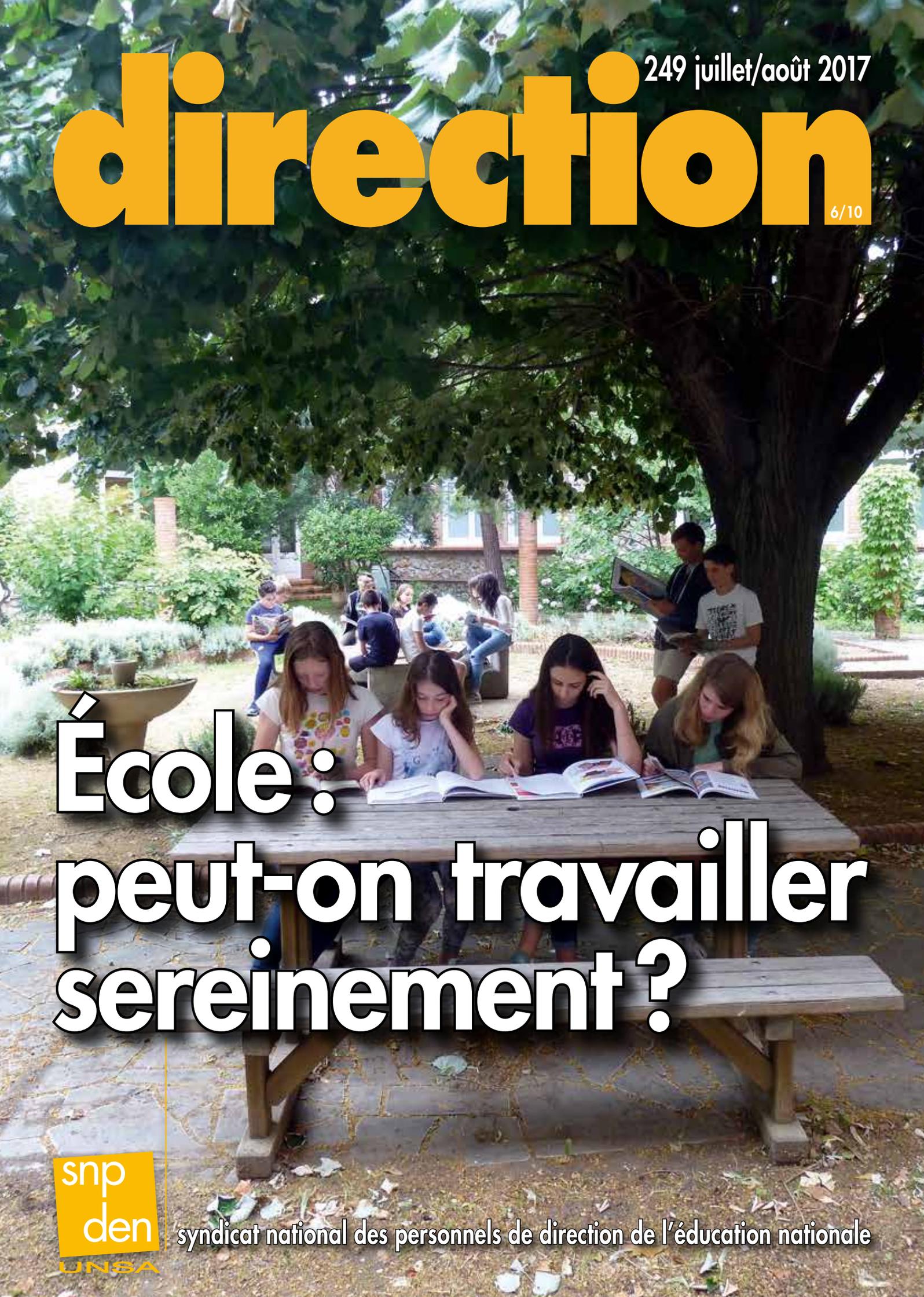


249 juillet/août 2017

# direction

6/10



**École :  
peut-on travailler  
sereinement ?**

snp  
den

UNSA

syndicat national des personnels de direction de l'éducation nationale

# Sommaire



25

## BI-LANGUES POUR TOUS

La présentation d'une expérimentation « bi-langues » qui permet de mettre en exergue une utilisation de la marge d'autonomie de l'établissement... au bénéfice de tous.



29

## DIRIGER HORS DE MÉTROPOLE

Des témoignages de collègues pour vous donner – pourquoi pas – envie de tenter l'aventure !



37

## APRÈS LA CARRIÈRE DE PERSONNEL DE DIRECTION

S'engager, encore, après une vie professionnelle bien remplie : un choix généreux à découvrir au travers du récit de quatre de nos collègues fraîchement retraités.

- 6 ÉDITO
- 8 CONFÉRENCE NATIONALE
- 10 ACTUALITÉS
- 19 SNPDEN DANS LES MÉDIAS
- 21 CARRIÈRE
- 25 ÉDUCATION & PÉDAGOGIE
- 29 MÉTIER
- 37 DOSSIER RETRAITE
- 48 ADHÉSION
- 52 OUVRAGES PARUS



Philippe TOURNIER  
Secrétaire général  
philippe.tournier@snpden.net

Une sorte  
d'interminable  
crise d'hystérie dont  
l'agitation, brouillonne  
et continue, nous  
saoule et dont rien de  
sérieux ne sort, si ce  
n'est le découragement  
et le ressentiment

# École : peut-on travailler sereinement ?

*Lors de la première réunion du Conseil supérieur de l'Éducation depuis l'élection présidentielle et la désignation du nouveau gouvernement, nombreuses étaient les déclarations des organisations (dont le SNPDEN) qui insistaient sur le besoin, au sein du système éducatif, de stabilité et d'une plus grande sérénité. L'insistance sur ces thèmes est nouvelle : elle traduit une aspiration des professionnels de l'éducation, des communautés éducatives au sens large et, sans doute, de nos concitoyens de voir, l'École passer à une autre étape de son histoire : l'âge post-hystérique.*

## PAS DE NOUVELLE LOI : LE DÉBUT DE LA SAGESSE ?

En effet, depuis le début de ce siècle (au moins), le système éducatif semble plongé dans une sorte d'interminable crise d'hystérie dont l'agitation, brouillonne et continue, nous saoule et dont rien de sérieux ne sort, si ce n'est le découragement et le ressentiment. Lors de cette réunion, le nouveau ministre de l'Éducation nationale, Jean-Michel Blanquer, a indiqué qu'il ne ferait pas voter de « grande loi » sur l'éducation. Bien que parasitée par des déclarations comme sur le redoublement que rien ne nécessitait si empressée, une position a été prise qui est peut-être le premier pas vers plus de sagesse. En effet, sans doute jaloux des ministres des défiscalisations immobilières dont on a retenu les noms alors qu'on aurait dû les oublier, trop de ministres de l'Éducation ont voulu à leur tour marquer l'histoire de leur nom par une loi d'orientation alors que la première de toutes n'est toujours guère appliquée, deux lois et 28 ans plus tard. C'est cette puérité inutile qui a essoufflé le bel élan des premiers jours de la Refondation, avant

qu'il ne se perde dans les sables des rythmes et que la loi paraisse, après un an et demi d'attente, dans un climat déjà morose et désenchanté, quelles que soient les qualités intrinsèques de ce texte toujours d'actualité. Najat Vallaud-Belkacem a bien tenté de rattraper les mois perdus, mais dans une course effrénée contre le temps où les lignes de force se sont perdues dans les polémiques et les procès d'intention. Les polémiques et les procès d'intention ! Voilà, semble-t-il, les acquis les plus solides des derniers temps et c'est dans ce concert qu'est accueilli le nouveau ministre, de façon plus désobligeante qu'aucun de ses prédécesseurs (Monory et de Robien compris !). Cependant, le nouveau ministre s'est explicitement placé dans la continuité de ce qui a été entrepris, disant n'en vouloir corriger que « ce qui ne marche pas » : la loi de Refondation de l'École reste donc la référence de la Nation en matière d'éducation, même si un pouvoir politique nouveau a de nouvelles façons de voir et de faire pour atteindre des objectifs, ainsi toujours inchangés, et légalement. Il l'a d'ailleurs dit au Conseil supérieur de l'Éducation et répété à plusieurs re-

prises. Certes, on peut décider que, de toute façon, quoi qu'il dise, il ne s'agit que de manifestations de duplicité et d'enfumage. On peut tout autant penser, nous, éducateurs bienveillants et esprits éclairés, qu'on peut aussi attendre de juger sur pièces avant de se faire une opinion.

## LES SYNDICATS FACE AU DÉFI DU « PRAGMATISME »

L'occasion n'a pas tardé: il s'agissait du texte modifiant l'arrêté du 19 mai 2015 sur la réforme du collège. Cette démarche avait été annoncée par le Président de la République alors qu'il était candidat, et dans un objectif qui n'était pas celui d'une abrogation (que portaient tous les autres candidats sauf Benoît Hamon), mais plutôt d'ajuster le texte et, surtout, de solder le contentieux autour des langues anciennes et des « bi-langues » qui a englué cette réforme pendant deux ans sur des questions finalement annexes. Or, c'est un travail de dialogue social assez exemplaire qui a eu lieu au Conseil supérieur de l'Éducation: un premier texte d'allègement assez radical a progressivement été amendé, notamment par l'UNSA-Éducation, pour chercher le bon équilibre entre préserver l'essence de la réforme (dont les EPI ne sont qu'un moyen) et apporter des assouplissements aux aspects inutilement contraignants (assouplissements qui ne sont d'ailleurs que la reconnaissance institutionnelle que les compromis locaux, élaborés par les collègues au sein des collèges, ont permis, et même sauvé, la réforme). Le tout sans contrainte de remettre en cause ce qui a déjà été fait, et même sans circulaire d'application qui vienne tout embrouiller: c'est exactement ce que nous demandions depuis deux ans. Ce qui était le plus surprenant, lors de cette séance, c'est la façon inhabituelle dont les différentes forces se sont positionnées. Depuis les votes sur la réforme du lycée, en 2010, le Conseil supérieur de l'Éducation est dominé par l'affrontement de deux « camps »: les « protestataires » et les « réformistes » devenus majoritaires d'où les votes favorables sur les réformes du lycée et du collège. Cette fois-ci, ce n'est pas sur des positions idéologiques que se sont partagées les organisations mais sur la question de leur positionnement face au « pragmatisme » tant devenu de mode: d'un côté, ceux qui, bien qu'en désaccord, étaient prêts à trouver un compromis viable pour que les collègues retrouvent un peu de tranquillité

et, de l'autre, ceux qui s'y refusent, soit parce que c'est toujours « non » à tout, soit qu'ils estimaient que la pureté pédagogique de la réforme risquait d'être altérée. Inutile de préciser que le SNPDEN n'est pas particulièrement déstabilisé d'être confronté au « pragmatisme »...

## AUTONOMIE ET CONFIANCE : LES CONDITIONS DE LA SÉRÉNITÉ

Cette configuration n'est probablement (et malheureusement?) pas appelée à devenir pérenne mais cette séance du Conseil supérieur de l'Éducation laisse entrevoir une possibilité: serions-nous capable de clore l'âge de l'hystérie que traverse l'École depuis le début de ce siècle et dont la réforme du collège a été la scénarisation la plus extravagante? Et pourtant, comme l'a porté le SNPDEN, en particulier dans la motion « Action » du congrès d'Avignon, les personnels de direction ont été capables (à quel prix cependant parfois) de ramener le calme dans les esprits et de ne pas disloquer la cohésion des équipes à l'occasion de la mise en place de la réforme. On peut y voir la nette supériorité de l'autonomie, aujourd'hui seule capable de ramener un peu de sérénité, car recentrant le travail des uns et des autres sur les enjeux concrets de la réussite des élèves plus assurée ainsi, que par de grandioses constructions organisationnelles, intarissables sources de psychodrames, jamais vraiment mises en place et vite disloquées. Oui, si l'institution scolaire aura peut-être beaucoup de mal à être sereine (trop de gens vivent de ses crises et de leurs *buzz*), les établissements peuvent, eux, l'être. Il faut simplement leur en laisser la possibilité en assouplissant les contraintes inutiles qui pèsent sur eux et en faisant confiance à l'expertise professionnelle de tous les acteurs. Il faut moins simplement transférer l'énergie déployée par l'institution pour la production de circulaires contradictoires et pontifiantes à jet continu vers le conseil et le contrôle, sans quoi le « fort cadrage national » dont on se targue à tous propos n'est qu'un tigre de papier. Ce programme d'une gouvernance différente et d'une école où l'on travaille enfin sereinement, le SNPDEN le porte et mettra à profit toutes les opportunités qui se présenteront pour le réaliser.

Sur ce, bonnes vacances à toutes et tous. Et une rentrée... sereine. □

Serions-nous capable de clore l'âge de l'hystérie que traverse l'École depuis le début de ce siècle

L'autonomie, aujourd'hui seule capable de ramener un peu de sérénité car recentrant le travail des uns et des autres sur les enjeux concrets de la réussite des élèves

Laisser la possibilité en assouplissant les contraintes inutiles [...] et en faisant confiance à l'expertise professionnelle de tous les acteurs

# Compte rendu de la conférence nationale du 17 mai 2017

*Notre dernière conférence nationale s'est tenue dans un climat politique très différent de la précédente et sa tonalité peut se résumer, comme le titre de l'éditorial de Direction, par « Ouf! et en même temps... » Ce ne fut pas, comme en 2002, simplement le barrage du front national mais l'apparition d'une modification majeure du paysage politique français.*

## Les bouleversements politiques

Le système politique français s'est donc fait dynamiter par son centre, ce qui est relativement inattendu. Et par ailleurs, nous n'avons pas été submergés par la vague nationaliste autoritaire prédite.

### RÉALITÉ ET LIMITES DU BROUILLAGE DES LIGNES ENTRE GAUCHE ET DROITE

Les valeurs spécifiques de ces deux grandes familles resteront, mais les organisations politiques ne les superposent désormais plus. On assiste donc à une déstabilisation de la gauche et de la droite avec des conséquences qui bouleversent l'architecture globale du système. Deux axes clivent ce système, l'un identité/

mondialisme, l'autre étatismes/libéralisme, découpant ainsi le paysage politique en quatre quarts. De cette fragmentation des forces découle « une sociologisation » de l'électorat où chacun est bien installé dans sa « case ». Ce qui va être un enjeu de taille pour faire exister le vivre-ensemble.

### LA PLACE DU FRONT NATIONAL

Depuis les années 1980, environ un tiers des Français se déclarent favorables aux idées du FN dont la force électorale a progressivement rattrapé ce niveau, notamment depuis sa « dédramatisation », mais celle-ci s'est enrayée dans les derniers moments de la séquence électorale présidentielle.

## Les conséquences sur le monde éducatif et syndical

Y aura-t-il une recomposition du monde syndical qui naîtra de ces bouleversements politiques ?

Fédéralement, nous devons éviter de nous positionner en gardiens du temple de la re-

fondation. Il nous faut, par une approche pragmatique, continuer à conserver l'unité de la majorité « réformatrice » du CSE.

Si le décret portant sur l'assouplissement des rythmes scolaires ne nous concerne

pas directement, il n'en va pas de même du projet concernant le collège. Nous avons été des « soutiens critiques » de la réforme du collège : nous soutiendrons les ajustements qui répondent à ces critiques, dès l'instant où les fondements de la réforme ne sont pas mis en cause.

### LA QUESTION DU RECRUTEMENT DES ENSEIGNANTS

Dans un contexte de renforcement de l'autonomie, nous devons affiner notre position. Nous avons toujours dit que le recrutement des enseignants ne règle pas la question de leur vivier et surtout peut susciter une répartition inégalitaire sur le territoire. En effet, les enseignants les plus recherchés se retrouveraient dans les meilleurs établissements et dans les zones les plus attractives. Pour nous en revanche, il serait plus pertinent de poser la question dans le cadre d'une gestion globale des ressources humaines. Que fait-on avec des personnels qui après 20 ans d'exercice n'en peuvent plus ou bien aspirent à d'autres choses ?

Cédric CARRARO  
Secrétaire permanent  
cedric.carraro@snpden.net

# Le SNPDEN reçu par le nouveau ministre

*Vendredi 2 juin, une délégation du SNPDEN (Pascal Bolloré, Florence Delannoy, Philippe Tournier et Philippe Vincent) a été reçue par le nouveau ministre de l'Éducation nationale, Jean-Michel Blanquer.*

Cet entretien prolongeait l'audience accordée à l'UNSA-Éducation, et a donné l'occasion de préciser la position de notre syndicat, et des personnels de direction. Le ministre était entouré de son directeur de cabinet et de sa conseillère sociale.

La discussion a permis de balayer à la fois des questions de portée générale ou relevant de l'exercice du métier, et des points plus précis de notre carrière et de l'évolution de notre métier. Les échanges ont été denses, notre nouveau ministre, ancien recteur, ancien directeur de la direction des enseignements scolaires, connaissant parfaitement la « machine » Éducation nationale et ses particularismes.

S'appuyant sur les mandats des congrès de Lille et d'Avignon, vos représentants ont abordé les sujets d'actualité (réforme

du collège, LSU, affectation, bac-3/bac+3 dont la réforme du baccalauréat, conventions tripartites, gouvernance, évaluation du système) par le prisme de la mise en œuvre sur le terrain, et de l'efficacité, au-delà de tout parti pris idéologique.

Nous avons souhaité notamment que les textes à venir sur l'avenir de la réforme du collège conservent l'esprit d'origine, à savoir la liberté de choix laissée aux acteurs. Nous avons également évoqué la gouvernance des académies, et souligné à quel point elle pouvait parfois peser lourdement sur nos collègues, certains recteurs ou DASEN ayant la tentation d'imposer leur propre lecture des textes nationaux.

Nous avons ensuite évoqué les questions relevant plus précisément de notre carrière (mise en œuvre du PPCR, IF2R



Florence DELANNOY  
Secrétaire nationale communication  
florence.delannoy@gmail.com

et évolution du système indemnitaire, classement des établissements, « grand corps de l'encadrement », notre place dans l'évaluation des enseignants, les conditions d'exercice dont la toujours indémodable question des systèmes d'information).

Le SNPDEN a rappelé au ministre que sa prédécesseur avait acté – suite à notre alerte sociale – la création du groupe national des personnels de direction, GNPDP, sur la base de la représentativité syndicale (8 SNPDEN, 2 ID-FO, 1 SGEN-CFDT). Il nous semble important que ce groupe puisse continuer à se réunir régulièrement, afin de porter la parole des personnels de direction.

Cet entretien a enfin permis au SNPDEN d'insister, auprès du ministre, sur la nécessité du retour à plus de sérénité dans le système éducatif, ce qui passe par la stabilité des politiques conduites et la confiance faite au professionnalisme des acteurs, en particulier des personnels de direction. □



# Actualités

## QUI EST LE NOUVEAU MINISTRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE ?

**1** Nommé par le Premier ministre Édouard Philippe le mercredi 17 mai 2017, Jean-Michel Blanquer est agrégé de droit public, docteur en droit constitutionnel, diplômé de philosophie et titulaire d'un DEA de l'IEP de Paris. Il occupait, depuis 2013, la fonction de directeur général de l'ESSEC.

Auparavant, successivement recteur de l'académie de Guyane de 2004 à 2006, directeur adjoint du cabinet de Gilles de Robien de 2006 à 2007, puis recteur de l'académie de Créteil, de 2007 à 2010, il a été directeur général de l'enseignement scolaire (DGESCO) au ministère jusqu'en 2013. Ces différentes fonctions occupées au sein de l'Éducation nationale font qu'il en connaît bien les rouages et n'arrive donc pas en terre inconnue !

Lors de la passation de pouvoir avec Najat Vallaud-Belkacem, le nouveau ministre a assuré qu'il serait « attentif à continuer et à faire valoir ce qui marche », tout en précisant qu'il souhaitait « évaluer » les dispositifs, pour ne « pas casser » ceux qui fonctionnent. Il a d'ailleurs déclaré à la presse qu'il ne voulait pas être un ministre

« de l'injonction » mais « un ministre qui pousse aux solutions de terrain ». Pas de « énième loi ou une énième réforme mais plutôt une volonté de s'attacher aux problèmes concrets avec les acteurs » a-t-il déclaré.

Il a, de plus, fait part de sa « confiance » envers les enseignants ainsi qu'envers les chefs d'établissement « qui ont un rôle essentiel ».



Le SNPDEN espère que le nouveau ministre abandonnera les grandes réformes traumatisantes, qu'il donnera aux établissements les possibilités d'apporter les assouplissements nécessaires permettant le retour à une plus grande sérénité au sein de l'institution scolaire, et qu'il saura surtout s'appuyer sur l'expertise des personnels, en particulier de direction. Il souhaite également qu'il mette enfin un coup d'arrêt à l'opacité et au mutisme de la gestion des ressources humaines pratiquée actuellement par le ministère !

## PREMIÈRES DÉCLARATIONS DU NOUVEAU MINISTRE

**2** Depuis sa nomination, Jean-Michel Blanquer a eu l'occasion de préciser, dans divers entretiens médiatiques, quelles seraient les premières priorités de son ministère, dont certaines devraient d'ailleurs voir le jour dès la rentrée de septembre.

Parmi ces priorités, sont notamment prévus un assouplissement des rythmes scolaires, avec un élargissement du champ des dérogations à l'organisation de la semaine scolaire dans les écoles maternelles et élémentaires, le dédoublement des classes de CP dans les zones d'éducation prioritaire ou encore un aménagement de la réforme du collège. À ce propos, le nouveau ministre envisage notamment de rétablir et valoriser certains dispositifs qui « marchaient » bien, tels que les classes bi-langues, les sections européennes ou encore l'option latin. À l'occasion du 94<sup>e</sup> congrès de la fédération PEEP, il a par ailleurs indiqué qu'il entendait lancer, dès la rentrée prochaine, le dispositif « devoirs fait », pour permettre aux élèves de faire leurs devoirs avant leur retour à la maison, et éviter ainsi de creuser les inégalités entre ceux ayant une aide chez eux et ceux livrés à eux-mêmes. Il a alors évoqué l'éventualité du retour des études dirigées au collège, avec une adaptation aux contraintes locales. Le ministre a également rappelé l'engagement présidentiel de réformer le baccalauréat, en le modernisant, pour en faire « un bac musclé ». Celui-ci sera donc maintenu car « c'est un point de repère très important », mais son nombre de matières obligatoires à l'examen final allégé, le reste étant validé par un contrôle continu.

Interrogé sur les redoublements, le ministre ne s'est pas montré réfractaire au principe qui, dans certains cas, peut être utile.

Parmi ses priorités, Jean-Michel Blanquer a également fait part de son souhait de réduire au maximum les inégalités engendrées et subies par le système scolaire, en « tirant tout le monde vers le haut » et en

laissant « tout le monde pouvoir développer son projet », ce qui passe nécessairement par le développement d'une différenciation des parcours.

Il s'est également prononcé en faveur de plus d'autonomie aux acteurs locaux et aux établissements scolaires dans leur approche pédagogique.

Une délégation de l'UNSA-Education, dont Philippe Tournier faisait partie, a été reçue par le nouveau ministre le 24 mai (cf. *Lettre de direction* n° 715, [www.snpden.net](http://www.snpden.net)).

Lors de cette audience, le ministre a affirmé « vouloir favoriser le retour d'un plus grand optimisme des acteurs de l'Éducation dans l'avenir de l'institution scolaire, en leur manifestant de la considération et de la confiance, en leur permettant d'innover plus facilement et de prendre davantage leur destin en mains », et a insisté sur les évolutions nécessaires de la DGRH. *Dans le bon sens on l'espère!*

Il a rappelé qu'il n'était pas dans l'idée



de tout bouleverser, ni de revenir en arrière, ni de se lancer dans une nouvelle grande loi mais a répété que le pragmatisme serait à l'ordre du jour de son ministère.

Le SNPDEN a aussi été reçu ès qualités le 2 juin (voir notre article p. 10). À suivre donc...

## CONDITIONS DE REPORT DES CONGÉS ANNUELS EN CAS DE MALADIE

**3** En l'absence d'une mise en conformité avec le droit européen des décrets relatifs aux congés annuels des fonctionnaires, le Conseil d'État a précisé dans un avis (CE 26 avril 2017, ministre de l'Intérieur, n° 406009\*) les conditions de report de ces congés.

Interrogée par la Cour administrative d'appel de Bordeaux (CAA), la Haute juridiction indique dans cet avis que les congés annuels d'un fonctionnaire non pris au cours d'une année civile donnée, pour cause de maladie, peuvent ainsi être reportés pendant quinze mois.

La CAA de Bordeaux souhaitait notamment savoir si le droit au report avait une limite dans le temps ou si cela était du ressort du juge de fixer cette limite.

En réponse, le Conseil d'État a indiqué « qu'en l'absence de dispositions législatives ou réglementaires fixant [...] une période de report des congés payés qu'un agent s'est trouvé, du fait d'un congé maladie, dans l'impossibilité de prendre au cours d'une année civile donnée, le juge peut en principe considérer, afin d'assurer le respect des dispositions de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, que ces congés

peuvent être pris au cours d'une période de quinze mois après le terme de cette année ». Il ajoute que « la Cour de justice de l'Union européenne a jugé, dans son arrêt C-214/10 du 22 novembre 2011, qu'une telle durée de quinze mois, substantiellement supérieure à la durée de la période annuelle au cours de laquelle le droit peut être exercé, est compatible avec les dispositions de l'article 7 de la directive ». « Toutefois », précise le Conseil d'État, « ce droit au report s'exerce, en l'absence de dispositions, sur ce point également, dans le droit national, dans la limite de quatre semaines prévue par cet article 7 ». Par cet avis, le Conseil d'État vient ainsi compléter sa jurisprudence Lliboutry (CE, 26 octobre 2012, n° 346648 consultable sur [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)). L'arrêt Lliboutry avait en effet constaté que le décret 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État, en ce qu'il excluait « le report du congé dû pour une année de service accompli sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par le chef de service » (article 5), était incompatible avec la directive européenne de 2003. La Cour de justice de l'Union européenne a d'ailleurs elle-même jugé



dans plusieurs affaires qu'un travailleur ne pouvait pas être privé de ses droits à congés en raison de maladie.

Si depuis ces jugements, le décret de 1984 n'a toujours pas été mis en conformité avec le droit européen, le Conseil d'État, en s'appuyant sur ce droit européen, apporte dans son avis du 26 avril une réponse aux carences du droit national sur le sujet.

Sources : note de Marie-Christine de Montecler, *Revue AJDA* n° 16 du 8 mai 2017.

\* [www.conseil-etat.fr/fr/arianeweb/CE/decision/2017-04-26/406009](http://www.conseil-etat.fr/fr/arianeweb/CE/decision/2017-04-26/406009)

## ÉVALUATION ET CERTIFICATION DES COMPÉTENCES NUMÉRIQUES

**4** La première étape pour le nouveau service public en ligne d'évaluation et de certification des compétences numériques, dénommé PIX, a été franchie avec la parution au *journal officiel* du 30 avril de l'arrêté portant approbation de la convention constitutive du groupement d'intérêt public « PIX ».

Ce GIP a pour objet la délivrance d'une certification des compétences numériques, reconnue par l'État. Il assure la

conception, le développement, la mise à jour, le déploiement, la promotion et la distribution du service en ligne d'évaluation et facilite l'accès de tous les publics à la formation sur ces compétences. « Aux fins de réalisation de ses activités d'intérêt général à but non lucratif », il « peut accomplir tous les actes, toutes les opérations de quelque nature que ce soit au profit notamment des services de l'État et de ses établissements » et peut « également participer au développement de démarches numériques innovantes d'intérêt général, en particulier dans le domaine de la formation et sur les compétences numériques ». Le groupement, créé pour une durée de 5 ans, assurera ainsi le

portage de la nouvelle plateforme gratuite, ouverte à partir de la prochaine rentrée de septembre 2017 aux collégiens, lycéens, étudiants et professionnels de tous secteurs ou personnes sans emploi.

La plateforme utilisera le nouveau référentiel de compétence PIX, conforme au standard européen. Outil d'aide au choix de formation, ce référentiel permettra d'accompagner tout au long de la vie l'élévation du niveau général de connaissances et de compétences numériques.

Pour accéder à la plateforme en cours de développement: <https://pix.beta.gouv.fr/>



## MISE EN ŒUVRE DU CPA DANS LA FONCTION PUBLIQUE

**5** Après la publication au *journal officiel* du 10 mai du décret 2017-928 du 6 mai relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité (CPA) dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie, le ministère de la Fonction publique a mis en ligne mi-mai une circulaire\* précisant les modalités de mise en œuvre de ce dispositif qui, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, a pris le relais du droit individuel à la formation (DIF).

Signée par l'ancienne ministre de la Fonction publique Annick Girardin, cette circulaire de 7 pages présente ainsi « les enjeux et principes du compte personnel d'activité dans la fonction publique, lequel comprend un compte personnel de formation (CPF) et un compte d'engagement citoyen (CEC) ». Elle précise le champ

d'ouverture du dispositif aux agents publics, le type de formations entrant dans le CPF, les « situations identifiées comme prioritaires » dans l'instruction des demandes d'utilisation du compte ou encore les modalités d'utilisation du CEC. L'ex-ministre a saisi l'occasion de cette circulaire pour adresser plusieurs recommandations aux employeurs publics: « la nécessité de garantir une équité de traitement dans l'instruction des demandes doit [les] conduire à définir une procédure lisible et précise tant pour les agents concernés que pour les personnes qui interviendront dans le processus de décision ». Ainsi, doivent

être considérées comme prioritaires les demandes de formations répondant à l'un des objectifs suivants: « l'acquisition du socle de connaissances et de compétences fondamentales », « la prévention de l'inaptitude physique », la validation des acquis de l'expérience professionnelle » ou encore « la préparation des concours et examens professionnels » de la fonction publique.

Dans un premier temps, sera opérée la reprise des droits acquis au titre du droit individuel à la formation au 31 décembre 2016, l'alimentation des droits acquis pour 2017 intervenant à la fin du premier trimestre 2018. Les droits acquis au titre du CPA seront ainsi consultables à partir de 2018 sur le portail [moncompteactivite.gouv.fr](http://moncompteactivite.gouv.fr) géré par la caisse des dépôts et consignation.

Pour aller plus loin, voir la fiche CPA sur le site du ministère de la Fonction publique: [www.fonction-publique.gouv.fr/compte-personnel-d-activite-dans-la-fonction-publique](http://www.fonction-publique.gouv.fr/compte-personnel-d-activite-dans-la-fonction-publique).

\* Circulaire du 10 mai 2017: [http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2017/05/cir\\_42191.pdf](http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2017/05/cir_42191.pdf)



## LA CYBERSÉCURITÉ ACCESSIBLE À TOUS

**6** Utilisation d'une borne wifi gratuite ou de clés USB, pièces jointes dans les messages électroniques, authenticité du site web visité..., l'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI) propose depuis peu un cours en ligne gratuit pour tous (MOOC\*) portant sur la sécurité du numérique.

Cette formation en ligne, *SecNumacademie*, donne accès à des contenus pédagogiques adaptés à un public varié de non-experts dans le domaine de la cybersécurité, afin qu'ils deviennent des acteurs avisés de la sécurité du numérique dans un environnement professionnel. L'objectif est de fournir à tous une initiation à la cybersécurité ou un approfondissement de leurs connaissances, afin de pouvoir agir efficacement sur la sécurité de leurs systèmes d'information au quotidien. Ces bonnes pratiques et réflexes indispensables s'adaptent également aux par-

ticuliers, dans un usage plus personnel du numérique.

Le MOOC est constitué de 4 modules de 5 unités de cours, représentant chacune environ 1 h 20 de travail. Actuellement, seul le module 1 « panorama de la sécurité des systèmes d'information » est accessible. Les autres seront en accès au fur et à mesure.

Ainsi, le module 2 « sécurité de l'authentification » sera ouvert en septembre 2017, le module 3, « sécurité

sur internet », en décembre 2017 et le module 4, « sécurité du poste de travail et nomadisme », en février 2018.

L'accès à la formation, lancée depuis le 18 mai, restera ouvert pendant 3 ans. Renseignements et inscriptions sur [www.secnumacademie.gouv.fr](http://www.secnumacademie.gouv.fr).

Dossier et communiqué de presse sur [www.ssi.gouv.fr/presse/communiques-de-presse](http://www.ssi.gouv.fr/presse/communiques-de-presse).

\* *Massive Open Online Course*: outil de formation en ligne gratuit et accessible à tous.



## PRÉCISIONS SUR LES MISSIONS ET OBLIGATIONS DE SERVICE DES ENSEIGNANTS

**7** Dans une décision en date du 12 mai dernier\*, le Conseil d'État rejette la demande de la fédération Sud Éducation d'annulation pour excès de pouvoir de certaines dispositions de la circulaire 2015-057 du 29 avril 2015 relative aux missions et obligations réglementaires de service des enseignants des établissements publics d'enseignement du second degré, confortant ainsi le texte de cette circulaire.

Concernant le premier point de la requête de la fédération relative à l'obligation faite aux enseignants d'accepter de faire éventuellement plus d'une heure supplémentaire lorsqu'ils bénéficient d'une pondération de leurs obligations de service d'une heure et demie, le Conseil d'État a indiqué qu'il n'y avait pas lieu de statuer sur le sujet, sur lequel il avait déjà tranché dans une décision rendue le 23 mars 2016 (cf. *Actualités Direction* 238, page 14). Le Conseil d'État rejette également les autres points de la circulaire contestés. Dans le considérant 3 de la décision,



le Conseil d'État indique « que la réduction des *maxima* de service liée à un exercice dans plusieurs établissements s'applique aux enseignants affectés dans un établissement, pour le calcul du service qu'ils doivent assurer sur l'ensemble d'une année scolaire ; que, par suite, [ces dispositions] s'appliquent aux enseignants titulaires sur zone de remplacement (TZR), [...] dès lors qu'ils assurent un même remplacement sur l'ensemble de l'année scolaire et que celui-ci les conduit à exercer dans plusieurs établissements », mais qu'en revanche, elles ne sauraient s'appliquer aux enseignants titulaires sur zone de remplacement qui assurent seulement des missions ponctuelles de remplacement, y compris lorsqu'elles s'exécutent dans plusieurs établissements ».

En ce qui concerne les enseignants d'EPS (cf. considérant 4), les trois heures qu'ils peuvent consacrer « à l'organisation et au développement de l'association sportive de l'établissement dans lequel ils sont affectés et à l'entraînement de ses membres » (UNSS) « font partie de leur service hebdomadaire obligatoire sans pour autant constituer des heures d'enseignement » puisqu'elles peuvent être remplacées, à leur demande, « par des heures d'enseignement ». Il est donc normal qu'elles soient « exclues du bénéfice du dispositif de pondération ».

Pour finir (considérant 5), le Conseil d'État juge légitime que la circulaire définisse les « heures de vie de classe » comme visant « à permettre un dialogue permanent entre les élèves de la classe, entre les élèves et les enseignants ou d'autres membres de la communauté scolaire, sur toute question liée à la vie de la classe, à la vie scolaire ou tout autre sujet intéressant les élèves », et les place « au nombre des activités prises en compte pour l'attribution de la part modulable de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves ».

\* décision du Conseil d'État du 12 mai 2017 n° 394237 : [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

## PRÉVENTION DE LA RADICALISATION EN MILIEU SCOLAIRE

**8** Dans le cadre du plan d'action interministériel contre la radicalisation et le terrorisme présenté le 9 mai 2016, le réseau de création et d'accompagnement pédagogiques CANOPÉ a lancé mi-mai un site\* visant à prévenir les risques de radicalisation en milieu scolaire.

Cette nouvelle plateforme, qui s'adresse à l'ensemble de la communauté éducative, doit contribuer « à prévenir les risques d'emprise complotiste, de radicalisation violente ou de désocialisation ». Elle doit permettre de « mieux comprendre le processus de radicalisation

chez les jeunes », mais aussi d'identifier dans le développement psychosocial de l'adolescent les facteurs et influences qui les amènent à s'engager dans un processus de radicalisation ou les conduisent au passage à des actes violents.

Les diverses ressources proposées sont regroupées autour de quatre grandes rubriques : les ressorts et étapes de la radicalisation, les formes de la radicalisation, le développement psychosocial de l'adolescent et les actions à mettre en œuvre en milieu scolaire.

Ce site constitue « un outil professionnel de formation » pour développer l'esprit critique des élèves et asseoir une vigilance collective.

\* [www.reseau-canope.fr/prevenir-la-radicalisation.html](http://www.reseau-canope.fr/prevenir-la-radicalisation.html)

The image shows a screenshot of the CANOPÉ website. At the top, the CANOPÉ logo is displayed in large, stylized letters. Below the logo, the text reads 'Le réseau de création et d'accompagnement pédagogiques'. A navigation bar contains four categories: 'S'INFORMER & ENSEIGNER', 'SE FORMER & ÊTRE ACCOMPAGNÉ', 'ÉDUCATION & SOCIÉTÉ', and 'ARTS, CULTURE & PATRIMOINE'. Below this, a breadcrumb trail shows 'Accueil > Prévenir la radicalisation > Agir en milieu scolaire'. The main heading of the page is 'Prévenir la radicalisation' in large, bold, white letters on a dark red background.

## ÉVALUATION DES ACTIONS PUBLIQUES EN FAVEUR DE LA MIXITÉ DES MÉTIERS

**9** À la suite d'une mission sur le sujet, lancée en juin 2016, l'Inspection générale de l'administration de l'Éducation nationale et de la recherche (IGAENR) et l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) ont remis leur rapport\*, courant avril, avec pour objectif d'identifier les actions les plus porteuses et de proposer des pistes d'amélioration.

Si le document fait état de progrès vers la mixité des métiers, ceux-ci sont très lents et l'objectif reste « peu mobilisateur », et aujourd'hui « limité de fait à la promotion de l'accès des femmes à des fonctions traditionnellement masculines ». De plus, les nombreuses actions publiques et privées en faveur de la mixité demeurent souvent « trop ponctuelles pour produire un effet systémique ».

Le rapport souligne notamment « la persistance de parcours scolaires très différen-



## NOUVELLE ÉDITION DE GÉOGRAPHIE DE L'ÉCOLE

**10** Comment se répartissent les élèves ? La taille des classes dans les écoles varie-t-elle sur le territoire ? Où l'enseignement privé est-il le moins implanté ? L'espérance d'obtenir le baccalauréat est-elle la même dans toutes les académies ?...

Autant de questions auxquelles répond la douzième édition de *Géographie de l'école*\* que la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) vient de publier récemment. Le document, accessible en ligne, est composé de 39 fiches thématiques qui apportent de nombreuses informations, sous forme d'indicateurs cartographiés et de courtes analyses, sur l'environnement économique, social et familial des élèves, le contexte scolaire, les

moyens et ressources humaines mis en œuvre ainsi que sur les parcours scolaires et les résultats.

Il est complété par deux dossiers qui approfondissent certains des thèmes traités. Le premier porte sur une étude de la mixité sociale des collèges de Clermont-Ferrand à la rentrée 2013. Le second repose sur des travaux associant la DEPP et le centre associé du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) de Caen (laboratoire Espaces et Sociétés) pour améliorer la connaissance du contexte socio-économique des territoires et de ses liens avec les inégalités territoriales d'échec scolaire et propose « une nouvelle présentation de la typologie socio-économique des cantons ». « En variant les échelles d'observation, en étudiant les évolutions d'un ensemble d'indicateurs, *Géographie de l'École* a pour objectif de donner des clés de réflexion aux acteurs de l'éducation et de la formation ou de les guider dans la réalisation de diagnostics territoriaux » souligne la rédactrice en chef, Cécile Métayer, sur le site du ministère.

\* [www.education.gouv.fr/cid57105/geographie-de-l-ecole-douzieme-edition-2017.html](http://www.education.gouv.fr/cid57105/geographie-de-l-ecole-douzieme-edition-2017.html).



ciés entre filles et garçons », la distribution sexuée des effectifs en bac professionnel illustrant parfaitement ce constat. Il indique que l'Éducation nationale se heurte aux « fondements culturels et identitaires des choix d'orientation » et « peine à faire évoluer la mixité dans les formations initiales ». « Le poids des représentations sexuées paraît [ainsi] particulièrement lourd dans les choix faits en fin de collège, à l'âge où les jeunes sont en pleine construction identitaire ».

Or, pour les auteurs, c'est le développement de la mixité des métiers qui « contribue à l'égalité professionnelle, puisque près d'un quart de l'écart salarial moyen entre femmes et hommes s'explique par la concentration des femmes sur des métiers moins qualifiés, qui sont aussi les moins bien rémunérés ». La question constitue de plus un réel enjeu de société puisque « l'absence de mixité pèse fortement sur les choix d'orientation » et « restreint le champ des possibles professionnels envisagés pour les hommes comme pour les femmes ».

Ainsi, pour renforcer la mixité, les deux inspections préconisent six axes de développement :

- clarifier la présentation de l'objectif de mixité des métiers et améliorer la mesure des évolutions, avec « la création d'un indicateur synthétique d'écart à la mixité » ;
- former ou sensibiliser tous les acteurs relais ;
- intégrer des leviers en faveur de la mixité dans les dispositifs de droit commun des acteurs de l'éducation, de la formation, de l'orientation et du recrutement ;
- engager une action publique volontariste de promotion de la mixité dans quelques métiers à fort potentiel de développement ;
- développer l'évaluation des outils mis en œuvre, capitaliser sur les expériences passées et diffuser les bonnes pratiques ;
- poursuivre et amplifier les politiques créant un environnement favorable à la mixité.

\* « Évaluation des actions publiques en faveur de la mixité », rapport IGAS n° 2016-090R et IGAENR n° 2017-008, avril 2017 : [www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2016-090R.pdf](http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2016-090R.pdf)

## RECOMMANDATION DE LA COMMISSION EUROPÉENNE À LA FRANCE

**11** Comme chaque année, la Commission européenne a dévoilé le 22 mai dernier ses nouvelles recommandations aux États membres. Ces recommandations annuelles, validées ensuite par les chefs d'État et de Gouvernement, ont pour objectif d'inciter les États membres à mieux coordonner leur politique économique respective.

Concernant la France\*, le collège des commissaires enjoint avant tout le Gouvernement à se conformer aux règles budgétaires qu'elle a adoptées et l'invite à consolider et pérenniser les mesures de baisse du coût du travail prises pendant le quinquennat Hollande.

Une des axes de la recommandation concerne spécifiquement le système français d'éducation et de formation. La commission européenne souligne ainsi que l'entrée « sur le marché du travail reste difficile pour les jeunes, en particulier pour les moins qualifiés ». Et si « les mesures prises en faveur de l'apprentissage ont jusqu'à présent donné des résultats positifs », « l'offre d'enseignement et de formation professionnels initiaux qui est proposée, en particulier dans certains secteurs tertiaires et lorsque cet enseignement se déroule en milieu scolaire, n'est pas suffisamment liée aux possibilités d'emploi ». En outre, ajoute la commission, « les élèves issus de milieux défavorisés sont plus souvent dirigés vers l'enseignement professionnel initial, où se concentre la grande majorité des décrochages scolaires, ce qui contribue aux fortes inégalités dans le domaine

de l'éducation. L'impact du statut socio-économique sur les performances des étudiants est le plus élevé des pays de l'OCDE ».

La commission note par ailleurs que « les immigrés de deuxième génération sont également confrontés à des perspectives d'emploi défavorables », ne s'expliquant pas « par des différences d'âge, de formation ou de compétences » et que « les écarts en matière de réussite scolaire sont persistants, les immigrés de deuxième génération ne les comblant que partiellement ».

Pour remédier à cela, Bruxelles suggère à la France de réformer son système d'apprentissage et de formation professionnelle. Elle l'incite à conduire une stratégie globale, comprenant notam-

ment « des mesures ciblées en matière de compétences linguistiques, de mise à niveau, de formation et d'orientation professionnelle, ainsi que d'autres politiques actives ciblées du marché du travail ». Elle l'encourage à faciliter l'intégration des chômeurs sur le marché du travail, mais aussi les travailleurs les moins qualifiés et les migrants.

À souligner que la France, si elle ne repasse pas sous la barre des 3 % de déficit avant fin 2017, sera le dernier pays, avec l'Espagne, à rester en procédure pour déficit excessif.

\* « Recommandation du conseil concernant le programme national de réforme de la France pour 2017 » sur [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2017-european-semester-country-specific-recommendations-commission-recommendations\\_-france-fr.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2017-european-semester-country-specific-recommendations-commission-recommendations_-france-fr.pdf)



## Textes réglementaires

- **Gouvernement:** décret du 17 mai relatif à la composition du Gouvernement (JO du 18 mai) et décret 2017-1063 du 18 mai relatif aux cabinets ministériels (JO du 19 mai).
- **Ministère de l'Éducation nationale:** arrêtés du 18 mai portant nomination du directeur de cabinet (JO du

20 mai) et du chef de cabinet (JO du 23 mai). Décret 2017-1080 du 24 mai relatif aux attributions du ministre de l'Éducation nationale et décret 2017-1083 relatif aux attributions du ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (JO du 25 mai). Arrêté du 19 mai portant nomination du directeur de cabinet adjoint et de conseillers (JO du 1<sup>er</sup> juin).

Valérie FAURE  
Documentation  
[valerie.faure@snpden.net](mailto:valerie.faure@snpden.net)



# Le SNPDEN dans les médias

1

## Organisation des examens

- Interview de Philippe Tournier, secrétaire général du SNPDEN, par RMC le 22 mai au sujet du baccalauréat.
- Interview de Lysiane Gervais, secrétaire nationale de la commission éducation & pédagogie, par *L'Étudiant.fr* le 23 mai, sur l'organisation du DNB (arrivée tardive, pièce d'identité absente, triche à l'examen...).
- Citation de Michel Richard, secrétaire général adjoint, dans une dépêche AEF du 30 mai : « À quoi ressemble le nouveau DNB ? »

*« Le nouveau DNB est « plus lourd » à organiser que l'ancien, affirme Michel Richard, secrétaire général adjoint du SNPDEN. L'épreuve orale, qui « perturbe considérablement le déroulement du troisième trimestre », et la « multiplicité des épreuves » ainsi que « l'augmentation de leur volume » conduisent à davantage mobiliser les enseignants [...] et à suspendre les cours pendant plusieurs jours. « C'est du temps qui n'est pas consacré à la prise en charge des élèves ». Il estime que la durée des épreuves et leur « complexité » sont « totalement irrationnelles » compte tenu de la « maturité d'un élève de 3<sup>e</sup> » et rappelle que le SNPDEN a été partisan de la suppression du DNB, en « perte de sens » avec la mise en place des cycles et du socle commun, dont la validation « peut se faire sans une rupture » telle que cet examen ».*
- Interview de Philippe Vincent, secrétaire général adjoint, au sujet du baccalauréat par RMC le 29 mai, par *L'Est Républicain* le 1<sup>er</sup> juin, et dans un article de *Vosges Matin* du 4 juin : « le bac actuel est trop complexe ».
- Passage de Philippe Tournier sur RTL le 11 juin sur « Quel bac demain ? ».

2

## Politique

- Le 5 mai, témoignage de Jacky Schlienger, secrétaire académique de Strasbourg, sur *France 3 Alsace*, suite aux menaces de mort reçues par un principal de l'académie né en Algérie, dans des courriers illustrés d'une croix gammée.
- Interviews de Philippe Tournier par *France 3 Île-de-France*, *France Inter*, *RTL* et *Le Figaro* le 18 mai, suite à la nomination du nouveau ministre de l'Éducation nationale, Jean-Michel Blanquer.
- Citation du SNPDEN dans une dépêche AEF du 15 mai interviewant le secrétaire général d'ID-FO après la nomination du nouveau ministre.

- Nouvelles citations du syndicat dans une dépêche AEF du 18 mai et dans un article de *ToutEduc.fr* consacrés aux réactions de plusieurs organisations à la nomination de Jean-Michel Blanquer.
- Interview de Didier Georges, secrétaire départemental du SNPDEN 93, le 1<sup>er</sup> juin par *Le Parisien*, toujours en réaction à cette nomination.

### 3

## Réformes et pilotage à l'éducation nationale

- Dépêche AEF du 9 mai « Le ministère de l'Éducation nationale pilote le système en méconnaissant le réel » consacrée à l'interview de Thierry Debaecke, secrétaire académique adjoint du SNPDEN Lille, insistant sur le décalage entre les injonctions ministérielles quotidiennes auxquelles doivent répondre les directions d'établissement et la réalité du terrain.
- Participation de Philippe Tournier à l'émission *Le Grand référendum* sur *Sud Radio* le 11 mai sur le thème « *Macron a-t-il raison de revenir sur les rythmes scolaires ?* ».
- Écho de l'édito de Philippe Tournier « *Les « réformes » tuent-elles le changement ?* » du *Direction 246* du mois d'avril 2017 dans *La Lettre de l'Éducation* n° 919 du 15 mai 2017.
- Citation de Michel Richard dans *Le Monde* du 17 mai à propos du pourcentage d'établissements réfractaires à la réforme du collège. Position du SNPDEN et nouvelle citation de Michel Richard dans une dépêche AEF du 2 juin relative aux projets d'arrêtés sur la réforme des rythmes scolaires et du collège.
- Expression de Philippe Tournier sur *Europe 1*, le 6 juin, au sujet de la volonté du nouveau ministre de donner une plus grande marge d'autonomie aux établissements.

*« Aujourd'hui, on a des milliers de circulaires de recommandations, et zéro contrôle. Personne ne s'intéresse à ce qui se passe vraiment dans les établissements, sauf lorsque les professeurs ou les parents font grève. Il faut donc moins de recommandations, et plus de contrôles a posteriori. Tous les pays qui misent sur cette forme d'autonomie réussissent », défend Philippe Tournier, secrétaire général du SNPDEN. « Cela permet d'écouter davantage les acteurs de terrain, les chefs d'établissement mais aussi les parents et les enseignants. Aujourd'hui, les choix sont faits par des acteurs beaucoup trop éloignés. Et on commence à se rendre compte que les acteurs locaux ont un avis ! ».*

- Interview de Julien Maraval, membre de l'ESN, le 8 juin par *Le Parisien* au sujet de l'annonce ministérielle de mettre en place des stages d'été pour préparer les élèves de CM2 les plus défavorisés à l'entrée en 6<sup>e</sup>, et citation dans un article du *Monde* du 10 juin relatif à la volonté du ministre « d'autoriser à nouveau » le redoublement.
- Citation du SNPDEN dans un article de *Mediapart.fr* du 9 juin relatif aux débuts du nouveau ministre.

## Et aussi...

**ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL** Interview de Gwénael Surel, secrétaire national de la commission éducation & pédagogie, par le magazine *L'Étudiant* le 11 mai, au sujet des BTS et des sections d'enseignement professionnel.

**SÉCURITÉ DES ÉTABLISSEMENTS** Citations du SNPDEN et écho du communiqué du SNPDEN Aix-Marseille et Nice dans une dépêche AEF du 11 mai faisant le point des propositions de la région PACA en matière de sécurité des lycées, après les événements survenus au lycée Tocqueville de Grasse au mois de mars.

**ZONES D'ÉDUCATION PRIORITAIRE** Citation de Bruno Bobkiewicz, secrétaire académique du SNPDEN Créteil, concernant l'affectation de jeunes enseignants, moins expérimentés, dans les ZEP, dans un article du *Figaro* du 18 mai.

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

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

Conception/Réalisation  
JOHANNES MÜLLER  
Crédit photographique :  
SNPDEN  
Publicité  
ANAT REGIE  
TÉL. : 0 143 123 815  
Directrice de Publicité  
MARIE UGHETTO  
m.ughetto@anatrejie.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 249  
MIS SOUS PRESSE  
LE 15 JUIN 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 AID	2
INDEX ÉDUCATION	4-5
UNCME	9
CASDEN	15
ALISE	56

ENCARTAGE : PORTABLE.ORG

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.

Valérie FAURE - Documentation  
valerie.faure@snpden.net



# Discours liminaire CAPN mai 2017

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

Selon la formule consacrée, les représentants du SNPDEN-UNSA souhaiteraient tout d'abord remercier les services pour la qualité du travail et des documents fournis, ainsi que leur disponibilité téléphonique et électronique. Nous ne déplorons pas la qualité du travail, nous avons bien remarqué la baisse ainsi que le renouvellement de vos effectifs ces dernières années, mais regrettons les délais restreints dans lesquels les documents nous sont parvenus. Le mois de mai est toujours compliqué avec le zonage des vacances et les jours fériés qui se transforment en viaduc. Mais nous nous permettrons de rappeler que tous les commissaires paritaires présents sont bénévoles, et que la préparation de la CAPN se fait au détriment de leur disponibilité professionnelle dans leur(s) établissement(s) et aussi de leur temps personnel. Peut-être qu'un format *Excel* pour tous les documents nous aurait permis de compenser en partie ce retard... demande renouvelée depuis de nombreuses années!

Nous aimerions faire un petit retour sur la CAPN du mois de mars.

Il semblerait que certaines modifications soient intervenues après la CAPN et certaines décisions prises au 11 avril. Mais nous n'avons jamais reçu d'avis officiel concernant celles-ci. Nous parlons des académies de Versailles et de Toulouse, ou encore de Grenoble. Ces postes n'apparaissant pas dans le projet de



*Laurence COLIN*  
Coordinatrice des commissaires  
paritaires nationaux  
[laurence.colin@ac-bordeaux.fr](mailto:laurence.colin@ac-bordeaux.fr)

mai, pourrions-nous savoir ce qu'il en est exactement?

La 3<sup>e</sup> CAPN ne mutant pas d'adjoints, serait-il possible éventuellement de muter des adjoints volontaires sur les REP+ en juillet, plutôt que d'y affecter des stagiaires?

Et pourrait-on décider ensemble de la date limite des rectificatifs et ajustements éventuels post-CAPN, et sur un mode de communication qui ne nous exclut pas? Il est souhaitable que nous soyons informés de toutes les décisions qui seront prises.

Le mouvement de mars a généré une certaine incompréhension dans l'académie de Strasbourg. Surtout lorsque madame la rectrice avoue ensuite en entrevue syndicale ne pas s'y être intéressée...

Nous dénonçons le manque d'accompagnement humain des DRH académiques, et surtout le manque de dialogue qui, si il avait eu lieu, aurait pu



aboutir à des affectations hors vœux moins douloureuses humainement pour certains collègues. Des vœux, certes limités au départ, peuvent être étendus. Pour réaliser cet accompagnement et ce dialogue, l'interlocuteur privilégié des collègues reste le rectorat, en raison de la proximité et, nous l'espérons, de la connaissance des carrières. Nous parlons par exemple de la Guadeloupe.

D'autres académies sont dans l'extrême inverse, et continuent, jusqu'à la semaine dernière à appeler certains collègues, pour leur faire rédiger des extensions de vœux sur lesquels ils sont positionnés. Cela ne serait nullement choquant lorsque le poste n'était pas demandé. Mais certains correspondaient au vœu initial d'autres collègues à qui on ne propose rien d'autre. Pourrait-on rappeler la règle entre vœu initial et vœu d'extension, ou cette règle aurait-elle disparu comme dans la Manche? Et que pourra-t-on répondre à des collègues contactés directement par les services de la DGRH pour faire une extension de vœu sur le lycée 4<sup>EX</sup> de Montauban et qui restent sans mutation? Vous comprendrez la colère et la déception générée et qui sera dirigée contre nous mercredi!

Nous remarquons d'ailleurs que le retour en établissement de collègues en poste sur des emplois fonctionnels est compliqué, surtout lorsque ceux-ci demandent à changer d'académie. Nous pouvons nous interroger sur leur accompagnement par leur académie d'affectation...

Nous aimerions qu'une attention plus particulière soit portée aux adjoints qui choisissent de faire une carrière d'adjoint. Ces postes étant essentiellement gérés par les académies, il leur est souvent difficile de bénéficier d'une mobilité géographique dès lors qu'ils ne demandent pas de mobilité fonctionnelle. Pour les chefs très occupés que nous sommes, un bon adjoint mérite d'être re-

connu et mérite une carrière, y compris sur plusieurs académies!

Nous notons un nombre important de mutations à deux ans d'adjoints. Celles-ci permettront de régler des situations personnelles difficiles, mais ne doivent pas se faire au détriment de collègues remplissant les conditions de mobilité. Un vœu « département » semble d'ailleurs souhaitable pour que ces candidatures soient acceptables et acceptées. Et que dire de la mutation d'un collègue à deux ans sur le poste de proviseur d'Hénin-Beaumont? D'autres aussi légitimes et qui remplissaient les conditions de mutation avaient postulé dans leurs vœux initiaux!

Il reste des postes vacants d'adjoints à La Réunion pour l'instant. Pourrions-nous savoir si une formation initiale est prévue à La Réunion, ou si elle sera encore en sommeil à la rentrée prochaine?

Quelles seront, cette année, les académies déficitaires? Les affectations des listes d'aptitude 2016 nous révèlent qu'un a été affecté sur Aix-Marseille et un sur Bordeaux, qui ne sont pas déficitaires. Et que de nombreux « reçus concours » doivent partir.

Nous vous rappelons notre demande impérative qu'aucun ne soit affecté là où il n'y a pas de formation, notamment à Mayotte.

Une étude des propositions nous révèle surtout qu'après une baisse du nombre de candidats au concours, les demandes de détachement et de liste d'aptitude baissent aussi. Mais proportionnellement, moins d'entre elles ont recueilli un avis défavorable.

Nous profiterons de cette intervention pour poser quelques questions qui intéressent tous les collègues.

Nous l'avons évoqué lors de la première CAPN: est-il prévu une modifi-

cation des textes statutaires afin que la condition du DDEAAS ne soit plus impérative pour une affectation en EREA et ERPD? Que se passe-t-il avec l'application du PPCR et du butoir ou du transfert primes/points? Son application à la rémunération de mai des collègues en hors classe semble avoir conduit, dans de nombreux cas, à une baisse de salaire, que ces derniers trouvent à juste titre inacceptable. Nous espérons *a minima* des explications claires et au mieux un retour à la situation antérieure.

Quels seront les ratios de promotion appliqués en 2018 pour les passages en hors classe? Pourriez-vous nous communiquer les dates des CAPN 2018?

Quand réunirez-vous le groupe de travail sur le classement des établissements scolaires? Ce sont les effectifs de la rentrée 2017 qui serviront de référence.

Vous nous aviez parlé d'un groupe de travail sur le passage à l'échelon spécial. Quand sera-t-il convoqué? Qui en fera partie? Quel document sera utilisé afin que les collègues puissent candidater? Nous souhaiterions un document formel et unique.

Toutes ces questions traduisent en fait notre inquiétude quant à la poursuite de nos travaux.

Le départ pour une nouvelle vie de M. Bal nous a tous pris de court. Nous aimerions le saluer et le remercier pour son travail et son investissement tout au long de ces années, car nous avons tous apprécié son implication et le sens du dialogue qui a dominé nos échanges.

Nous nous inquiétons aussi du départ imminent de M. le Directeur, et nous craignons pour la mémoire et l'historique des situations. Pas que vous soyez irremplaçable, mais vous avez su en peu de temps, impulser une nouvelle dynamique aux CAPN. Merci de la part des collègues pour qui vous vous êtes si bien battu. Nous espérons que ce climat perdurera et que M. Ville ne partira pas trop rapidement. Un grand merci à M<sup>me</sup> Chaignet, pilier de la DGRH.

Au nom de tous les collègues, les commissaires paritaires du SNPDEN-UNSA souhaitent à la commission des travaux fructueux et des solutions constructives. Je vous remercie de votre écoute. □

# Une journée avec... les directeurs (trices) d'EREA/ERPD

Le vendredi 12 mai 2017, à l'initiative des commissaires paritaires nationaux EREA/ERPD du SNPDEN-UNSA, une rencontre nationale des chefs d'établissement EREA/ERPD s'est tenue à l'EREA Alexandre Dumas de Paris. Christel Boury, Philippe Girardy, Gwénaél Surel et Julien Maraval ont représenté l'exécutif de notre organisation syndicale. Une trentaine de collègues (sur 88 établissements concernés), venus des quatre coins de l'hexagone, ont fait le déplacement pour apporter leur contribution à cette journée de réflexion. Un tiers des établissements était représenté.

Une première partie de la journée de travail a été consacrée à faire le bilan sur l'actualité syndicale avec nos structures et nos carrières comme points de focale. Christel Boury a donné des précisions sur le classement des EREA/ERPD, sur le PPCR, ainsi que sur le mouvement, en donnant lecture de la note que Laurence Colin, empêchée, lui avait rédigée.

Les réflexions sur le classement des établissements ont nettement fait apparaître une grande disparité de gestion en fonction des académies. La mise en concurrence de nos établissements avec des établissements ordinaires dans ce système de classification n'a aucun sens au vu des critères qui nous définissent et qui ne peuvent se comparer, ce qui rend le système injuste dans tous les cas. Il serait souhaitable que les EREA et ERPD soient gérés dans un dispositif, à l'instar du dispositif REP+.

En ce qui concerne les opérations de mutation, de cette première année d'intégration complète des opérations dans le mouvement des personnels de direc-

tion, il est très regrettable que les commissaires paritaires nationaux EREA/ERPD existants n'aient pas été sollicités pour apporter leur expertise lors de la première phase, manque que souligne Laurence Colin dans sa note. Tous les membres présents ont renouvelé leur soutien aux commissaires présents.

Philippe Girardy a fait ensuite le point sur les retraites. Il en a rappelé les enjeux, les a resitués dans le contexte



Edmond PEIROTÉS  
Commissaire paritaire national EREA  
edmond.peirotés@ac-paris.fr

électoral actuel. Nous lirons avec beaucoup d'attention ses analyses dans la revue *Direction* sur les prochaines mesures gouvernementales.

J'ai restitué l'action que nous avons menée dans le cadre de la réécriture de la circulaire 2017-076 du 24 avril 2017. Nous avons réussi à éviter que cette circulaire manque de positionnement de la part du ministère notamment en ce qui concerne les services de nuit,





les services de vie scolaire ainsi que les obligations réglementaires de service (ORS) des personnels exerçant des missions spécifiques au sein de ces établissements. Notre satisfaction reste limitée car beaucoup de nos propositions n'ont pas été retenues (composition des équipes de direction, la présence des DDFPT, les missions spécifiques de la vie scolaire). Nous nous sommes néanmoins félicités que la circulaire affirme la spécificité de ces structures ainsi que leur plus-value pour notre système scolaire. Nous regrettons toutefois que les ERPD aient été les grands oubliés par l'administration centrale.

Après le déjeuner, pris au restaurant pédagogique de l'EREA Alexandre Dumas, nous avons échangé autour de nos pratiques et missions et sur le devenir de nos structures. Les débats ont porté essentiellement sur des questions liées à notre statut et à l'exercice de notre métier.

La question de la nécessité de détenir le diplôme de directeur d'établissement d'éducation adaptée et spécialisée (DDEEAS) pour diriger nos structures a fait débat et cette nécessité ne fait plus consensus en tant que tel. S'il apporte, de façon indéniable, une culture professionnelle centrée sur la grande difficulté

scolaire, il peut faire l'objet de formations continues sans être nécessairement un préalable. Il est important de préciser que faire le choix d'accompagner la grande difficulté scolaire n'est pas un choix professionnel anodin. Il ressort, de fait, des débats de la nécessité impérative de profiler les postes afin d'éviter des erreurs de choix qui pourraient être douloureuses pour les collègues qui les feraient.

La dénomination de nos établissements a également retenu l'attention de l'assemblée. Qu'il faille sortir de la stigmatisation ne fait aucun doute, qu'il faille éviter des confusions du style « société de gestion d'autoroute » va sans dire, mais l'aspect primordial reste de proposer une dénomination d'établissement qui permette aux élèves d'être fiers de leur établissement de formation sans avoir l'impression d'être dans une institution dont il faut toujours réexpliquer que c'est un établissement ordinaire de l'Éducation nationale doté d'une spécificité. Remplacer établissement régional d'enseignement adapté (EREA) par lycée d'enseignement adapté (LEA) apparaît comme une évidence.

La journée s'est achevée sur la proposition de formuler des motions pour les commissions carrière et pédagogie pour le prochain Conseil syndical national. □

## Nos propositions de motions

### CARRIÈRE

1. *Le SNPDEN-UNSA demande l'assouplissement de la condition de détention du DDEEAS pour l'accès à un poste de direction d'EREA et d'ERPD tout en maintenant un profilage de poste.*
2. *Compte tenu de la spécificité des EREA/ERPD, le SNPDEN-UNSA demande le maintien d'une représentativité syndicale spécifique (commissaires paritaires) pour le suivi des opérations de mutation et de promotion des personnels de direction concernés.*
3. *Le SNPDEN-UNSA demande que les EREA/ERPD bénéficient d'un classement spécifique à l'instar des établissements REP+.*

### PÉDAGOGIE

1. *Le SNPDEN-UNSA demande que les EREA changent de dénomination et soient nommés lycées d'enseignement adapté (LEA) afin d'éviter toute confusion avec les partenaires extérieurs et de permettre une réelle identification pour les élèves.*
2. *Le SNPDEN-UNSA demande qu'une circulaire de cadrage pour les ERPD soit mise à l'étude rapidement.*
3. *Le SNPDEN-UNSA se félicite que soient affirmées dans la circulaire du 24 avril 2017, la spécificité et la plus-value des EREA dans notre système scolaire.*



# Des classes bi-langues pour tous : une solution efficace !

*Il faut commencer par le commencement. Il y a quelques années les dix divisions de 6<sup>e</sup> se déclinaient ainsi dans notre collège : une classe bi-langue\* anglais/allemand, un groupe « allemand LV1 » de 5 élèves, six classes « anglais 1 » intégrant le groupe « allemand LV1 », trois classes « espagnol 1 ».*

On s'en doute, le choix de langues coïncidait parfaitement avec une répartition par niveau social et scolaire, allant du groupe bi-langue recrutant les plus favorisés, aux groupes « espagnol LV1 » recrutant les élèves cumulant difficultés sociales, scolaires et, trop souvent, comportementales.

Bien que nous ayons triplé le nombre de bi-langues en ajoutant deux groupes « AG ES » – cela semblait nécessaire pour un établissement situé à 25 km de la frontière espagnole –, bien que nous ayons aussi mélangé les élèves autant que faire se peut à l'aide de barrettes, malgré tous nos efforts, les choix reflétaient toujours le milieu social. À l'intérieur du même collège, il y avait le groupe bi-langue parfaitement identifiable par son milieu, sa réussite, et les autres.

Mais surtout, l'ensemble de la communauté éducative constatait et regrettait deux inconvénients majeurs :

- au lieu de donner plus de temps d'enseignement aux élèves les plus fragiles, nous donnions ce surplus de dotation aux plus privilégiés d'entre eux ;



François SEGUREL  
Commission métier  
francois.segurel@snpden.net

- la mise en place des barrettes mixait les élèves, mais engendrait des lourdeurs d'emploi du temps très fortement contre productives.

De quoi générer un questionnaire éthique, pédagogique et organisationnel.

Nous avons soumis le problème à notre directeur académique des services de l'Éducation nationale (DASEN) qui nous a mis sur la voie du bi-langue pour tous. Certains collègues, confrontés à la même problématique, ont décidé d'appliquer immédiatement ce principe. Dans mon établissement, nous avons fait le choix de prendre le temps et fédérer les équipes autour de cette idée.

Les débats, parfois vifs, autour du projet, et avant la mise en place du plan d'action, ont duré un peu plus d'une année. Mais cela nous a permis de nous appuyer, notamment en conseil pédagogique, sur des professeurs venus d'établissements qui s'y étaient lancés d'emblée. Ils étaient au départ farouchement opposés, et se trouvaient convaincus quelques mois plus tard : « l'essayer c'est l'adopter ». Ils nous ont expliqué que l'apprentissage simultané de deux langues, loin de mettre les élèves en difficulté comme ils le craignaient, les motivait et les stimulait : l'apprentissage d'une langue éclairant celui de l'autre.

Dès la rentrée 2013, tous les élèves ont suivi, en 6<sup>e</sup>, un cursus à deux langues vivantes et nous continuons depuis.

En effet, lors de l'application de la réforme du collège, les équipes et les familles étaient totalement convaincues des bienfaits de cette organisation. Lorsqu'a été proposé au CA un fonctionnement réduisant de moitié les classes en bi-langue et, en conséquence, écartant la moitié de la cohorte du dispositif, le

refus a été net. Les représentants de la communauté éducative ont demandé audience à l'autorité départementale qui, face à leur mobilisation, leur a proposé de continuer, mais à moyens constants : en utilisant la marge d'autonomie du collège. Ce qui fut fait.

Nous avons poursuivi avec une mobilisation de moyens somme toute assez marginale : 8 heures sur une dotation horaire globale (DGH) de plus de 1000 heures. De plus, bien que nous ayons un « H/E »\*\* inférieur aux moyennes départementales ou académiques, nous l'avons fait tout en préservant les marges de la réforme et bien évidemment l'horaire réglementaire pour toutes les disciplines.

À la rentrée 2016, tous les élèves du collège de la 6<sup>e</sup> à la 3<sup>e</sup> suivent, ou ont suivi, un parcours bi-langue anglais/espagnol (très majoritaire) ou anglais/allemand (très marginal : 6 à 15 élèves par niveau) ou enfin bilingue\*\*\* catalan (de 10 à 25 élèves selon les promotions).

L'établissement y a fortement gagné en sérénité. La mixité sociale et l'hétérogénéité des divisions ont solidement contribué à un apaisement du climat scolaire. Par ailleurs, si avant de fonctionner de la sorte des craintes s'exprimaient, au cours de ces dernières quatre années, jamais un enseignant, jamais une famille ne sont venus signaler un élève en difficulté en raison du dispositif bi-langue. Dans le même temps, les résultats glo-

baux ont légèrement progressé, mais un indicateur mérite d'être mis en exergue : la faiblesse du taux de redoublement à l'issue de la 2<sup>nd</sup>e GT et plus encore de la 2<sup>nd</sup>e pro. Reste à voir s'il est corrélé.

D'ailleurs, je n'exprimerai pour ma part qu'un seul regret, celui d'avoir formulé à plusieurs reprises le souhait d'une évaluation externe, mais sans succès.

Aujourd'hui, le bi-langue pour tous, l'autorité académique l'a constaté, fait partie de l'identité de l'établissement. La communauté éducative y a observé un vrai facteur de progrès et y est fortement attachée. À chaque visite d'une école primaire ou lors de rencontres avec les parents, la question rituelle revient : « alors le bi-langue, ça continue ? ». □

\* bi-langue : pratique de deux langues vivantes simultanément.

\*\* « H/E » : rapport heures par élève.

\*\*\* bilingue : apprentissage de deux langues et apprentissage d'une discipline non linguistiques (ex DNL, désormais EMILE). Pour en savoir plus : [www.emilangues.education.fr/international/emile-clil-europe](http://www.emilangues.education.fr/international/emile-clil-europe)







Et lorsqu'on sait que les connexions aux ENT sont essentiellement dues aux applications de vie scolaire, il y a de quoi s'interroger sur la belle image.

## ET SI NOUS PARLIONS MAINTENANCE

La loi de 2013 est d'une limpidité parfaite: « Le département a la charge des collèges. Il en assure la construction, la reconstruction, l'extension, les grosses réparations, l'équipement et le fonctionnement. À ce titre, l'acquisition et la maintenance des infrastructures et des équipements, dont les matériels informatiques et les logiciels prévus pour leur mise en service, nécessaires à l'enseignement et aux échanges entre les membres de la communauté éducative sont à la charge du département ». Elle apporte les mêmes précisions pour la région et les lycées.

Pourtant, quatre années plus tard, on ne remarque guère d'évolution. Dans les EPLE, on bricole avec des emplois détournés de leur objet. La plupart du temps ce sont des assistants d'éducation manquant à leurs missions de vie scolaire.

Nous devons les former à la maintenance si particulière de nos réseaux, avec leur hétérogénéité de machines (selon la date d'arrivée), les spécificités réseau pédagogique/réseau administratif, l'utilisation de nos logiciels. Lorsqu'ils ont compris tout cela et sont parfaitement opérationnels, six ans se sont écoulés: nous ne pouvons plus renouveler leur contrat, ils doivent nous quitter, ou bien

la compétence qu'ils ont développée bien avant a séduit un employeur et nous les perdons. Ainsi, les réseaux d'EPL sont périodiquement face à un « trou d'air » dû à un départ ou un renouvellement de celui ou celle qui est chargé de la maintenance *in situ*, le fonctionnement de l'établissement en est affecté.

Le législateur s'était montré particulièrement pertinent face au besoin, sans cesse croissant, d'utilisation des technologies de l'information, et à la nécessaire mobilisation de moyens pérennes, efficaces, pour assurer la continuité du service public d'éducation. Pour le moment en vain sur la quasi-totalité du territoire national.

## ET SI NOUS PARLIONS DES LOGICIELS

Il y a les efficaces, en général facultatifs et mis en place par l'EPL, et ceux qui le sont moins, trop souvent rendus obligatoires ou faisant l'objet de sollicitations empressées des académies ou nationalement.

Ces derniers figurent au « Registre Académique et National Transitoire des Applications Numériques Pilotées Localement, Asservissantes et Novatrices ». Au-delà de cet acronyme (inventé bien sûr pour l'occasion), nous les connaissons bien tous ces logiciels qui nous font perdre en temps et en efficacité. Leur dénomination, la plupart du temps, fleure bon la veillée du camp scout. Ils proviennent sans doute d'un désir irrépressible de tout maîtriser « de l'intérieur ».

Comme si l'innovation, la nouveauté, le progrès, ne pouvaient provenir que d'un ou de plusieurs services que l'on aurait choisi à l'avance! Comme si l'avenir pouvait se prédire! Comme si on pouvait décider du lieu de genèse et des auteurs des bonnes idées!

Mais je ne saurais terminer ce tableau brossé à grands traits sans évoquer la formation des enseignants. Quelle formation? Pour les collègues engagés dans le plan numérique, on attend que quelques professeurs impliqués, qui ont un peu plus plongé que les autres, après réception du matériel, fassent partager leur expérience aux autres. Lorsqu'ils sont efficaces, on se les arrache et ils manquent à leurs élèves... En lycée, on pourrait faire le même descriptif.

J'allais oublier. Nous avons tous pu remarquer que des vagues d'enseignants ont été récemment ôtées de leur classes, déplacées à grands frais, et conviées à des journées de formation centrées sur l'évaluation. Il leur a été expliqué que le logiciel de suivi recommandé par l'institution, le LSU, était tellement mieux, tellement plus pédagogique, tellement plus intelligent que celui utilisé dans leur établissement.

## ENFIN, UN SUJET TABOU: LES MOYENS DÉDIÉS AUX TICE

Quel est le coût pour la Nation de ces logiciels qui répondent à des besoins qui n'existent pas pour les EPL, ou imaginent remplacer ceux que nous utilisons mais avec beaucoup moins d'efficacité? Que coûtent nos « développeurs maison »? Quels sont les budgets alloués aux sous-traitants? Quel est le prix de ces formations à des outils qui sont si peu utilisés qu'on se gargarise des « 12 % de plus »? Il y a là un vrai sujet à approfondir dans les mois qui viennent.

Et pendant ce temps-là, les EPL fonctionnent. Sans doute parce que, les pieds bien sur terre, concentrés et attentifs aux valeurs de l'école, le regard fixé sur l'avenir, les personnels de direction assurent et assument localement les responsabilités nécessaires et indispensables à la bonne marche du service public d'éducation. □

\* Source : tableau de bord du numérique pour l'éducation. Année 2016.



# Diriger à l'étranger, bilan d'un an au Gabon

Rencontre avec Judicaël Griffe, proviseur adjoint du lycée français Blaise Pascal de Libreville au Gabon

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



**Judicaël Griffe :** je suis entré dans l'Éducation nationale à l'âge de 23 ans, en 1997 comme enseignant d'histoire géographie. Après 11 ans dans différents établissements de l'éducation prioritaire dans l'agglomération du Havre, j'ai ensuite intégré le CRDP de Haute-Normandie comme formateur TICE pendant 4 ans.

Lauréat du concours des personnels de direction en 2012, et après avoir exercé des fonctions d'adjoint dans un lycée polyvalent de l'académie de Toulouse, j'ai été nommé proviseur adjoint du lycée français Blaise Pascal de Libreville (un établissement conventionné de 1 200 élèves).

**Direction :** le Gabon, c'était votre souhait ? Comment avez-vous fait ce choix, aviez-vous envisagé plusieurs destinations ? Qu'est-ce qui a été déterminant dans ce choix ?

**Judicaël Griffe :** en raison de ma courte carrière dans la fonction (4 ans), j'avais ciblé des établissements de « catégories modestes ». Pour cette raison, je n'avais demandé aucun lycée sur le continent africain. Mes demandes allaient notamment vers les lycées français de Pondichéry, ou de Lima qui me semblaient davantage correspondre à mon profil.

Quand l'AEFE m'a contacté pour me proposer le Gabon, j'ai accepté immédiatement le poste, d'autant qu'il avait été évoqué lors de mon entretien à l'agence.

**Direction :** vous êtes arrivé à Libreville, dans un contexte de tension sociale. Comment s'adapte-t-on en pareil cas ?

**Judicaël Griffe :** que ce soit lors du séminaire de Sèvres organisé par l'AEFE, ou lors de mes échanges avec mes futurs collègues, rien ne présageait de telles tensions post-électorales. Le Gabon est un pays réputé pour son calme et sa stabilité. Ma famille et moi sommes arrivés 5 jours avant les élections. Nous

avons été accueillis par mon collègue proviseur adjoint du collège (en poste depuis 3 ans). Nous avons décidé de reprendre le logement, les meubles et la voiture de mon prédécesseur, ce qui, en l'occurrence a été une chance pour nous, car, à peine arrivés et installés, le confinement nous a été imposé par le poste diplomatique.

Étrange arrivée où attendre les instructions est la seule attitude à avoir et où aucun contact avec les proches restés en France n'est possible puisque les réseaux sociaux, les communications internet ou téléphoniques étaient totalement coupées. L'adaptation n'aura lieu qu'une fois la rentrée effectuée et la tension partiellement retombée. En revanche, la solidarité de la communauté française (plusieurs milliers de personnes au Gabon) nous a permis d'entrer rapidement en contact avec de nombreuses personnes facilitant, pour tous, la mise en place de liens ou de conseils pratiques.

**Direction : en dépit de cette arrivée dans ce contexte, comment s'est adaptée votre famille ? Quelles contraintes ce type de poste induit pour les enfants et auxquelles un candidat à une expérience à l'étranger n'aurait pas pensé ? Avec le recul, y a-t-il des choix que vous feriez différemment aujourd'hui sur la préparation au départ, les choses qu'on emporte ou pas ?**

**Judicaël Griffe :** je crois qu'il est essentiel de bien préparer l'expatriation avec sa famille, avec ceux qui vont partir, d'être conscient que, quelque part, tout sera différent, tout sera nouveau. Ce n'est pas parce que l'expatriation a été préparée, que la surprise n'est pas là. Ce qui est certainement le plus délicat (notamment pour les enfants), c'est d'abandonner tout simplement un mode de vie occidental, des habitudes alimentaires, le rythme quotidien (on se lève ici très tôt), l'absence de

saisonnalité (qui, même si l'on s'y prépare, est particulièrement déroutante et fatigante).

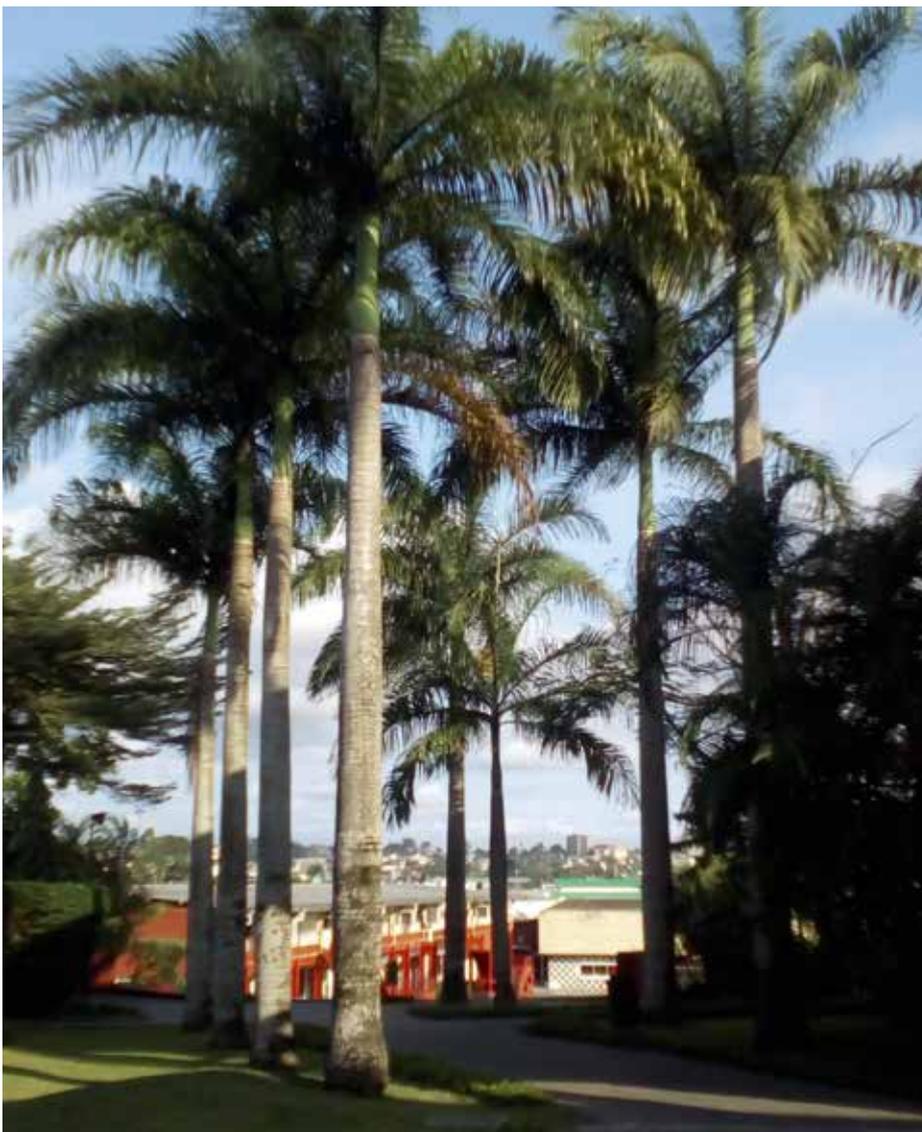
**Direction : qu'est-ce qui vous a frappé à votre arrivée à Libreville, dans le pays et dans le lycée ?**

**Judicaël Griffe :** je suis certain que si je pose la question à ma famille, la réponse sera unanime : l'humidité et le bruit. Libreville se trouve (à quelques kilomètres près) sur l'équateur et l'air est surchargé d'humidité qui, se conjuguant aux températures constamment élevées, procure une sensation d'étéuve. Il faut du temps pour s'y habituer. Enfin, Libreville est une capitale grouillante de voitures et de taxi bus, de piétons, de femmes vendant des fruits et légumes, des plats de la cuisine locale, des tissus, des vêtements sur le moindre mètre carré de trottoir disponible.

Quant au lycée, c'est un havre de verdure, où se côtoient 1 230 élèves du collège et du lycée. La cantine a été conçue comme une vaste paillote ouverte sur l'extérieur. C'est un lycée qui rassemble les caractéristiques d'un établissement « à la française » dans ses contenus et son fonctionnement pédagogique. Les équipes enseignantes sont à la fois composées de résidents ou d'expatriés détachés de l'Éducation nationale, mais aussi de nombreux contrats locaux ou de prestataires de services (statut que j'ai découvert), issus du système local. Il en résulte un mode de management qui doit tenir compte de cette diversité (un peu comme dans certains lycées professionnels).

**Direction : exerce-t-on le même métier de personnel de direction à Libreville qu'on l'exerce en France ? Faut-il revoir ses méthodes et ses « habitudes » de travail ?**

**Judicaël Griffe :** les missions de proviseur adjoint sont similaires à celles que j'ai pu me voir confier en EPLE (sur les examens, les emplois du temps, le pilotage pédagogique...). Deux éléments diffèrent néanmoins. Le comité de gestion (ici, une association de parents d'élèves) se substitue, à la fois, aux instances exécutives de l'établissement et à la collectivité territoriale de rattachement. Le rapport avec les



familles est également modifié par le fait qu'une très large part du budget de l'établissement provient des frais d'écologie (d'inscription).

Enfin, l'éloignement géographique de l'académie d'origine (Nantes pour les examens, par exemple) oblige l'adjoint à travailler en dehors des outils habituels dans bien des domaines comme l'organisation des examens, la remontée des ventilations des services (VS)... Travailler à l'étranger exige davantage d'autonomie, et de créativité pour se doter de ses propres outils de fonctionnement, d'autant que la connexion vers les outils ou plateformes en ligne est soumise à de multiples aléas techniques !

**Direction : on avait lu votre témoignage sur l'exploitation de la plateforme eTwinning dans votre lycée de Villefranche-de-Rouergue dans Direction 231. Cela vous donne-t-il des idées d'échanges à distance ou de projet collaboratif de ce type ? Lesquels ?**

**Judicaël Griffe :** il n'est bien sûr pas possible d'utiliser ce type de dispositif qui reste réservé à des échanges entre des lycées français et des établissements européens (et exige des connexions op-

timales). En revanche, le lycée s'est impliqué dans des projets d'ouverture vers l'extérieur comme les « Ambassadeurs en herbe » ou les « Journées internationales de la jeunesse » qui permettent à nos élèves (pas forcément français) de rencontrer des élèves du monde entier. Des projets de promotion de la Francophonie sont également mis en place pour nouer des partenariats avec des écoles gabonaises (« Gabon en orthographe », par exemple).

**Direction : quels sont vos projets aujourd'hui, en termes de métier ?**

**Judicaël Griffe :** quel projet professionnel ? C'est une question que je ne me pose pas pour l'instant. Les missions confiées par l'Agence sont de 3 ans prolongeables jusqu'à 5. La première année est extrêmement dense et riche, tant dans le cadre professionnel que dans la découverte de cette autre culture qu'est l'Afrique centrale. Professionnellement, mon objectif est d'enrichir mes pratiques pour éventuellement postuler sur un second poste. Mais là encore, c'est un projet global (professionnel et familial) qui sera à construire.

Lycée Blaise PASCAL  
[www.lyceelbv.org](http://www.lyceelbv.org) □



## Le recrutement AEFÉ

### UN DOSSIER OÙ RIEN NE DOIT MANQUER

Passé le volet administratif, qui n'est guère plus lourd qu'un dossier de mutation (CV, arrêtés d'échelon, diplômes, rapport d'évaluation...), la constitution du dossier de candidature est l'occasion de prendre du recul avec sa pratique et de regarder dans le rétroviseur des 3 ou 4 années antérieures, chose qui, compte tenu du rythme et de la charge de travail inhérents à nos missions, n'est pas toujours chose aisée.

Il est également important de travailler très finement sur le profil des établissements où des postes sont à pourvoir : catégories, enjeux, rapports avec le comité gestionnaire, politiques de travaux, équipements.

### L'ENTRETIEN DE RECRUTEMENT

Difficile à relater. Une chose est certaine, lorsqu'on se présente devant les membres de l'Agence, on comprend tout de suite qu'ils connaissent parfaitement notre dossier (nombre de candidatures, caractéristique du poste actuel, vœux...).

Il faut bien connaître les postes demandés lors de la constitution du dossier, car le jury, lui, les connaît très bien. On a parfois l'impression que certains membres ont une idée derrière la tête quant au type de poste qui pourrait être proposé au candidat. Le tout dans une ambiance que j'ai personnellement trouvée à la fois bienveillante et très professionnelle.

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

# Diriger à l'étranger, proviseure à Douala

Rencontre avec Élisabeth Lagarde,  
proviseure du lycée français Dominique  
Savio de Douala au Cameroun

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



**Élisabeth Lagarde :** j'ai été adjointe très longtemps dans un collège des Yvelines puis dans deux grosses cités scolaires, Marie Curie à Sceaux et Hélène Boucher à Paris. J'aimais beaucoup ce rôle d'adjointe dans une structure complexe et à Marie Curie j'ai eu la chance de travailler avec Olivier Minne, ce qui a été très formateur. Cependant, j'avais aussi une envie forte de devenir chef pour tester mes capacités, j'ai donc accepté le

lycée professionnel Marie Laurencin où j'ai découvert le monde très particulier de l'habillement et de la couture.

**Direction : le Cameroun, c'était votre choix ?**

**Élisabeth Lagarde :** j'étais à un tournant de ma vie personnelle, et travaillée par l'envie de repartir exercer à l'étranger. J'ai donc postulé pour beaucoup de postes de l'AEFE de l'Asie à l'Afrique. Douala n'était pas mon choix numéro un mais était dans mes vœux. Je suis partie du principe que tous les endroits étaient intéressants à découvrir et permettraient d'exercer autrement, de continuer à apprendre.

**Direction : votre arrivée, comment s'est adaptée votre famille (celle qui part et celle qui reste) ?**

**Élisabeth Lagarde :** je suis partie seule car mes enfants sont grands et ont déjà



leurs vies et sincèrement c'est un atout car la charge de travail est énorme.

J'ai été nommée sur un poste de direction où il y avait eu une série de malchances de mes 2 prédécesseurs et dont l'intérim avait été assumé avec beaucoup de courage par une collègue retraitée pendant presque 2 ans. C'était une situation particulière avec beaucoup de chantiers à entreprendre sans beaucoup d'archives, sans beaucoup de mémoire.

Pour organiser mon départ et mon installation, la directrice du primaire m'a prodigué de multiples conseils très avisés. Je l'ai écoutée et je l'en remercie car la vie quotidienne et les formalités sont souvent compliquées. Par exemple, dédouaner son déménagement, trouver un logement... Le mieux est de partir avec des valises et de tout racheter sur place, le climat tropical ne convient ni aux meubles, ni aux cuirs, et les couettes, on oublie. Il ne faut que des vêtements d'été. Acheter une voiture sur place est aussi la meilleure solution.

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

**Élisabeth Lagarde :** la première chose qui frappe en descendant de l'avion directement sur le tarmac, c'est la chaleur et l'humidité, une vraie chape mouillée qui tombe sur toi ! Autrement, Douala est la capitale économique du Cameroun, c'est une grosse ville d'environ 3 millions d'habitants, bruyante, en plein essor avec des chantiers immobiliers un peu partout. On y trouve, à la fois, le dynamisme d'une société qui se développe avec beaucoup de créations d'entreprises mais aussi peu de services et d'entretien.

Depuis les attaques de Boko Haram dans le nord du Cameroun, la sécurité est une préoccupation quotidienne, beaucoup de travaux de mise en sécurité ont été réalisés dans la cité scolaire qui est sur 3 sites (maternelle, élémentaire, collège/lycée) et il faut continuer ; une partie importante du budget y est consacrée.

Dans la cité scolaire Dominique Savio, le fonctionnement est le même qu'en France mais avec des particularités importantes, l'aspect le plus nouveau du poste pour moi est de couvrir le premier degré. J'ai découvert avec beaucoup de plaisir les besoins et les attentes du 1<sup>er</sup> degré. La

charge de travail est aussi lourde que le climat, mais cela ira mieux l'an prochain car j'aurai une adjointe!

La deuxième grosse différence est la gestion financière de l'établissement par l'Association des parents d'élèves (APE) qui a ses propres statuts. J'ai une réunion hebdomadaire avec le bureau de gestion de l'APE et le directeur administratif et financier (DAF). Le budget de l'établissement, essentiellement constitué des frais d'écologie, est encore plus directement lié au nombre d'élèves.

Il existe 3 statuts d'enseignants, les expatriés, les résidents, les recrutés locaux, avec des salaires différents, ce n'est pas toujours simple pour l'ambiance de la salle des professeurs. Les expatriés (EEMCP2) ont une charge de formation de leurs collègues recrutés locaux et du rayonnement de la culture française en plus de leur service. Ce sont des collaborateurs très précieux pour le chef d'établissement et des forces de propositions, j'ai la chance d'en avoir 7 dans le second degré et un EMFE pour le 1<sup>er</sup> degré, pleinement impliqués dans la vie du lycée; je compte beaucoup sur eux.

La population scolaire est aussi un atout de l'établissement qui scolarise 58,5 % d'élèves français, 15 % de nationaux, 26,5 % de tiers, cela apporte une formidable diversité.

**Direction : exerce-t-on le même métier de personnel de direction à Douala par rapport à vos expériences antérieures de chef d'établissement ?**

**Élisabeth Lagarde :** je dirais que le métier n'est pas tout à fait le même, il est encore plus exposé car la communauté française

est un gros village (environ 3 000 ressortissants à Douala), mais surtout, effectivement, il s'enrichit de volets nouveaux, commission de recrutement des personnels locaux et gestion RH de leurs carrières dans le respect du droit du Cameroun. Je suis aussi beaucoup plus impliquée dans les actions de formation continue des personnels qui ont lieu au niveau de la zone géographique de l'Afrique centrale et en interne dans l'établissement. Cela représente une vraie chance d'avoir des formations qui collent aux besoins exprimés.

Le volet « suivi de travaux » est aussi plus prenant (comme vous le savez, il y a toujours des travaux dans un établissement). Par exemple, une partie de l'école élémentaire a brûlé en décembre 2016. C'est le DAF qui lance les appels d'offres et le bureau de gestion de l'APE qui choisit les entreprises mais le chef d'établissement est constamment présent sur ces dossiers et sur le suivi des chantiers.

Il y a également un aspect relationnel plus développé avec les parents d'élèves, le poste diplomatique, le Conseiller culturel auprès de l'Ambassade de France à Yaoundé, les différents services de l'AEFE.

Dans la gestion quotidienne, j'apprécie particulièrement la rapidité de prise de décisions du bureau de gestion qui permet de monter un projet sans délai.

**Direction : quels sont vos projets aujourd'hui, en termes de métier ?**

**Élisabeth Lagarde :** je suis en fin de carrière, je pense que cette expérience sera la dernière de ma vie professionnelle, cela me laisse déjà de nombreux événements à vivre d'ici la fin de ma mission! □

## LYCÉE DOMINIQUE SAVIO DOUALA- CAMEROUN

Quartier Koumassi – BP1007

1 163 élèves en 2016-2017

Maternelle :	216
Élémentaire :	406
Collège :	281
Lycée :	249
Nombre de boursiers :	116

143 membres du personnel

Personnels administratifs et de service :	56
Enseignants :	87

Taux moyen de réussite au baccalauréat sur les 5 dernières années : 90 %

Taux moyen de réussite au DNB sur les 5 dernières années : 95,9 %

## Le recrutement AEFE

### UN DOSSIER OÙ RIEN NE DOIT MANQUER

Élisabeth Lagarde: le recrutement AEFE est très exigeant, il n'est pas facile d'y rentrer car en général les personnels sollicitent une deuxième mission ce qui peut porter l'ensemble à 10 ans.

Le dossier se doit d'être complet et refléter la carrière et la personnalité du candidat. La lettre de motivation est très importante.

### L'ENTRETIEN DE RECRUTEMENT

Élisabeth Lagarde: il est impressionnant, le jury est composé de 6 ou 7 personnes, il cherche à cerner les traits significatifs de votre personnalité, votre manière de servir, votre degré d'implication dans les réformes, votre capacité à travailler en équipe, à fédérer des équipes et à résister à l'éloignement de la France. Ce n'est que dans un deuxième temps quand ils ont recruté les candidats potentiels qu'ils mettent en adéquation les profils de poste et la personne.

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



# Exercer en Nouvelle-Calédonie

Patrick Peillon, proviseur adjoint au  
LP Pétro Attiti de Nouméa

**Direction : vous venez de passer une première année scolaire dans un établissement situé sur un des territoires « ultra-marins ». Merci d'avoir accepté de témoigner pour la revue Direction et faire partager votre expérience avec vos pairs. Quand êtes-vous arrivé en Nouvelle Calédonie ?**



**Patrick Peillon :** je suis arrivé avec ma famille le 26 juillet, soit 5 jours avant la

prise de poste effective fixée au 1<sup>er</sup> août. Ces 4 ou 5 jours permettent de remplir quelques formalités administratives avec le vice-rectorat afin de compléter le dossier permettant les diverses prises en charge, de récupérer du décalage horaire et d'avoir un premier contact physique avec l'équipe de direction et l'établissement par lui-même.

**Direction : vos premières réactions, vos premiers ressentis ?**

**Patrick Peillon :** je m'exprime déjà presque 10 mois après mon arrivée si bien qu'une forme d'acclimatation a déjà eu lieu. Cette affectation constituait en fait une double rupture puisque je ne connaissais pas le territoire et que, de plus, mon parcours professionnel ne m'avait pas amené à exercer en lycée professionnel.

**LYCÉE PROFESSIONNEL  
PÉTRO ATTITI - NOUMÉA**

**Nombre d'élèves : 900  
Nombre d'enseignants : 118**

**Les formations :**  
[http://webattiti.ac-noumea.nc/IMG/pdf/formations\\_2017-2.pdf](http://webattiti.ac-noumea.nc/IMG/pdf/formations_2017-2.pdf)  
<http://webattiti.ac-noumea.nc/>

Au plan personnel et familial, une arrivée à Nouméa est plutôt plaisante et assez confortable. Ne serait-ce que par le climat et la beauté du site. De plus, les services du vice-rectorat sont très performants sur tous les aspects liés à notre installation. De ce fait, nous n'avons en général pas à vivre d'épisodes contrariants ou stressants.

Par exemple, sur un plan très matériel, notre paie est versée dès la fin août ainsi que l'indemnité d'éloignement ; ceci est en général apprécié car tout ce qui a trait à notre voyage et installation engendre des frais assez significatifs.



À titre personnel je n'ai pas été spécialement « dépaycé ». Peut-être parce que j'ai passé 4 ans en Polynésie française ; également parce que la zone urbaine du Grand Nouméa ressemble à tous points de vue à une agglomération métropolitaine, les repères ne sont donc pas chamboulés.

**Direction : sur la question de l'adaptation familiale, votre installation a-t-elle été facile ? Y a-t-il eu des accompagnements ou avez-vous dû vous débrouiller ?**

**Patrick Peillon :** comme je le signale plus haut, une affectation sur Nouméa est très peu perturbante, on retrouve instantanément ses repères. C'est d'ailleurs une des raisons qui m'a fait demander exclusivement la zone urbaine.

L'efficace prise en charge des arrivants par le vice-rectorat fait que je n'ai pas ressenti la nécessité d'être accompagné particulièrement.

Il en est sans doute autrement des postes situés dans les provinces du nord et des îles. Ce sont souvent des affectations sur des établissements comptant peu d'élèves, dans des villes peu peuplées où l'on peut ressentir une forme d'isolement. C'est la raison pour laquelle il est important de se renseigner en amont de la demande sur la nature du poste et de l'environnement.

Au plan familial, pour que l'adaptation soit réussie, il est vraiment nécessaire que cette mutation fasse l'objet d'un consensus. Ma femme et ma fille sont satisfaites, il s'agissait d'un projet familial dont nous avons beaucoup débattu avant la demande de mutation.

**Direction : peut-on parler d'une problématique spécifique des territoires ultra-marins ? Qu'est-ce qui, en Nouvelle-Calédonie, semble avoir un fonctionnement différent par rapport à la métropole ? Pouvez-vous citer un exemple qui vous a frappé ?**

**Patrick Peillon :** nous sommes aujourd'hui dans un contexte particulier, la fin des accords de Nouméa et le référendum à venir en 2018 sur l'autodétermination du pays. Le bon fonctionnement de l'institution scolaire est un enjeu ma-

jeur pour l'État et le Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Il s'agit de faire la preuve que le système scolaire français peut contribuer au développement du pays, économique, d'une part, en améliorant le niveau de qualification des jeunes, mais également dans le domaine de la formation du citoyen autour des valeurs de respect et de partage.

Ici, je ressens d'autre part, d'une façon beaucoup plus forte qu'en métropole les liens entre les performances de l'appareil éducatif et l'évolution harmonieuse du pays.

C'est dans cet esprit qu'a été rédigé le projet éducatif de la Nouvelle-Calédonie adopté en janvier 2016 par le Congrès. Notre vice-recteur est pleinement investi de cette mission, ce qui donne lieu à un pilotage assez volontariste et dynamique de sa part.

Le corollaire est qu'en tant que personnel de direction, il est nécessaire d'être assez vigilant sur la question de l'autonomie de l'établissement. Un exemple simple : c'est le vice-rectorat qui a défini les cinq axes qui structurent les projets d'établissement. Ils découlent du projet éducatif calédonien.

**Direction : gère-t-on un EPLE différemment hors métropole ? Pourquoi et comment ?**

**Patrick Peillon :** la logique de fonctionnement des établissements est la même qu'en métropole. Les personnels de di-

rection nommés en Nouvelle-Calédonie ne réapprennent pas le métier en arrivant mais adaptent parfois leurs pratiques, afin de prendre en compte les spécificités locales. Par exemple, suite au transfert du second degré de l'État vers la Nouvelle-Calédonie, les établissements sont statutairement des établissements publics d'enseignement de la Nouvelle-Calédonie (EPENC). Certaines différences avec les EPLE sont à noter mais elles sont marginales.

**Direction : les enseignants ont-ils des profils spécifiques par rapport à ceux de métropole ? La relation enseignants/chefs d'établissement est-elle différente ? Comment cela se traduit-il dans le quotidien et dans le projet pédagogique ?**

**Patrick Peillon :** j'exerce dans un lycée où 90 % des personnels sont installés à titre définitif. Nombreux sont ceux qui n'ont exercé qu'en Nouvelle-Calédonie, voire uniquement dans ce lycée.

Mon collègue proviseur est calédonien. Il connaît certains professeurs depuis 30 ans et a exercé dans ce lycée en tant que CPE. Cela crée forcément des proximités, en l'occurrence dans le cas présent des relations de confiance. Cela amène aussi une assez grande stabilité du cadre, qui peut être assez rassurante et de bon aloi, compte tenu de la grande fragilité du public que nous accueillons.

Ceci dit, bien que mon contexte de travail soit essentiellement calédonien, je n'ai pas noté de différence notable au



quotidien dans le fonctionnement de l'établissement.

**Direction : la gestion de la vie scolaire vous semble-t-elle différente par rapport à la vie scolaire en métropole ?**

**Patrick Peillon :** il n'y a pas de différence sensible sinon que les personnels de vie scolaire (hormis les CPE) sont des professionnels titulaires et dont c'est le métier. De ce fait, ils ont un profil différent de la métropole, forcément plus âgés mais avec une très bonne connaissance de l'établissement, des familles, du quartier.

**Direction : justement, en quoi la relation avec les familles est-elle différente ?**

**Patrick Peillon :** la relation avec les familles est compliquée par le fait que nous recrutons sur toute la Nouvelle-Calédonie. Certaines familles sont donc très éloignées du lycée notamment celles de province nord et îles. Les élèves sont assez souvent pris en charge par une tante, un oncle, ou alors vivent chez un frère.

De plus, existe le système des correspondants locaux qui accueillent sur Nouméa, durant leur scolarité, des élèves qui ne peuvent rentrer chez eux le week-end du fait de l'éloignement.

Ainsi, nous pouvons avoir plusieurs interlocuteurs pour un même élève avec des « statuts » différents. Dans les cas les plus compliqués, nous n'arrivons tout simplement pas à contacter la famille.



## Carrière

**Direction : comment s'est passée la gestion de votre demande de mutation en Nouvelle-Calédonie ? Avez-vous quelques conseils pour les collègues intéressés par ce type de poste ?**

**Patrick Peillon :** il s'agit de ma première candidature de ce type en tant que personnel de direction, mais j'avais passé 4 ans en Polynésie en tant que professeur.

Ceci est incontestablement un élément favorisant.

Par ailleurs, je pense que mes évaluations étaient plutôt bonnes et je sortais d'un poste d'adjoint en lycée et d'un poste de principal.

Afin de me donner plus de chances, et aussi parce que je voulais rester sur la

zone urbaine, j'avais candidaté sur des postes d'adjoint.

L'entretien se déroule de façon très courtoise face à la représentante du Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie en charge de l'Éducation, le vice-recteur et deux cadres du ministère. Il porte sur les motivations, les compétences acquises en amont, l'environnement familial.

Concernant les conseils ils sont de plusieurs ordres :

- pour la demande en général, il faut bien sûr se renseigner sur les postes et le système éducatif calédonien, ne serait-ce que par le biais du site du vice-rectorat ;
- il faut tenter de connaître les conditions de vie en zone urbaine et en brousse, tenter de comprendre ce que seront sa vie et la vie de sa famille en dehors du plan professionnel, et vérifier que tout ceci est compatible avec les centres d'intérêt de chaque membre de la famille. Un séjour ne peut pas être réussi si chaque membre de la famille ne s'épanouit pas pleinement ;
- pour l'entretien en particulier, je pense qu'il faut préparer en amont une déclaration de 15 minutes par exemple, comme au concours, dans laquelle on expose son parcours et ses motivations. En effet, après les présentations d'usage, le « jury » nous laisse la parole et je crois qu'il faut savoir profiter de ce temps où on a l'initiative en le préparant avec soin. □



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

# Retraite

## Bien négocier le virage

*Quelques collègues « fraîchement » retraités ou sur le point d'y être ont accepté de témoigner dans Direction. Se prêter à cet exercice, c'est forcément se dévoiler un peu. C'est apporter des conseils à ceux qui ont déjà ôté leur costume ou tailleur de personnel de direction. C'est se projeter dans l'inconnu de l'oisiveté qu'on redoute ou à laquelle on aspire depuis des mois. C'est, sinon, se consacrer à une activité nouvelle... avec peut-être des responsabilités, mais pas assorties d'un dispositif d'évaluation déterminant pour la suite d'une carrière.*

*Merci à ces volontaires pour leur témoignage et leurs conseils et surtout: bon vent!*

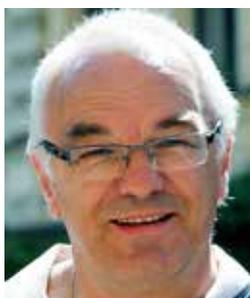


*Dossier proposé par  
Marianne VIEL*

# Un virage à négocier

## Rencontre avec Rémy Sublon

**Direction :** *alors cette retraite ? Est-elle (était-elle) pour vous tant attendue ou vous auriez bien donné encore du temps à l'Éducation nationale ?*



**Rémy Sublon :** j'aurais pu profiter de la retraite à 60 ans pour carrière longue mais cela fait longtemps que, pour diverses raisons, j'avais choisi de ne partir qu'à 63 ans. La retraite arrive donc aujourd'hui, à un moment où je l'ai décidé et voulu, ni trop tôt ni trop tard.

**Direction :** *au moment de partir ou en ce début de retraite, y a-t-il des choix que vous feriez autrement si c'était à refaire ? Si oui, dans quel domaine : votre carrière ? Votre manière de gérer certaines des situations auxquelles vous avez été confronté ? Lesquelles ?*

**Rémy Sublon :** j'ai eu ce que l'on peut appeler une belle carrière dont 32 années passées en tant que personnel de direction et n'ai aucun regret. J'ai exercé

ce métier avec passion et bonheur tout en effectuant à plein temps un autre « métier », celui de père et de mari. J'espère qu'au moment du bilan on pourra penser que j'ai réussi à mener de front les deux. Mais ce n'est pas à moi d'en juger.

**Direction :** *pour vous qui « en sortez », qu'est-ce qui fait un bon chef d'établissement ? Avez-vous des conseils pour les arrivants dans la fonction ?*

**Rémy Sublon :** difficile d'avoir la prétention de donner des conseils aux nouveaux d'autant que le départ à la retraite ne nous confère pas *de facto* le statut de « bon chef d'établissement ».

Toutefois, je me hasarderai à dire qu'avant tout il faut être entré dans ces

fonctions pour de bonnes raisons. Ce ne peut être ni pour le pouvoir ni pour l'argent (ça se saurait) mais bien pour les élèves.

Une fois ceci posé, je partirai d'un constat que nous avons tous fait, à savoir que tous nos personnels n'ont pas le même degré d'investissement. Mais si nous réussissons à leur donner le cap et à faire en sorte que chacun d'entre eux, du plus fragile au plus solide, donne le meilleur de lui-même alors peut-être pourra-t-on commencer à croire que l'on est effectivement un bon chef d'établissement.

**Direction :** *avez-vous eu des contacts avec votre successeur ? Comment facilitez-vous son arrivée ?*

**Rémy Sublon :** bien entendu j'ai déjà eu des contacts avec lui d'autant plus facilement que nous nous connaissons de longue date.

Pour lui faciliter la tâche, je lui ai préparé un dossier présentant l'ensemble des spé-



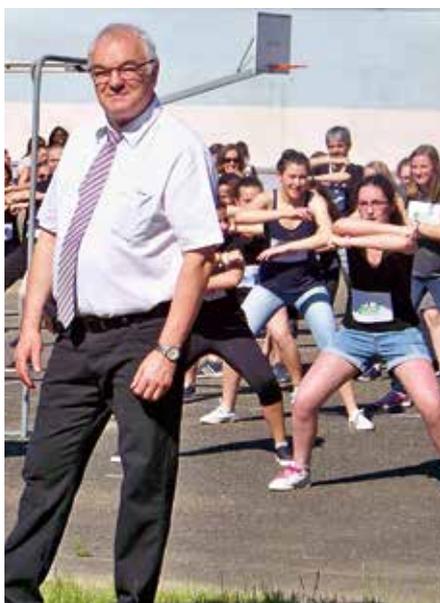
cificités de son nouveau lycée ainsi que les outils numériques qu'au fil du temps je me suis construits et que je laisserai à sa disposition au cas où il en aurait besoin. Je lui donne tout et il prendra ce qu'il veut, mais en aucun cas je ne voudrais qu'il connaisse ce que j'ai vécu lors de l'une de mes mutations où mon prédécesseur et sa secrétaire, partante elle aussi, avaient vidé tous les ordinateurs de leur contenu.

**Direction : qu'allez-vous faire de votre temps ? La retraite, pour vous, c'est des grandes vacances ou un nouveau départ ? Avez-vous des activités syndicales, associatives... que vous allez investir encore plus ? Comptez-vous voyager ? Si oui comment et où ? Qu'avez-vous choisi comme lieu de vie et pourquoi ?**

**Rémy Sublon :** j'ai plusieurs passions auxquelles je pense consacrer une partie de mon temps. Mais dans un premier temps, j'ai avant tout l'envie de retrouver une vie qui soit bercée par un minimum de contraintes.

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

**Rémy Sublon :** j'imagine que le vide va s'installer et qu'au début ce sera difficile. Mais mon épouse est actuellement, et pour deux ou trois années encore, adjointe dans un grand lycée polyvalent. J'aurai donc pendant un certain temps encore le plaisir de parler de DHG, de TRMD ou de l'organisation des examens... □



## Et puis... commentaire libre

S'il est toutefois un vrai regret aujourd'hui, c'est celui de voir à quel point notre métier s'est transformé au cours du temps. Je ne veux pas parler ici de notre asservissement aux mails et au numérique mais plutôt du rôle que l'on veut nous faire jouer.

En effet, à mes débuts en 1985, le ministère nous avait fixé les objectifs de la massification de l'enseignement et par nos innovations, nous la mettions en œuvre. Nous étions alors de véritables acteurs du changement.

Or, depuis quelques années maintenant, à coup de réformes, dont les effets ne sont pourtant jamais évalués, on croit pouvoir, depuis Paris, décider de ce qui doit être fait de façon uniforme dans toutes les écoles de France.

Mais ces décideurs savent-ils encore, ce qu'est un élève. Leurs préoccupations sont peut-être légitimes mais elles sont d'une toute autre nature. Ce sont la gestion des flux, le coût de revient d'un élève et les économies de toutes sortes, la crainte du tribunal administratif et surtout, surtout le souci des parents d'élèves que l'on ne veut pas froisser car ce sont aussi des électeurs. Et quand on sait qu'ils sont beaucoup plus nombreux à voter que les professionnels de l'enseignement, on a vite compris comment s'effectuent les choix.

Alors, loin de moi l'idée de vouloir exclure les parents. J'ai bien au contraire toujours eu d'excellentes relations avec eux et leurs associations. Mais, à force de leur donner des droits, que sont devenus leurs devoirs et où est encore notre place quand, même en fin de seconde, nous n'avons plus le droit de décider du redoublement d'un élève ?

Cette transformation dont je parlais plus haut, je l'ai en premier lieu ressentie à l'époque d'Allègre quand il avait, par son mépris, jeté le discrédit sur l'École. Mais elle s'est accentuée depuis, en particulier quand, sous le Gouvernement Sarkozy, on a voulu

faire de nous de simples exécutants susceptibles, entre autres, d'appliquer sans état d'âme, une politique de suppression de postes. Combien avons-nous vu, à l'époque de DHG retoquées et de CA qui sur nous, déversaient leur colère ?

Mais que dire de ces récentes dernières années où certes l'Éducation nationale a été bien mieux traitée mais où nous, chefs d'établissement, en sommes arrivés à nous demander si nous existions encore dans le radar ministériel.

Cela dit, prenons notre part de responsabilité dans cette réalité. Qu'avons-nous fait concrètement et collectivement pour lutter contre ces dérives ?

**Qui, parmi nous, est encore capable d'indignation ? On préfère laisser le secrétaire académique aller au front et se taire.**

Car chacun, désormais, craint pour sa promotion ou pour sa mutation. À croire ici, qu'à vouloir cueillir les fruits de notre statut, on en a oublié la notion de solidarité qui est pourtant le ciment de tout syndicat.

Pour autant, je crois en l'avenir et je sais que sans vous, chers collègues, le système éducatif ne pourra pas relever les défis qu'il doit affronter. J'ai donc l'espoir que les promesses de notre nouveau Président qui souhaite redonner la parole au terrain, seront tenues, et que notre ministère saura vous retrouver, vous écouter et à nouveau vous accorder sa confiance.

C'est tout le bien que je vous souhaite pour les années à venir.

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

# 2 « Garant de l'ordre et créateur

*Lorsque je me suis prêtée à l'exercice, je sortais de notre dernier CSA de l'année, nous venions de connaître parmi les actualités, la nomination du nouveau ministre, monsieur Jean-Michel Blanquer, et la remise en question de plusieurs points de la réforme du collège qui avait mobilisé toute notre énergie pour convaincre nos équipes...*



Catherine FLÉCHER  
Principale du collège de la Reinetière  
Sainte-Luce-sur-Loire (Nantes)

Tel est le métier: faire et défaire; habile et délicat jeu d'équilibriste entre notre obligation de mise en œuvre et les feux croisés des réticences internes. Combien grande est notre force de persuasion où nous devons faire montre de fine stratégie, tant politique qu'humaine, où nos propres convictions sont parfois mises à l'épreuve.

Je me suis alors dit: « c'est le bon moment pour mon départ ».

Lorsqu'on constate que nos valeurs fondamentales sont bousculées: équité de traitement? Utopie. Laïcité? Heureusement que la loi de 2005 nous a donné du cadre mais combien de fois sommes-nous obligés de devoir la rappeler?

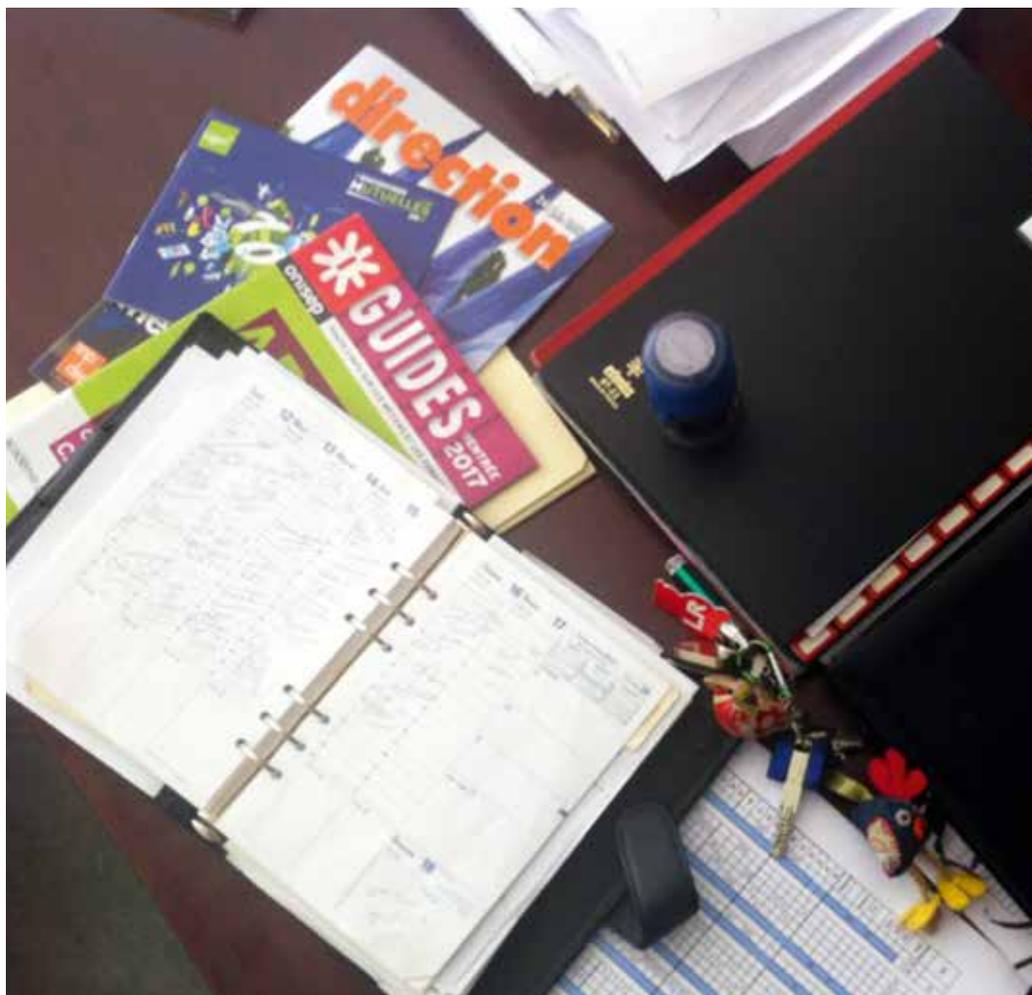
Loyauté? Que de couleuvres avons-nous dû avaler !

Je suis rentrée dans la fonction quand le statut de personnel de direction était en débat, 1995. Et conjointement, je m'engageais déjà au bureau du SNPDEN du Val d'Oise. Pour aboutir au statut de l'an 2000.

Je pars au moment où s'installe le PPCR.

Merci au SNPDEN qui a toujours veillé à faire évoluer notre métier.

Mais quel métier, qui se définit par la multiplicité des tâches. Accueillir un enseignant qui vous livre une problématique personnelle, prendre avec sagesse un parent très agressif avant



# d'harmonie »

de trouver le moment plus serein où on va enfin parler de son enfant, choisir les couleurs du faux-plafond du CDI en restauration, présider la réunion d'une équipe médico-sociale pour un enfant en souffrance, saluer le cuisinier qui a préparé un repas à thème, « passer un poil »\* avec le CPE à un élève peu respectueux vis-à-vis de son enseignant... puis terminer par un conseil d'administration...

Voilà un aspect d'une journée ordinaire; c'est cette immense diversité qui fait le bonheur de ce métier mais aussi sa complexité. Si j'avais un seul conseil à suggérer,

c'est que la « bonne santé » est un atout ! Je dirai que les 4/5 de notre temps professionnel sont consacrés à la GRH, sous forme de recherche de résolutions de situations de conflits, de tensions. À la recherche d'un meilleur fonctionnement au service de l'élève.

Alors que j'avais une conversation avec un enseignant de mon établissement, il avait conclu ainsi : vos missions consistent à

**être garant  
de l'ordre  
et créateur  
d'harmonie;**

je crois que c'était assez bien trouvé.

Et c'est assurément ce qui a toujours conduit mes choix : le souci de chaque élève.

C'est ce qui donne à notre métier toute sa raison d'être et sa dimension si particulière.

Ma vie professionnelle s'est partagée en deux temps : 15 ans professeur de lettres, à Nanterre, 20 ans personnel de direction dans 3 académies : Versailles, Rennes et Nantes.

J'ai le sentiment d'un engagement renouvelé, de la « tâche accomplie », certainement pas achevée ; je pense avoir contribué à aider mes élèves dans leur parcours.

Alors que faire après cela ? Prendre le temps, ne pas être soumise au coupe-ret du réveil, du calendrier et en donner



aussi... à mes proches. Consacrer ce temps aux arts : lecture, peinture, musique.

Cultiver MON jardin, et le « *carpe diem* »... Enfin ! ☐

\* N.D.L.R. : expression signifiant « remonter les bretelles », empruntée aux Canadiens, rapportée par un de ses anciens proviseurs au début de sa carrière à Rennes, un voyageur.

# Après la carrière, le plaisir de servir une cause

Une fois retraités, voire même alors qu'ils envisageaient de quitter leur tablier ou leur costume de personnel de direction, certains collègues ont préparé une sortie en allant vers d'autres actions, pour certaines avec des responsabilités. Deux collègues s'adonnent ainsi depuis des mois, voire des années, à des activités qu'ils ont accepté de raconter dans Direction. De quoi donner des idées à ceux qui s'inquiètent de se retrouver oisifs. Rencontres.



André Krieger,  
assesseur du tribunal pour enfants

**Direction : c'est donc une retraite très active pour laquelle vous avez opté ? Comment devient-on assesseur dans un tribunal pour enfants ? Comment avez-vous découvert cette possibilité ?**

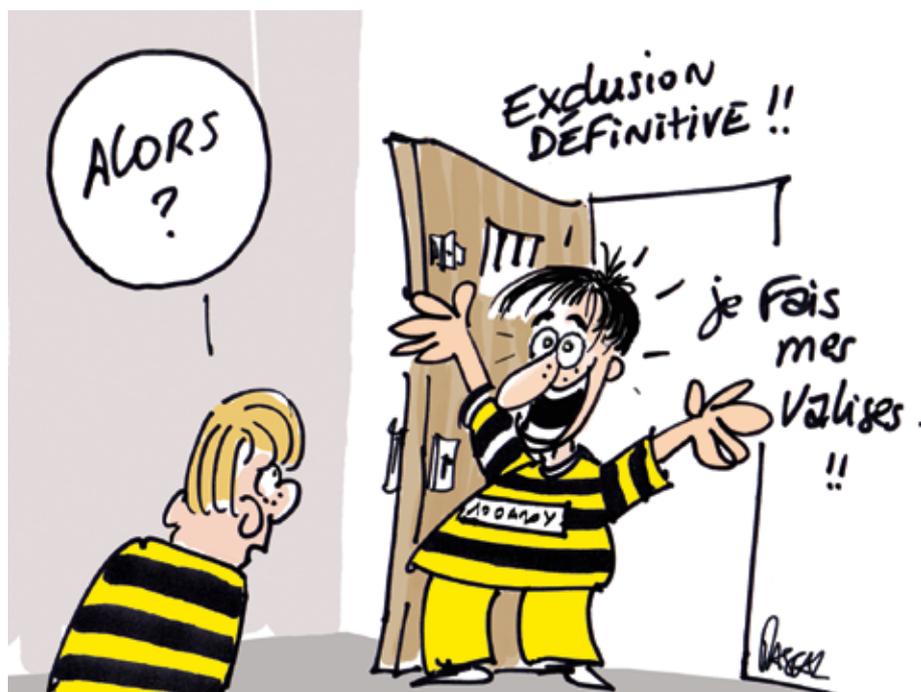
**André Krieger :** mon fils aîné a fait un master de droit pénal. C'est lors d'une discussion que nous avons évoqué la fonction d'assesseur du tribunal pour enfants et il m'a semblé intéressant de me pencher sur ses missions. En effet, dans l'exercice de notre profession de principal ou de proviseur, il nous est arrivé d'être confronté à des dérives

comportementales conséquentes de quelques élèves. Il nous a fallu recourir aux conseils de discipline, instance interne de nos établissements scolaires. Le tribunal pour enfants est une juridiction du ministère public pour juger les délits perpétrés par les mineurs. Continuer à s'investir dans la question de

l'enfance se voulait une démarche pour mettre, autant que faire se peut, des compétences professionnelles pas encore trop délitées au service de la société.

**Direction : y êtes-vous depuis longtemps ? Aviez-vous ce projet en tête ? Quelles sont les conditions pour le devenir ? Qui vous a recruté ?**

**André Krieger :** pour devenir assesseur, il faut avoir plus de trente ans, être de nationalité française, résider dans le ressort géographique du tribunal pour enfants où l'on dépose sa candidature, enfin adresser une lettre de motivation pour signaler l'intérêt porté à cette fonction et souligner ses compétences antérieures. Suit un entretien de candidature avec le juge des enfants qui émet un avis. Une demande



est à adresser au garde des Sceaux, ministre de la Justice, qui validera ou pas le dossier. La nomination est alors fonction des places disponibles lors du renouvellement des quatre ans.

### **Direction : Comment fonctionne un tribunal pour enfants ?**

**André Krieger** : le tribunal pour enfants est composé du juge des enfants, qui en est le président, de deux assesseurs et d'un greffier. Le ministère public y est représenté par un magistrat du parquet, spécialisé dans les affaires des mineurs. Le tribunal pour enfants juge les délits perpétrés par les mineurs et les crimes commis par ceux qui ont moins de 16 ans au moment des faits.

### **Direction : En quoi consiste la mission d'assesseur ? Parle-t-on d'une mission, d'une fonction ?**

**André Krieger** : il s'agit d'une fonction ; l'assesseur est un magistrat non professionnel et sans formation juridique particulière ; il peut être issu de corps de métiers très divers : médecins, artisans, industriels, ouvriers, enseignants... mais doit obligatoirement s'intéresser aux problèmes de l'enfance. Cette fonction induit une mission qui consiste à juger, aux côtés du juge pour enfants, les mineurs convoqués devant le tribunal pour enfants. Avant l'audience, les assesseurs prennent connaissance des dossiers qu'ils consultent sur place au tribunal. La complexité de certains dossiers impose parfois de longues heures de lecture afin de bien saisir les méandres des différents comportements et agissements. Pendant l'audience qui se tient sans la présence du public, les deux assesseurs siègent aux côtés du juge des enfants. Ils peuvent poser toutes les questions qu'ils estiment utiles à la compréhension des faits. Ils entendent le jeune prévenu, ses parents ou son tuteur, la victime, les témoins, le réquisitoire du procureur de la République et les plaidoiries des avocats. Les assesseurs délibèrent alors avec le seul juge des enfants jusqu'à obtention d'un accord sur les mesures et peines à prendre. Chaque assesseur a un pouvoir de décision égal à celui du juge, les décisions étant prises à la majorité des voix. Les décisions sont prononcées dans la salle d'audience en présence des mineurs convoqués.



À Saverne où je siège, les audiences sont mensuelles.

### **Direction : vous avez été proviseur, est-ce que cette fonction que vous avez exercée vous a facilité ce rôle d'assesseur ? Qu'est-ce qui a été transférable ?**

**André Krieger** : une carrière complète en tant qu'enseignant puis de chef d'établissement m'a plongé dans la vie des adolescents et familiarisé avec leurs interrogations, leurs comportements, leurs problèmes et parfois leurs dérives. L'expérience professionnelle a, certes, été un élément facilitateur pour assumer cette fonction, mais partiellement seulement.

**I**l est vrai que les cas à traiter dépassent souvent largement les problèmes de nos établissements scolaires.

À l'absentéisme conséquent, s'ajoutent de graves addictions, des vols, de la violence sur personne et une perte invraisemblable de repères par rapport aux exigences d'une vie en société.

### **Direction : que souhaitez-vous transmettre de cette expérience aux personnels de direction que nous sommes ?**

**André Krieger** : ce serait prétentieux de vouloir conseiller des collègues en

exercice dont les expériences sur le terrain actuel ont désormais d'autres incidences. L'expérience d'assesseur du tribunal pour enfants mérite d'être tentée. C'est un choix qui me sied et que j'honorerai durant le mandat des quatre années pour lequel je me suis engagé.

### **Direction : vous êtes en retraite depuis plusieurs années. Quel regard portez-vous finalement sur le métier de personnel de direction que vous avez exercé ?**

**André Krieger** : si c'était à refaire, je me réinvestirais dans la fonction de personnel de direction malgré les concepts parfois illusoire d'autonomie et les soutiens souvent hypothétiques de notre hiérarchie !

### **Direction : si ça n'avait pas été ce rôle d'assesseur, aviez-vous d'autres projets d'activité, des idées, découvertes depuis, à délivrer à nos collègues en partance ? Comment préparer ce virage ?**

**André Krieger** : ce qui est fondamental après des activités chronophages, trépidantes, voire stressantes, c'est de se ménager des moments d'ennui, particulièrement propices à la mise en place de ce qu'il a fallu tenir sous le boisseau pendant trop longtemps. Il est évident qu'un *modus vivendi* se met en place progressivement ; il convient forcément puisque dorénavant il est choisi ! □

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

# 4

## Un engagement à la fondation

**Direction : c'est donc une retraite très active pour laquelle vous avez opté ?**



**Liliane Garin :** bien sûr l'activité n'est plus la même ! J'ai 25 ans de direc-

tion, mon dernier poste était à Reims où j'étais aussi présidente du GRETA. Je suis maintenant domiciliée en Gironde où je n'ai jamais exercé d'activité professionnelle. C'est certes plus facile de s'éloigner pour ne nourrir aucun regret, mais aussi plus difficile pour mettre au service de la collectivité quelques compétences jadis reconnues ailleurs, et avec un statut ! La fondation « Un avenir ensemble » m'a donc servie, en quelque sorte, de « carte de visite » pour justifier à nouveau ma présence auprès d'un public scolaire !

**Direction : comment avez-vous découvert la fondation ? Comment êtes-vous devenue une « marraine » ?**

**Liliane Garin :** pour ma part, c'est une de mes anciennes inspectrices d'académie, qui m'avait proposée à l'Ordre du Mérite, qui m'a, en 2013, appelée pour me proposer de la rejoindre sur ce projet en lien avec un établissement de Reims. Je venais alors de prendre ma retraite en 2011. J'étais encore présidente de l'association Jeunesse et Entreprises de Champagne-Ardenne, et ce jusqu'en juin 2014, j'aidais aussi dans un lycée, en mission, je faisais de la formation en établissement, bref, je n'avais pas encore « décroché » complètement...

Mais effectivement, ayant toujours placé la mission d'accompagnement à l'orientation

### La fondation « un avenir ensemble »

La fondation « Un avenir ensemble » a été créée en 2006, elle est présidée par le Grand Chancelier de la Légion d'honneur et Chancelier de l'Ordre national du Mérite. Elle recrute des marraines et parrains, décorés de la Nation, pour accompagner des jeunes méritants dans leur parcours scolaire et jusqu'à leur entrée dans la vie professionnelle : suivi scolaire, ouverture culturelle et sur le monde, choix de sections au lycée et post-bac, découverte des métiers, aide pour trouver des stages ou des jobs d'été... Un engagement d'au moins 8 ans !

La fondation a un fonctionnement national, avec un conseil d'administration, une directrice et des référents en région, avec lesquels parrains et marraines sont en lien pour demander une assistance, souvent financière d'ailleurs : permettre au filleul de passer le brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (BAFA), lui donner des cours de soutien quand nécessaire et, après le bac, financer pour partie des études supérieures avec 1/3 de dons de la fondation et 2/3 en emprunt auprès d'une banque, la fondation se portant caution. En 2016, on comptait 966 parrains et marraines, donc 966 filleuls soutenus, plus de 150 lycées partenaires avec lesquels une convention est signée à chaque parrainage qui engage le lycée, le parrain, le ou la filleul(e), les parents.



# « un avenir ensemble »

des jeunes en tête de mes préoccupations, j'ai accepté ce guidage individuel, d'autant que je n'étais pas seule dans cette aventure, nous étions trois, 2 marraines et 1 parrain, dans un lycée où je connaissais bien l'équipe de direction ; c'était d'anciens collègues. Ils ont choisi, suivant le profil défini par la fondation, 3 élèves aux bons résultats scolaires, de classe de seconde, qui ne bénéficiaient pas à la maison, pour des raisons fort différentes, d'aide et de conseils suffisants pour réussir, à coup sûr, leurs études.

Depuis, j'ai quitté la région de Reims, en juin 2015, j'ai donc abandonné ma filleule, mais nous nous étions déjà séparées : je l'ai suivie en seconde, puis en

1<sup>re</sup> ES et au cours de cette année-là, elle a souhaité que je la laisse seule pour suivre sa route... J'apporterai quelques explications plus loin !

Je suis restée, en revanche en lien avec la fondation et, en Gironde, où je me suis installée j'ai pris contact avec le seul lycée, celui de Pauillac, Odilon Redon. L'équipe de direction a été tout de suite enthousiaste. J'ai proposé le lycée à la fondation, et j'accompagne Nicolas, à présent en 1<sup>re</sup> S, depuis l'an dernier, et cela va se poursuivre...

Malgré les guides au parrainage que nous partageons, il doit y avoir autant de parrainages que de parrains, ceux-ci étant issus de l'Éducation nationale mais

aussi de tous types de professions, en retraite ou en activité, et aussi autant de parrainages que de filleuls ! Il s'avère que le choix des élèves est déterminant. Il n'est pas facile d'avoir été distingué pour ce suivi, car cela se sait au lycée, dans sa classe. Et puis, chaque élève a son rythme de vie qu'il faut respecter, ses loisirs, ses amis, son regard sur son parcours scolaire, l'approche sur l'analyse de ses difficultés éventuelles et les moyens d'y remédier, tout ce qui construit son avenir de formation et son avenir professionnel, la place des parents, la relation aux enseignants. Quel champ, donc, pour mon intervention ? Question que je me pose toujours. En faire suffisamment, mais pas trop !...

**Direction : comment fonctionne cette fondation ? Quels sont ses bénéficiaires, ses bases d'appui ?**

**Liliane Garin :** cette année, en lien avec une association, la fondation a fourni des livrets d'aide à la construction du projet personnel, qui me laissent personnellement perplexe. D'ailleurs, Nicolas n'a guère de temps à passer à cette vision quelque peu formelle de l'orientation !

Pour les nouveaux parrains, il y a chaque année une session de formation avec une information sur les cursus d'études supérieures.

J'ai comme avantage, d'être de la maison « Éducation nationale », ce qui m'a apporté une confiance immédiate avec l'équipe de direction du lycée. Mais là encore, il faut que je mesure bien ma place, et je passe toujours par l'équipe



pour retenir une salle pour mes entretiens, accompagner Nicolas dans des forums et portes ouvertes, avoir accès à ses bulletins scolaires. Je ressens comme un privilège de recevoir ces derniers chez moi et avoir accès, en permanence à PRONOTE : cours, devoirs et évaluation de l'élève.

**Direction : vous avez été proviseure, vous restez par ce biais en contact avec les lycéens que vous aviez en charge. Était-ce un de vos objectifs ?**

**Liliane Garin :** j'aurais pu rejoindre une mission locale où les jeunes avaient besoin de trouver des formations, des contrats d'apprentissage. Cela m'aurait bien convenu aussi. J'ai fait quelques démarches qui sont restées sans suite. Ici pourtant, dans cette région aux débouchés professionnels limités, il y aurait bien besoin de s'appuyer sur quelques bonnes volontés ! Oui, toute ma vie a été tournée vers la jeunesse et j'ai certainement toujours envie de la

préparer à un avenir professionnel, le meilleur qui soit.

**Direction : aujourd'hui le rapport que vous avez avec les jeunes que vous accompagnez n'est pas comparable à celui d'un proviseur vis-à-vis des élèves de son établissement...**

**Liliane Garin :** avec Nicolas, cela se passe tout naturellement, on se tutoie, on s'explique franchement, car parfois, il peut ne pas être disponible pour un rendez-vous, on échange par mail, par SMS. On déjeune au restaurant, je lui fournis des annales, je fais des recherches, je travaille aussi, le français en particulier, en vue du bac de juin. Je l'ai entraîné à la prise de notes. Je l'ai inscrit au CNED l'été dernier. J'aurais bien aimé qu'il s'inscrive au Bafa cette année, alors que tout est pris en charge par la fondation et aussi à « Mat' les vacances », stage d'une semaine en Savoie... mais je sais qu'il est bloqué

par une situation personnelle très difficile et là je ne peux me mêler de l'intimité de sa vie et tout résoudre !

**Direction : pouvez-vous nous raconter votre plus belle réussite dans cet accompagnement ?**

**Liliane Garin :** on va parler de modestes satisfactions... Son passage en 1<sup>re</sup> S n'a pas été aisé. Félicité aux trois trimestres en seconde, son professeur de mathématiques n'était pas favorable à son passage dans cette section, il m'a fallu à partir des vœux provisoires en classe de seconde redonner confiance à Nicolas. Cela m'a renvoyée à quelques souvenirs... puis cette année, j'ai, en accord avec la proviseure adjointe et Nicolas, rencontré le professeur. C'était le même ! Ce contact a déclenché une relation de plus grande proximité, constructive entre le professeur et son élève, une confiance réciproque, et des résultats plus convenables. J'ai dit qui j'étais et j'ai insisté sur le mérite de Nicolas et sa distinction pour bénéficier d'une marraine. Pour la « belle réussite » il me faudra donc attendre la fin du parcours !

**Direction : a contrario, avez-vous analysé un échec dont vous avez tiré des enseignements ? Est-ce que cette analyse pourrait profiter aujourd'hui aux personnels de direction que nous sommes ?**

**Liliane Garin :** oui, l'accompagnement de ma filleule à Reims a été un échec. En seconde, je l'ai beaucoup aidée à découvrir le CDI, à compléter son information sur l'environnement économique, à comprendre le monde dans lequel elle vivait. Je pensais que son orientation en « ES » demandait sur ces sujets une certaine maturité et de la culture générale. C'est en lui donnant une information sur les voies d'orientation après le bac ES, avec brochures et visites de salons, qu'elle m'a révélé son projet : devenir esthéticienne, comme sa mère, qui n'avait pas pu exercer mais qui gardait des enfants. Tout ce que je faisais et disais constituait un brouillage insupportable de cet objectif qu'elle s'était donné ! Elle a décidé de rompre notre contrat, prétextant qu'elle voulait aussi réussir par elle-même et que mon intervention dans son travail la dévalorisait. Alors, la question est bien du champ de l'intervention, vouloir le meilleur pour l'élève, dans quelle limite ?



**Direction : vous êtes en retraite depuis plusieurs années. Quel regard portez-vous finalement sur le métier de personnel de direction que vous avez exercé ? Sur la jeunesse ?**

**Liliane Garin :** je suis toujours enthousiaste sur ce métier, une vraie passion, même s'il ne me manque pas aujourd'hui. Je suis entrée dans le métier de personnel de direction en 1986, au moment de la rénovation des collèges et de la décentralisation. Alors, les mots projet, innovation, concertation, exercice de l'autonomie, travail en équipe sont porteurs pour moi de beaux souvenirs d'engagement et de réussite... J'ai construit, réhabilité, ouvert des sections, entourée de collaborateurs de grande qualité. Je me suis battue pour les moyens, j'en ai cherchés, j'en ai trouvés. J'ai vécu deux réformes des lycées, j'en ai toujours profité pour mettre au travail et

## **R**esponsabiliser les enseignants sur de nouvelles organisations pédagogiques et leur mise en œuvre décidées de manière collective.

J'entends que le métier est de plus en plus difficile... Il y a toujours des leviers et il faut s'autoriser à en user !

C'est vrai, j'ai « aimé » les élèves, j'ai été 10 ans CPE, la bienveillance, la capacité d'écoute m'ont toujours accompagnée, mais j'ai été aussi très exigeante, comme l'on dit, sur le respect de la règle et la loi, sur la fréquentation scolaire. J'ai beaucoup travaillé, été formée, formée aussi, entre autres sur les phénomènes de violence... La qualité de la relation avec la jeunesse est centrale...

**Direction : si ça n'avait pas été cette fondation, aviez-vous d'autres projets d'activité, des idées découvertes depuis à délivrer à nos collègues en partance ? Comment préparer ce virage ?**

**Liliane Garin :** j'ai continué d'œuvrer au sein de l'association « Jeunesse et Entreprises » de Champagne-Ardenne, pendant 2 ans et demi après la date de la retraite. Mettre en relation l'école



et l'entreprise, faire venir les entrepreneurs dans les classes, favoriser les mini-entreprises avec Entreprendre pour Apprendre... il y a partout en France des associations qui travaillent en ce sens et que l'on peut rejoindre.

Comme je l'ai dit, j'ai aussi continué pendant 2 ans dans le cadre de la formation des équipes en établissement. Avec tout cela, j'ai profité d'une sorte de sas de décompression ! D'un arrêt en douceur.

Aujourd'hui, je fais aussi partie de 3 associations, j'essaie d'y trouver un créneau qui me permette d'exercer quelques compétences. J'aime animer et écrire, alors j'anime des rendez-vous littéraires, j'écris des articles dans une revue d'une des associations sur des problématiques qui traversent la vie de la commune, de la région où je vis, je fais aussi des interviews ! Je continue donc à faire du lien, à mon niveau. Et puis je vis cette vie dont on est souvent privé en exercice : familiale, sportive, culturelle.

## Et puis commentaire libre :

J'ai pris beaucoup de plaisir à témoigner de mon engagement aujourd'hui, cependant bien modeste. Quelques

mots pour finir sur Nicolas : c'est un garçon qui veut être enseignant de sciences de la vie et de la Terre. Il se donne beaucoup à ses études, habité par un fort désir de faire aboutir son projet. Excellents en seconde, ses résultats en 1<sup>re</sup> S sont moyens et il a énormément besoin d'être encouragé. Il vit auprès de sa mère et de sa sœur handicapée ; une vie pas facile, mais il ne se plaint pas et assume son rôle dans la famille. Il rêve aussi... Il apprécie notre relation et me le dit...

Les collègues intéressés peuvent me contacter pour engager dans leur région cette démarche d'accompagnement de jeunes lycéens avec la fondation. Je peux leur envoyer par mail le livret du parrainage pour compléter leur information. □

Liliane Garin  
Provisoire honoraire  
du lycée Libergier de Reims  
[garin.liliane@gmail.com](mailto:garin.liliane@gmail.com)

Pour en savoir plus :  
[www.fondation-unavenirensemble.org](http://www.fondation-unavenirensemble.org)

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

# Pourquoi adhérer au SNPDEN-UNSA ?

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

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

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

## UN SYNDICAT UNITAIRE ET OUVERT

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

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

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

## UNE VISION D'ENSEMBLE

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

## UNE REPRÉSENTATIVITÉ UNIQUE

Le SNPDEN-UNSA est présent ès qualités :

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

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

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

# Fiche d'adhésion 2017/18

Adhérez  
en ligne !

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

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

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

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

ÉTABLISSEMENT au 1<sup>er</sup> septembre 2017 ou dernière fonction active

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

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

NOM DE L'ÉTABLISSEMENT (OU ADRESSE PERSONNELLE POUR LES RETRAITÉS) au 1<sup>er</sup> septembre 2017 :

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

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

SI SECOURS DÉCÈS, RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LE BÉNÉFICIAIRE :

NOM <input type="text"/>	PRÉNOM <input type="text"/>
ADRESSE <input type="text"/>	
CODE POSTAL <input type="text"/>	VILLE <input type="text"/>

# Un syndicat à votre service

## 1. DÉTERMINEZ LE MONTANT DE VOTRE COTISATION

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

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

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

COTISATIONS ACTIFS : PART SNPDEN COTISATION UNSA ACTIFS	PART SNPDEN	PART UNSA	MONTANT TOTAL DE LA COTISATION 2017 - 2018	COÛT RÉEL	TOTAL PLUS SECOURS DÉCÈS
inférieur à 551	125,40	45,23	170,63	58,01	183,59
entre 551 et 650	153,51	45,23	198,74	67,57	211,70
entre 651 et 719	184,44	45,23	229,67	78,09	242,63
entre 720 et 800	204,12	45,23	249,35	84,78	262,31
entre 801 et 880	219,30	45,23	264,53	89,94	277,49
entre 881 et 940	238,98	45,23	284,21	97,17	297,17
entre 941 et 1020	258,66	45,23	303,89	103,32	316,85
supérieur à 1020	283,97	45,23	329,20	111,93	342,16

COTISATIONS RETRAITÉS : PART SNPDEN + COTISATION UNSA RETRAITÉS + COTISATION FGR	PART SNPDEN	PART UNSA	FGR	MONTANT TOTAL DE LA COTISATION 2017-2018	COÛT RÉEL	TOTAL PLUS SECOURS DÉCÈS
Montant de la pension brute inférieur à 1913 €	52,66	37,61	11,57	101,84	34,63	114,80
Montant de la pension brute entre 1914 € et 2257 €	75,22	37,61	11,57	124,40	42,30	137,36
Montant de la pension brute entre 2258 € et 2497 €	94,07	37,61	11,57	143,25	48,71	156,21
Montant de la pension brute entre 2498 € et 2778 €	108,19	37,61	11,57	157,37	53,51	170,33
montant de la pension brute entre 2779 € et 3056 €	122,81	37,61	11,57	171,99	58,48	184,95
Montant de la pension brute entre 3057€ et 3264 €	136,22	37,61	11,57	185,40	63,04	198,36
Montant de la pension brute entre 3265 € et 3541 €	150,03	37,61	11,57	199,21	67,73	212,17
Montant de la pension brute supérieure à 3541 €	159,03	37,61	11,57	208,21	70,79	221,17

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 3. CHOISISSEZ VOTRE MODE DE PAIEMENT

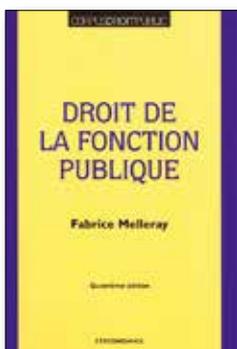
- **En ligne par CB** (frais : 2,00 €) ;
- **Païement en 1 ou 3 fois par chèque** ;
- **Prélèvement automatique** (du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril) : **Païement en 6 fois** (frais : 4,00 € ; merci de compléter le mandat de prélèvement ci-après). Le premier prélèvement est effectué le 5 du mois suivant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



# Ouvrages parus

## DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE

*Economica, Corpus droit public, Fabrice Melleray, décembre 2016, 460 pages.*



Intention de l'auteur : lutter contre la représentation d'un droit de la fonction publique, perçu comme « un des chapitres les plus techniques, les plus austères, bref les plus rébarbatifs du droit administratif » et le montrer comme « au contraire [...] une discipline tout à fait intéressante et très stimulante ». Cette quatrième édition appréhende le droit qui régit le statut général de tous les fonctionnaires, soit depuis plus de 30 ans à la fois ceux de l'État, les territoriaux et les hospitaliers. Des principes différents de ceux du droit du travail caractérisent ce statut : organisation des carrières et règles particulières justifiées par les missions de service public assurées par ces agents. La nouvelle édition intègre en particulier les apports de la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires et les apports les plus récents de la jurisprudence administrative. Elle propose une vision d'ensemble des normes applicables aux fonctionnaires mais également aux agents publics contractuels employés par les différentes administrations publiques et en présente les dernières évolutions (transformation des sources ; rapprochement avec certains principes du droit du travail...).

## INNOVER DANS L'ÉCOLE PAR LE DESIGN

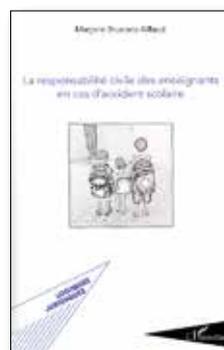
*Canopé/Cité du design, collectif, mars 2017, 190 pages.*



Transformer l'école comme une « maison commune des enfants » en mettant écoliers, designers et architectes autour de la même table pour travailler sur des projets de nouveaux lieux ou des réaménagements et rénovations, et « faire en vrai ». C'est la proposition de cet ouvrage original qui souhaite faire évoluer les pratiques pédagogiques en utilisant le design comme levier et processus d'innovation. Dix auteurs – designers, enseignants et chercheurs – proposent une lecture des formes scolaires innovantes et une expérimentation en design appuyées sur 36 scénarios à usage pédagogique, une ouverture sur les enjeux et les pratiques du « faire classe aujourd'hui » assortie d'une analyse des espaces scolaires et de l'impact positif du design sur le climat scolaire. Avec des contenus associés (dont les scénarios pédagogiques) en ligne : <https://www.reseau-canope.fr/notice/innover-dans-lecole-par-le-design.html>

## LA RESPONSABILITÉ CIVILE DES ENSEIGNANTS EN CAS D'ACCIDENT SCOLAIRE

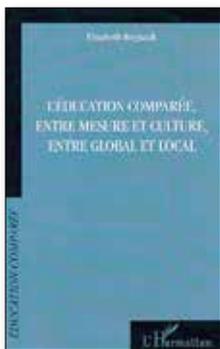
*L'Harmattan, coll. logiques juridiques, Marjorie Brusorio Aillaud, mars 2017, 750 pages.*



« Nous avons tous été élèves. Certains n'ont jamais quitté l'école. Ils sont devenus enseignants... » Envisagé dans le *Code civil* dès 1804, le régime de responsabilité civile des enseignants, en cas d'accident scolaire, a été modifié par les lois du 20 juillet 1899 et du 5 avril 1937. Critiqué par les victimes comme par les enseignants, il est donc inadapté et les éléments de la jurisprudence pour l'adapter se révèlent insuffisants. « Il faut rechercher un autre fondement pour engager la responsabilité civile de l'enseignant ou un autre débiteur que ce dernier, afin que les victimes d'accidents scolaires obtiennent facilement réparation. » C'est cette réforme commencée en 2005 qui se trouve envisagée dans l'avant-projet de loi lancé par le Garde des Sceaux le 29 avril 2016. L'auteur, maître de conférences à l'université de Toulon, Marjorie Brusorio Aillaud enseigne, notamment, le droit des contrats et le droit de la famille et codirige une licence sur les métiers du droit social. Elle a signé plusieurs ouvrages en droit des personnes et de la famille, en droit des obligations, et de nombreux travaux en droit médical. Elle a coécrit un manuel sur les institutions juridictionnelles.

## L'ÉDUCATION COMPARÉE, ENTRE MESURE ET CULTURE, ENTRE GLOBAL ET LOCAL

L'Harmattan, coll. *Éducation comparée*,  
Élisabeth Regnault, mars 2017, 184 pages.



Questions : l'OCDE a-t-elle atteint son objectif ? PISA est-il devenu un référentiel national auquel les uns et les autres se seraient habitués ? Comment s'y prendre pour améliorer notre système éducatif ? Que peut nous apporter l'éducation comparée et comment s'inspirer de ce qui se fait ailleurs en matière éducative ? Le travail d'Élisabeth Regnault, maître de conférence en sciences de l'éducation, spécialité éducation comparée, à l'université de Strasbourg, s'intéresse à deux types d'approches : l'approche pragmatique et l'approche compréhensive. L'approche pragmatique, quantitative, fonde les enquêtes internationales dites « de rendement » des systèmes éducatifs dont les résultats sont connus (PISA, PIRLS). L'approche compréhensive, plutôt qualitative, basée sur l'observation des acteurs, est quant à elle beaucoup moins populaire. L'auteur observe que « passer du global au local en étudiant l'influence de PISA sur les pratiques enseignantes permet de dépasser la tension entre ces deux approches ».

## LES ENSEIGNANTS DÉBUTANTS

Revue CIEP/Sorbonne université, coord.  
Patrick Rayou et Jean-Pierre Véran,  
avril 2017, 162 pages.



Le Rwanda, où la plupart des enseignants débutants se sentent désarmés face « aux élèves démotivés qui ont compris que même sans effort ils vont passer dans la classe supérieure compte tenu du pourcentage de redoublements autorisés ». Les États-Unis, où « On ne devient pas une fois pour toutes enseignant ; il s'agit d'un métier que l'on doit sans cesse réinventer ». L'Argentine, à travers « une problématique contemporaine » qui aborde la formation des enseignants dans le contexte de la massification et du défi de former les enseignants à exercer leur métier dans un niveau secondaire (obligatoire jusqu'à son terme depuis une loi de 2006) de plus en plus hétérogène et complexe. La Suisse, où un chercheur a observé les trajectoires menant vers l'enseignement, « une pénurie [...] frappe le métier dont l'attrait diminue ». Le Niger, où pendant une décennie, pour améliorer le taux brut de scolarisation, les autorités ont recruté « des enseignants sans formation pour prendre en charge l'éducation des enfants » et doivent mettre en œuvre une intensifica-

tion de la formation des enseignants et un accompagnement de proximité assurés par l'encadrement pédagogique. La Chine, à Shanghai, où l'école doit faire face à un taux d'abandon élevé des nouveaux enseignants.

La France, où l'on constate que le rôle joué par l'ensemble des personnels des collèges et des lycées, et en particulier celui des chefs d'établissement où s'effectuent stage et premières affectations est déterminant.

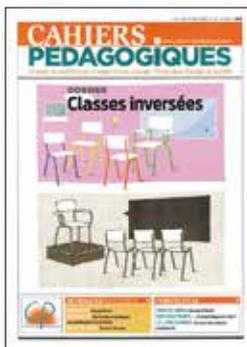
La Finlande, enfin, où le métier d'enseignant, est réservé à des étudiants drastiquement sélectionnés pour leur parcours et leurs résultats au lycée, puis formés à l'université (master), est très reconnu et dont l'attractivité n'a cessé de se renforcer.

Se dessine-t-il une école de la mondialisation ? Est-ce souhaitable ? Conditions de travail et salariales pas toujours en adéquation, ingratitude institutionnelle ou des familles qui ne mesurent pas les difficultés du métier, il n'est pas un pays ni un milieu idéal pour enseigner. C'est le bénéfice à tirer de la lecture de ce nouveau numéro de la revue du CIEP coédité avec la Sorbonne. Peut-être l'observation de ces situations originales décrites par les chercheurs, ces véritables parcours de combattants, que l'on ne prend pas toujours la peine de former correctement, permettront de prendre du champ et proposer des solutions envisageables pour peu qu'on y instille des aménagements adaptés aux sociétés locales.

Le numéro propose un article sur le sentiment de préparation des enseignants à exercer leur métier, montrant les écarts entre pays et, pour finir, une bibliographie sur les sujets de la formation des enseignants débutants, de l'attractivité du métier, mais aussi des abandons, signe qu'ils ne sont pas anodins... De l'urgence d'agir pour faire face aux besoins !

## CLASSES INVERSÉES

*Cahiers pédagogiques n° 537, mai 2017, 72 pages.*



Françoise Colsaët et Héroïse Dufour, les deux coordonnatrices du dossier de ce numéro des *Cahiers pédagogiques* qui reviennent régulièrement sur le sujet, en donnent des définitions différentes. Pour l'une « ce qui caractérise les enseignants qui pratiquent en « inversant », c'est l'autorisation qu'ils se sont donnée de s'affranchir de l'idée qu'il faut « donner un cours », « professer », là, en classe, devant les élèves ». L'autre, « préfère dire que la classe inversée est la mise en autonomie des tâches cognitives les plus simples pour passer plus de temps en classe aux côtés des élèves en activité (et aussi en partie au moins en collaboration) sur les tâches cognitives les plus complexes ». Les uns ont adopté la classe inversée en s'appuyant sur les usages du numériques, sur les ressources au sein de la classe

(un élève qui a fini devient correcteur au même titre que l'enseignant) modifiant sensiblement le rythme des apprentissages, le climat de classe et la confiance en soi des élèves.

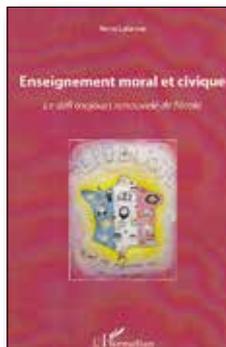
Ici, en lycée, un enseignant crée un dispositif, « le plan de travail », avec des paliers et une individualisation des apprentissages conclue par des corrections individualisées. Là, au lycée professionnel la Mache à Lyon, des enseignantes ont emmené leurs classes dans le projet coopération, autonomie, responsabilité et efficacité des élèves (CARE).

Les pionniers le disent: il faut oser changer ses habitudes, renverser plutôt qu'inverser!

Faire participer les élèves, les rendre plus impliqués dans leurs apprentissages et l'acquisition des savoirs, c'est ce à quoi mène la classe inversée, mais parfois aussi à raccrocher les décrocheurs. Cependant, il serait naïf de penser qu'aucun effort, qu'aucune remise en question de la pédagogie n'est nécessaire. Elle impose « des temps de réflexion chronophages, mais tellement enrichissants humainement et professionnellement ». Parvenant à lutter contre une représentation étriquée du concept, la revue montre la diversité de ces classes inversées. De la maternelle au CFA en passant par les collèges, les LP ou les LGT, toutes les expériences sont bonnes à lire et à partager...

## ENSEIGNEMENT MORAL ET CIVIQUE LE DÉFI TOUJOURS RENOUEVÉ DE L'ÉCOLE

*L'Harmattan, Anne Lalanne, juin 2017, 206 pages.*



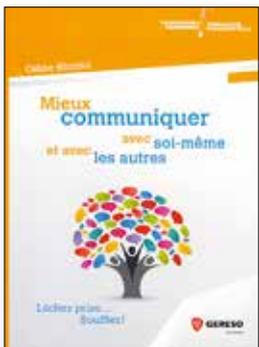
Une authentique éducation morale et civique digne de ce nom pour tous les enfants de la Nation constitue un réel enjeu de société. C'est ce qu'expose dans ce livre ponctué d'exemples pratiques et de fiche d'activités, Anne Lalanne, inspectrice de l'Éducation nationale dans l'Aveyron et membre du groupe d'experts chargé de l'élaboration de documents d'accompagnement du programme EMC, constatant que le programme d'enseignement moral et civique fait partie des programmes scolaires, mais que sa mise en œuvre s'avère délicate. Quelles valeurs? Quelle morale? Quelle citoyenneté? Et comment comprendre les mots: respect, laïcité, principe, valeur, liberté?

Pédagogue et pragmatique, l'auteur revient sur les valeurs laïques, sur la notion de l'école républicaine à travers son statut, ses missions et le statut du maître. Elle rappelle le cadre de l'éthique professionnelle de l'enseignant, à la fois dans son rapport aux savoirs (et leur transmission), dans son « rapport à la loi et aux autres » et dans ses relations aux familles. La deuxième partie du livre est consacrée à l'école maternelle où l'on va « apprendre ensemble pour vivre ensemble », c'est-à-dire où l'enfant devient élève. Enfin la dernière partie, vise l'école élémentaire (et déborde naturellement sur le collège) où l'enseignement moral et civique s'annonce comme « faire partager les valeurs de la République dans le quotidien de la classe ».

# Nos peines

## MIEUX COMMUNIQUER AVEC SOI-MÊME ET AVEC LES AUTRES LÂCHEZ PRISE... SOUFFLEZ!

*Gereso, développement personnel/efficacité professionnelle, Céline Blondel, mai 2017, 166 pages.*

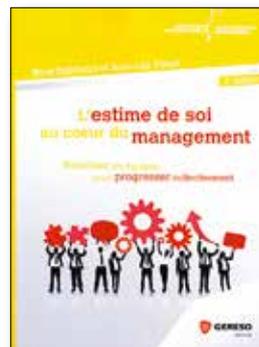


Notre voix et notre ton, nos postures et nos gestes, nos regards ou nos silences peuvent révéler en partie notre état, notre humeur... Nous pouvons aussi être surpris, émus ou déçus par un comportement ou une parole et perdre pied face à l'inattendu et, évidemment, le montrer. Se dire de lâcher prise pour éviter de s'emporter ou encore de se faire confiance pour oser s'exprimer ne suffisent pas. Car notre mental, seul aux commandes, se révèle parfois notre pire ennemi...

Comment éviter de se laisser submerger par ses émotions? Comment recréer une complicité entre corps et mental et retrouver aisance et assurance? Occuper sa juste place dans le « jeu », ou comment être acteur parmi les autres acteurs de notre vie en société? L'auteur invite à partager sa réflexion, qui s'appuie en partie sur l'improvisation théâtrale. Il complète par des anecdotes professionnelles, des exercices ludiques et de relaxation pour nous permettre d'apprendre à lâcher prise et souffler, afin de mieux communiquer avec soi-même et avec les autres!

## L'ESTIME DE SOI AU CŒUR DU MANAGEMENT VALORISER LES ÉQUIPES POUR PROGRESSER COLLECTIVEMENT

*Gereso, développement personnel/efficacité professionnelle, 2<sup>e</sup> édition, Rose Balducci et Jean-Luc Penot, mai 2017, 274 pages.*



Mieux travailler ensemble, gagner en productivité et développer sa capacité d'innovation, les promesses des méthodes de management n'aboutissent que rarement au résultat attendu. Au final, le miracle ne se produit pas et le bilan est souvent amer: alors qu'on espérait clarté et synergie, de nombreux malentendus persistent entre managers et leurs équipes.

Les auteurs se sont donc fixé une feuille de route en proposant d'agir sur un levier de management inédit et particulièrement puissant: l'estime de soi. L'estime de soi y est travaillée comme un véritable « capital humain », permettant de « contribuer à la réussite personnelle et booster les performances individuelles et collectives ». La méthode est simple: « en valorisant les individus et en donnant du sens aux actions menées ». Les deux auteurs appuient leur démarche de façon simple et pratique, sur des exercices centrés sur ce concept d'estime de soi pour progresser et réussir collectivement.

*Marianne Viel  
Secrétaire permanente  
marianne.viel@snpden.net*

Nous avons appris,  
avec peine, le décès de :

**Alain CHAPUT,**  
proviseur du lycée  
professionnel Paul Bert,  
BAYONNE  
(académie de Bordeaux)

Nous nous associons  
au deuil de sa famille.