéance une baisse importante des inscriptions. Sans compter que les universités ne se priveront sûrement pas en L3 d'étudiants issus des CPGE, au seul motif qu'ils n'au-

ront pas été inscrits en L1 ou L2. Au pire, chacun aura vite compris si tel était le cas qu'une seule inscription en L2 suffira pour prétendre postuler en L3.

L'évaluation de ce dispositif lié à la loi pour l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) est donc bien moyenne et il faudra la volonté et l'engagement obligatoirement commun des acteurs de terrain pour considérer cette loi comme totalement respectée dans son esprit et son application.

Rappelons que le législateur a voulu que les sections de techniciens supérieurs (STS) fassent le même rapprochement. Rappelons enfin, que les établissements privés sous contrat n'y sont pas contraints, la liberté leur étant laissée, ce qui, dans le cas d'un partenariat, est bien plus confortable.

Certes les petits pas finissent toujours par faire de belles avancées à condition qu'ils soient effectués dans la même direction. Rien n'est moins sûr au regard du temps politique. □

\* Le terme ECTS signifie *European Credits Transfer System* en anglais, soit système européen de transfert et d'accumulation de crédits en français. Créés en 1988 par l'Union Européenne, les ECTS ont pour but de faciliter la reconnaissance académique des études à l'étranger, notamment dans le cadre des programmes ERASMUS. Les crédits sont calculés en fonction de la charge de travail qui prend en compte les cours magistraux, les travaux pratiques, les séminaires, les stages, les recherches, le travail personnel, les examens, les objectifs de la formation et les compétences à acquérir.

Ils se comptabilisent de la manière suivante :

- 1 an = 60 crédits soit 1 500 à 1 800 heures de travail donc 30 crédits par semestre
- 1 crédit = 25 à 30 heures de travail

Ils constituent un outil complémentaire au diplôme, qui facilite la mobilité des étudiants, que ce soit d'un pays à un autre ou même entre les établissements.

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.

## Les MOOC c'est FUN



Jean-Michel BORDES

Après une carrière bien remplie de professeur puis d'adjoint dans un grand lycée, de responsable syndical pendant plus de vingt-sept ans à tous les niveaux de responsabilités, j'ai pris une « juste » retraite. Maintenant, mes nouvelles fonctions de retraité me réservent de grands moments de bonheur, mais aussi de calme et d'ennui qu'il me faut distraire de temps en temps. Et, comme je l'ai déjà exprimé par le passé, la lecture de *Direction* me donne l'occasion de rester au contact de l'actualité de l'Éducation nationale, des faits et gestes, comme des états d'âme des personnels de direction qu'ils soient chefs ou adjoints, des tracasseries du métier qui fut le mien. Mais, cette lecture me procure des moments de grande joie. Non point que je comprenne tout, tout de suite, tant comme tout retraité qui se respecte je suis déconnecté des réalités des métiers de direction. Mais la lecture de bon nombre d'articles de notre revue me fait plonger au plus profond d'une « novlangue » tout à fait décapante et somme toute charmante. Ainsi, je ne peux résister au plaisir de vous inviter à relire, en page 9 de la revue

244 de janvier/février 2017, – chapitre III intitulé « Formations en ligne sur les questions éducatives » -, ce paragraphe savoureux dans lequel il est notamment écrit: « Concrètement, pour les **MOOC** portant sur la pédagogie, les disciplines ou les questions éducatives, **FUN** informera les éditeurs de **MOOC** des services offerts par **Viaéduc** et de son potentiel pour accompagner leurs **MOOC**, faciliter le travail collaboratif des participants et l'animation des communautés par les éditeurs et animateurs de **MOOC**, afin de pouvoir prolonger au-delà du **MOOC** les échanges et les collaborations entre enseignants autour des thématiques traitées ».

Loin de moi la tentation de me moquer des MOOC. Je resterai donc FUN et chercherai à prendre de la hauteur sur mon Via(e) duc afin de dominer la question...

« Molière, reviens, ils sont devenus fous... »

Mine de rien, cela distrait drôlement mes soirées un peu languissantes! Alors, continuons comme cela! On n'y comprend rien, mais c'est tellement dépaynant!

Bonne année  
à vous toutes et tous. □



## Tribune libre

*Direction 244 avait laissé une large place à Bernard Toulemonde qui a publié récemment, avec Soazig Le Nevé, « Et si on tuait le mammoth ? ». Deux collègues, Claude Testanière et Mathieu Zaroukian nous ont fait parvenir des réactions, dont nous vous proposons ci-dessous de larges extraits. Le texte intégral est disponible sur le forum (réservé aux adhérents): participez au débat, et retrouvez le dossier « Les 30 ans du bac pro » dans notre n° 235 (mars 2016).*



Claude TESTANIÈRE

Je voulais réagir aux propos de Bernard Toulemonde sur sa proposition de transfert des LP aux régions. Il part de constats erronés en affirmant que « tous les gouvernements prétendent revaloriser l'enseignement professionnel... sans le moindre succès »! [...] Je considère que cette affirmation est dangereuse, à moins qu'elle ne cherche à cautionner une volonté libérale de bradage de tout ce que fut l'enseignement professionnel et retourner au XIX<sup>e</sup> siècle avant la loi Astier de 1919 qui a posé les bases d'un enseignement professionnel unifié pour les apprentis et institué pour les ouvriers des cours de perfectionnement.

Déjà monsieur Macron portait-il de sérieux coups quand il affirmait en novembre 2015: « Celui qui répare un moteur de voiture, on comprend qu'il doit être qualifié, mais celui qui lave les voitures? Celui qui perce des murs porteurs contre celui qui repeint les volets. Celui qui utilise des produits toxiques de coloration des cheveux contre celui qui tresse des nattes... ». Le même devrait « revoir » l'obligation de qualification nécessaire pour exercer certaines activités.

Écrit sous la dictée conjointe du MEDEF et de l'inspection générale des finances qui y

voient une source d'économie et affirment: « créer un statut de « professionnel de proximité », sans diplôme spécifique, pour les professionnels à même d'accomplir à moindre coût des tâches élémentaires », car le profit est leur boussole! Cependant, l'union professionnelle artisanale émet un avis contraire à ce projet, y voyant des risques pour les consommateurs.

Bernard Toulemonde continue: « ce sont massivement les enfants des milieux populaires... qui y sont orientés » [N.D.L.R. dans les LP]. Et alors, est-ce une raison suffisante pour les confier directement au patronat, avec des formations maisons (pardon par région) pour les attacher un peu plus à leur glèbe comme sous l'Ancien Régime? Là ce n'est plus avant Astier, il nous propose le retour au XVIII<sup>e</sup> siècle!

Au moment où on évoque la nécessaire mobilité professionnelle, les plus fragiles seraient cloués au sol? Condamnés à n'avoir que des formations locales répondant aux besoins d'un patronat... qui n'a pas toujours connaissance de ses propres besoins d'ailleurs et ne sait pas toujours faire de la gestion prospective de ses effectifs.

Dans ma carrière, j'ai fait partie des provinciaux pionniers qui ont envoyé des élèves mécaniciens en PFMP<sup>(1)</sup> en Allemagne, ou en Italie, des secrétaires et des comptables en Italie et en Angleterre, des « service et accueil » en Écosse, des hôteliers en Allemagne, Angleterre, Italie, Espagne, des électrotechniciens en Finlande, des gars du BTP en Allemagne... et Monsieur Toulemonde voudrait les river aux contours étroits d'un fief? [...] Il n'a jamais goûté le bonheur que j'ai eu à voir la motivation renaître chez des enfants cabos-

N.D.L.R.  
(Note de la rédaction)

### MOOC:

massive open online course en anglais est un type ouvert de formation à distance capable d'accueillir un grand nombre de participants. Deux synonymes répertoriés: FLOT (formation en ligne ouverte à tous) et CLOM (cours en ligne ouvert et massif).

### FUN:

France université numérique est la plateforme nationale française présentée via un portail web visant à promouvoir l'utilisation des cours en ligne ouverts et massifs (CLOM).

### Viaéduc:

réseau social professionnel adapté aux usages des métiers de l'éducation, Viaéduc est un outil d'échanges d'expériences. Outre les fonctions classiques de réseau social, il intègre des outils collaboratifs, l'accès à des contenus éducatifs et des liens avec l'univers professionnel des enseignants.



sés par leurs années collègue retrouver une planche de salut, une envie de réussite tant sociale que professionnelle... et s'insérer. [...]

Cependant, savoir que ma cotisation syndicale permet d'offrir une tribune à quelqu'un qui nie et combat l'engagement au quotidien de milliers de personnels dévoués à la cause des plus démunis, sous le prétexte que Bernard Toulemonde est une plume, me chagrine. D'autant que les défenseurs et promoteurs de l'enseignement professionnel existent dans ce pays, et qu'il conviendrait de leur donner la parole. La période s'y prête.



Mathieu ZAROUKIAN

### **D'ABORD POURQUOI ET COMMENT CELA S'EST IMPOSÉ À MOI**

[...] 11 janvier : je reçois le numéro fatidique de notre respectable revue syndicale sus-citée. Passe le jour, mais pas les semaines, avant que je ne me plonge avec délectation dans la lecture de cette somptueuse revue. Je fais cela le soir comme tout un chacun, respectueux des temps de travail encadrés des personnels de direction (50 heures par semaine sans CET). Là, je bondis, car je

ne pensais pas que de tels propos pouvaient être tenus par [Bernard Toulemonde] un ancien haut responsable de notre vénérable institution (directeur de l'enseignement scolaire faut-il le rappeler). [...] Je me limiterai volontairement à 3 des propos qu'il a tenus.

#### **PROPOS N° 1**

« Tous les gouvernements depuis M. Beullac prétendent revaloriser l'enseignement professionnel... sans le moindre succès. » Il nous indique ensuite que le « système secrète une hiérarchie implacable » (drôle de constat pour un ancien haut responsable éminent de ce système, il faut quand même le souligner, même s'il ne peut porter seul la responsabilité de cette situation), tentant de surcroît de culpabiliser les cadres et professions intellectuelles qui n'alimenteraient pas suffisamment les LP en bons et sérieux élèves. Réalité implacable des chiffres sur lesquels il n'est bien évidemment pas question de discuter. Sur ce point donc, faisons contre mauvaise fortune bon cœur. Laissons les régions s'en occuper et nous verrons sans nul doute les 800 000 professeurs que nous fréquentons au quotidien demander que leurs enfants soient admis dans ces centres de formation professionnelle nouvelle génération. [...] En bref, peut-on sérieusement penser qu'un changement de statut changera la représentation que se font nos compatriotes

de l'enseignement professionnel? [...] J'y vois là une forme de basculement du plan de réflexion: les bâtiments sont en meilleur état depuis la décentralisation donc confions aussi le projet pédagogique global à ceux à qui nous avons confié la gestion des bâtiments. [...] La valorisation de la voie professionnelle ne relève ni du ministère de l'Éducation nationale, ni d'une quelconque politique décidée au plus haut niveau, ni des discours et dialogues permanents que tous les personnels entretiennent avec les élèves et leur famille. Elle ressort à mon sens d'un phénomène historique lié à la construction de notre école, à l'image de progrès individuel dans la hiérarchie sociale que véhicule cette école du XIX<sup>e</sup> siècle, et à la frilosité des milieux professionnels. Je m'inscris d'ailleurs en faux contre l'assertion de M. Toulemonde qui présente les tentatives de valorisation de cette voie de formation comme étant vaines, en alimentant au passage des discours préfabriqués que je n'ose qualifier de brèves de comptoir. [...] Pour finir sur cette question: qui faut-il interroger pour comprendre qu'aucun parent ne souhaite que son enfant rejoigne une formation professionnelle (apprentissage ou LP d'ailleurs)? Plus de confort dans un job de bureau, mieux chauffé, plus d'argent, pas les mains dans le cambouis... Raisonnablement d'un âge pas si ancestral que ça mais qui n'a plus cours. Il me semble

1 Période de formation en milieu professionnel.

que c'est à cette fantasmagorie qu'il faut s'attaquer (comment, je n'en sais rien, mais peut-être avec des tout petits bouts de rien accumulés). Plutôt que de dire l'Éducation nationale (le mammoth, je note que le terme popularisé par M. l'ex ministre C. Allègre, et dont M. Toulemonde est l'inventeur nous est pour l'occasion resservi) est fautive dans l'absence de transformation de cette image, mettons les concernés autour de la table et discutons des conditions de travail? Combien d'apprentis par an? Quelle ouverture sur le monde pour ces apprentis, pour que vous ayez des ouvriers sensés qui vous alertent dès qu'une incongruité leur sera demandée? Quelle qualification pour quelle rémunération? Qu'avez-vous l'intention de faire pour montrer vos métiers? Voulez-vous dans vos entreprises des exécutants sans âme et sans culture ou des employés capables d'écrire une note de synthèse et un rapport d'activité étayé, et de se garder des risques du métier par simple bon sens?

## PROPOS N° 2

Les régions sont mieux placées que quiconque pour connaître les besoins de formations et de qualifications du territoire car « elles ont aussi le souci de l'emploi de ces jeunes » (parfaite litote qui ne dit rien et qui indique de surcroît que nous, professionnels de l'Éducation nationale, nous soucions comme d'une guigne de cette pro-

blématique. Si je ne peux m'empêcher de dire ma part d'indignation face à ces propos implicites, je vais rester calmement sur mon quant-à-moi et dire ceci : sous-jacent à cette assertion se profile le souci d'une parfaite (au moins de la plus proche possible de la perfection) adéquation entre les besoins de l'employeur (appelons-le comme cela) et le profilage des enfants (appelons cela comme ceci aussi, car en fait il s'agit bien de cela : formable et employable à disposition). [...] Ne restera dans ce désert culturel proposé par M. Toulemonde qu'une vision sectorisée de l'éducation : en lycée, gérés par la Nation et à moindre frais puisqu'une population normée ne nécessite pas ou peu d'encadrement, les futurs cadres de ladite Nation et en formation professionnelle, gérés par les collectivités, les autres, bien sûr sans professeurs (fonctionnaires débarassés des contingences pour se consacrer à leur mission (leur conviction)), mais avec des formateurs contractuels, comme cela se pratique dans la plupart des centres de formation professionnelle. [...]

## PROPOS N° 3 ET DERNIER PROPOS DE M. TOULEMONDE

« Un électrochoc qui devrait être salutaire ». [...] M. Toulemonde a-t-il bien mesuré l'impact d'une telle proposition sur le quotidien des établissements durant les années à venir (une ou deux décennies à



mon humble avis). Rappel des réformes de longue haleine, source d'innombrables conflits et nécessitant répétition explicative à l'endroit des personnels, comme on le fait dans toute démarche pédagogique. [...] J'ose espérer que nos collègues qui n'ont jamais rencontré les problématiques et les élèves de lycée professionnels iront jeter un œil attentif sur les réalités de ce monde-là avant de faire leur part de propos de M. Toulemonde, car paraissant dans notre revue, ces propos s'adressent bien en priorité à nos collègues personnels de direction. Leur intelligence, j'en suis convaincu, saura faire la part des choses, et ici mon coup de gueule trouve sa justification.

## Mes à-propos de rien (ou quelques arguments en faveur du maintien de l'enseignement professionnel dans le giron de l'Éducation nationale)...

### ET D'ABORD CETTE QUESTION

Sommes-nous les employés d'un ministère de l'Éducation nationale ou les employés d'un ministère du formatage des futurs cadres de la Nation? [...] Et pour résumer : l'objectif de la formation professionnelle ne saurait se résumer à la recherche d'une parfaite adéquation entre les besoins des entreprises et

les contenus et organisations de ladite formation. À moins d'opter pour la mécanisation des apprentissages pour répondre aux besoins illusoire des entreprises, il faut conserver une forme de sanctuarisation de cette voie de formation au sein de notre institution.

[...] Pour ma part, adhérent convaincu de notre syndicat, comme du syndicat des professeurs de LP en mon temps, j'ose espérer que celui-ci, comme pour toutes les questions d'importance pour nos convictions, comme pour la défense de nos intérêts, saura poser les alertes nécessaires si une telle proposition devait se trouver sur le bureau de notre futur ministre pour examen, et cela sans s'y opposer frontalement mais dans une posture constructive, comme il en a l'habitude (et voire, pourquoi pas, pour une fois dans une opposition ferme et résolue). Le livre de M. Toulemonde contient sans doute moult propositions intéressantes, sur l'autonomie des établissements et des acteurs par exemple, (et je vais peut-être me pencher dessus) mais celle-ci ne l'est pas, vraiment pas...

Merci à Philippe pour ses éditoriaux qui me donnent le sentiment d'appartenir à une corporation de gens de bien. □

# Cellule juridique

## Désignation des deux délégués des parents d'élèves au conseil de classe

La cellule juridique du SNPDEN est interrogée sur « le droit à un parent d'élève non affilié à une association ou à une fédération d'assister à un conseil de classe ».

Rappelons tout d'abord les dispositions principales, en lien avec la question posée, des élections des représentants des parents d'élèves au conseil d'administration des établissements publics locaux d'enseignement.

Le chef d'établissement assure l'organisation des élections et veille à leur bon déroulement, principalement :

- il arrête, en concertation avec les responsables des associations de parents d'élèves ainsi qu'avec les parents non constitués en association et qui désirent se regrouper en vue de constituer une liste de candidats, le calendrier et les modalités électives des élections ;
- il arrête la liste électorale, vingt jours francs au moins avant la date des élections ;
- il reçoit et contrôle pour validation les listes et déclarations de candidats, signées par les candidats, au moins 10 jours francs avant la date du scrutin.

Peuvent présenter des listes de candidats :

- les fédérations ou unions de parents d'élèves ;
- les associations déclarées ou non de parents d'élèves ;

- les parents d'élèves qui ne sont pas constitués en association de parents d'élèves déclarée (qui n'appartiennent pas à une association de parents d'élèves).

La circulaire 2006-137 du 25 août 2006, qui accompagne le décret 2006-935 du 28 juillet 2006 relatif aux parents d'élèves, aux associations de parents d'élèves et aux représentants de parents d'élèves précise au III : « Tout parent d'élève, membre ou non d'une association de parents d'élèves, peut présenter une liste de candidats aux élections des représentants des parents d'élèves au conseil d'école ou au conseil d'administration des EPLE... Les



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

représentants des parents au conseil de classe sont, pour leur part, désignés par le chef d'établissement sur proposition des responsables des listes de candidats ayant obtenu des voix lors de l'élection des représentants de parents d'élèves



au conseil d'administration, compte tenu des suffrages obtenus lors de cette élection ».

L'article D. 422-42 du Code de l'éducation stipule pour les deux délégués des parents d'élèves de la classe ou du groupe de classes :

« Le chef d'établissement réunit, au cours du premier trimestre, les responsables des listes de candidats qui ont obtenu des voix lors de l'élection des représentants de parents d'élèves au conseil d'administration, pour désigner les deux délégués titulaires et les deux délégués suppléants des parents d'élèves de chaque classe, à partir des listes qu'ils présentent à cette fin. Le chef d'établissement répartit les sièges compte tenu des suffrages obtenus lors de cette élection ».

Cet article donne au chef d'établissement la légalité pour apaiser d'éventuelles tensions relatives à la représentation des parents d'élèves aux conseils de classe.

Nous constatons, dans un certain nombre d'établissements, traditionnellement, à la demande des parents, une représentation égale aux conseils de classe, quelles que soient les voix obtenues lors des élections.

Il appartient au chef d'établissement de trancher les éventuels litiges de répartition du nombre de délégués parents, voire de l'attribution priorisée de certaines classes, toujours dans le sens de l'équité et sur la base des suffrages obtenus par chacune des listes.



## AED, une nouvelle contrainte pour les chefs d'établissement

La chronique juridique de la revue *Direction* 235 de mars 2016 a évoqué les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État découlant du décret 86-83 du 17 janvier 1986 modifié.

Notre commentaire portait sur le principe de motivation en cas de non-renouvellement du contrat d'un assistant d'éducation (AED), hors la période d'essai : « au regard des éléments nouveaux dégagés par l'évolution jurisprudentielle, en particulier celle découlant de l'arrêt du tribunal administratif de Strasbourg du 29 octobre 2015, il semble judicieux, pour l'employeur, de devoir justifier, en cas de non-renouvellement du contrat d'un AED, d'un motif réel et sérieux soutenu par des éléments factuels et objectifs contenus dans le dossier ».

### SUSPENSION D'UN AED À TITRE CONSERVATOIRE

La nécessité de suspendre à titre conservatoire les fonctions d'un AED, en raison de manquements graves à ses obligations professionnelles, amène à s'interroger sur les modalités réglementaires à respecter.

Les manquements constitutifs d'une faute exposent l'agent non titulaire à l'application d'une sanction disciplinaire. Il convient d'étudier le cadre réglementaire formel de la suspension de l'activité puis de la sanction disciplinaire.

Un chef d'établissement est alerté par le conseiller principal d'éducation de l'attitude inappropriée d'un AED, en soirée à l'internat, en particulier, vis-à-vis de ses

collègues femmes: SMS insistants, sollicitations diverses. L'AED usera de violences verbales, de propos mensongers suite aux remarques du CPE, il abandonnera son poste temporairement.

Son retour inopiné, quelques jours plus tard, à l'internat, générera une profonde inquiétude des AED femmes et du CPE en question alors en service.

Le chef d'établissement, en raison de la gravité des faits et de l'éventualité d'une récidive, prendra la décision d'une suspension de fonction, dans l'intérêt du service, sur le fondement de l'article 43 du décret 86-83 qui stipule : « En cas de faute grave commise par un agent non titulaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité définie à l'article 44 (celle qui a le pouvoir de procéder au recrutement). La durée de la suspension ne peut toutefois excéder celle du contrat ».

Rappelons que la procédure de suspension s'appuie sur les modalités suivantes :

- éléments de preuves manifestes, formulés par écrit, notamment les témoignages écrits et autres pièces justificatives ;
- notification à l'AED mis en cause, lors d'un entretien, des faits précis qui lui sont reprochés. Nous recommandons la présence d'un autre membre de l'équipe de direction ou du conseiller principal d'éducation. L'AED sera invité à présenter ses observations oralement et par écrit, dans toute la mesure possible. Après avoir veillé au respect du principe de la preuve, de s'être assuré de la

véracité des faits, et du principe du contradictoire, le chef d'établissement appréciera les suites à donner.

Il peut classer l'affaire sans suite s'il estime que les explications fournies par l'AED le disculpent ou jettent le doute sur les accusations dont il est l'objet.

Il peut, en revanche, considérer que la faute commise par l'agent non-titulaire est avérée et justifie l'engagement de la procédure disciplinaire, conformément à l'article 43-1 du décret 86-83 : « Tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujettis les agents publics, commis par un agent non-titulaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par le Code pénal ».

## LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE ET LA SANCTION DISCIPLINAIRE

La procédure disciplinaire est soumise au principe du contradictoire.

La sanction disciplinaire s'appuie éventuellement sur le principe de proportionnalité. Elle ne doit pas, à l'identique des procédures disciplinaires à l'encontre des élèves, apparaître comme disproportionnée par rapport au manquement.

## LA SANCTION DISCIPLINAIRE PRISE DIRECTEMENT PAR LE CHEF D'ÉTABLISSEMENT

Le chef d'établissement peut appliquer, de sa seule autorité, à l'agent non-titulaire, l'une des deux sanctions disciplinaires mentionnées à l'article 43-2 du décret : l'avertissement ou le blâme.

Dans ce cas, il ne recourt pas à la saisine de la commission consultative paritaire académique, conformément à l'article 44 du même décret : « Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité ayant le pouvoir de procéder au recrutement. La délégation du pouvoir de procéder au recrutement emporte celle du pouvoir disciplinaire. Toutefois, le pouvoir disciplinaire peut, en ce qui concerne les sanctions de l'avertissement et du blâme, être délégué indépendamment du pouvoir de procéder au

recrutement, et le pouvoir de procéder au recrutement indépendamment du pouvoir disciplinaire ».

La procédure disciplinaire impose, pour ces deux premiers niveaux de sanctions disciplinaires, les modalités suivantes :

- la convocation de l'AED, par lettre recommandée avec accusé de réception, pour consultation de son dossier administratif dont les pièces auront été soigneusement classées et numérotées.

L'AED sera invité à remplir un formulaire d'attestation de consultation du dossier administratif, lequel mentionnera les différentes pièces constituant le dossier.

L'article 44 du décret 86-83 indique : « L'agent non-titulaire à l'encontre duquel une sanction disciplinaire est envisagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous documents annexes et à se faire assister par les défenseurs de son choix.

L'administration doit informer l'intéressé de son droit à communication du dossier » ;

- la notification de la sanction, motivée, par lettre recommandée avec AR.

## LA SANCTION DISCIPLINAIRE PRISE APRÈS CONSULTATION PRÉALABLE, OBLIGATOIRE, DE LA CCPA AVANT LE PRONONCÉ DE LA SANCTION

L'application de l'une des deux sanctions les plus graves, à savoir l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée ou le licenciement, sans préavis ni indemnités de licenciement, impose une saisine, pour avis, de la commission consultative paritaire académique (CCPA).

Le chef d'établissement adressera, après avoir défini avec les services académiques compétents la démarche à engager, une demande de saisine de la CCPA selon un formulaire type fourni par ces services.

La CCPA doit obligatoirement être consultée, pour avis, sur les décisions individuelles relatives au licenciement intervenant après la période d'essai et

aux sanctions disciplinaires envisagées, autres que l'avertissement et le blâme.

Le chef d'établissement conduit les différentes étapes de la procédure disciplinaire :

- il invite l'AED en cause à consulter, au secrétariat de l'établissement, son dossier administratif composé des différentes pièces numérotées, accompagné, s'il le souhaite, d'un défenseur de son choix ;
- l'AED remplit un formulaire d'attestation de consultation ;
- il invite, postérieurement à la consultation du dossier, l'AED à un entretien préalable à une sanction, pour pouvoir émettre des observations éventuelles ;
- il établit un compte rendu de l'entretien, versé au dossier, qu'il communique à l'intéressé qui atteste en avoir pris connaissance, ainsi qu'au service académique.

Le dossier complet, à l'identique de celui consulté par l'agent et le compte rendu de l'entretien pourront être mis à la disposition des membres de la CCPA.

Les inspections générales recommandent de longue date « des changements urgents et profonds dans la gestion des contrats aidés » (Dépêche AEF n° 483568 du 2 juillet 2014).

Si des améliorations ont été apportées, depuis, aux dispositifs de mutualisation, nous constatons une nouvelle complexification des procédures de gestion des ressources humaines qui ne tient aucun compte de l'inquiétude des inspections générales.

Il existe, disent-elles, « un risque bien réel que les acteurs ne se découragent, voire qu'ils se démobilisent ». □

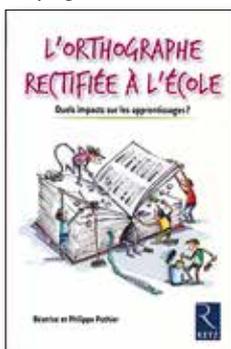
## RÉFÉRENCES :

- Livret d'accueil mémo ASSÉD, juin 2016, académie de Lyon.
- Guide de l'assistant d'éducation 2015-2016, académie de Bordeaux.

# Ouvrages parus

## L'ORTHOGRAPHE RECTIFIÉE À L'ÉCOLE QUELS IMPACTS SUR LES APPRENTISSAGES ?

Retz, Béatrice et Philippe Pothier, 2016,  
88 pages.



Nénufar ou nénuphar ? Chariot et charrette. Le trait d'union et la soudure (des mots). Exéma et non eczéma. C'est en 1990 que fut lancée la (fameuse mais non première) réforme de l'orthographe, tantôt saluée, tantôt « honnie » qui visait à « rectifier les anomalies, les irrégularités ou les scories », sinon simplifier l'écriture de mots constituant des handicaps à l'écriture. En jeu, permettre « peut-être à tous les élèves d'accéder à l'orthographe de la langue française avec le minimum d'échec » mais aussi « à chaque francophone et chaque personne de langue étrangère [...] avec un maximum de réussite possible. Il en va de l'avenir de la francophonie ». Le petit ouvrage qui fait une analyse distanciée des préconisations (à l'appui d'enquêtes en classe) peut éclairer et rassurer les enseignants sur l'impact réel de ces rectifications orthographiques sur l'apprentissage de leurs élèves. Il rappelle également (aux puristes) que dans les programmes applicables à la rentrée 2016, c'est l'orthographe rectifiée qui est la référence.

## LAÏCITÉ, INTÉGRATION, ÉDUCATION : LA RÉPUBLIQUE ET SON ÉCOLE

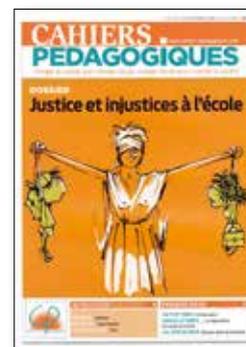
Revue de l'AFAE n° 3, 2016, coord. Françoise  
Martin-Van des Haegen et Lydie Klucik,  
154 pages.



Paru en décembre 2015, le n° 148 « Laïcité, école et religions » cherchait à éclairer sur les enjeux de la laïcité, à rappeler ses fondements historiques, philosophiques et juridiques, et en préciser la place dans les « valeurs républicaines ». En confrontation avec les expériences étrangères, l'objectif était aussi d'inspirer les enseignements, de permettre à l'école laïque de prendre en compte le religieux, d'affirmer les prérogatives de l'État parallèlement à la coexistence pacifiée des diverses croyances (ou absence de croyance). Actes du colloque de Nîmes (mars 2016), voici Jean Baubérot et Christophe Prochasson pour déployer la complexité que recouvrent des termes comme « laïcité » ou « valeurs républicaines » à travers les temps et leurs enjeux, Gérald Chaix et Catherine Moisan pour parler des défis quotidiens de l'intégration... Au-delà des débats de principes : « les valeurs républicaines s'éprouvent dans la pratique des écoles et des établissements, éclairée au besoin par l'exemple des pays étrangers ou par celui d'autres services publics ». Une démarche à poursuivre.

## JUSTICES ET INJUSTICES À L'ÉCOLE

Cahiers pédagogiques, n° 532,  
novembre 2016, 72 pages.

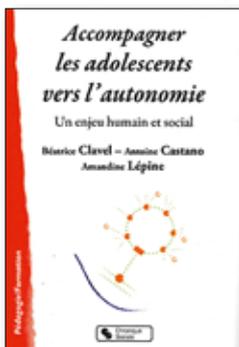


Les Cahiers pédagogiques s'attellent à un sujet dont on mesure les enjeux comme l'intérêt. Éduquer à la justice ; vaincre le sentiment d'injustice ; réfléchir sur la relation élève/professeur ; associer les élèves pour mettre en place des procédures compréhensibles et les écouter en créant des lieux d'expression écrite ou orale ; mettre en adéquation les principes du droit et les pratiques au quotidien ; adopter une nouvelle posture éducative, sont autant de thèmes abordés dans la revue qui met les pieds dans le plat et propose des pistes de résolution au moyen d'exemples empruntés à des situations et expérimentations éprouvées. La question de la justice, qui concerne toute la société, est également un débat qui traverse l'école. Elle y est particulièrement vive et le sentiment d'injustice très prégnant chez tous les acteurs aux prises avec l'institution. Entre la subjectivité du sentiment et les conditions objectives des injustices vécues à l'école, quelles réponses pouvons-nous apporter ?

## ACCOMPAGNER LES ADOLESCENTS VERS L'AUTONOMIE

UN ENJEU HUMAIN ET SOCIAL

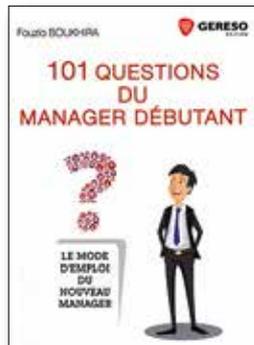
*Chronique sociale, coll. Pédagogie/formation,  
Béatrice Clavel, Antoine Castano et Amandine Lépine,  
octobre 2016, 112 pages.*



« Au niveau cognitif, un élève sur trois a un mode de raisonnement exclusivement fondé sur les aspects figuratifs du réel » et est incapable d'anticiper. « Enfin, un élève sur cinq n'a aucune capacité de décentration. Ces jeunes ne peuvent alors envisager un autre point de vue que le leur ou se mettre à la place d'autrui. » « Ils pensent que la soumission attendue par l'école est un signe de faiblesse et ils sont très sensibles à ce qu'ils peuvent ressentir comme de l'injustice ou une volonté d'humiliation. » Après cinq années de travail dans une cité scolaire de la banlieue lyonnaise, les auteurs ont fait le constat que nombre d'élèves perçoivent les règles comme intangibles et inaltérables. Imposées par une autorité transcendante ou qui leur est extérieure, ils n'en saisissent ni la portée ni la possibilité de les adapter. Pourtant, l'acquisition de cette autonomie morale et intellectuelle est une des conditions préalables à une intégration harmonieuse dans la République. Elle passe par des actions et des méthodes pédagogiques adaptées à cet objectif. À partir d'une présentation synthétique des constats effectués, ce petit ouvrage propose des démarches expérimentées pour permettre une réelle acquisition de l'autonomie intellectuelle et morale à mettre en œuvre au niveau de la classe, d'une filière ou d'un cycle, d'un établissement.

## 101 QUESTIONS DU MANAGER DÉBUTANT

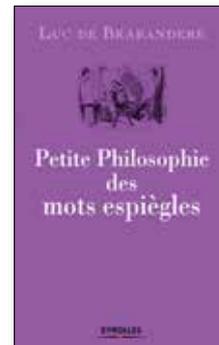
*Gereso, Fouzia Boukhira,  
octobre 2016, 278 pages.*



Coach auprès de managers, l'auteur propose un mode d'emploi opérationnel pour endosser le costume de manager et éviter les pièges de la transformation en répondant aux 101 questions les plus fréquentes. Le nouveau manager devra en effet réussir sa transition en changeant de posture, en apprenant à déléguer, en trouvant sa juste place au sein de sa nouvelle équipe, en acquérant une crédibilité. En effet, le défi est de passer du rôle d'expert à celui de manager, de réussir à exercer un bon *leadership*, d'apprendre à s'affirmer, de coacher et motiver son équipe, de savoir intégrer un/de nouveau(x) collaborateur(s), de fixer des objectifs pour soi-même comme pour son équipe. Aventure qui vaut la peine, l'entrée dans le métier de manager, loin d'être facile, amène à sortir de notre zone de confort et à découvrir des aspects parfois inattendus de notre personnalité. Pour le meilleur et pour éviter le pire, on peut s'y préparer.

## PETITE PHILOSOPHIE DES MOTS ESPIÈGLES

*Eyrolles, Luc de Brabandère,  
novembre 2016, 160 pages.*



Ingénieur civil en mathématiques appliquées (1971) et licencié en philosophie (2002) de l'université catholique de Louvain, Luc de Brabandère pratique la philosophie en entreprise et consacre une partie croissante de son temps à l'enseignement, principalement à la *Louvain School of Management*. Dans ce petit opus de la collection « Petite philosophie des grandes idées » qu'il dirige, il mène une enquête au cœur du langage et des mots qui permet de comprendre pourquoi le langage a justifié la création d'une discipline à part entière : la linguistique ; comment définir un signe, une phrase, un langage... ; quelle est la relation que nous entretenons avec les mots. Nous croyons jouer avec eux, mais c'est le contraire : ce sont eux qui se jouent de nous ! « Le mot chien n'aboie pas »...

## LE DROIT DE LA VIE SCOLAIRE

Dalloz, 7<sup>e</sup> édition, Yann Butner, André Maurin, novembre 2016, 686 pages.

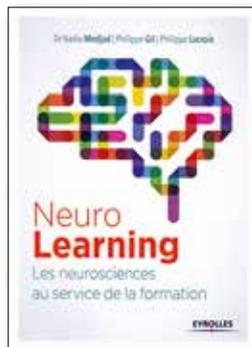


Utilisation des œuvres protégées en classe, sorties scolaires et voyages à l'étranger, stages, travail sur des machines dangereuses, prévention des risques alimentaires... aucun sujet n'échappe aux deux juristes, ancien ou actuel chefs du service juridique de l'académie d'Aix-Marseille. Ce livre propose une approche nécessairement très structurée : énoncé dans le guide pratique des 213 questions et leurs réponses numérotées qui jalonnent le texte ; introduction nécessairement consistante précisant la doctrine, puis les règles à travers les textes (l'organisation de la vie scolaire, la vie de l'élève, la scolarisation, la scolarité, le statut de l'élève, droits et obligations, droit disciplinaire ; les risques de la vie scolaire pour les élèves, la prévention et la réparation ; les risques pour les personnels, l'enseignant poursuivi, la responsabilité pénale des agents publics). Ce nouvel opus particulièrement complet a toutes les chances de devenir le livre de chevet de bien des personnels de direction et des préparateurs du concours. Le feuilletter, c'est l'adopter !

## NEUROLEARNING

LES NEUROSCIENCES AU SERVICE DE LA FORMATION

Eyrolles, Nadia Medjad, Philippe Gil, Philippe, décembre 2016, 190 pages.



Les récentes découvertes de la science du cerveau offrent l'opportunité d'innover pour renforcer la performance et le confort du formateur et de l'apprenant. Ce livre propose de montrer concrètement comment les neurosciences éclairent la pédagogie à l'ère digitale et permettent de développer une formation professionnelle plus motivante et personnalisée. Destiné aux professionnels de la formation, cet ouvrage permet de comprendre la façon dont le cerveau humain apprend ; d'avoir des repères pour initier une pédagogie adaptée à l'écologie de notre cerveau ; de promouvoir des idées et propositions pratiques pour repenser l'apprentissage en le rendant plus vif et en phase avec nos modes de fonctionnement naturels.

Marianne VIEL  
Secrétaire permanente  
marianne.viel@snpden.net

# Nos peines

Nous avons appris, avec peine, le décès de :

**Maurice BELLOT**,  
proviseur honoraire  
du lycée de  
SAINT-OUEN-L'AUMÔNE  
(académie de Versailles)

**Claude BROSSARD**,  
principal honoraire  
du collège Claude Guyot  
d'ARNAY-LE-DUC  
(académie de Dijon)

**Antoine DUFLOT**,  
principal honoraire  
du collège de  
ROSIÈRES-EN-SANTERRE  
(académie d'Amiens)

**Jean ROLLIN**,  
proviseur-adjoint honoraire  
du lycée français  
de BERLIN (Allemagne)

**Jean-Marie COIN**,  
principal du collège  
Jean Moulin de  
SAINT-QUENTIN  
(académie d'Amiens)

Nous nous associons au  
deuil de leur famille.