



direction

254 janvier/février 2018

1/10

Conseil Syndical National

snp
den
UNSA

syndicat national des personnels de direction de l'éducation nationale

Sommaire



22 CSN DE NOVEMBRE : ÉCHOS DES ACADÉMIES

Retrouvez l'intervention de votre secrétaire académique et découvrez la diversité des situations vécues selon que l'on exerce son métier dans telle ou telle région académique. La variété des pilotages, mais aussi des relations plus ou moins bonnes avec les collectivités territoriales influencent largement la façon dont les collègues vivent leur quotidien.



45 CSN DE NOVEMBRE : DES MOTIONS D'ACTUALITÉ

Remontées des adhérents, réflexions en académie, l'actualité récente a amené le conseil syndical national à aborder des sujets très divers. Mise en œuvre du PPCR, réforme du baccalauréat, Plan Étudiant, Devoirs faits et évaluation 6^e, les sujets de discussion n'ont pas manqué dans les commissions.



71 VIE DES ACADÉMIES : NICE

Le ciel, le soleil et la mer... mais pas que ! Après Créteil, l'académie de Nice et sa nouvelle secrétaire académique se présentent. Avec 26 % de personnels de direction entrant dans l'académie chaque année (contre 19 % en moyenne), c'est une académie qui attire, mais dont il faut connaître les spécificités.

- 6 DISCOURS D'OUVERTURE
DU CSN
- 11 ACTUALITÉS
- 18 SNPDEN DANS LES MÉDIAS
- 20 LE POINT SUR...
- 22 SPÉCIAL CSN
- 71 VIE DES ACADÉMIES
- 74 MÉTIER
- 77 TRIBUNE LIBRE
- 79 OUVRAGES PARUS



Discours d'ouverture Philippe Tournier

Tout d'abord merci à Jean Bastianelli et à son équipe de nous accueillir. Bienvenue aux nouveaux membres du CSN, d'un CSN qui a maintenant pleinement atteint l'objectif que nous nous étions fixés en matière de juste représentation des femmes et des hommes. Il y a dix mois, adressant les vœux pour l'année 2017 lors du CSN de Janvier, je disais que l'an neuf pouvait s'annoncer comme une année de « merveilles » au sens médiéval qu'avait ce terme : une année d'événements sortant de l'ordinaire. On n'a pas été déçu.

En ce temps-là, François Fillon vainqueur des primaires de la droite, était dans tous les esprits celui que rien ne pouvait empêcher d'être le prochain président de la République. La question qu'on se posait alors était de savoir s'il réussirait à être devant la candidate du FN que les sondages annonçaient largement en tête au premier tour depuis des années. On s'interrogeait pour savoir si Arnaud Montebourg ferait ou non de l'ombre à Manuel Valls lors des primaires socialistes. Pour le reste, Jean-Luc Mélenchon ne semblait pas au mieux de sa forme et même les esprits les mieux disposés étaient dubitatifs devant l'équipée hasardeuse d'Emmanuel Macron.

Et puis, cet article du *Canard enchaîné*.

Et puis, un enchaînement d'événements inattendus.

Et puis, patatras : le monde des alternances prévisibles dans lequel nous vivions s'est délité sous nos yeux dans un incroyable thriller politico-médiatico-social.

À l'arrivée, un président de 39 ans, sans expérience politique et quasi inconnu il y a encore deux ans, soutenu par une

majorité imprévue, vaste conglomerat central autour d'un vague progressisme libéral pro-européen.

Aux deux extrémités, des forces oppositionnelles radicales dont on voit mal comment elles pourraient constituer des alternances gouvernementales et, entre tout cela, les anciens partis de gouvernement qui ont dominé le pays durant des décennies, réduits à l'état de joints de dilatation.

J'espère, mes chers collègues, que vous avez goûté ce spectacle car vous n'en verrez sans doute pas beaucoup comme cela dans votre vie de citoyen.

Si cela peut satisfaire le goût de la nouveauté,

nous sommes entrés dans un monde plus dangereux à bien des égards que celui que nous avons quitté et qui pose de nombreuses questions.

du CSN,



Par exemple, le risque que représente l'absence de débouché politique crédible à une éventuelle crise. Par exemple, que le dédagisme a amené au premier plan des nombreux responsables sans expérience – cela se sent parfois – et que ce « grand remplacement » a entraîné une perte de compétences. Par exemple, que la ruine des partis avec ce qu'ils avaient de pérenne au profit de vastes et volatiles mouvements construits autour du charisme d'un seul homme : je ne le souhaite ni à l'un, ni à l'autre mais

que resterait-il en peu de temps des deux principales forces politiques du pays, la *République en marche* et la *France insoumise*, si Emmanuel Macron et Jean-Luc Mélenchon venaient à disparaître demain ? Par exemple, la redoutable superposition des forces politiques et des groupes sociaux : marcroniste au centre-ville, insoumis en banlieue dense mais partout, dix à quinze kilomètres plus loin, le règne sans partage du FN majoritaire dans la majorité des communes de France. Une réalité trop vite oubliée.

J'aborderais trois points : l'action syndicale face au nouveau pouvoir, les premiers pas d'un nouveau ministre, les grands dossiers qui nous attendent.

L'action syndicale face au nouveau pouvoir

Le nouveau gouvernement a été élu sur un programme « libéral » au sens anglo-saxon du terme, clairement annoncé à l'avance aux électeurs, confirmé par eux quatre fois certes, parfois un peu forcés, d'autres fois pas très nombreux mais toujours dans le cadre d'une légitimité démocratique indéniable.

Cette situation est radicalement différente des « virages » de 1983, 1995 ou 2013 où des électeurs pouvaient estimer ne pas retrouver dans les politiques conduites

le choix majoritaire qu'ils avaient fait. Cette situation inhabituelle face à

Une politique libérale pour la première fois explicitement choisie par les urnes, entraîne un certain trouble dans le syndicalisme, même « protestataire », sur ce qui est légitime et pas légitime de faire dans ces conditions comme on peut l'entrevoir dans le comportement de FO et la FSU. Seule la CGT ne semble pas douter que ses mots d'ordre l'emportent de toute façon sur les bulletins de vote.

En ce qui concerne le SNPDEN, c'est l'article 2 de nos statuts qui balise notre positionnement. Pour nous, c'est aux politiques de déterminer la politique et notre rôle de syndicat est de défendre les intérêts matériels et moraux des personnels de direction. Cela n'interdit pas des incursions politiques si des valeurs étaient mises en cause, valeurs d'ailleurs mentionnées explicitement par nos statuts : la défense du service public d'éducation, la laïcité et la lutte contre les thèses racistes ou xénophobes.

C'est dans ce cadre, et dans celui de notre fédération, l'UNSA-Éducation, que nous nous sommes positionnés.

Je disais que ce gouvernement avait une approche « libérale » au sens anglo-saxon du terme et non conservateur. Ainsi, et peut-être est-ce là le fameux « en même temps », des idées progressistes peuvent y trouver leur place sur les questions sociétales : GPA, mariage pour

tous, égalité hommes-femmes et même migrants où la France a aujourd'hui une approche plus ouverte que ces dernières années.

En revanche, en économie, c'est la vulgate libérale-bruxelloise: politique de l'offre, assouplissement du marché du travail, théorie du ruissellement, limitation des dépenses publiques. Avec un zeste de pragmatisme keynésien quand il faut, comme l'a montré la nationalisation temporaire d'entreprises que n'aurait pas osé faire le gouvernement précédent de crainte d'effaroucher les « marchés » qui, là, n'ont pas sourcillé.

Pour nous, c'est évidemment le volet « limitation des dépenses publiques » qui est le plus susceptible de nous affecter directement. Cela a tout de suite commencé par le retour au blocage du point d'indice. Certes, son déblocage fût assez symbolique mais, justement, on est dans le symbole et celui du retour au blocage est fort. Puis ce fut la menace, durant tout l'été, de l'abandon pur et simple du PPCR, le gouvernement ne se privant pas de relever que, presque partout, du fait de l'opposition de la CGT et de FO, le PPCR avait été rejeté à la notable exception de l'Éducation nationale où il faut saluer l'attitude le FSU sur ce dossier qui a permis que le PPCR y reçut un avis favorable du CTM. L'argument invoqué par le gouvernement est celui des finances publiques et du dérapage du déficit. Il ne faut pas prendre ces questions trop à la légère car elles sont la pire des menaces qui plane sur nos acquis et, lors de l'ESN de l'UNSA-Éducation où l'on se félicitait, à juste titre de ces avancées, j'avais évoqué la question du risque que représentait leur financement incertain. En effet, à quoi ont servi les avantageux accords obtenus par les fonctionnaires grecs quand leur pays a été virtuellement en faillite? Les nombreuses interventions, y compris au plus niveau, de l'UNSA et des autres organisations qui ont soutenu le PPCR, nous ont ramenés à des mesures moins radicales que l'abrogation. Il s'agit d'une année blanche qui, certes, n'est pas dramatique en soi surtout dès l'instant où le processus a été lancé en 2017, mais le problème est ailleurs et concerne les fondements du dialogue social. En effet, des accords ont été convenus dans le cadre d'une négociation librement consentie par les partenaires que rien ne contraignait à

s'engager dans cette voie. Or voilà que l'un d'entre eux, au prétexte qu'il est

L'État, s'estime libre de ne pas honorer ses propres engagements

au prétexte qu'il se serait trompé dans leur financement. Ça, c'est idée: achetez une nouvelle voiture et expliquez à votre banque que vous gelez vos remboursements unilatéralement pendant un an parce que vous vous êtes trompés dans le calcul de vos charges! Succès assuré! Ce comportement de l'État dans notre pays, que ce soit face aux partenaires sociaux comme face aux collectivités, est un problème car il mine par avance la confiance nécessaire à toute politique contractuelle. C'est d'autant plus marquant que ce même gouvernement exalte les bienfaits de la relation contractuelle entre employeurs et salariés dans le cadre de la loi Travail.

En ce qui nous concerne strictement, vous le savez maintenant, nous ne serons pas concernés par ce gel de 2018 à l'exception de l'assez formel transfert primes-points. S'il en va ainsi, c'est que les textes ont été bien négociés notamment par Philippe Vincent et Christel Boury, avec des partenaires qui ont presque constamment arbitrés l'issue la plus favorable, comme Olivier Noblecourt, le dernier directeur de cabinet de Najat Vallaud-Belkacem, et bénéficient aujourd'hui d'une lecture bienveillante. Il n'y a aucune raison d'être embarrassé de ces choses: elles sont justement l'objet de l'action syndicale telle que nous l'entendons. En effet, nous bénéficions aujourd'hui d'une fenêtre favorable qu'il faut mettre à profit car ces conditions historiques ne sont pas si fréquentes pour notre profession.

Les premiers pas d'un nouveau ministre

Lors de sa nomination, un message du SNPDEN saluait chaleureusement l'arrivée de Jean-Michel Blanquer. Que n'avons-nous alors entendu! Et pourtant

nous avons non moins salué chaleureusement Vincent Peillon ou même Luc Ferry sans que nul n'y vit malice. Nous étions alors en conférence nationale et n'avons nullement dissimulé que nous estimions qu'il s'agissait du meilleur choix dans les circonstances présentes pour ce qui est de nos intérêts de personnels de direction. En effet, la nomination de Jean-Michel Blanquer était, dans ce contexte politique, l'hypothèse la plus favorable que l'on puisse souhaiter parce que pour

La première fois un ministre arrive avec un a priori favorable envers notre profession

et même notre organisation. Il l'a même écrit dans son ouvrage sur l'école. Pourquoi devrions-nous nous en lamenter? N'est-ce pas mieux pour notre action que de devoir passer des mois et des mois, parfois en vain, à expliquer à un ministre qui nous sommes et ce qu'est un EPLE? Certes, notre ministre est parfois un peu « docteur *Jekyll and mister Hyde* »: propos provocants traditionalistes « anti-pédago » sur la scène publique, esprit moderniste et ouvert en dehors... Ce paradoxe, qui découle sans doute de la pression médiatique sur la parole politique, fait que le tourbillon des « annonces » qui emporta ses prédécesseurs ne cesse pas avec souvent un fort décalage des mesures concrètement prises. Je rappelle ce principe que s'est fixé le SNPDEN: il ne commente pas les annonces car ce sont justement les commentaires qui leur donnent ce statut étrange de décision virtuelle qu'elles ont pris ces dernières années. Beaucoup de ces annonces peuvent passablement agacer mais il faut regarder ce qui se fait concrètement et constater que ce qui est fait répond largement à nos mandats. C'est le cas de l'assouplissement de la réforme du collège. Certains collègues nous ont reproché de ne pas nous y être opposés: c'est tout à fait leur droit d'être attachés aux aspects assouplis de la réforme – que, justement, ils pourront maintenir dans leur établissement – mais je rappelle à tous la motion d'action du congrès d'Avignon sur la question du collège. Le texte de l'assouplissement, dont la première version était assez radicale, a été le fruit d'ailleurs d'un dialogue social plutôt constructif au CSE pour aboutir à un texte susceptible de clore cet épisode. Que les collègues

puissent enfin travailler au calme : voilà ce que nous voulons.

Ça n'était pas encore complètement le cas puisque le DNB a été modifié à nouveau : trois brevets en trois ans ! Je rappelle que le SNPDEN demande la suppression de cet examen inutile qui, quoi qu'on fasse, télescopera toujours la logique du socle commun. Mais, nous avions vivement dénoncé les conditions abracadabrantesques du brevet 2017 à commencer par l'in vraisemblable bataille de plusieurs mois pour la pause-pipi des candidats et poursuivie par deux épreuves transformées en sept et des élèves qui, en grand nombre, passaient un examen qu'ils avaient déjà. En revanche, nous avons regretté des aspects bêtement revanchards comme l'oral d'histoire des arts qui pouvait se faire, comme ce fut le cas en 2017 dans de très nombreux collèges, dans le cadre du texte en vigueur. Enfin, un mot de « Devoirs faits », le SNPDEN a toujours soutenu le principe que le travail personnel devait être fait au collège car c'était une des sources majeures d'inégalités. Nous avons d'ailleurs vivement dénoncé les incohérences de l'abandon de l'accompagnement éducatif et regretté que la réforme du collège se désintéresse totalement de cette question. Mais ce qui exaspère aujourd'hui c'est que l'essentiel de l'énergie est consacré non pas à mettre en place le dispositif mais à devoir surmonter des mesquineries bureaucratiques : ici ce sont des heures qui puissent être versées aux AED, là ce sont les IMP aux CPE. Le ministère assure que tout cela va s'aplanir rapidement : espérons-le et, au passage, quelque assurance sur la pérennité du dispositif et son financement seraient bienvenues...

Les grands dossiers qui nous attendent

Je n'aborderai pas ici l'ensemble des dossiers mais m'en tiendrai à deux, plus prégnants aujourd'hui : le « bac-3/bac+3 » et la lancinante question des conditions de travail.

Lors de notre conférence de presse de rentrée, nous avons intitulé le passage sur l'entrée dans l'enseignement supérieur : « APB, assassinat ou mort naturelle ? ». Assassinat : aucun doute n'est permis. Non, APB n'a pas failli. Non, APB n'était pas à bout de souffle. Non, APB ne pouvait pas inventer des places qui n'existaient pas. Il est vrai que l'entrée dans le supérieur a été laborieuse mais comment pouvait-il en aller autrement quand on n'avait pas vu venir les 40 000 bacheliers supplémentaires pas plus, d'ailleurs qu'on ne vit cette génération quand elle entrait en sixième en 2011 ou en seconde en 2015 ! Comment pouvait-il en aller autrement quand, sous la pression des universités, on a décidé de sacrifier les bacheliers de l'année aux réorientations de L1 en mettant subrepticement fin à leur priorité ? S'en est suivi un mélange de déclarations hasardeuses et d'arrière-pensées sur fond de règlements de comptes avec APB auquel est en réalité reproché une chose impardonnable : être un outil parti du terrain et non une initiative du pouvoir politique qui l'a toujours plus ou moins poursuivi de sa vindicte jusqu'à l'enrayer à force de décisions intempestives ou d'absence de décision. Cette situation de crise plus ou moins théâtralisée a surtout été l'occasion d'une loi qui modifie l'accès à l'enseignement supérieur et à laquelle nous avons apporté notre soutien, comme l'UNSA-Education, au CSE comme au CNESER. Contre toute attente, cette loi soulève peu d'émotion à ce jour ce qui témoigne de la profonde transformation qu'a connu le monde étudiant ces dernières décennies mais à la réussite de cette étape politique peut succéder un menaçant embourbement logistique. Depuis le début, le SNPDEN met en garde quant à une sous-estimation de facteurs comme le nombre ou le calendrier. Et nous restons très inquiets face à l'ampleur des questions sans réponse : allongement démesuré des listes d'attente puisque les meilleurs élèves risquent de bloquer dix places au lieu d'une au premier tour, obscurité du traitement « au fil de l'eau ». Nous l'avons déjà dit : nous ferons tout pour que cela se passe bien mais nous ne serons pas les pompiers destinés à résoudre des problèmes identifiés depuis le début et restés sans solution autre que de nous les renvoyer. Ainsi, si les collègues n'arrivent pas à trouver deux professeurs principaux, il n'y en aura tout simplement qu'un... Quant au rôle des conseils de classe, on peut très bien imaginer des

systèmes d'organisation qui permettent surtout de traiter les situations qui nécessitent de l'être et non toutes les situations de tous les élèves. Cela n'apporte rien d'avoir un avis artificiel sur tout car il n'est pas si facile de prédire ce que sera le comportement d'un élève dans l'enseignement supérieur : l'orientation n'est pas une science exacte !

L'autre grand dossier du « bac-3, bac+3 », c'est la réforme du baccalauréat. Nous avons été reçus, dès le premier jour, par la commission qui connaissait nos positions votées lors du dernier CSN mais la commission pédagogie va sans doute repenser certains aspects de ce mandat pour rendre nos positions plus efficaces. En revanche, la question qui va se poser à nous, c'est la position à prendre face à une éventuelle réforme du lycée. Imaginer un lycée de rêve est à la portée de tous mais est-ce que se lancer, en plus d'une réforme du bac, dans un psychodrame de deux ans façon « réforme du collège » est absolument indispensable pour changer les choses ? N'est-il pas temps, après trente ans d'échecs ininterrompus des réformes, d'imaginer une autre façon de conduire le changement ?

Au sujet du « Bac-3, bac+3 », c'est l'occasion d'aborder le ténébreux ensemble « réforme de l'enseignement professionnel/apprentissage ». En effet, il faut savoir que la « mission Mathiot » sur le bac ne porte que sur les bacs généraux et technologiques et le bac professionnel est traité dans un autre endroit et l'apprentissage dans un troisième lieu, au ministère du Travail, qui ignore tout à fait les organisations de l'Éducation nationale. Danger :

Quand on n'est pas convié à table, c'est que l'on est au menu !

Cela veut dire qu'il nous faut avoir des positions novatrices et originales pour se faire entendre. Sur un certain nombre de sujets tels que PALME et peut-être sur le bac, nous sommes entendus parce que nous avons su produire des idées différentes de celles des débats qui tournent en rond et avons su poser les questions d'une autre manière ! Il se trouve que, depuis l'origine – c'était les positions du SNPDL reprises par le SNPDEN –, nous avons été favorables à l'apprentissage public. Nous avons toujours dit qu'il

avait sa place dans les lycées professionnels, et je pense qu'il faut que nous avancions d'une manière plus audacieuse sur cette question si nous voulons peser sur ce dossier.

Enfin, je souhaite aborder la question des conditions de travail. Lors de nos grandes actions, il y a toujours deux volets: la question corporative et celle des conditions de travail. À chaque fois, nous finissons toujours par obtenir un texte qui s'applique sur les questions de carrière mais sur les conditions de travail il ne faut pas se cacher que nous avons beaucoup de difficultés à transformer les choses. Or cette question lancinante donne l'impression de changer de dimension aujourd'hui. Le changement de la nature de notre travail, la question des environnements technologiques dans lesquels nous travaillons aujourd'hui, l'absence de clarté ou plutôt le double discours de nos supérieurs sur la nature de notre travail créent un malaise chez beaucoup de nos collègues. Malaise démontré par l'enquête de Georges Fotinos comme par le livre blanc de 2014. Aujourd'hui, pour être à l'aise dans son travail, il faut regarder les choses de manière « distanciée ». Or, effectivement, le proviseur hors-classe en fin de carrière d'un établissement de centre-ville de 4^e catégorie exceptionnelle peut regarder les choses de cette manière plus aisément qu'un collègue principal-adjoint en 2^e catégorie, qui n'a que trois ans de carrière et harcelé venimeusement par un hiérarque borné. Une partie des réponses passe par d'autres façons de fonctionner de l'Institution. Quand je parlais tout à l'heure des occasions favorables que peut offrir la réflexion personnelle qu'a pu avoir Jean-Michel Blanquer sur la gouvernance du système, je pense qu'il y a là pour nous, une opportunité à saisir. C'est la première fois qu'un ministre s'est a priori intéressé à cette question :

**C'est l'opportunité
de se faire
entendre mais
surtout de se faire
comprendre !**

Je pense qu'il y a un combat autour de la façon de nous diriger sur lequel nous devons peser. On ne doit pas simplement attendre que ceux qui nous dirigent se comportent enfin comme nous souhaiterions qu'ils le fassent. : il faudra se battre

pour qu'ils le fassent et les circonstances sont peut-être les plus favorables que nous ayons rencontrées.

Par ailleurs, il y a d'autres chantiers sur le travail à évoquer: la question des systèmes d'information, et plus en général, la question de l'environnement numérique. C'est un dossier sur lequel il faut avancer aujourd'hui de manière pressante. Je pense personnellement que le caractère « peu pensé » des transformations, est la cause d'une partie des difficultés. Cela fait 25 ans que nous vivons dans cet environnement-là, et cela fait 25 ans que ce n'est pas réglé. Il y a certainement à reprendre cette question, mais bonne nouvelle, le ministère veut avancer sur ce dossier, sans doute d'ailleurs pour des raisons générationnelles puisque nous avons parmi les décideurs politiques, des gens qui comprennent enfin ce que sont ces produits, ce qui n'était pas vraiment le cas avant. Je pense qu'il faut aussi que nous avancions sur la question de l'équipe de direction: une partie de la difficulté est aussi liée à certaines façons de travailler et notamment de l'intégration effective de l'adjoint gestionnaire dans l'équipe de direction: rappelons que l'adjoint gestionnaire est normalement le chef des services administratifs de l'EPL. Enfin, il faudra aborder le rapport au travail. Je ne sais pas si c'est parce que nous étions, pour beaucoup d'entre nous, de bons élèves, mais plane cette espèce d'angoisse que ce ne soit pas bien fait, que les autres vont mal faire, ou ne vont pas comprendre ce qu'il faut faire, que l'on finit par faire soi-même. Une vision anxiogène de l'organisation qui est sans doute une des sources des difficultés professionnelles même si, syndicalement, nous n'avons pas particulièrement travaillé sur cette question. Il a été acté avec le ministère que ce serait le chantier prioritaire du groupe national des personnels de direction. Mais, si ce peut être là des conditions qui permettent d'améliorer notre environnement de travail, nous aurons beaucoup de difficultés à les traduire dans la réalité, même si nous obtenons les plus beaux textes du monde, si nous n'accompagnons pas nous-mêmes une certaine révolution culturelle dans la façon d'être professionnelle.

Voici les points que je souhaitais aborder en en laissant nécessairement certains sur le côté. Un mot cependant

sur la laïcité. Je ne commenterai pas le débat histrionique entre *Charlie Hebdo* et *Mediapart*, je n'ajouterai rien aux commentaires sur les groupes de travail « racialement non mixtes » de SUD-Éducation ni sur les beaux esprits émus que cela puisse émouvoir. Quand je parlais des valeurs, et que je disais que c'était l'une des questions sur lesquelles le SNPDEN s'autorisait une incursion dans le domaine politique, il faut constater la confusion qui s'installe dans un certain nombre d'esprits singulièrement perméables à des raisonnements fallacieux dont le résultat fait que la laïcité, dans le sens auquel nous l'entendons à juste titre, est livrée comme jouet aux forces identitaires.

Mes chers amis, mes chers camarades, nous allons travailler pendant trois jours dans l'état d'esprit positif qui caractérise notre organisation. Nous avons une immense qualité qui est que ce qui nous unit l'a toujours emporté sur ce qui pouvait nous diviser. Quand des questions nous tenaient, nous avons toujours été capables de construire une position commune dans laquelle nous pouvions nous reconnaître tous, sans mésestimer aucun avis. C'est une vraie force pour notre organisation et si je puis nous souhaiter quelque chose, c'est de pouvoir continuer ainsi. Ce savoir-faire est une vraie qualité dans un monde en pleine transformation, comme la transformation politique que connaît aujourd'hui notre pays avec, en arrière-plan, l'effondrement des réseaux habituels qui ouvre une période toujours très potentiellement dangereuse, hasardeuse, où les choses peuvent divaguer assez rapidement et, dans ce contexte, nous pouvons être une source de stabilité. C'est parce que je sais que nous pouvons nous faire collectivement confiance, que je vous annonce, même si beaucoup d'entre vous sont déjà au courant, que j'ai décidé de ne pas me représenter pour un quatrième mandat. C'est à Philippe Vincent que j'ai proposé de conduire la liste issue de l'Exécutif Syndical National (ESN), accompagné de Pascal Bolloré. Il se présentera à vos suffrages au congrès de Colmar, et je vous demande de lui apporter toute votre confiance.

Dans l'immédiat notre travail est de bien préparer ce congrès, merci de votre attention et bon travail. □

Actualités

GIPA 2017 : LES TEXTES ENFIN PUBLIÉS !

1 Le texte tant attendu relatif à la prorogation du dispositif de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) pour l'année 2017 est enfin paru au journal officiel du 18 novembre. Il s'agit du décret 2017-1582 du 17 novembre qui modifie le décret 2008-539 instaurant l'indemnité GIPA. A été publié en même temps l'arrêté fixant les éléments à prendre en compte pour son calcul, à savoir le taux de l'inflation fixé à + 1,38 % et les valeurs annuelles moyennes du point pour 2012 et 2016, années bornant la période référence, respectivement de 55,5635 € et 55,7302 €.

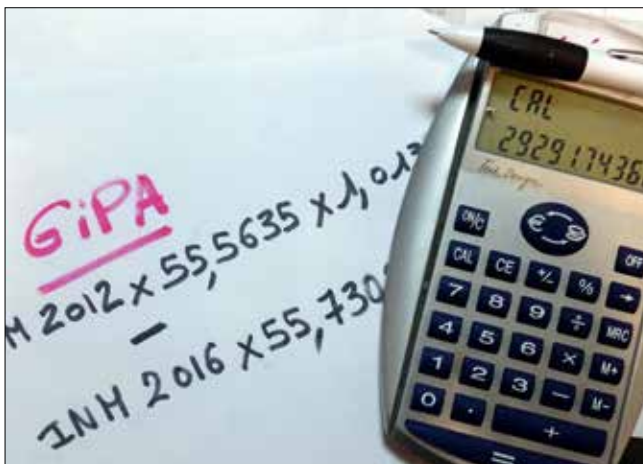
Introduite par le gouvernement dans la négociation sur les salaires de la fonction publique en 2008, cette indemnité consiste en un versement correspondant au différentiel entre l'inflation et la rémunération indiciaire d'un agent de la fonction publique et ce, sur la période de référence fixée pour 2017 du 31 décembre 2012 au 31 décembre 2016. Ainsi, si l'augmentation de traitement entre ces deux dates est inférieure à l'inflation sur cette période, l'agent percevra l'indemnité calculée comme suit: $(INH\ 2012 \times 55,5635 \times 1,0138) - (INH\ 2016 \times 55,7302)$. Un calculateur est accessible sur le por-

tail de la fonction publique à l'adresse suivante : www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique/statut-et-remunerations-47; il vous permettra de savoir si vous êtes éligible à la GIPA.

L'indemnité concerne tous les agents rémunérés à un indice inférieur ou égal à la hors échelle B, donc les personnels de direction. Sont concernés tous les collègues ayant atteint l'échelon terminal de leurs classes, y compris ceux qui ont déjà bénéficié de la mesure en 2016. La BI, qui est un élément accessoire du traitement, la NBI et toutes les autres indemnités sont exclues du calcul de la GIPA, qui est soumise à cotisations au régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

Cette prolongation de la GIPA pour 2017 répond à une des revendications du SNPDEN; elle est, pour un grand nombre de collègues, un moyen non négligeable de maintien de leur pouvoir d'achat, dans l'attente de la prochaine vague de promotions.

Voir les informations GIPA sur www.snpden.net/personnel_de_direction_doc_GIPA



CONCERTATION SUR L'APPRENTISSAGE, C'EST PARTI !

2 Le gouvernement a lancé officiellement le 10 novembre une concertation sur l'apprentissage avec les partenaires sociaux et les régions, organisée par France Stratégie et coordonnée par Sylvie Brunet, présidente de la section travail et emploi du Conseil économique, social et environnemental (CESE).

La lettre ministérielle de cadrage de la ministre du travail à Sylvie Brunet précise que cette concertation a vocation « à dresser un diagnostic exhaustif et à proposer des pistes d'amélioration significatives pour que cette voie d'alternance devienne une voie d'excellence au profit de tous les jeunes et des entreprises ».

Elle doit se dérouler jusqu'à fin janvier et s'articule autour de 4 groupes de travail : Parcours et statut de l'apprenti/Entreprises et apprentissage/Gouvernance et financement/Offre de formation et de certification. Parmi les principaux participants aux groupes de travail, on dénombre 8 ministères (Travail, Éducation nationale, Enseignement supérieur, Agriculture, Action et comptes publics, Économie, Sports, Personnes handicapées), 12 organisations syndicales ou patronales, 6 représentants des CFA, des apprentis et des universités, 3 réseaux consulaires, les représentants des Régions de France, auxquels s'ajoutent des invités et d'autres organisations. L'UNSA-Éducation et le SNPDEN-UNSA contribuent à la réflexion, par

l'intermédiaire de l'UNSA, qui siège dans les différents groupes.

Favorable à la diversité des voies et statuts de formation en EPLE, afin d'offrir une meilleure fluidité et une sécurisation des parcours pour les apprenants, le SNPDEN s'inquiète cependant de la méthode mise en œuvre pour cette concertation et déplore le fait que l'Éducation nationale ne soit pas le copilote dans la mise en place des formations par apprentissage. Devant les menaces qui planent actuellement, il a tenu à rappeler dans une lettre de direction (LDD 758 du 30 novembre sur www.snpden.net) ses motions sur le sujet*, en insistant notamment sur la nécessité de faciliter la mixité des publics et la fluidité des parcours et de maintenir la formation professionnelle initiale, sous statut scolaire ou d'apprenti, au sein de l'Éducation nationale. Le syndicat a par ailleurs été reçu mi-décembre par la mission de transformation de la voie professionnelle scolaire.

À l'issue de la concertation, Sylvie Brunet devrait remettre son rapport de synthèse qui sera présenté lors d'une réunion plénière le 25 janvier. L'objectif du gouvernement étant de présenter le projet de loi sur l'apprentissage, la formation professionnelle et l'assurance chômage au Parlement mi-avril, en vue de son adoption définitive l'été prochain.

* Voir les motions votées au CSN de novembre : motion 8 de la Commission Métier page 63 et motions 6 et 7 de la Commission Éducation & Pédagogie, page 51.



REDORER LE BLASON DE LA VOIE PROFESSIONNELLE

3 Manque de lisibilité des diplômes, inadéquation entre les formations proposées et les attentes du monde économique, articulation trop limitée avec l'apprentissage..., parce que la voie professionnelle, qui scolarise aujourd'hui environ 700 000 élèves, souffre de difficultés se traduisant par un déficit d'image et par une réticence des élèves et des familles à opter pour ses formations, le ministre a fait savoir dans un communiqué début novembre qu'il souhaitait engager une rénovation en profondeur des formations et des diplômes, voire « une révolution culturelle pour promouvoir la diversité des formes d'excellence ».

Jean-Michel Blanquer a ainsi confié à Céline Calvez, députée des Hauts de



Seine, et Régis Marcon, grand chef cuisinier, une mission de transformation de la voie professionnelle scolaire.

Le communiqué du ministère précise qu'il leur revient de consulter largement et de formuler des propositions pour rendre la voie professionnelle « plus efficace grâce à des diplômes qui traduisent la maîtrise des savoirs fondamentaux et de compétences professionnelles solides [...] » ; « plus attractive [...] en proposant des parcours de réussite du CAP jusqu'au BTS et au-delà » ; « plus ouverte sur l'Europe et sur le monde... ».

La mission devra travailler en articulation étroite avec la concertation sur l'apprentissage et la mission Mathiot sur la réforme du baccalauréat et sur l'accès à l'enseignement supérieur, afin de créer « les passerelles nécessaires ».

Parmi ses thèmes de travail, elle se penchera particulièrement sur les CAP, la place des enseignements généraux, l'apprentissage, les campus des métiers, les métiers de demain, les savoir-faire à la française ou encore l'évolution des modalités certificatives.

Les conclusions de cette nouvelle mission sont attendues pour le début de l'année 2018, à la suite de quoi le ministère engagera alors une concertation avant de proposer des évolutions pour la voie professionnelle scolaire.

À SITUATION EXCEPTIONNELLE, MESURES EXCEPTIONNELLES

4 Le collège Saint-Exupéry de Vincennes, qui scolarise 650 élèves, a fermé ses portes le 21 novembre, en raison de la présence dans l'air intérieur des bâtiments de deux solvants chlorés considérés comme hautement toxiques, découverts dans le cadre d'une étude récente préalable à la réhabilitation de l'établissement.

Si la situation n'est pas présentée par l'Agence Régionale de Santé comme une urgence sanitaire - il s'agirait juste de l'application du principe de précaution -, le déménagement en urgence de l'établissement interroge. Il s'avère en effet qu'entre l'annonce faite aux parents par une lettre du 13 novembre signée du président du conseil départemental du Val-de-Marne et la fermeture de l'établissement, il ne s'est passée qu'une semaine ! Une situation qui a provoqué mécontentement, inquiétude



et interrogations des parents d'élèves mais aussi des personnels de l'établissement. Selon eux, la solution envisagée, avec une reprise programmée en 3 temps (relocalisation temporaire au collège désaffecté Gustave-Monod à Vitry situé à plus de 10 km, puis dans les locaux du collège Camille-Pissarro à Saint-Maur en janvier 2018, et enfin, dans un collège modulaire à Vincennes à la rentrée de septembre), est insatisfaisante et ne va pas « générer les conditions sereines né-

L'AVENIR DU RÉSEAU D'ENSEIGNEMENT FRANÇAIS À L'ÉTRANGER EN PÉRIL

5 Réunis le 6 novembre dernier, l'association « Français du monde-ADFE » et les représentants des syndicats SNES-FSU, SNUipp-FSU, UNSA-Éducation, Sgen-CFDT, ont exprimé dans un communiqué commun leur vive inquiétude quant à l'avenir du réseau d'enseignement français à l'étranger.

En effet, la décision gouvernementale d'annuler en juillet dernier 33 millions d'euros de crédits sur le budget en cours, ce qui constitue une baisse de près de 10 % du budget de l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE), contraint l'Agence à prévoir la suppression sur les 3 ans à venir de 500 postes d'enseignants titulaires, soit 8 % des effectifs actuels. En outre, déplore le communiqué, « elle ne pourra verser en 2018 aucune subvention aux établissements, hors sécurité et investissements programmés, et fera passer de 6 à 9 % la participation financière complémentaire (assise sur les frais de scolarité) que doivent lui verser les établissements en gestion directe et conventionnés ».

Les syndicats craignent ainsi que ces mesures affectent « les frais d'écologie, les budgets des établissements, le nombre

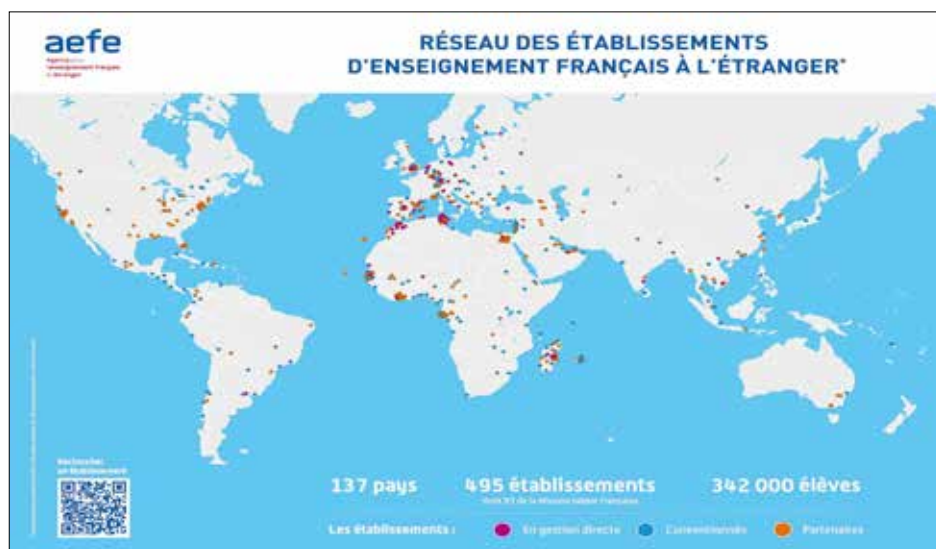
de titulaires et risquent d'entraîner le déconventionnement d'établissements, donc une privatisation encore plus grande du réseau », ainsi qu'une baisse de la qualité de l'enseignement.

« Très attachés à l'enseignement français à l'étranger en tant que mission de service public relevant d'un opérateur public », les signataires « voient dans cette coupe budgétaire brutale une grave menace qui fragilise l'AEFE et affecte l'ensemble de la communauté éducative », et ils demandent donc que les 33 millions d'euros annulés soient remis au budget afin que les crédits de l'AEFE soient réellement préservés et qu'elle puisse remplir l'ensemble de ses missions.

De son côté, l'Agence a indiqué qu'une réduction des dépenses de fonctionnement de 10 % était prévue au niveau du siège et demande par ailleurs aux établissements scolaires de ne pas « répercuter la hausse » de leur participation financière au réseau sur les frais d'écologie.

Plusieurs syndicats de personnels enseignants de l'AEFE ont appelé à la grève le 27 novembre pour dénoncer ces économies et suppressions d'emplois prévues par l'État dans le réseau, journée d'actions coïncidant avec la tenue du CA de l'AEFE étudiant le budget 2018, en présence des ministères.

À suivre...



cessaires à l'accueil des élèves et à la mission éducative » des enseignants.

Tandis que le personnel de l'établissement a adressé une lettre au ministre pour déplorer les décisions prises unilatéralement, sans concertation préalable avec les parents d'élèves et l'ensemble de la communauté éducative, et a réclamé « qu'une solution locale, réalisable et cohérente, soit envisagée », les parents d'élèves se sont eux fortement mobilisés et ont finalement obtenu que leurs enfants n'aillent pas au collège de Vitry.

Tous les élèves de 6^e, accompagnés de leurs professeurs, ont ainsi repris les cours le 27 novembre au collège voisin de Saint-Mandé, et ce jusqu'au 6 juillet 2018, tandis que les élèves de 5^e, 3^e et 4^e suivent un téléenseignement jusqu'aux vacances de Noël, avec un suivi de leurs enseignants, formés en urgence au cartable numérique, et l'organisation de rencontres en présentiel dans des salles de la mairie, quelques heures par semaine !

Des collégiens qui restent seuls chez eux pendant que leurs parents travaillent, ce n'est pas gagné... et surtout, il reste encore à trouver une solution pour ces derniers à partir du mois de janvier 2018 !

Le conseil départemental du Val-de-Marne travaillerait à l'aménagement de locaux modulaires sur des terrains situés à Vincennes, à proximité du château.

Une situation de crise qui nécessite une totale implication et un fort investissement des équipes éducatives et d'enseignement !

À BAS L'ÉCRITURE INCLUSIVE DANS LES TEXTES OFFICIELS !

6 L'écriture inclusive n'a pas sa place dans les textes officiels. Par une circulaire* parue au journal officiel du 22 novembre, le Premier ministre a ainsi donné consigne à ses ministres de ne pas employer cette écriture alternative qui fait un usage égal du masculin et du féminin, en espérant sans doute mettre fin à la polémique stérile de ces derniers mois sur le sujet.

La circulaire du 21 novembre précise ainsi les règles grammaticales de genre à utiliser dans les actes administratifs. A savoir que « dans les textes réglementaires, le masculin est une forme neutre qu'il convient d'utiliser pour les termes susceptibles de s'appliquer aussi bien aux femmes qu'aux hommes. Les textes qui désignent la personne titulaire de la fonction en cause doivent être accordés au genre de cette personne. Lorsqu'un arrêté est signé par une femme, l'auteur doit être désignée, dans l'intitulé du texte et dans l'article d'exécution, comme « la ministre », « la secrétaire générale » ou « la directrice. S'agissant des actes de nomination, l'intitulé des fonctions tenues par une femme doit être systématiquement féminisé - sauf lorsque cet intitulé est épique [...] ». Quant aux actes de recrutement et avis

de vacances publiés au JO, ils doivent utiliser des formules telles que « le candidat ou la candidate » afin de ne pas marquer de préférence de genre ». Le premier ministre invite par ailleurs ses ministres, en particulier pour les textes destinés à être publiés au journal officiel, « à ne pas faire usage de l'écriture dite inclusive qui désigne les pratiques rédactionnelles et typographiques visant à substituer à l'emploi du masculin, lorsqu'il est utilisé dans un sens générique, une graphie faisant ressortir l'existence d'une forme féminine ». « Outre le respect du formalisme propre aux actes de nature juridique », le texte indique que « les administrations relevant de l'État

doivent se conformer aux règles grammaticales et syntaxiques, notamment pour des raisons d'intelligibilité et de clarté de la norme ».



Cette circulaire (comme s'il n'y en avait déjà pas assez!) suffira-t-elle à mettre fin à une polémique qualifiée par le linguiste Alain Rey de « tempête dans un verre d'eau ».

Car finalement ce qu'elle prône n'est pas une interdiction totale de l'écriture inclusive, mais une interdiction du point médian dans les textes officiels (exemple: tous les enseignant-e-s sont présent-e-s) et de l'accord de proximité, et recommande de féminiser les fonctions et d'utiliser davantage des formules neutres et inclusives. Quelle simplification rédactionnelle!

* circulaire du 21 novembre relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal officiel de la République française sur www.legifrance.gouv.fr

VERS UN DÉVELOPPEMENT DE LA MOBILITÉ EUROPÉENNE DES COLLÉGIENS ET LYCÉENS

7 Alors que l'appel à projets 2018 pour Erasmus + vient d'être rendu public par la Commission européenne, il a été annoncé que le budget du programme connaîtrait une augmentation de 200 millions d'euros par rapport à 2017, pour atteindre les 2,7 milliards d'euros en 2018.

Ce budget en hausse permettra ainsi des financements supplémentaires pour la promotion de la mobilité des jeunes à l'étranger et le développement des partenariats avec les établissements d'enseignement.

À l'occasion de son bilan pour 2017 présenté à la presse le 17 novembre dernier, l'agence européenne a d'ailleurs annoncé que le budget consacré aux échanges scolaires serait en hausse de 40 % en 2018 et que parmi les axes stratégiques de son projet 2021-2027, un axe concernerait spécifiquement l'enseignement scolaire: à savoir le développement de « la mobilité des collégiens et des lycéens », et plus largement

« celle des élèves, apprentis et étudiants de la voie professionnelle ». L'agence a indiqué précisément vouloir « renforcer les mobilités des collégiens et des lycéens, d'abord sous la forme d'une initiative expérimentale », puis à partir de 2021, « les inclure parmi les publics de l'action « mobilité des individus à des fins d'éducation et de formation » ».

L'agence Erasmus a par ailleurs indiqué avoir signé le 17 novembre une convention avec le réseau Canopé pour contribuer « au développement professionnel des enseignants, mieux répondre aux besoins de la communauté éducative et jouer un rôle dans la mise en œuvre de la stratégie du numérique éducatif du ministère ». Selon l'Agence, 500 000 enseignants français seraient inscrits sur eTwinning, une plateforme numérique à destination des enseignants engagés dans des projets de partenariats européens, dans 17 600 établissements scolaires.

En 2017, Erasmus a accordé 2 454 demandes de mobilité dans l'enseignement scolaire, avec un taux de satisfaction de 87 %, et a financé 139 projets sur les 150 reçus, avec presque la moitié des partenariats entre établissements scolaires coordonnées par des établissements français.

JOUR DE CARENCE DANS LA FONCTION PUBLIQUE: OUI, NON, OUI!

8 Instauré dans la Fonction publique le 1^{er} janvier 2012, puis supprimé au 1^{er} janvier 2014, le rétablissement du jour de carence (non-paiement du premier jour d'un congé de maladie) dans la Fonction publique au 1^{er} janvier 2018 est prévu dans le projet de Loi de finances pour 2018, adopté en première lecture par l'Assemblée nationale le 21 novembre dernier.

Pourtant, d'après l'enquête *Emploi* * de l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) publiée mi-novembre, qui évalue les effets de cette mesure en 2012 et 2013 et compare les absences pour maladie dans la Fonction publique d'État avec celles constatées dans le secteur privé, sa mise en place « n'a pas significativement modifié la proportion d'agents de la fonction publique de l'État absents pour raison de santé » et n'a pas eu de réel effet sur le nombre total de jours d'arrêt. En revanche, la mesure a modifié la répartition des absences par durée.

Ainsi, si les absences pour raison de santé de deux jours ont certes fortement diminué chez les fonctionnaires (baisse de plus de 50 %), en revanche, les arrêts maladie d'une durée



SITUATION PRÉOCCUPANTE DE LA MÉDECINE SCOLAIRE

9 L'académie nationale de Médecine a rendu fin octobre un rapport sur la médecine scolaire en France*, qui dresse un état des lieux plutôt critique de la médecine scolaire et en souligne les insuffisances et les dysfonctionnements.

Le rapport constate ainsi que malgré des objectifs toujours croissants pour la santé des élèves, le nombre de médecins scolaires lui est en diminution constante passant de 1 400 médecins de l'Éducation nationale en 2006 à 1 000 en 2016 pour 12 millions d'élèves, soit en moyenne 1 médecin pour plus de 11 000 élèves. À cela s'ajoute « une pyramide d'âge du corps extrêmement défavorable », avec un âge moyen de 54,8 ans (avec une quarantaine de médecins de plus de 65 ans et 240 entre 60 et 65 ans) ; ce qui laisse présager un nombre important de départs à la retraite dans les années à venir ! De plus, la répartition des médecins de l'Éducation nationale en France est très hétérogène, allant de 2 000 à 46 000 élèves pour un seul médecin. Le taux des visites pour les élèves de 6 ans varie selon les régions de 0 à 90 % : en moyenne 57 % des enfants ont eu un examen de santé pratiqué par un médecin ou par une infirmière en 2015. Pour l'Académie de médecine, cette carence en médecins de l'Éducation nationale menace notamment la qualité et l'égalité du dépistage précoce

et de la prévention, en particulier pour les grands problèmes de l'adolescence : échec scolaire, addictions diverses, tabagisme, obésité, troubles neuropsychiques... Le rapport souligne que l'attractivité pour la médecine scolaire est médiocre en raison de sa faible reconnaissance professionnelle et des mauvaises conditions matérielles.

Déplorant le manque de pilotage, d'évaluation, de priorités d'action et de clarté pour la gouvernance, en particulier pour les missions des médecins et des infirmières, l'Académie de médecine préconise une série de six recommandations afin d'améliorer cette médecine scolaire. Elle recommande ainsi de remédier d'urgence à la pénurie des médecins de l'Édu-

cation nationale, de recadrer leur activité dans un statut de médecins de prévention dans la Fonction publique, d'assurer l'examen de santé pour tous les enfants de 6 ans, de réviser la gouvernance par la création d'un comité exécutif entre les ministères de l'Éducation nationale et de la Santé, d'instaurer un enseignement universitaire de la médecine scolaire dans toutes les Facultés de médecine « sous la forme d'une formation spécialisée transversale » et de développer un enseignement spécifique pour les infirmières scolaires.

Elle préconise également « d'organiser un système de santé scolaire, de la maternelle au lycée, attaché au Ministère de la santé, qui assure d'une part, la création d'une véritable équipe de santé entre

les médecins, les infirmiers(ères), les assistantes sociales et les enseignants ayant reçu une formation spécifique, et, d'autre part, un maillage extrascolaire robuste entre les professionnels de santé concernés par l'enfant (PMI, généralistes, pédiatres, pédopsychiatres, psychologues, orthophonistes, services sociaux...) ».

Cette situation dégradée de la médecine scolaire ne date pourtant pas d'aujourd'hui ! En juin 2015 déjà, sous le ministère de Najat Vallaud-Belkacem, une mission d'évaluation avait alors été confiée à pas moins de trois inspecteurs issus de trois inspectons générales (IGAENR IGEN et IGAS). On attend toujours leur rapport !

* www.academie-medicine.fr



d'une semaine à trois mois ont augmenté de 25 % sous l'effet du jour de carence.

L'INSEE avance 3 hypothèses pour expliquer cette évolution :



- l'agent a intérêt à attendre d'être sûr de sa guérison pour retourner au travail et éviter une rechute, et par ricochet une nouvelle retenue sur son salaire ;
- l'agent peut hésiter à s'arrêter pour se soigner et son état de santé pourrait se dégrader et conduirait à un arrêt maladie plus long ;
- le sentiment d'être mis à contribution pourrait conduire à prolonger un peu l'arrêt maladie.

Il s'agit là bien sûr d'hypothèses émises par les auteurs de l'étude, qui ne sont « ni exclusives ni exhaustives » et « qu'aucun élément ne permet à ce stade de confirmer ou d'infirmer ». Cependant, à la lumière de cette étude de l'INSEE, et alors que ce jour de carence avait déjà été supprimé en 2014 au motif qu'il n'avait pas permis de réduire significativement l'absentéisme dans la fonction publique, on peut s'interroger sur le sens de sa réintroduction en 2018, et sur son réel impact sur les absences ! L'INSEE ne donne aucune indication sur l'effet financier du rétablissement de la mesure et sur les économies éventuelles pouvant en découler !

* Insee Analyses, n° 36, novembre 2017 : www.insee.fr/fr/statistiques/3181789

EN ROUTE POUR PARCOURSUP

10 Fin de la plateforme APB remplacée par la plateforme « *Parcoursup* », fin du tirage au sort pour l'accès à certaines filières, accompagnement plus important des élèves de terminale, premier cycle universitaire modulable, éventuelle remise à niveau à l'entrée à l'université, fin de la cotisation de sécurité sociale étudiante et rattachement des nouveaux étudiants au régime général...

À la suite du « plan Étudiants » présenté le 30 octobre dernier, la ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation a présenté au Conseil des ministres du 22 novembre le projet de loi relatif à l'orientation et à la réussite des étudiants, dont l'examen à l'Assemblée nationale a débuté le 5 décembre dernier. Le gouvernement a en effet engagé la procédure accélérée sur ce projet de loi (n° 391 : www.assemblee-nationale.fr/15/projets/pl0391.asp). Ainsi, pour l'année 2017-2018, le nouveau calendrier d'orientation des lycéens de terminale va s'articuler autour de 4 phases principales :

- une phase d'information, de novembre à décembre 2017, avec mise en place d'une 1^{re} semaine de l'orientation et un examen par le conseil de classe des intentions d'orientation des élèves (les établissements ayant accès à la plateforme du 11 décembre au 17 janvier pour compléter les attendus nationaux et préciser leurs critères de recrutement) ;
- la phase des vœux de janvier à mars 2018, avec notamment la participation à la 2^e semaine de l'orientation et l'ouverture de la nouvelle plateforme d'affectation dans l'enseignement supérieur qui prévoit la saisie des vœux d'orientation des lycéens, ramenés à 10 vœux au maximum, non hiérarchisés, suivie de l'examen par le conseil de classe et de l'avis du chef d'établissement ;

- la phase de réception et d'acceptation des propositions de mai à septembre ;
- et la phase complémentaire, de juillet à septembre, pour les candidats n'ayant obtenu aucun de leurs vœux.

Cette réforme prévoit par ailleurs que les élèves de terminale soient suivis tout au long de l'année par deux professeurs principaux qui les accompagneront dans la construction de leur projet d'étude.

Reçu le 20 novembre au ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation et à l'Assemblée nationale, sur le déploiement de la réforme de l'accès au supérieur, le SNPDEN devrait être prochainement auditionné par les assemblées sur ce même thème et ne manquera pas de rappeler son exigence d'informations techniques indispensables à la mise en œuvre de la réforme. Il déplore par ailleurs les délais trop courts pour appliquer à temps les mesures prévues par le plan Étudiants et demande que les surenchères rectorales de mises en application cessent !

(Voir la motion 5 de la commission Éducation & Pédagogie votée au CSN de novembre, page 50).



LES ÉLÈVES FRANÇAIS PAS FORTS EN TRAVAIL COLLABORATIF

11 L'OCDE a publié fin novembre, un nouveau volet * de son enquête PISA, qui pour la première fois s'intéresse aux compétences collaboratives des élèves en résolution de problèmes. Près de 125 000 élèves de 15 ans (1 825 élèves en France) dans 52 pays et économies ont ainsi participé à cette évaluation, analysant dans quelle mesure les élèves parviennent à travailler efficacement ensemble, ainsi que leur disposition à l'égard de la collaboration, et l'influence de certains déterminants comme le sexe, les activités périscolaires ou le milieu social.

Avec un score national moyen de 494 points, la France se situe entre le 19^e et le 23^e rang dans le classement des 32 pays de l'OCDE participants, et entre le 24^e et le 28^e rang dans le classement des 52 systèmes d'éducation, plaçant ainsi de nouveau les élèves français en dessous de la moyenne OCDE.

Et, s'il ressort globalement de cette évaluation que les élèves qui ont des compétences plus solides en compréhension de l'écrit ou en mathématiques ont souvent de meilleurs résultats en résolution de problèmes collaborative, ce n'est pas vérifié pour les élèves français qui se déclarent eux moins performants que ne le laisseraient penser leurs performances en sciences, en compréhension de l'écrit et en mathématiques.

L'étude montre ainsi qu'environ trois élèves français sur dix (30 % contre 28 pour la moyenne OCDE) se situent sous le niveau 2 de l'échelle, c'est-à-dire qu'ils sont, au mieux, capables de mener à bien des tâches dont le niveau de complexité est faible, tant sur le plan de la résolution de problèmes que de la collaboration. En revanche, environ 1 élève français sur 15 (6,6 % contre 7,9 % en moyenne OCDE) parvient à atteindre le niveau 4, qui est le plus haut niveau de l'échelle de résolution collaborative de problèmes, à savoir qu'ils « sont capables de mener à bien des tâches compliquées de résolution de problèmes dont la compo-



sante collaborative est très complexe, à rester conscients des dynamiques de groupe, et à prendre l'initiative d'entreprendre des actions ou de formuler des requêtes afin de surmonter les obstacles et de résoudre les désaccords ». Dans cette étude, on observe de plus un écart de 29 points entre la performance des filles et celle des garçons, écart similaire observé dans les pays de l'OCDE.

Malgré ces modestes résultats, il est à noter cependant que les élèves français affichent « des attitudes positives à l'égard de la collaboration », puisque plus de 85 % d'entre eux ont déclaré « avoir une bonne capacité d'écoute, être heureux de la réussite de leurs ca-



marades, aimer envisager différentes perspectives et coopérer avec leurs pairs. »

Pour finir, le test n'a montré aucune différence significative dans les résultats des élèves selon qu'ils viennent d'un milieu favorisé ou non, ou qu'ils sont issus de l'immigration ou non. Pour autant, les élèves qui sont exposés à la diversité en classe développent généralement de meilleures compétences collaboratives...

Pour encourager le développement de cette compétence collaborative, l'OCDE émet en conclusion quelques recommandations et suggère notamment de « construire une pratique institutionnelle » autour de cette question, d'encourager les élèves à se mélanger avec d'autres milieux différents ou encore de promouvoir les relations positives à l'école...

* Résultats PISA 2015 « La résolution collaborative de problèmes » (www.oecd.org/pisa-fr)

Textes réglementaires

- **Apprentissage**: décret 2017-1548 du 8 novembre relatif à l'enseignement à distance en apprentissage (JO du 10 novembre).
- **Étranger**: arrêté du 9 octobre fixant la liste des 209 établissements scolaires étrangers auxquels est délivré le label « LabelFrancÉducation » (JO du 16 novembre).
- **Examen**: arrêté du 27 novembre relatif aux modalités d'attribution du diplôme national du brevet (JO du 29 novembre).
- **Formation en milieu professionnel**: décret 2017-1652 du 30 novembre modifiant les dispositions du Code de l'éducation relatives aux stages et périodes de formation en milieu professionnel (JO du 3 décembre).
- **GIPA**: décret 2017-1582 et arrêté du 17 novembre relatifs à la prolongation de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat pour 2017 et donnant ses éléments de calcul (JO du 18 novembre).
- **Lutte contre la pauvreté**: décret du 15 novembre portant nomination du délégué interministériel à la prévention et à la lutte contre la pauvreté des enfants et des jeunes: Olivier Noblecourt, ex-directeur de cabinet de Najat Vallaud-Belkacem (JO du 16 novembre).
- **Personnels enseignants, d'éducation et psychologues**: arrêté et notes de service 2017-166 à 168 du 6 novembre relatives à leur mobilité (BO spécial n° 2 du 9 novembre). Note de service 2017-174 du 29 novembre relative au détachement de fonctionnaires de catégorie A dans les corps des personnels enseignants des premier et second degrés, des personnels d'éducation et des psychologues de l'EN relevant du MEN (BO 41 du 30 novembre). Arrêté et notes de service 2017-175 à 178 du 24 novembre relatives à l'accès à la classe exceptionnelle de certains corps enseignants et d'éducation du MEN (Application PPCR: BO 41).
- **Recteur de région académique**: décret du 22 novembre chargeant un recteur de région académique d'administrer une académie et nommant ainsi Denis Rolland recteur de Caen et de Rouen (JO du 23 novembre).
- **Rémunération**: décrets 2017-1552 et 2017-1553 du 10 novembre relatifs au régime indemnitaire des psychologues de l'Éducation nationale et arrêté du 10 novembre fixant le taux de l'indemnité de fonctions (JO du 11 novembre). Décret 2017-1637 du 30 novembre relatif à l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves en faveur des personnels enseignants du second degré (JO du 1^{er} décembre): attribution de deux parts modulables de l'indemnité dans les divisions de terminale des LEGT et LP, afin de permettre la désignation d'un professeur principal supplémentaire [...].

En bref

- **Conseil scientifique de l'Éducation nationale**: le 24 novembre dernier, le ministre de l'Éducation nationale a annoncé la création de cette nouvelle instance consultative qui aura pour objectif d'établir « une vision fondée des politiques publiques », en s'appuyant et en consultant des scientifiques de différentes disciplines. Ce conseil, dont la première réunion officielle devrait se tenir en janvier 2018, sera présidé par Stanislas Dehaene, professeur en sciences cognitives au Collège de France (Sources: Dépêche AEF n° 575909 du 24 novembre).
- **Conseil supérieur des programmes (CSP)**: Souâd Ayada, inspectrice générale de l'Éducation nationale depuis 2011, doyenne du groupe de philosophie et membre du CSP en qualité de personnalité qualifiée, a été nommée présidente du conseil le 23 novembre dernier et succède ainsi à Michel Lussault, qui a présenté sa démission en septembre.
- **Enseignement supérieur**: Nicole Ménager, ancienne rectrice de l'académie de Rouen, et Jérôme Teillard, IGAENR et ancien directeur adjoint de cabinet de Najat Vallaud-Belkacem, sont chargés jusqu'en octobre 2018 d'une mission de pilotage de « la réforme de l'accès à l'enseignement supérieur ». Leur lettre de mission indique qu'il s'agit de définir « les structures de pilotage, de travail et de suivi indispensables pour la conduite de la réforme avec le souci d'impliquer les différents acteurs, tant au niveau central, qu'académique et local » (Sources: dépêche AEF n° 575359 du 17 novembre).

Valérie FAURE, documentation, valerie.faure@snpden.net



Le SNPDEN dans les médias

1

Plan Étudiants et réforme de l'accès à l'enseignement supérieur

- Citation du SNPDEN et de Philippe Tournier, secrétaire général, dans un article de *Touteduc.fr* du 6 novembre et le 8 novembre dans un article du site *Vousnousils.fr* relatif aux missions des deux professeurs principaux en classe de terminale.
« Deux professeurs principaux, c'est une avancée importante. Mais où les trouver? On peine déjà à désigner un professeur principal pour chaque classe, particulièrement en terminale, car beaucoup d'enseignants sont un peu effrayés par la responsabilité qui leur revient » souligne Philippe Tournier.
- Interview de Philippe Vincent, secrétaire général adjoint, le 13 novembre sur *Europe 1* et *France Info* sur le même sujet. Puis, citations dans une dépêche *AEF* du 21 novembre et dans un article de *Vousnousils.fr* du 22 novembre concernant les délais trop courts pour appliquer la réforme et l'impréparation des lycées.
« Tant que les questions pratiques ne sont pas réglées par des textes juridiques, nous disons à nos collègues: wait and see! » [...]. Selon le SNPDEN, une académie a publié un texte de 72 pages pour expliquer aux personnels de direction ce qu'il faut comprendre de la lettre du ministre et du vademecum, « n'hésitant pas à y ajouter des pseudo-obligations inventées, comme celle de nommer le deuxième professeur principal avant le 1^{er} décembre alors que ce n'est pas encore techniquement possible ». « Une autre a renchéri en fixant la date au 24 novembre! »... (AEF du 21 novembre)
- Échos des communiqués du SNPDEN dans un article de *l'Express.fr* du 21 novembre et citation de Philippe Tournier dans un article du *Figaro.fr* du 21 novembre.
- Citation du SNPDEN dans un article du *JDD.fr* du 21 novembre relatif à la nouvelle procédure d'admission dans le supérieur « *Parcoursup* » et citation dans un article du *Monde* du 22 novembre concernant la mise en place du binôme de professeurs principaux en classes de terminale.
- Expression de Philippe Tournier dans un article du *Parisien* du 1^{er} décembre au sujet de l'inquiétude des lycéens et de leurs parents concernant la fiche d'orientation prévue par le nouveau dispositif « *Parcoursup* » : *« Il ne s'agit que d'un outil de dialogue, pour indiquer à l'élève si ses intentions semblent pertinentes, rien de plus », rassure Philippe Tournier, le secrétaire général du syndicat national des chefs d'établissement.*

2

Réforme du baccalauréat

- Citation du SNPDEN et de Philippe Tournier dans une dépêche *AEF* du 13 novembre relative aux attendus des principaux syndicats de l'enseignement scolaire sur le sujet.
« Plus personne ne dit qu'il ne faut pas toucher au baccalauréat », observe Philippe Tournier, du SNPDEN. « Tout le monde admet aussi qu'il y a un problème dans la transition vers l'enseignement supérieur. » Selon le syndicat, il faut que le baccalauréat « reprenne une taille raisonnable et serve à quelque chose » [...] « Il serait plus sage de faire des 4 épreuves terminales annoncées par le gouvernement des examens d'attendus de l'enseignement supérieur. »

Selon le SNPDEN, cela éviterait de devoir choisir « lesquelles des 4 épreuves actuelles conservent une évaluation terminale disciplinaire ».

- Le 13 novembre également, interview en direct de Philippe Vincent sur *France Info* et citation du SNPDEN dans un article du *JDD.fr*.
- Passage de Philippe Tournier sur *France Inter* le 14 novembre, citation dans un article de *Educpros.fr* le 15 novembre à propos du rôle des conseils de la vie lycéenne pour évoquer les réformes à venir avec les lycéens et nouvelle citation le 23 novembre dans un article : « Réforme du bac : vers des épreuves anticipées qui compteraient pour Parcoursup ? ».



Dispositif « Devoirs faits »

- Citation du SNPDEN dans un article du *Figaro.fr* du 6 novembre sur le fonctionnement du dispositif dans les collèges.
- Expression de Philippe Tournier sur *France Inter* et dans une dépêche AEF du 14 novembre.
Le dispositif « devoirs faits » est « mis en œuvre » mais « on se heurte à des problèmes bureaucratiques exaspérants » pour le paiement des personnels, affirme à AEF Philippe Tournier. Interrogé sur France Inter, il souligne une autre « vraie difficulté » : l'organisation des « devoirs faits » en zone rurale, en raison des transports scolaires. « Pour une fois on a échappé à la circulaire de 50 pages, qui explique minute par minute ce qu'on doit faire », a toutefois salué le secrétaire général du SNPDEN-UNSA.
- Citation du SNPDEN dans un article du site *Vousnousils.fr* du 24 novembre relatif aux disparités de moyens et aux problèmes de recrutement pour mettre en place le dispositif.
- Citation d'Olivier Catoire, secrétaire académique du SNPDEN Amiens, dans une dépêche AEF du 5 décembre relative à la mise en œuvre du dispositif dans l'académie d'Amiens.

Et aussi...

ÉCHOS DU CSN Annonce de la fin du mandat de Philippe Tournier au congrès de Colmar en mai 2018 dans une dépêche AEF du 21 novembre.

ÉDUCATION À LA SEXUALITÉ À L'ÉCOLE Direct de Philippe Tournier le 20 novembre sur *Europe 1* suite au rapport du Défenseur des droits évoquant l'organisation des séances annuelles obligatoires d'éducation à la sexualité prévues par la loi et le fait qu'elles ne soient pas systématiquement appliquées à l'école.
Interview de Lydia Advenier, membre de l'Exécutif syndical national, sur le même sujet par *LCI*, *RTL* et *Sud Radio* le 21 novembre.

EMPLOIS AIDÉS Interview de Sylvie Pénicaut, secrétaire académique du SNPDEN Nice, invitée de *France Bleu Azur* le 24 novembre, au sujet des difficultés engendrées par la suppression des emplois aidés dans les établissements.

LAÏCITÉ Interview de Pascal Charpentier, secrétaire national de la commission Vie syndicale, le 13 novembre par *France Inter* au sujet de l'annonce ministérielle de créer des « cellules Laïcité ».

SÉCURITÉ DES ÉTABLISSEMENTS Expression de Gilles Auteroche, ex-secrétaire académique du SNPDEN Aix-Marseille, dans un article de la Revue « *Régions de France* » du mois de septembre, se faisant l'écho de l'audience des chefs d'établissement avec le président du conseil régional en avril au sujet du plan de sécurisation des lycées.

Expression de Gérard Heinz, secrétaire académique du SNPDEN Lyon, dans un article de *Libération* du 22 novembre sur le non-respect des annonces du président de la région Auvergne-Rhône-Alpes concernant l'installation de portiques de sécurité dans les lycées, qui sont en réalité des tourniquets avec badgeuses nécessitant le filtrage et la présence de personnels à l'entrée des établissements.

VIOLENCE SCOLAIRE Témoignage de Xavier Marciniak, secrétaire départemental du SNPDEN 78, dans *Le Parisien.fr* du 21 novembre suite à l'agression, dans l'enceinte de l'établissement, du principal du collège Guy-de-Maupassant de Houilles, par une mère d'élève convoquée au sujet du comportement de son enfant.

SNPDEN
21 RUE BÉRANGER
75003 PARIS

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

DDirecteur de la Publication
PHILIPPE TOURNIER
Rédactrice en chef
FLORENCE DELANNOY
Rédacteur en chef adjoint
ABDEL-NASSER LAROUSSE-ROUBATE

Commission pédagogie :
LYSIANE GERVAIS
GWÉNAËL SUREL

Commission vie syndicale :
PASCAL CHARPENTIER

Commission métier :
JOËL LAMOISE

Commission carrière :
CHRISTEL BOURY

Sous-commission retraités :
PHILIPPE GIRARDY

Conception/Réalisation
JOHANNES MÜLLER

Crédit photographique :
SNPDEN

Publicité
ANAT REGIE
TÉL. : 01 43 12 38 15
Directrice de Publicité
MARIE UGHETTO
m.ughetto@anatregie.fr

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

DIRECTION - ISSN 1151-2911
COMMISSION PARITAIRE DE
PUBLICATIONS ET AGENCE
DE PRESSE 0314 S 08103
N° DE SIRET : 30448780400045
DIRECTION 254
MIS SOUS PRESSE
LE 20 DÉCEMBRE 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

SELFRAIR	2
INDEX ÉDUCATION	4-5
ALISE	80

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.

Le point sur...

Le PPCR,
l'évaluation des professeurs,
Parcoursup, l'évaluation en 6^e.
Nos positions et notre action sur
les dossiers d'actualité

**PPCR :
UNE EXCELLENTE NOUVELLE...
ET UN BEL EXEMPLE
D'ACTION SYNDICALE**

L'accès à la hors échelle B ne sera pas gelé pour l'année 2018 (cf. LDD 746). Il y aura une double vague de promotions à l'échelon spécial, à hauteur d'au moins 2 fois 280 collègues : la première au titre du 1^{er} septembre 2017, la seconde au titre du 1^{er} janvier 2018, et ceci, en maintenant à la même hauteur les promotions à la hors classe.

Après notre alerte sociale du printemps 2016, nous avons avancé sur nos revendications notamment salariales, engrangé les acquis et continué les négociations pour avancer encore. Tandis que certaine organisation syndicale des personnels de direction votait contre l'ouverture des négociations par l'intermédiaire de sa fédération, le SNPDEN, au sein de l'UNSA, s'est engagé pour obtenir le PPCR, et s'est battu pour que les engagements soient tenus.

Il ne s'agit pas d'avancer uniquement pour obtenir un indice sommital élevé qui ne profiterait qu'à quelques individus : le corps des personnels de direction est celui qui connaît le plus fort taux de passage à la hors classe par rapport au nombre de promouvables depuis plus de 15 ans !

Les avancées sont « horizontales », avec, pour tous, la fin du blocage au 10^e échelon de la C2, un accès plus rapide à l'échelon sommital de la classe d'accueil (équivalent de l'ancien 11^e échelon de la C1), et un nombre de promotions à la hors classe maintenu. Elles sont aussi « verticales », avec l'accès possible à la hors échelle B jusqu'à l'échelon B3, avec un différentiel de 95 points d'indice.

Bien évidemment, le travail syndical continue, et le congrès de Colmar au printemps 2018 tracera les nouvelles perspectives.

**LE CHEF D'ÉTABLISSEMENT
ADJOINT EST UN CHEF
D'ÉTABLISSEMENT !**

Il est des évidences qu'il faut trop souvent rappeler. Le SNPDEN porte depuis l'origine une conception du métier fondée sur l'unité du corps des personnels de direction et sur le rôle des personnels de direction qui sont chefs d'établissement adjoints. Ils sont en mesure d'exercer toutes les missions du chef d'établissement, y compris celle d'ordonnateur. Nous avons obtenu que les textes évoluent sur ce sujet, mais il est trop souvent nécessaire de le rappeler à certains hiérarques ou à tel ou tel

service (cf. LDD 747). La question des entretiens de carrière des professeurs est le dernier exemple en date, avec l'impossibilité pour les adjoints d'accéder à l'application dédiée !

Si ce péché de jeunesse (?) n'est pas rapidement corrigé, le SNPDEN pourrait appeler ses adhérents à se passer de cette merveilleuse SIRHEN, qui n'a pas à formater notre façon de travailler en fonction de ses lacunes techniques.

Mieux encore, en certains points du territoire, des réticences à accepter le droit pour les adjoints de mener, au même titre que le chef d'établissement, les entretiens et, plus étonnant, l'affirmation qu'il est « hors de question qu'un chef d'établissement adjoint fasse tous les entretiens... ». Il s'agit là d'une question d'organisation du travail au sein de l'équipe de direction, sur laquelle notre hiérarchie n'a aucun droit de regard tant que les missions sont remplies.

**Congrès Dijon -
mai 2006**

Le congrès du SNPDEN exige que chaque établissement soit doté d'une équipe de direction complète [...] La prise en compte par le Ministère de la demande constamment portée par le SNPDEN de la reconnaissance de la place de l'adjoint en cohérence avec l'unicité des fonctions de direction, permet aujourd'hui à ce dernier d'obtenir délégation dans l'ensemble des domaines de gestion de l'EPL. Cette avancée significative qui doit partout être mise en œuvre s'inscrit dans le cadre du diagnostic et du pilotage partagés. [...] Cette évolution doit conduire au développement d'une véritable culture de l'encadrement supérieur, notamment avec les corps d'inspection, pour asseoir une meilleure efficacité du service public d'éducation. Celle-ci ne peut se concevoir en aucun cas sur la base de l'injonction, encore trop souvent pratiquée.

**PARCOURSUP' :
APRÈS LES ANNONCES, IL FAUT
DES INFORMATIONS PRÉCISES !**

Le SNPDEN a été à nouveau reçu le lundi 20 novembre au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et à l'Assemblée nationale, sur le déploiement de la réforme de l'accès au supérieur, et a été auditionné par les assemblées sur ce même thème. À chaque fois, nous insistons sur les aspects techniques et pratiques qui peuvent être la pierre d'achoppement du dispositif. Nous avons également dressé la liste des fonctionnalités ergonomiques d'APB qui sont à préserver et à développer.

Parallèlement, nous avons obtenu (cf. LDD 756) des assouplissements indispensables, notamment en ce qui concerne les professeurs principaux :

- possibilité de nommer des professeurs principaux d'un autre niveau,
- possibilité de cumul d'ISOE de professeur principal,
- possibilité de convertir les ISOE inutilisées en IMP si on ne trouve pas de deuxième professeur principal.

La lettre du ministère précisant le dispositif utilise certes à plusieurs reprises l'adjectif « exceptionnel », mais cette année, avec les conditions de mise en place que nous connaissons, beaucoup d'établissements sont dans une situation « exceptionnelle ».

Le SNPDEN souhaite aller plus loin dans l'assouplissement: les ressources déléguées, qui sont un effort non négligeable, doivent être fongibles et mises à disposition des conseils d'administration pour mener à bien la politique d'information à l'orientation que l'article R. 421-2 du Code de l'éducation leur confie.

ÉVALUATION 6^e: ET POUR COURONNER LE TOUT... LA QUESTION DE L'ANONYMAT

La passation de l'évaluation 6^e a rencontré beaucoup de difficultés supportées par les collègues. Les témoignages postés sur le forum en rendent compte.

« Tests faits chez moi, je peux passer au maximum 10 élèves à la fois. J'en ai 139 à passer. Je dois donc prévoir 2 fois 3 groupes par classe sur 6 heures de cours par classe.

En gros, sur le mois de novembre 30 heures de cours complètement remodelées. Et cela si ça se passe bien. Ce genre d'exercice ne tient pas compte de la fracture numérique qui existe encore pour certains établissements. Je pense que je serai encore comme les années précédentes (avec une seule classe) obligé de remonter un rapport d'échec sauf si d'un coup on avait la fibre et un véritable routeur digne de ce nom...

Bon courage à tous ! »

OU ENCORE...

Message de la DSI : « Bonjour, nous constatons que beaucoup d'établissements n'ont pas atteint 100 % d'élèves évalués (absence, effectifs à la baisse) ou option encore possible, les élèves n'ont pas cliqué sur « finir le test » sur la dernière page. Dans ce second cas cette validation peut être effectuée par un adulte en passant par les items sans

y répondre. Si les élèves n'ont pas pu valider pour des raisons techniques il conviendra d'organiser une séance pour qu'ils puissent terminer. Merci pour votre collaboration. »

Est-il besoin de commenter ?

MAIS AUSSI...

« On peut remarquer aussi que chacune des séances est prévue pour un déroulement en 75 minutes :

Intro : 10 minutes, connexion 5 minutes, entraînement 10 minutes et évaluation 50 minutes.

Donc si vous n'avez pas prévu en 6^e des cours d'1 h 30 vous devrez charcuter les séquences des professeurs ou bien trouver des expédients.

Par ailleurs la question de la « maintenance opérationnelle » n'ayant jamais été traitée convenablement, la mauvaise réponse qui était apportée par le recrutement de CUI dans notre académie s'est transformée en pas de réponse du tout. Il n'y a donc pas de vérification technique de la salle informatique (ou numérique ou multimédia ou TICE ou ...), salle qui disparaîtra avec l'arrivée du dernier gadget : la tablette. Prochaines évaluations sur tablettes ? »

Le SNPDEN-UNSA a obtenu la promesse que cela serait rectifié l'an prochain avec le souci de l'ergonomie et de la facilité. Et voilà que l'on découvre qu'il est impossible, suite à ces évaluations, d'imprimer les profils nominatifs des élèves pour mettre en place des remédiations.

C'est inacceptable: le SNPDEN donne comme mot d'ordre à ses adhérents (cf. LDD 760) de ne pas le faire et d'attendre les solutions techniques ministérielles pour désanonymiser les fiches des élèves.

Retrouvez dans ce numéro la motion votée au CSN de novembre à ce sujet.

Les nouvelles règles de la communication syndicale

L'arrêté du 4 novembre 2014, qui a été mis en œuvre progressivement, interdit désormais d'adresser plus de 5 messages par mois sur une adresse au format en « ac-académie.fr ». Le SNPDEN-UNSA se conforme tout naturellement à cette règle, acceptée par toutes les fédérations de la Fonction publique. Pour nos adhérents, cela ne change rien. Vous recevrez simplement, en plus des Lettres de Direction ponctuelles, une synthèse hebdomadaire.

Le SNPDEN en action

L'exécutif syndical national participe aux travaux engagés par le gouvernement sur les thèmes d'actualité, et continue son travail de fond pour défendre les mandats élaborés en CSN et en congrès.

CARRIÈRE

- Audience multilatérale à la DGRH sur « l'accès à l'échelon spécial » ;
- Audience classement des établissements à la DGRH.

MÉTIER

- Réunion avec le directeur général des ressources humaines ;
- Audience fédérale avec la secrétaire générale du MEN ;
- Réunion à l'observatoire de la sécurité ;
- Observatoire de la sécurité (ONS) au ministère ;
- Audition à l'Assemblée nationale sur la mission relation école/parents ;
- Réunion à l'Observatoire de la presse à l'école ;
- Comité technique de l'AEFE (agence pour l'enseignement du français à l'étranger) ;
- Rencontre avec la FCPE.

ÉDUCATION ET PÉDAGOGIE

- Concertation sur la réforme du bac/lycée ;
- Audience au MESRI sur le déploiement de la réforme sur l'accès à l'enseignement supérieur ;
- Audition à l'Assemblée nationale sur l'accès des lycéens à l'enseignement supérieur ;
- Réunion fédérale sur l'apprentissage pour défendre nos mandats dans le cadre de la réflexion menée par le ministère du Travail ;
- Réunion de la commission spécialisée lycées et collèges au ministère ;
- Audition à l'Assemblée Nationale sur le Plan étudiants ;
- Comité de suivi licence, maîtrise, doctorat ;
- Audition au Sénat sur le Plan étudiants ;
- Réunion CNESER ;
- Mission à l'Inspection générale sur l'enseignement des mathématiques ;
- Réunion-débat de l'AEF sur l'accès au supérieur. □

Spécial CSN

Interventions des secrétaires académiques CSN des 21, 22 et 23 novembre 2017

Académies Ultra-Marines

Marie-Clotilde
HARDY-DESSOURCES,
Martinique



1. ACTUALITÉ DE L'ACADÉMIE

Nous avons démarré l'année scolaire par une mobilisation de 3 semaines afin d'obtenir le maintien des CUI et CAE supprimés le 24 août 2017. Le 30 août, nous avons été reçus par madame la Rectrice et lui avons indiqué l'urgence des mesures à prendre face aux difficultés à venir :

- annoncer le non renouvellement des contrats ;
- arrêter les recrutements en cours.

Très rapidement les services de vie scolaire, d'entretien et annexe d'hébergement se sont mobilisés. L'UNSA-Éducation dépose un préavis de grève le 4 septembre.

Le 6 septembre, en mission dans les DOM, une délégation SNPDEN rencontre le président de la commission éducation du parlement M. Bruno STUDER. Nous lui avons rappelé les engagements du gouvernement quant aux DOM et TOM à savoir aucune perte de moyens. Nous avons démontré que structurellement nous ne pouvions pas être considérés comme une académie urbaine mais rurale (transport, + de 26 % de taux de chômage, de non équité numérique, accès à la culture, disparité économique, baisse consécutive de la démographie).

Le 7 septembre, nous rentrons en grève administrative, ce qui se traduit par une non remontée de l'état des grévistes.

Le 12 septembre, la secrétaire générale de l'UNSA-Éducation Martiniquaise fait

notre porte-parole en rencontrant notre ancienne collègue Isabelle Bourhis devenue « conseillère sociale, partenariats et vie scolaire » au ministère de l'éducation nationale.

L'ouragan Maria passé, la mobilisation intersyndicale et politique s'est amplifiée, la Martinique devient île morte pendant plusieurs jours.

Le 26 septembre, les moyens sont rétablis. Les équipes éducatives en concertation avec les équipes de direction ont accepté le principe de rattrapage pendant les vacances scolaires sur la base du volontariat.

Le Premier ministre et le ministre de l'Éducation venus lancer les futures assises de l'Outre-Mer nous ont entendus sur toutes ces problématiques. Désignée par Madame la Rectrice comme rapporteur de la commission éducation, je me ferai aussi la porte-parole de nos propositions syndicales.

Notre Rectrice a clairement affiché sa volonté de mettre en œuvre une démarche parti-

cipative pour l'élaboration du projet académique. Des outils de pilotage sont mis en place en concertation avec les établissements vers les bassins.

Les objectifs visés :

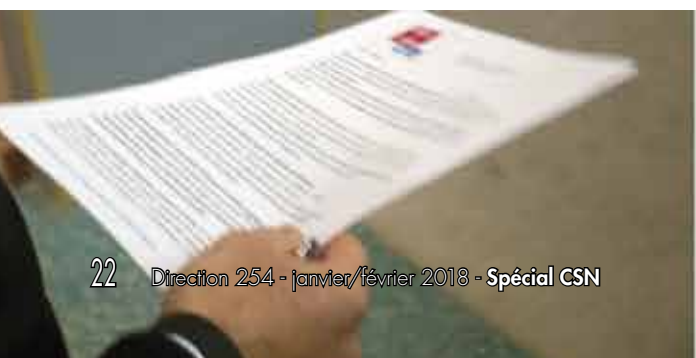
- le projet académique ;
- la carte des formations en lien avec les partenaires sociaux économiques et la collectivité territoriale ;
- le comité technique sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- le dialogue de gestion renouvelé, le guichet unique ;
- le groupe académique climat scolaire.

Ces outils ont le mérite d'exister mais sont-ils suffisants pour faciliter notre pilotage pédagogique ?

2. PÉDAGOGIE

Notre académie s'était fortement mobilisée lors de la réforme du collège en formant en amont tous les acteurs pour la mise en œuvre ainsi que le « plan mathématiques ».

Des moyens d'accompagnements pédagogique et cultu-



rel nous ont été attribués dans le cadre du dispositif guichet unique. Une évaluation a permis de réguler et favoriser une démarche qualité.

La procédure APB a été difficile pour tous les étudiants. À peine sortis d'un dispositif, nous voilà lancés dans l'aventure des devoirs faits, et les deux semaines d'orientation à finaliser dès le 1^{er} trimestre pour les élèves de terminale. Les animateurs de bassins ont été conviés afin de donner leur point de vue sur la faisabilité de la 1^{re} semaine d'orientation avant les conseils, le choix du 2^e professeur principal, etc.

Des questions demeurent sans réponse :

- Comment rémunérer le second PP et sur quel profil ?
- Comment former les nouveaux PP avant les conseils du 1^{er} trimestre ?

Mettre en place les devoirs faits a tout son sens dans notre académie du fait du contexte socio-économique décrit en amont. Nos jeunes quittent le domicile familial à partir de 4 heures du matin et y retournent entre 18 et 20 heures. Confondre « vitesse et précipitation » n'est pas gage de réussite. Ces dispositifs ne pourront en aucun cas s'appliquer sur un coup de baguette magique malgré la période de Noël.

Quels moyens ? Pour quoi faire ? Par qui ? Tout en gardant l'autonomie de nos établissements.

Trop de dispositifs même pertinents sont à mettre en œuvre dans la précipitation

général chez de nombreux collègues des difficultés dans l'exercice de leur métier.

3. MÉTIER

La thématique du congrès d'Avignon « inventer notre métier de demain » reste d'actualité. L'évolution du système scolaire est aussi galopante que celle du monde économique. Une grande adaptabilité s'avère nécessaire mais il nous faudra œuvrer pour mettre en place un véritable plan de formation continue des personnels (confronter nos expériences ici ou ailleurs, savoir aussi se poser afin de mieux rebondir, où, quand, comment ?) avec un parcours de métier et de carrière lisible et valorisant.

L'entrée dans un seul corps des personnels est une grande victoire, cependant un éclairage est nécessaire sur le reclassement, les pertes de salaire constatées et les critères d'entrée dans la classe exceptionnelle. Autant d'éléments qui feront taire ceux qui s'approprient nos avancées alors qu'ils ont souvent laissé les chaises vides.

Nos jeunes collègues sont fiers des combats menés, j'en profite pour remercier les collègues de Nantes, Orléans-Tours, Reims, Bordeaux, Poitiers, les collègues de Créteil, Gérard Jock, et de Versailles, Jean-Marc Jeanne, qui ont accepté de mettre en place des visioconférences afin de prodiguer des conseils avisés aux lauréats concours.

Merci à Laurence Colin et toute l'équipe pour les dossiers de mutations qui ont abouti avec succès.

Néanmoins le chemin à parcourir est long, car l'accompagnement sur le terrain devient de plus en plus pressant, les souffrances au travail sont trop souvent occultées.

Notre combat pour le PPCR ne doit pas nous être volé, nous ne devons plus accepter que d'autres s'approprient le fruit de nos travaux. La politique des chaises vides d'IDFO lors des négociations doit être dénoncée. Nos adhérents attendent de la rigueur du respect et la défense de tous les dossiers :

- un accompagnement des collègues en difficulté ;
- une mobilité juste ;
- des promotions équitables.

Toutes nos avancées syndicales devraient être communiquées à l'ensemble des personnels de direction.

Ainsi il est juste de rendre à César ce qui lui appartient.

Didier LE GUILLOUZER,
Mayotte



Si j'étais un éternel optimiste et un indémodable idéaliste, je vous dirais aujourd'hui que tout va bien à Mayotte et que globalement la situation s'améliore... imperceptiblement !

- Je ne vous dirais donc pas que l'accès au port de

Longoni est toujours bloqué malgré une délibération du tribunal ayant ordonné, en référé, son déblocage et le contrôle du portail d'entrée par les gendarmes.

- Je ne vous dirais rien de l'érosion des sols qui à Mayotte représente un enjeu majeur : la perte de sols due à l'érosion s'accompagne d'une baisse du potentiel de production et représente une sérieuse menace en termes de sécurité alimentaire pour le territoire. L'érosion entraîne également une dégradation des écosystèmes aquatiques dont la manifestation la plus spectaculaire est l'envasement du lagon et la détérioration irréversible des récifs frangeants.

- Je passerais évidemment sous silence le faible niveau des retenues collinaires. La diversification des ressources en eau se résume en 3 chiffres : « 80 % proviennent des eaux superficielles, 17 % des forages et 3 % de la desalinisation ». Nous sommes donc très dépendants de la pluviométrie.

- Je n'évoquerais pas l'importante opération de police de mercredi dernier à Kaweni menée en réponse aux violences urbaines qui ont émaillé le quartier. Cette opération participe également de la prévention des violences scolaires, souvent le fait de personnes étrangères aux établissements et de jeunes déscolarisés (Kaweni est l'un des quartiers qui ont inspiré « Tropiques de la violence » à Nathacha Appanah).

- Je n'aborderais pas davantage l'instauration



d'un couvre-feu sur les communes de la Petite-Terre qui interdisent les sorties nocturnes pour les mineurs non accompagnés à partir de 20 heures. Plusieurs morts sous l'effet de la « chimique » ces temps-ci dans une partie du territoire jusque-là réputée « préservée ».

- **Ni le ras-le-bol des conducteurs de bus scolaires à Mayotte** dont les véhicules sont fréquemment les cibles de caillassages et de dégradations. Les querelles villageoises ou les affrontements entre bandes débouchent inmanquablement sur des jets de projectiles.

- **J'ignorerais l'insalubrité et le déficit de logements** parmi les dossiers cruciaux auxquels Mayotte doit faire face. Les causes en seraient le manque de foncier et la multiplication de l'habitat informel.

- **Bien entendu je ne vous parlerais pas de la qualité des infrastructures sanitaires** à Mayotte: 3 fois moins de médecins par habitant que la moyenne nationale, 25 fois moins pour ce qui concerne les médecins libéraux, 1 seul centre hospitalier pour deux cent trente mille habitants, 4 fois moins de spécialités médicales et chirurgicales que la moyenne, 4 fois plus de mortalité infantile que la moyenne, 7,3 % des enfants de moins de 5 ans en situation de sous nutrition aiguë!

Ni des motifs de la contestation qui se poursuit au CHM: les grilles du Centre hospitalier de Mayotte sont restées fermées plusieurs jours, les grévistes bloquant l'accès aux visiteurs et celui

des consultations. Bien que M^{me} la ministre de la Santé ait récemment annoncé le déblocage de 172 millions d'euros pour améliorer l'offre d'accueil et de soins au centre hospitalier de Mayotte: 70 millions seront consacrés à une première tranche de travaux avec la création de 150 lits supplémentaires et de 10 nouveaux blocs opératoires, 102 millions d'euros seront ensuite consacrés au renforcement du pôle mères-enfants (Mayotte, première maternité de France).

Si j'étais un éternel optimiste et un indéfectible idéaliste, je vous dirais volontiers que contrairement à leurs collègues de métropole les chefs d'établissement de Mayotte ne se plaignent pas d'avoir 72 « logiciels métiers » à maîtriser puisque le nombre d'applications nationales en usage dans les services déconcentrés et dans les établissements du secondaire à Mayotte est asymptote à zéro!

- **J'enfoncerais le clou en précisant que les collègues de Mayotte se soucient peu des rigueurs de l'hiver** et des conséquences que cela pourrait avoir sur les consommations d'énergies fossiles et donc par voie de conséquence sur le forfait de consommation des fluides puisque ce dernier est **menacé de disparition** à Mayotte!

Pascale CHANLOT,
Guadeloupe



UNE RENTRÉE COMPLIQUÉE

C'est avec beaucoup de plaisir que j'interviens aujourd'hui pour la première fois devant vous en tant que secrétaire académique.

Je souhaite avant tout remercier l'ensemble des syndiqués de l'académie de Guadeloupe qui m'ont permis, grâce à leur confiance, de les représenter aujourd'hui, à cette tribune. En particulier, je voudrais rendre hommage à Jean Dartron, qui m'a précédée dans cette fonction. Jean me transmet un syndicat structuré, dynamique, avec un bureau académique de qualité: de qualité professionnelle et humaine.

Il nous appartient de continuer cet ouvrage car rien n'est achevé ni acquis.

L'actualité de ce premier trimestre 2017-2018 est là pour nous le rappeler.

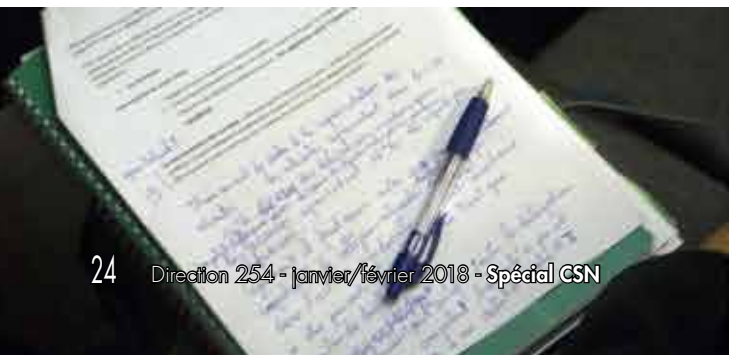
En effet, les collègues de l'académie de la Guadeloupe ont vécu un début d'année scolaire 2017 compliqué.

- Rentrée compliquée parce que nous avons été fortement secoués

par les ouragans majeurs Irma et Maria au mois de septembre. La gestion post-catastrophe n'est pas simple et est appelée à durer. L'occasion m'est donnée par cette tribune de vous remercier pour vos marques de soutien et de sympathie. Je tiens aussi à saluer le courage de tous les collègues qui, aussi bien en Guadeloupe qu'à Saint-Martin et Saint-Barthélemy, s'attachent au quotidien à atténuer les effets de la catastrophe auprès de leurs communautés scolaires. Car en dépit de l'investissement du recteur, la réalité demeure: beaucoup d'infrastructures sont endommagées voire détruites, des établissements doivent cohabiter, des élèves sont éparpillés. Les bonnes volontés et les trésors d'ingéniosité ne suffisent pas à régler tous les problèmes d'organisation.

- Rentrée compliquée aussi, parce que cette rentrée a sonné le glas des contrats aidés. Les premiers effets de leur disparition progressive se font terriblement sentir. Les conséquences sur la gestion du climat scolaire sont terribles en matière de surveillance générale, d'encadrement de la demi-pension et du fonctionnement des services.

- Rentrée compliquée enfin, parce que dans un contexte de réduction de moyens, les tensions deviennent de plus en plus marquées entre personnels de direction et



responsables de service du Rectorat. La présence régulière du SNPDEN au sein des groupes de travail ne doit pas être assimilée à une caution morale apportée à ces mêmes services.

Parallèlement, les préoccupations que nous connaissons dans l'académie de la Guadeloupe sont celles qui sont évoquées par d'autres collègues: le plan étudiants et sa nouvelle plateforme, les difficultés liées à la mise en place des devoirs faits, le désengagement de l'État dans l'achat des manuels scolaires, l'alourdissement de notre charge de travail et bien d'autres chantiers à venir.

La section SNPDEN-Guadeloupe a adressé au recteur deux courriers pour dénoncer les difficultés actuelles et à venir et leur impact sur nos conditions de travail. L'audience qui a suivi n'a pu lever nos inquiétudes. Le dialogue a ses limites. Cependant, nous continuerons à faire prévaloir auprès de notre recteur la nécessité d'une amélioration de la communication entre ses services et les personnels de direction.

Nous ne souhaitons pas seulement être écoutés mais aussi entendus. Et nous le serons, si nous savons avec tous nos adhérents, nous saisir des dossiers en cours pour proposer, agir et avancer. Ce qui me permet de conclure sur une note positive en annonçant une augmentation du nombre d'adhérents et de sympathisants que nous devrons conforter lors des élections professionnelles.

François RIVIÈRE,
La Réunion



Je suis honoré en ma qualité de secrétaire académique adjoint de représenter la section SNPDEN de la Réunion à ce CSN, ô combien important à la veille du congrès de mai 2018.

L'académie de la Réunion de par son calendrier spécifique a connu une rentrée relativement calme dans les établissements du second degré même si accueillir les élèves 15 jours avant la métropole nous amène souvent à devoir « rentrer dans la danse » (est-ce que ce sera la nouveauté de 2018?) en premier et ainsi communiquer de manière prudente car les annonces ministérielles préparatoires à la rentrée tombent souvent après quelques jours de fonctionnement.

Nous sommes souvent dans le « il est urgent d'attendre ». Mais les vacances australes de janvier qui coupent l'année scolaire par une période de 5 semaines en décembre janvier induisent une seconde partie d'année scolaire où nous courons après le temps (DGH, etc.).

Les difficultés sociales rencontrées par la population réunionnaise impactent de

plus en plus les établissements. Quand on parle de grandes difficultés dans certaines zones métropolitaines avec un taux de chômage à 10 %, que dire des quartiers de la Réunion où plus de 40 % de la population ne travaillent pas?

Plus de la moitié des établissements sont en éducation prioritaire et 60 % des collèges et lycées sont des établissements de 4^e catégorie.

La mise en place des demandes de bourses en ligne a permis de mettre en évidence les difficultés rencontrées avec des familles qui ne sont même pas à jour de leur situation fiscale... Alors avoir une adresse mail pour se connecter ensuite sur un portail avec des identifiants spécifiques, afin d'y joindre des documents, je vous laisse imaginer les difficultés...

Mais cet indicateur est très « observé » par notre hiérarchie qui ne manque pas de comparer des situations d'établissements aux CSP favorisés à des établissements REP+.

Dans l'académie, on construit encore des établissements (un lycée inauguré à la rentrée, un collège dans 2 ans, un autre lycée dans 4 ans...), mais la politique de réduction des postes amène à des situations tendues en terme de fonctionnement: ainsi des postes d'adjoints seront officiellement créés dans des collèges ou lycées ouverts depuis 6 ans alors qu'ils tournent à 600, voire 700 élèves et bien d'autres situations encore restent en souffrance.

Les postes administratifs sont calqués sur les structures métropolitaines mais la conjugaison des difficultés sociales et de la taille des établissements engendre des ratios élèves/personnels importants et une charge de travail qui mène à des situations tendues avec des personnels débordés et des parents revendicatifs qui au final en réfèrent au chef d'établissement qui doit « tout régler ».

L'exemple du foulard coloré est emblématique: après une visite de l'inspection générale, on passe d'une gestion précédente demandant de prendre en compte la spécificité de la société réunionnaise, à une interdiction immédiate et surtout « ne pas faire de vagues » (on est dans une île).

Depuis de nombreuses années, nous militons pour la mise en place de groupes de travail qui sont actuellement organisés sous l'impulsion du secrétaire général (ces groupes portent à la fois sur les postes de personnels de direction mais aussi de CPE ou d'AED, ou encore sur le financement horaire des options ou sections en lycée).

La finalité est de remettre à plat les répartitions de moyens dans les établissements dans un souci d'équité mais aussi (ne soyons pas dupes) de rationalisation de moyens.

Les groupes Blanchet se déroulent très régulièrement et souvent à l'initiative du recteur ou du SNPDEN mais il n'y a jamais de relevés de conclusions, ce qui conduit parfois des prises de po-



sition de certains services contraires à ce qui a été discuté en Blanchet... C'est souvent la dernière fois que ça se re-reproduit : « journée de solidarité » par exemple.

Concernant le suivi de nos carrières, l'académie de la Réunion a connu des années peu prolifiques en termes de lettres de mission, voire d'entretien professionnel, et le rattrapage en cours amène parfois à des situations ubuesques de lettres de missions à faire pour les adjoints de manière rétroactive alors qu'ils ont changé d'affectation entre temps... Certains collègues découvrent leur compte rendu professionnel le jour de l'entretien de mutation alors que 4 mois se sont écoulés depuis leur rencontre avec l'évaluateur. Et bien sûr, il y a souvent décalage entre le compte rendu et les échanges lors des entretiens de mutation.

Le mouvement 2017 a été pour une rare occasion un mouvement avec des chaînes importantes en opposition aux nominations poste à poste des années précédentes. Nous saluons le travail de Laurence Colin et souhaitons un mouvement 2018 qui donne le maximum de satisfaction à nos collègues.

Néanmoins, le nombre de plus en plus important de collègues nous signalant qu'ils travaillent dans le stress et l'urgence nous pousse à être encore plus vigilants dans notre accompagnement syndical.

Le travail accompli au niveau national par nos cadres du SNPDEN et les mandats portés par le congrès nous

permettent dans une situation concurrentielle avec ID (52 %/48 %) de porter haut les couleurs du SNPDEN dans le département le plus austral de France. Continuons par le dynamisme de notre congrès à œuvrer pour les élèves tout en accompagnant nos collègues !

Auvergne-Rhône-Alpes

Gérard HEINZ,
Lyon



C'est toujours un immense plaisir de se retrouver au CSN, de pouvoir partager nos approches et les expériences diverses vécues avec nos interlocuteurs, notamment des collectivités territoriales. Celles-ci investissent leurs missions avec force et convictions, mais en Auvergne-Rhône-Alpes, nous vivons sous un régime particulier, celui de la parka rouge...

En réalité, la situation est d'un paradoxe absolu. L'année dernière déjà, à cette tribune, j'évoquais nos relations avec la région pour regretter d'ailleurs les provocations de Laurent Wauquiez. Nous avons conjointement, avec les collègues

de Clermont-Ferrand et Grenoble, réussi à imposer un rapport de force, qui a permis d'instaurer un dialogue efficace avec les services et la vice-présidente, mais parfois, avec une soudaineté qui nous surprend tous, une déclaration de type parka rouge menace de faire effondrer le travail patiemment entrepris.

Concrètement, nous avançons bien. Un dialogue très constructif s'est engagé sur le numérique éducatif et la gestion des réseaux informatiques. Sur le plan de la maintenance et des travaux, les dossiers avancent aussi, parfois de façon inégale, mais tout de même. Un point noir reste cependant la politique conduite par la Région au sujet des budgets des EPLE. Nous avons l'impression de constater des tours de passe-passe, avec une volonté d'imposer des sections d'investissement, qui restent largement sous-utilisées, aux dépens des crédits de fonctionnement et de viabilisation, pourtant absolument nécessaires.

Mais nous espérons pouvoir avancer aussi sur ce sujet avec les services.

Sur un autre plan, Richard le soulignera, la coopération entre nos trois sections académiques fonctionne de mieux en mieux, et nous ne sommes pas peu fiers de cette expérience réellement modélisante. Plus de 60 collègues ont participé au séminaire interacadémique organisé vendredi et samedi derniers. Une vraie réussite, qui démontre l'intérêt du travail à cette échelle.

La section académique de Lyon s'est, quant à elle, re-

nouvelée. Nous avons de nouveaux secrétaires académiques adjoints, un nouveau secrétaire départemental, et nous avons avec beaucoup de volonté et de méthode réussi à respecter une vraie parité dans nos instances, aussi bien territoriale, que genrée, et avec une place renforcée pour nos camarades retraités.

C'est donc une équipe nouvelle qui s'attend à de nouveaux défis : les ajustements attendus en collège, la réforme du lycée, le plan Étudiants, etc.

Merci beaucoup pour votre attention, et bon travail pour ce CSN !

Corinne OBER,
Grenoble



Tout d'abord le Conseil Syndical Inter-Adémique (CSIA) souhaite féliciter l'équipe nationale pour le travail accompli sur le PPCR.

En effet, nous avons obtenu une avancée spectaculaire dans la progression de nos carrières. L'équipe du national, une fois de plus, a montré qu'elle a été fin stratège.

Nous étions en séminaire intersyndical vendredi et samedi derniers, dans le cadre



de l'instance que nous avons construite depuis un an (le CSIA). Je ne parlerai donc pas des difficultés et des inquiétudes rencontrées, que nous connaissons tous, mais du maillage territorial que nous sommes en train de tisser. En nous répartissant les tâches, nous avons réussi à créer un réel réseau, afin d'être dans toutes les instances académiques et régionales.

Nous sommes donc armés et prêts à nous impliquer, ayant une connaissance très fine du terrain, afin de proposer des solutions et aboutir à davantage de cohérence, comme par exemple pour la mise en œuvre des examens, des affectations post-bac et post-3^e, et prêt à travailler sur la simplification des procédures.

Nous subissons malheureusement des avalanches de circulaires ou vade-mecum (le mot est redevenu à la mode) qui ont été écrits par des personnes qui ont une vague idée de ce qu'est le terrain...

Ce qui nous inquiète particulièrement dans l'académie de Grenoble, c'est la non prise en charge des personnels en difficulté. Lorsque le problème est connu, il est déjà trop tard. Force est de constater que lorsqu'un collègue ose parler de ses difficultés, la situation est déjà fortement enkystée, voire insoluble et le collègue s'est déjà isolé. Pourquoi est-il si difficile aux personnels de direction de pouvoir aborder ses problèmes, sans culpabilité, sans une remise en cause profonde et trop douloureuse?

Ne pourrait-on pas avoir des formations, avec des formateurs qui seraient issus

de l'entreprise ou des chercheurs en « management », tout au long de notre carrière, à chaque changement de poste (c'est souvent à l'arrivée que tout se joue), en fonction du besoin de chacun?

À Grenoble nous pensons qu'il faut se pencher sur le problème, afin de faire des propositions concrètes au ministère, via le rectorat.

*Richard COMMEAU,
Clermont-Ferrand*



Bonjour à toutes et à tous,

C'est un réel plaisir pour moi de me retrouver devant vous aujourd'hui pour ce CSN. C'est mon premier mandat en tant que secrétaire académique et je remercie en cela tous les adhérents de l'académie de Clermont-Ferrand qui m'ont accordé leur confiance, ainsi qu'Hervé Hamonic, le SA sortant dont j'étais l'adjoint.

L'académie de Clermont-Ferrand est maintenant pleinement intégrée dans la grande région académique Auvergne-Rhône-Alpes et nous avons rapidement su nous organiser avec les collègues de Lyon et de Grenoble. Pour preuve, le séminaire interacadémique organisé la

semaine dernière à Lyon, qui a regroupé une soixantaine de collègues.

L'importance que prend la région Auvergne-Rhône-Alpes avec les lycées nous impose également d'être très vigilants et le SNPDEN doit rester l'interlocuteur privilégié pour de nombreux dossiers. Mais je laisse mon collègue de Lyon aborder ce sujet.

L'académie de Clermont-Ferrand reste toutefois une entité à part entière avec son propre fonctionnement. Nous avons la chance d'avoir la même rectrice depuis maintenant 6 ans, avec laquelle nous avons pu construire une relation de confiance qui nous permet de travailler sereinement. Nous sommes systématiquement associés dans tous les dossiers concernant le second degré.

Malheureusement, nous ne sommes pas à l'abri de dossiers compliqués, comme par exemple celui des évaluations pour les mutations ou encore les situations de collègues en difficultés, qui mettent en exergue les problèmes de GRH (accompagnement entre autres).

Année après année, les conditions de rentrée ne s'améliorent pas, voire se dégradent, malgré des groupes de travail et des promesses: nominations d'enseignants tardives, compléments de service modifiés au dernier moment, postes non pourvus, calendrier inadapté etc. Les nombreux établissements ruraux, souvent de petite taille, rendent ces problèmes encore plus prégnants.

Notre académie doit également prendre en compte la diversité de son territoire et le SNPDEN doit veiller à ce que tous les adhérents soient bien représentés. Nous devons particulièrement être vigilants pour le futur classement des établissements, plus de 70 % des collèges étant en catégorie 1 et 2, ce qui pose de réels problèmes en termes de mutations.

Enfin, pour ce nouveau mandat, je souhaite que le SNPDEN reste un syndicat progressiste qui inscrit son action dans le futur, en évitant les replis sur soi et les retours en arrière trop souvent observés dans la société. Je vous remercie.

Bourgogne-Franche-Comté

*Emmanuel MASSON,
Dijon*



Au SNPDEN de Dijon, l'école de la confiance chère à M. Blanquer, nous sommes pour! Avant de tweeter, chère Florence, attends la suite!

- Nous sommes pour avoir confiance dans les logiciens de l'éducation, pour se sentir en confiance



au moment d'afficher les résultats DNB et ne pas regarder les élèves nous les donner en tapotant sur leur smartphone.

- Nous sommes pour avoir confiance en la parole de l'État lorsqu'il dit qu'une pastille verte est une place garantie dans le supérieur.
- Nous sommes pour avoir confiance en la parole du ministre lorsqu'il explique médias et documents à l'appui que chaque collègien peut effectuer ses devoirs au collège et qu'il y a mis les moyens.
- Nous sommes pour avoir confiance en la parole du ministre lorsqu'il explique avoir résolu les problèmes de l'affectation des élèves de terminale et qu'il a, là encore, dégagé des moyens et qu'il trouvera les professeurs principaux manquants ! Ah non ça il ne l'a pas dit, c'est à nous de nous débrouiller.
- Et enfin nous voulons que lorsque le ministre réaffirme la place des conseils de discipline, les recteurs ne nous reprochent pas de trop en faire.

Chers camarades, je pourrais continuer la liste mais le temps manque.

Savez-vous qu'elle est la meilleure manière de construire l'école de la confiance ?

Et bien chers camarades, je vais vous le dire, c'est nous tout simplement. La meilleure manière d'avoir confiance en l'école pour ses élèves et ses personnels c'est un SNPDEN fort qui se rassemble, dont les cadres savent faire passer tout autre

engagement derrière leur engagement syndical !

Un SNPDEN fort c'est un syndicat qui ne dégaîne pas des communiqués toutes les 5 minutes (mais pas trop tard non plus), qui calibre ses mots, qui reste précis mais incisif comme dans les dernières lettres de direction.

Bref, un syndicat qui pense son action, engage sa signature et je voudrais cher Philippe te dire combien dans mon parcours de militant, de SD puis de SA, j'ai toujours apprécié ta hauteur de vue, et ta tempérance pour nous mener dans l'action.

Alors oui à Dijon, nous avons confiance et si demain le congrès porte sur l'autonomie des EPLE, nous saurons participer à l'œuvre commune et proposer de nouvelles pistes même si elles doivent bousculer un peu. La rectrice de l'académie de Dijon souhaite d'ailleurs expérimenter dans cette voie.

Joël MARCHANDOT,
Besançon



Je vous présente tout d'abord les salutations amicales de l'académie de Besançon.

Au nom de mes camarades, je souhaite aujourd'hui vous

rapporter à cette tribune des satisfactions mais également la profonde exaspération des collègues de l'académie.

Satisfactions tout d'abord de la syndicalisation qui se maintient, preuve si besoin que les valeurs portées par notre organisation syndicale et le travail accompli tant au niveau national qu'académique sont appréciés et soutenus. Satisfaction également du travail accompli dans les groupes académiques mis en place par le recteur Chanet. L'écoute, le dialogue sont présents en commission Blanchet particulièrement. Des conclusions sont formulées. Il reste maintenant à mettre en œuvre les points retenus, comme par exemple un groupe d'aide et de conseil des personnels de direction en difficulté, une charte de communication et de messagerie, la mise en commun avec les différents services des difficultés rencontrées et des améliorations possibles comme la volonté de simplification administrative et de mettre en accord les mesures rectorales souhaitées avec l'organisation des EPLE. Enfin, nous attendons une concertation académique sur le calendrier de l'année et ses étapes administratives.

Profonde exaspération des collègues de l'académie ensuite tant cette rentrée 2017 a été marquée par de sérieuses difficultés dans l'affectation des enseignants et dans la restriction soudaine des moyens en juin, notamment en lycées, mais tant également l'expression de ras le bol des camarades est marquée face aux conditions de travail qui se dégradent tou-

jours un peu plus. C'est ainsi que nous constatons des arrêts de travail plus nombreux, et ce dès septembre, comme des situations difficiles dans le climat de nos EPLE.

Avant de conclure, je tiens à remercier Philippe Tournier qui a aimablement accepté de participer au colloque que la délégation académique a décidé d'organiser le 6 décembre sur le thème forcément d'actualité : « Personnel de direction : du risque d'épuisement... au bien-être au travail ». En Franche Comté (comme ailleurs certainement), les personnels de direction sont souvent épuisés mais croient féroce-ment au bien-être au travail et à la nécessité de s'y réaliser.

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

Bretagne

Pascale LE FLEM,
Rennes



Dans l'académie de Rennes, le SNPDEN a décidé de démontrer que parler des conditions de travail des personnels de direction devenues insupportables n'est pas une

position de principe, un cliché de plus, ou un mot vide ne renvoyant qu'à d'autres mots aussi vides. Non, parler des conditions de travail, c'est bien rapporter chaque errance ou insuffisance institutionnelle à la condition pratique de faisabilité de notre métier. Donc à la possibilité de l'exercer, et tant qu'à faire de l'exercer bien. Car quelle est notre mission principale si ce n'est d'assurer aux usagers que le service public d'éducation fonctionne convenablement sur le terrain.

Nous avons donc développé une démarche constructive qui consiste à :

1. DIRE ET ALERTER

Ce fut le sens de notre intervention de rentrée à l'occasion des réunions du recteur d'académie dans les départements où nous avons expliqué concrètement les raisons de notre inquiétude qui se transforme progressivement mais sûrement en colère collective. À cette occasion, à la demande du recteur, nous avons effectué un recensement des outils informatiques qui posent problème, travail qui a été transmis à ses services et vise à faire apparaître à travers cet exemple l'absurdité et la brutalité d'une méthode managériale quand elle est justement sans méthode et que la précipitation remplace la réflexion et la qualité de travail.

2. SE CONCERTER ET PRODUIRE

Nous apportons au Blanchet et à ses sous-commissions de travail notre expertise et notre connaissance pour tenter de

permettre aux instances de prendre la mesure de nos difficultés au quotidien et du manque de temps pour répondre à l'ensemble des sollicitations. Nous alertons sur la complexité technique qui nécessite un accompagnement adapté urgent et organisé des collègues qui prennent des fonctions de personnels de direction sur des établissements nouveaux pour eux. Nous pointons le caractère chronophage de la démultiplication d'applications et outils informatiques souvent inadaptés à nos besoins et usages ou aux capacités de nos établissements. Le cumul de facteurs anxiogènes agit sur la santé et le moral des collègues.

À cette occasion, la commission ressources humaines a travaillé à la mise en place d'un groupe de soutien aux personnels de direction qui dès cette année scolaire sera formé.

La commission informatique, quant à elle, tente de traiter au cas par cas les problèmes rencontrés avec l'ensemble des outils en usage.

3. ACCOMPAGNER ET ÉCOUTER

L'Éducation nationale n'a toujours pas décidé de faire de la gestion des ressources humaines une priorité. Pilotage à vue, décisions intempestives et sans concertation avec les premiers intéressés du maintien, du retrait ou de l'affectation d'un personnel déterminant pour l'équilibre d'un service. Nous dépendons trop du hasard de la bienveillance ou de la compétence d'un acteur clé et non d'un dispositif pensé, construit et architectu-

ré pour répondre aux besoins des établissements.

Les collègues en souffrance sont de plus en plus nombreux. C'est un fait. Ils se tournent vers nous. Nous leur apportons notre appui, notre humanité, notre réseau. Nous appelons parfois pour eux des services eux-mêmes submergés et déroutés, des acteurs qui, nous le voyons bien, vivent les mêmes tourments que nous sans pouvoir le dire.

Les postes d'encadrants manquent : le vivier des faisant fonction est à flux tendu, celui des DDFPT est asséché. Il faut s'interroger sur les raisons de la perte d'attractivité de ces fonctions.

Le seul avantage que nous retirons, c'est le sentiment, plus que jamais, d'être indispensable en tant qu'instance syndicale. Le chemin à parcourir est immense. Ce qui n'a pas encore abouti ne doit pas occulter tout ce que nous faisons.

Centre-Val-de-Loire

Philippe SAUZEDDE,
Orléans-Tours



Pour parodier Arletty: bipolaire! Bipolaire! Est-ce que j'ai une gueule de bipolaire? Ce n'est pas parce que nous travaillons sur une académie basée sur 2 pôles universitaires que nous le sommes...

Cela peut prêter à rire, je vous l'accorde. Néanmoins permettez cette légère digression introductive.

La bipolarité est un état qui comporte deux phases : la phase maniaque et la phase dépressive.

Lors de la phase maniaque, le sujet est hyperactif, euphorique, inhabituellement volubile et fait de multiples projets. Il présente divers troubles comportementaux, perd toute inhibition ou engage des dépenses inconsidérées.

Lors de la phase dépressive, le sujet présente des signes de grande tristesse, il est ralenti et n'a goût à rien ; les formes les plus sévères sont qualifiées de « mélancoliques ».

Cela vous dit quelque chose? Inquiétant n'est-ce pas?

Malgré cette caractéristique, il est toujours intéressant de rappeler que l'académie d'Orléans-Tours est une académie riche de ses différences. Elle s'en nourrit et s'en sert pour avancer. Du rural à l'urbain en passant par le REP+, notre espace de travail à tous est une opportunité plurielle : contextes, mobilités, dispositifs, échanges, mutualisation...

Les relations avec les collectivités sont très variables selon l'échelon ou les départements. Si avec certaines, le



dialogue et les échanges sont complets, depuis l'analyse jusqu'aux clés de répartition, d'autres entretiennent le fluide ne respectent pas leurs obligations.

Une nouvelle rectrice est arrivée. Sa prédécesseure est devenue conseillère éducation du premier ministre. Les DASEN et DSDEN, même si elles relaient les sollicitations et les demandes de rendu-compte, nous accompagnent de leur mieux (sauf une exception).

Les relations avec le rectorat sont réciproquement respectueuses et nos demandes sont entendues, et sans être craintes, elles sont mises en œuvre.

La rentrée dernière, la cellule de rentrée (coopération DOS/chefs en retraite récente) a amené un mieux au niveau des conditions de rentrée des établissements. Néanmoins, comme partout, la crise des vocations enseignantes conduit à un déficit de titulaires et à un manque de contractuels. Des établissements restent encore sans professeur face aux élèves.

Reste la gestion des ressources humaines, défaillante et sans arme. Nombre de collègues sont en peine et nombre de situations sont abîmées et sans solutions, la seule reste malheureusement le déplacement.

Je veux vous dire le sentiment des personnels de direction de notre académie.

Leur travail devient chaque année plus difficile, plus éprouvant et plus complexe

face aux différentes réformes, nous vivons une rentrée oppressante.

Comptant sur notre dévouement au service public, notre engagement éthique et moral et notre loyauté, notre institution nous amène chaque mois à accepter une charge de travail sans cesse renouvelée et surtout croissante.

J'ai une pensée, ici notamment, pour tous nos collègues de collèges sans adjoint (où dont l'adjoint fait fonction ailleurs du fait d'arrêts plus fréquents d'autres collègues). Ils ont la difficile tâche de mener de front en ce mois de novembre la mise en place de devoirs faits, les prévisions d'effectifs, les dialogues de pilotage, les évaluations 6^{es}, la construction des budgets et toutes les autres enquêtes (sans compter le temps de pilotage et de suivi de l'établissement).

Ce beau métier, véritable sacerdoce, nous habite et nous happe. Combien de temps personnel pris pour finir une journée de travail? Combien de temps personnel inutilisable du fait d'une nécessaire baisse de l'influx nerveux avant d'être disponibles pour nos familles?

Certes nous sommes un syndicat force de propositions et réformateur, mais il ne faut pas que nous nous oublions en cours de route.

Si nombre de ces réformes sont justifiées et nécessaires, si leur fond peut être pertinent, c'est quasi systématiquement la forme qui ne convient pas.

Mais l'académie d'Orléans-

Tours, toute bipolaire qu'elle soit, a foi en vous, en nous.

Bonne conférence nationale!

Grand-Est

Jean-Pascal PAILLETTE,
Nancy-Metz



Notre prise de parole à trois témoigne une nouvelle fois de préoccupations communes qui nous ont semblé nécessiter un traitement partagé. Je vous parlerai des relations et du dialogue de la région Grand-Est avec les représentants des chefs d'établissement, Jacky fera un point sur l'évolution du « lycée 4.0 » dans le Grand-Est et Patrick dira un mot de la GRH des personnels de direction. Nous développerons chacun également un point particulier pour traiter de notre académie.

L'académie de Nancy-Metz qui se caractérisait il y a encore peu par une remarquable stabilité et longévité des recteurs en poste a connu ces trois dernières années une danse rectorale ponctuée par les arrivées et les départs de Béatrice Gilles devenue rectrice de Créteil en mai 2014, de Gilles Pé-

cout devenu ensuite recteur de Paris en septembre 2016, de Marie Reynier partie pour le cabinet du Premier ministre en juin 2017. L'académie de Nancy-Metz est donc devenue l'antichambre des plus grandes dignités et nous ne nous sommes donc pas émus lorsqu'en juillet dernier, Florence Robine, ancienne DGESCO, ancienne rectrice de Créteil, est donc redescendue d'une marche dans le cursus honorum pour prendre la place que Béatrice Gilles occupait il y a trois ans. Parallèlement à ce mercato rectoral, la région Grand-Est a été touchée par la démission surprise de son président, Philippe Richert, et l'élection de Jean Rottner en octobre dernier. Cet assez long préambule vous dit notre difficulté en tant qu'organisation syndicale à faire vivre un dialogue avec des autorités et des services qui, dans l'attente de nouvelles directives, gèlent les discussions régulières qui avaient été instituées.

Je relativiserai cependant mon propos concernant les services rectoraux. Avec Florence Robine, nous avons à la tête de la Région académique une professionnelle aguerrie qui s'est attelée sans tarder à la tâche. Elle s'est en particulier attachée à mettre rapidement en œuvre les dossiers les plus politiques et l'académie de Nancy-Metz est en pointe sur le dossier « devoirs faits » qui est étroitement piloté par les DASEN. Un point dans la presse hier faisait ressortir que l'académie était une bonne élève et que 38 % des collégiens étaient inscrits dans un dispositif qui a été financé par une manne importante de HSE.



En revanche, et j'avais eu l'occasion de le dire en conférence nationale, la relation se tend avec certaines collectivités territoriales. Je pense à la Moselle dans laquelle le président du Conseil départemental a tendance à oublier que c'est le chef d'établissement qui est à la tête de l'EPLE et non les services du département. En négligeant de prendre l'avis des CA pour attribuer des logements de fonction, en faisant sortir du champ de l'évaluation par le gestionnaire des agents du département, il bafoue le code de l'éducation et attaque l'autonomie des établissements.

Je pense également à la région Grand-Est qui, après avoir dialogué avec nous pendant de longs mois, a conjoncturellement rompu le dialogue. La démission surprise de Philippe Richert y a sans doute contribué mais il était malheureux de constater qu'au moment où ce dernier démissionnait et protestait avec fracas contre la diminution des transferts entre l'état et les régions, les services décidaient unilatéralement, sans concertation, avec brutalité, d'avancer d'un an l'annonce d'une ponction sur les fonds de réserve des établissements de Lorraine et de Champagne-Ardenne. Si dans certains endroits les formes ont au moins été respectées et les chefs d'établissement reçus, dans d'autres comme dans les Vosges par exemple, c'est par simple courrier que les collègues ont appris l'écrtage des subventions de fonctionnement de 2018 à hauteur de 50 % des subventions distribuées en 2017.

Il y a donc urgence à renouer un dialogue qui a eu lieu en mai dernier et nous devrions rencontrer les services sous peu avant que le nouveau président de la Région Grand Est ne nous réunisse le 11 décembre prochain à Metz.

Mais l'écrtage des dotations de fonctionnement n'est pas le seul sujet qui pique et je laisse la parole à Patrick pour la suite...

Patrick HUMBERT,
Reims



La réforme du lycée en 2010, puis celle du collège il y a deux ans, ont été le révélateur de la crise identitaire que traverse depuis plusieurs années le monde enseignant ; la difficulté à remplacer, comme la difficulté à recruter dans certaines disciplines ou dans certaines zones en sont les symptômes. Preuve en est cette évolution dans l'engagement et la valeur de cette mission ; là où autrefois, dans un mouvement pourtant national, on acceptait certains sacrifices au nom d'une vocation, aujourd'hui, on négocie, on refuse ou on démissionne pour garantir d'autres choix dont la légitimité n'est d'ailleurs pas en cause. Cette rentrée, dans l'académie de Reims, aura vu réapparaître

ces difficultés, un temps, estompées.

Aujourd'hui, à Reims et comme dans d'autres académies, de nombreux personnels de direction expriment, de manières différentes, le malaise ressenti dans la profession, faisant écho aux conclusions observées dans le très récent rapport sur le moral des personnels de direction rédigé par Georges Fotinos et José Mario Horenstein. Problèmes de santé, décisions contestées, gestion de collègues décriée dans la presse, attaques ou menaces personnelles, pressions de l'institution, intrusions multipliées dans l'autonomie des établissements, les appels à l'aide se font de plus en plus nombreux alors même que, depuis au moins quatre ans, nous attirons l'attention des recteurs successifs pour prendre en charge plus sérieusement la prévention de ces situations et l'accompagnement des personnels.

Au-delà des situations les plus difficiles ou les plus connues, combien de collègues, lorsqu'ils analysent de plus près leur pratique, constatent eux-mêmes qu'ils réunissent plusieurs critères d'épuisement ou de surcharge, révélateurs du *burn-out*. Paradoxalement, l'attachement fort de ces collègues à un métier qui reste riche de sens pour eux rend d'autant plus difficile à concevoir le sentiment d'être en échec ou la nécessité de s'engager dans une autre carrière.

Quant à notre institution, perçoit-elle les signaux que nous lui envoyons, lorsqu'il faut des heures de négociations pour obtenir une réponse ? La politique qui consiste, de-

puis plusieurs mois, à piloter par les médias interposés, n'est pas de nature à rassurer les collègues à qui l'on demande, dans le même temps, plus de rigueur et de procédures ?

Parce qu'un ministre distille une idée dans le micro d'une radio, nous devons en déduire qu'elle devient à la seconde une nouvelle circulaire à appliquer pour hier, car chacun le sait, nous devons aujourd'hui répondre de ce que nous avons fait demain.

Enfin, le contexte de notre mouvement n'est pas pour rassurer les collègues quant à leur avenir et l'on oublie que celui-ci est parfois aussi celui d'une famille toute entière. Aujourd'hui, les critères édictés, bien souvent bafoués au titre de la nécessité de service ne peuvent en aucun cas permettre aux collègues de se projeter dans un avenir professionnel proche ou lointain qui prenne en compte leurs compétences et leurs appétences. D'ailleurs, qui se soucie de ces dernières ?

Alors, à l'instar des enseignants, avec qui nous partageons tant de missions, ne sommes-nous pas en train de traverser à notre tour une crise identitaire dont on perçoit déjà certaines conséquences ? Ne devons-nous pas nous mobiliser plus fortement pour que ce métier auquel nous sommes nombreux à être attachés, ne se transforme pas purement et simplement en celui de gentils organisateurs ?

Après tout, la réforme du collège, qui s'est faite sans nous, nous qui étions pourtant ceux



sur qui l'on comptait tant pour qu'elle réussisse, n'en est-elle pas un exemple frappant? Ne faites rien! Mais attention, si cela se passe mal, vous allez voir... Et devoirs faits? Vous n'avez pas de moyens? Faites quand même, on verra après. Pas de textes pour le lycée? Ce n'est pas grave, faites, on écrira l'histoire après!

Nous sommes au centre de tout et à la fois le rien de ce tout.

La confusion que l'on entretient de-ci, de-là, entre évaluation de l'établissement et évaluation du chef d'établissement doit être combattue; la réflexion sur les conventions tripartites et celle sur un nouveau classement des établissements sont un préalable à l'évolution de notre métier, dans le respect des carrières de chacun et avec le souci d'une gestion humaine des personnels.

L'académie de Reims, au sein de la région Grand-Est, apportera sa pierre à la réflexion que le Congrès de Colmar ne manquera pas de mener sur ces sujets essentiels.

Jacky SCHLIENGER,
Strasbourg



L'académie de Strasbourg, dernier bastion d'une poli-

tique éducative des temps anciens?

- De commission Blanchet en commission Blanchet dans lesquelles se résolvent un certain nombre de questions techniques mais qui n'apportent aucune réponse politique de fond,
- d'applications en applications chronophages qui usent la patience des adjoints et des chefs,
- d'une politique essentiellement tournée vers la communication, le dossier Devoirs Faits en est une belle illustration. Comment faire, avec quels moyens, à l'heure où je vous parle, aucune réponse ou des réponses divergentes selon les départements.
- de conventions tripartites dans les limbes à l'heure où les principaux de certains collèges se trouvent broyés entre la logique du conseil départemental qui va jusqu'à proposer des dotations 0 afin de diminuer les fonds de réserve et un service du rectorat qui pousse les gestionnaires à s'y opposer sans l'aval du chef d'établissement!

Devant ce constat on ne peut qu'espérer un changement de politique générale.

Dans le Grand-Est, la démission surprise du président Philippe Richert a ralenti le dialogue entre nous, les services et les responsables politiques. Pourtant, les sujets ne manquent pas: dotations lycées, rigidité dans la gestion du « Mois de l'Autre », Lycée 4.0 avec des réelles difficultés de mise en œuvre même

si cela ne remet pas en cause la validité de l'idée...

Enfin, dans le domaine de la formation professionnelle en générale et de l'apprentissage en particulier, il faut que le dialogue s'engage rapidement afin que nous puissions démontrer, argumenter pour défendre la place de l'apprentissage au sein de l'Éducation nationale, un CFA intégré au lycée professionnel. Dans ce cadre, nous ne sommes pas en situation de concurrence entre deux logiques/systèmes mais bien dans la complémentarité.

Nous sommes dans un CSN préparatoire au congrès de Colmar, je vous souhaite de l'audace dans nos réflexions et actions tout en ne perdant pas de vue le maintien de la nécessaire unité de notre corps et de notre syndicat, c'est ce qui fait sa force.

Hauts-de-france

Olivier CATOIRE,
Amiens



Quelques nouvelles de l'académie d'Amiens où, comme partout ailleurs, nous vivons, au sens propre comme au

sens figuré, dans un épais brouillard et depuis quelques mois, ce sont plutôt les ondes hertziennes qui nous guident!

Mon propos sera organisé autour de 3 axes:

- les conditions d'exercice du métier et notre carrière;
- les évolutions pédagogiques;
- le plan syndical.

Les sujets d'interrogation de nos collègues sont nombreux et les conditions de l'exercice du métier reviennent souvent. Les services académiques contribuent aussi à notre exaspération.

Une pression toujours plus grande de l'institution s'exerce sur nous avec des enquêtes, des données à remonter pour des dates, dans des délais, de plus en plus courts. Des rappels, des injonctions... Ce qui conduit de plus en plus de personnels de direction à la saturation et à l'envie de retrouver le soleil.

Comment expliquer qu'à ce jour certains parmi nous n'ont toujours pas de réponse à leur demande de dérogation à l'obligation de loger déposée en mai pour des situations identiques aux années précédentes?

D'ailleurs, l'intérêt de cette obligation à loger interroge de plus en plus une partie de nos jeunes collègues qui la voit plutôt comme une contrainte et un frein à l'entrée dans le métier.

Nous devons aussi faire face à des interrogations voire des craintes liées à la mise en place de notre PPCR. La



fusion des deux classes est un signal positif pour les entrants dans la fonction ; nous devons cependant mieux et plus communiquer à destination de ceux qui étaient en buté de 1^{re} classe et poursuivre nos mandats liés au grand corps de l'encadrement pour donner aussi à nos collègues des perspectives de carrière.

Dans les prochains mois, un dialogue doit s'ouvrir sur le classement des établissements. Nous devons là aussi faire entendre la voix du SNP-DEN tant au niveau académique que national. L'impact du classement a un effet négatif sur le mouvement des personnels de direction, a fortiori dans des carrières plus longues. Dans des petits établissements ruraux, la charge de travail repose exclusivement sur un personnel de direction qui ne voit pas toujours la reconnaissance de son travail au travers de la NBI.

Par ailleurs, nos collègues s'interrogent sur la mise en œuvre d'une partie des annonces du candidat Macron et en particulier la prime de 3000 € annoncée pour les personnels exerçant en REP+. Les personnels de direction, entre autres, ne devront pas être oubliés !

Pour poursuivre sur cet aspect métier et carrière, les amiénois s'interrogent aussi sur les indemnités d'examen pour le DNB : quid de l'indemnité pour cet examen, comme pour le baccalauréat.

Même si la charge de travail est différente, elle augmente avec la réforme. Si cet examen ne mérite pas d'indemnité, il peut disparaître !

Surtout quand on voit, cette année, le nombre d'élèves qui l'ont avant même les épreuves finales.

Pour finir, notons l'aide précieuse pour les personnels de direction de la division des services informatiques qui nous accompagne dans la mise en œuvre des applications informatiques inadaptées à nos besoins.

Pour ce qui est des évolutions pédagogiques, la région académique Hauts-de-France a expérimenté de nouvelles modalités d'accès des bacheliers professionnels en STS.

Pour le versant sud de notre région, peu importe le chemin pris pour y arriver, l'objectif de 40 % devait être atteint. Il l'est !

L'affectation automatique des bacheliers professionnels dans les groupes expérimentaux d'APB a parfois généré des situations ubuesques.

Le recteur a entendu les remarques des IPR et des personnels de direction, et en particulier du SNP-DEN. Des moyens en HSE ont été attribués (25) pour chaque division de STS afin d'éviter le décrochage, et les commissions de recrutement auront, l'année prochaine, la possibilité de classer les bacheliers professionnels, ce qui n'était pas le cas cette année.

Que dire également des méthodes de communication de notre ministère ?

Certains principes vertueux de la réforme du baccalauréat ou de l'accès à l'enseignement supérieur

risquent de capoter à cause du manque de temps, de concertation et d'éléments techniques pour la mise en œuvre.

Enfin, sur le plan syndical, pour la première fois le 11 octobre dernier le SNP-DEN Amiens et Lille ont travaillé conjointement à la lecture d'un texte lu à deux voix par les 2 SA d'Amiens et Lille face à la vice-présidente du conseil régional Hauts de France pour dénoncer l'absence d'avancées significatives quasiment 2 ans après la prise de fonction du nouvel exécutif.

Hubert FERARE,
Lille



À Lille, une fois encore, le mouvement sera contraint pour les personnels de direction, et il y a fort à parier qu'une nouvelle fois l'académie rende des postes au National. Les difficultés sociales de notre académie sont connues et prises en compte pour de nombreux critères, mais pas pour les personnels de direction car nous rendons depuis 2010 de 5 à 6 postes par an sans que le nombre d'établissements ne change. Nos hiérarchies locales imaginent des perméabilités réelles ou supposées entre nos missions et celles des DDFPT ou des CPE.

Ceci n'est pas acceptable, et notre corps nécessite lui aussi des créations de postes pour accompagner les académies en expansion sans dépouiller les plus fragiles socialement.

Concernant les relations avec les collectivités territoriales, celles-ci sont souvent tendues.

Le département du Nord qui au prétexte de coupes budgétaires, remet au goût du jour des pratiques dignes de la guerre des boutons pour la pratique sportive des collégiens, laisse des collèges dans des situations financières plus que difficiles, et tente la mise en place d'externalisations sur les missions d'entretien et sur la gestion des logements.

Avec le Pas de Calais, il n'existe plus de réelles relations avec nos représentants. Les dotations de fonctionnement reçues marquent un nouveau recul de l'engagement pour le fonctionnement quotidien des collèges du département. Un nouveau président vient d'être élu, nous souhaitons pouvoir retrouver avec lui et son exécutif l'occasion de travailler pour le progrès des collèges.

Avec la région des Hauts-de-France, nous apprécions la qualité du dialogue au travers des nombreux groupes de travail auxquels nous sommes conviés, toutefois l'uniformisation prend du temps et génère de grandes impatiences. Lors de la dernière plénière avec la vice-présidente, les SA d'Amiens et de Lille ont conjointement exprimé cette impatience et le fort mécontentement qui monte dans les établissements. Il faut néan-



moins reconnaître que, même si quelques avancées existent depuis peu, nous demeurons extrêmement vigilants sur la tenue des engagements dans les délais promis.

Pour l'innovation, La région académique est l'un des théâtres de l'expérimentation Bac Pro BTS avec affectation des élèves issus de bac pro sur places réservées. Cette affectation est un franc succès. Mais tous ne sont pas venus s'inscrire loin s'en faut, d'autres plus nombreux qu'autrefois abandonnent déjà. Il y a fort à parier qu'en fin de première année le bilan soit plus nuancé. A suivre donc...

Chez nous aussi les devoirs sont faits de tout, souvent de rien ou presque, faits de bric et de broc, de bouts de ficelles: 0.20 ETP d'AED pour 80 collèges, quelques HSE ailleurs, une légion de CSU annoncée et attendue mais à peine quelques escouades à l'arrivée. Bref, nombre de principaux éprouvent de grandes difficultés à la mise en place de ce dispositif généreux mais très mal accompagné.

Last but not least, l'orientation Post Bac, ou comment réinventer l'eau tiède. Dialoguer avec les élèves, informer les parents, rencontrer des pairs et des professeurs du supérieur, rien de nouveau et pas plus d'humain qu'avant! Mais la précipitation et l'injonction irritent les collègues tout comme la recette de la multiplication des pains appliquée aux professeurs principaux qui selon nous n'aura pour effet miraculeux que la multiplication des coûts pour le budget de l'État.

Nous déplorons également depuis mai la disparition du BO... ou presque, tant son contenu est devenu indigent: nominations, terminologies et rien... ou si peu.

Le ministre a donc bien tenu une de ses promesses, la baisse du nombre de circulaires, mais en même temps nous déplorons que se soit substituée à l'injonction par circulaire, la pression par l'usager.

Ainsi ces dernières semaines, nos deux ministres ont répondu aux lecteurs du « Parisien » et c'est là que prioritairement et étonnamment nous avons pu trouver l'information.

Pragmatique devant cet état de fait, Lille souhaite que notre syndicat préféré prenne un abonnement groupé au Parisien, promu de facto « Néo BO de l'Éducation nationale, » au bénéfice de l'ensemble des adhérents.

Île-de-France

Marie-Alix LEHERPEUR,
Versailles



Lorsque le SNPDEN-UNSA Versailles s'est adressé au

recteur Filâtre lors des réunions de rentrée, nous avons souhaité mettre en avant les trois difficultés principales qui avaient émaillé l'année scolaire précédente. Il est intéressant de relire les grandes lignes du discours alors rédigé et de les confronter aux conditions d'exercice deux mois et demi après et alors que les premiers effets de la nouvelle mandature se font sentir.

Le premier concernait les modalités de communication et de transmission d'information des différents échelons de la chaîne hiérarchique vers l'EPL. Ce point, s'il peut paraître prosaïque, est déterminant pour les conditions de travail des personnels de direction. Durant l'année précédente, le SNPDEN-UNSA est de nouveau intervenu à plusieurs reprises afin de demander une évolution des délais donnés pour l'exécution de telle ou telle circulaire. Nous demandons de l'anticipation et une communication renforcée, conditions nécessaires pour une organisation performante et respectueuse de notre métier.

Qu'en est-il depuis? Des injonctions paradoxales nous assaillent, nous devons nous abonner aux fils Twitter et aux applis de la presse nationale pour connaître les dernières trouvailles ministérielles. Nous devons gérer dans nos établissements les effets d'annonce nationaux et les attentes créées chez les usagers et parfois les personnels, et la difficulté que semblent avoir les échelons locaux à appliquer des directives nationales. Résultats des mails « Très signalé »

ou « Urgent » succèdent aux « Annule et remplace » et nos têtes s'échauffent entre injonctions contradictoires et enquêtes aussi redondantes qu'inutiles.

Le second traitait de l'autonomie de l'établissement. Souvent confondue avec celle du chef d'établissement, c'est une notion complexe et pourtant si précieuse quand elle traduit l'application locale et consensuelle des choix de politiques éducatives nationales. C'est grâce à cette autonomie que les personnels de direction ont été capables (à quel prix cependant parfois) de ramener le calme dans les esprits et de ne pas disloquer les équipes dans la mise en place de réformes. Nous attendons de la confiance de l'institution à l'égard de l'expertise professionnelle des personnels de direction qui appliquent localement les réformes nationales. Nous soutenons la position nationale du SNPDEN qui s'inscrit contre la surproduction de circulaires inutiles, contradictoires, redondantes. Nous espérons que la réforme du bac comme celle du lycée seront gérées en ce sens, sans circulaire additive à un texte initial en fonction de la qualité des interventions de telle ou telle inspection générale pour défendre son pré carré sans s'intéresser à l'intérêt collectif. Nous avons vu fleurir ces circulaires prescriptives dans le cadre de la réforme du collège, elles ont parfois tendu les rapports sociaux au sein de l'EPL, semblant en limiter l'autonomie. Enfin, et c'est un point qu'il faut continuer à dénoncer syndicalement, comme cela vient d'être fait



sur le Plan universités, les fantaisies locales qui ajoutent une strate académique ou départementale aux textes nationaux sont insupportables au quotidien et ont un lien direct avec le troisième point : celui du moral des personnels de direction.

« Vous êtes en tension mais pas en souffrance » dicit notre recteur qui était interpellé sur la souffrance des personnels de direction lors de sa réunion de rentrée. Nous exprimions notre inquiétude sur le dossier de la gestion des ressources humaines des personnels de direction. De groupe des 9 en groupe des 9, nous abordions ce sujet sans avancée réelle. Le recteur Filâtre a immédiatement réagi en annonçant qu'il reprenait la main sur ce thème et que les choses allaient bouger. Un protocole d'accompagnement des personnels de direction entre dans sa phase finale sur l'académie de Versailles. L'efficacité de son application est encore à construire. La section académique du SNPDEN-UNSA Versailles y veillera. La souffrance, car elle existe et n'est pas que tension, génère arrêts maladie, mobilité hors mouvement, parfois salutaire mais aussi génératrice de frustration chez ceux qui ne bougent pas. Le SNPDEN-UNSA souhaiterait que le national obtienne des chiffres précis nationaux et académiques sur le nombre de faisant fonction, le nombre de délégations rectorales, l'évolution des arrêts maladie. Un véritable bilan social permettrait certainement d'oser voir les problèmes à résoudre dans le cadre d'une politique de

ressources humaines. Et alors que le nombre de personnels de direction baisse, la création de postes académiques en surnuméraire pourrait être une piste. Cela permettrait et de remplir des missions d'accompagnement pour des collègues en situation complexe, et de suppléer des absences sans déshabiller d'autres établissements par des intérim.

Dans ce contexte, l'action syndicale nationale doit rassurer les collègues et tout particulièrement ceux qui s'impliquent, militent sur le terrain et donnent de leur temps pour défendre les intérêts de la profession dans toutes les réunions auxquelles nous sommes conviés.

La section académique de Versailles réitère son vif souhait d'une production d'une communication de qualité, plus détaillée et analytique que les mails racoleurs envoyés par d'autres. Depuis la dernière conférence nationale, nous occupons davantage l'espace et les retours terrain sont enfin satisfaisants. À quelques mois de notre congrès, nous appelons à une réflexion sur des inflexions dans les choix financiers, à dégager des moyens plus conséquents pour la rénovation du site national. Nous souhaiterions également la délégation aux académies d'outils de communication performants pour que cesse le règne de la bidouille locale.

Nous sommes à un an des élections professionnelles, nous espérons que les évolutions de communication annoncées seront à la hauteur de l'enjeu. Bon CSN à tous.

Sébastien VOLPOËT,
Créteil



J'ai une pensée amicale pour Bruno Bobkiewicz qui, après deux mandats et un travail remarquable, n'a pas souhaité se représenter.

L'académie de Créteil est marquée par plusieurs actualités.

La première est la volonté de notre rectrice de prendre en compte l'épuisement professionnel exprimé par de nombreux personnels de direction... en voulant nous faire travailler pendant les vacances de Toussaint. Elle a souhaité organiser le premier mardi des vacances un séminaire de l'encadrement sur le PPCR enseignants avec le soutien et même l'activisme du SGEN-CFDT Créteil.

Nous avons appelé à son boycott avec les syndicats d'inspecteurs de la fédération UNSA-Éducation, rejoints par certains syndicats d'inspecteurs de la FSU.

Pour nous, une formation sur le PPCR enseignants est indispensable mais il y a un temps pour tout, d'autant qu'il ne s'est rien passé pendant des mois...

Maintenir ce stage durant les vacances, c'est exclure ceux mobilisés au même mo-

ment sur d'autres tâches ou ceux légitimement en congés parce qu'ils avaient organisé leur service comme le prévoit l'arrêté sur le temps de travail des personnels de direction.

C'est pour nous une question de principe ; d'autres académies ont su s'organiser différemment, nous ne demandons rien d'autre.

Le problème, c'est que dans l'académie de Créteil, l'immense majorité des personnels de direction n'a pas été formée à la nouvelle évaluation des enseignants.

Chez nous, il est aussi question d'instaurer le district comme un échelon de pilotage supplémentaire avec bureau, diagnostic, puis projet de district, évaluation... le tout devant être formalisé.

Face à notre désapprobation, il nous a été répondu que sans cadre et sans périmètre, il ne pouvait y avoir de coopération ! Il me semblait qu'on parlait beaucoup de confiance et de bienveillance en ce moment, mais je me demande bien où ? Pas à Créteil manifestement.

Troisième sujet, le contrat d'objectifs. Sur cette question, nous ne sommes pas sous pression, c'est quasiment du harcèlement : mails pendant les vacances, relances, circulaires répétitives... Nous sommes favorables au contrat d'objectifs, le problème à Créteil c'est qu'il n'est pas tripartite et nous voulons qu'il le soit.

En Île-de-France, nous avons une présidente de Région qui semble sourde à nos



demandes. Alors que nous constatons une dégradation depuis le changement de majorité régionale: gestion informatique, du bâti, de la RH... M^{me} Péresse nous dit que tout va mieux grâce aux millions qu'elle a débloqués pour les lycées... le problème est que nous ne voyons rien venir et que cela dure depuis plus de deux ans maintenant.

Enfin, sur les sujets nationaux, nous sommes comme vous tous dans la précipitation sur « Devoirs faits » et sur le Plan Étudiants.

Sur le Plan Étudiants, comme vous l'a dit Philippe Tournier, nous avons eu l'honneur de nous le faire expliquer par les ministres Jean-Michel Blanquer et Frédérique Vidal en personne lors d'une réunion vendredi 17 novembre – réunion elle aussi précipitée. Nous n'avons rien appris de plus et nos interrogations sur la phase technique du Plan Étudiants ne sont pas levées. Nous sommes d'ailleurs ravis d'avoir éclairé nos ministres sur nos inquiétudes lors de notre intervention.

À la conférence nationale, il y a 15 jours, certains SA disaient que notre ministre nous épuisait déjà... Alors, à Créteil, nous le connaissons bien, en quelques temps seulement il y a lancé, quand il était recteur, la mallette des parents, la classe-cagnotte en lycée pro, les équipes mobiles de sécurité, les internats d'excellence, les jeux de l'esprit... Ce n'est donc pas les chantiers à venir qui lui feront peur...

Alors à toutes et tous, bon courage!

Et d'ici là, je nous souhaite un excellent CSN.

Myriam HONNORAT,
Paris



Tout d'abord, au nom de tous les adhérents de la section parisienne, je tiens à souhaiter la bienvenue à Paris aux nouveaux SA et nouveaux membres de ce CSN.

Quelques données chiffrées de présentation rapide de notre académie, qualifiée par notre hiérarchie elle-même de « si particulière ».

- 115 collèges, dont 29 en éducation prioritaire, 4 REP+ et 15 SEGPA,
- 29 lycées professionnels,
- 3 EREA,
- 74 lycées généraux et technologiques,
- 1 seul collège avec internat,
- 11 lycées avec internat, plutôt réservés aux étudiants,
- 29 cités scolaires.

Sur l'ensemble des établissements, encore trop d'équipes de direction incomplètes et de postes non logés, ce qui n'est pas sans poser problème sur une académie chère comme la nôtre.

Contrairement à ce que l'on peut croire, malheureusement, la vie des personnels

de direction n'est pas plus rose à Paris qu'ailleurs et les conditions d'exercice du métier s'avèrent également de moins en moins supportables. Un signe inquiétant, dont nous avons parlé récemment en conférence nationale, est qu'au 6 novembre, retour des vacances d'Automne, nous comptons déjà 32 faisan fonction et leur nombre ne cesse d'augmenter. Nous avons d'ailleurs envoyé à ce sujet une lettre au recteur afin de l'alerter sur ces situations individuelles inquiétantes (collègues malades, en *burn-out*...).

Les blocages d'établissements n'ont toujours pas cessé et il ne se passe malheureusement plus une seule semaine sans que l'un ou l'autre de nos lycées ne subisse ce phénomène, toujours plus incontrôlé, toujours plus violent, échappant systématiquement aux forces de l'ordre qui ont, de toutes façons, pour consigne de ne pas intervenir pour ne pas mettre « le feu aux poudres ». Nos relations avec les collectivités territoriales, Région Île de France et Ville de Paris, se tendent de plus en plus, car les beaux discours électoraux ne sont, en fait, suivis d'aucun effet. La gestion des ressources humaines, dans un cas comme dans l'autre, est totalement inexistante, car il ne s'agit que de faire des économies sur le dos des établissements, sous prétexte de cartes cibles établies sans aucune concertation. Mais surtout, des économies sur le dos des rares personnels qui restent et qui ne sont pas malades. La présidente de Région nous assure que plusieurs millions (voire mil-

liards) d'euros sont dépensés pour nos établissements mais les travaux sont presque au point mort, la maintenance informatique quasi inexistante et le turnover des personnels administratifs et techniques au sein des services ne nous permet pas de prendre attache auprès d'un quelconque interlocuteur.

Parallèlement, les dernières annonces de notre ministre, ont accentué l'état d'exaspération des collègues: devoirs « ni faits, ni à faire », entrée dans le supérieur dans un flou, une impréparation, une impossible anticipation, avec des réponses sur le sujet plus que vagues. Le PPCR des enseignants ne laissant aucune place aux chefs d'établissement adjoints, pour lesquels, une fois de plus, il nous faut rappeler à la hiérarchie qu'ils sont des chefs d'établissement à part entière, avec les mêmes droits et les mêmes devoirs.

À Paris, comme ailleurs, nous devons à chaque intervention, en Sorbonne ou en Groupe Blanchet, réaffirmer que si les idées sont parfois bonnes, leur mise en œuvre précipitée, pour complaire à une part de l'opinion publique, qui les oublie sitôt entendues, ne peut que nuire au fond du projet lui-même.

Nous devons, à chaque fois, réaffirmer notre souhait de pouvoir travailler en toute autonomie, en toute sérénité, qu'on cesse de nous prendre pour des élèves d'école primaire en nous écrivant des vade-mecum pour un oui, pour un non et enfin, peut-être de nous faire confiance. Je conclurai, comme sou-



vent, en vous souhaitant, en nous souhaitant, des débats passionnés et passionnants, des travaux fructueux, des motions dynamiques et audacieuses.

Je vous remercie.

Normandie

Catherine PIEL,
Caen



L'académie de Caen a fait sa rentrée de septembre avec le même recteur...

C'est si inhabituel que je pense que cela mérite d'être souligné ! Et notre académie se porte plutôt bien. Notre section est dynamique, reconnue par nos interlocuteurs de proximité et nous travaillons efficacement, dans de nombreux groupes de travail, en collaboration avec une secrétaire générale en poste depuis plusieurs années et un PVS à l'écoute des problématiques que nous rencontrons. Je donnerai pour exemple la réflexion sur la mise en place d'un réseau de personnels de direction de proximité, des personnels volontaires qui ont bénéficié de 2 jours de formation pour

assurer cette mission, afin de répondre à la demande de collègues qui rencontrent une difficulté et souhaitent un soutien ponctuel... Ou encore la réflexion sur les types et modes de communication de l'institution vers les personnels de direction qui a abouti à la construction d'un nouvel intranet, testé actuellement par les collègues du groupe. Des avancées concrètes donc même, si, parfois, nous avons des Blanchet qui s'éternisent avec des collègues d'un syndicat concurrent, que je ne nommerai pas ici, qui font de la surenchère en termes de nombre de questions posées. Et un recteur qui se veut un homme du dialogue social, un recteur qui écoute ses cadres mais ne restreint ni ne respecte la proportionnalité de la représentativité...

Un recteur qui comme vous le savez est déjà recteur de région et devrait être nommé incessamment sous peu recteur de l'académie de Rouen. Nous sommes entrés dans une expérimentation souhaitée par le ministère, acceptée par nos académies respectives sous l'œil assez bienveillant - quoique vigilant - de l'UNSA et du SNPDEN. L'inquiétude d'une fusion avec des incidences sur les postes n'est pour l'instant pas d'actualité puisque le décret prévoit de maintenir les périmètres académiques. Nous voyons avec l'UNSA-Education un avantage à ce recteur unique pour renforcer la parole de l'Éducation nationale face au président de région et améliorer la qualité du dialogue entre des institutions qui ont des

compétences partagées sur le domaine de l'éducation et de la formation. Cette expérimentation doit faire l'objet par ailleurs d'une évaluation par l'inspection générale.

Et en effet, la réunification de la Normandie ne va pas de soi et les problématiques rencontrées ont été largement sous-estimées par la nouvelle équipe régionale. Cela n'est pas sans incidence pour tous les collègues puisqu'après une première année sans pilotage régional, l'arbitrage entre des fonctionnements complètement différents n'est pas simple, toujours en chantier, et nécessite un travail d'accompagnement que nous menons conjointement avec les collègues de Rouen.

Et enfin, je ne peux terminer mon propos sans aborder le désappointement des collègues de l'académie de Caen. Lors du CSN de janvier 2017, je vous souhaitais de la persévérance politique, de la persévérance dans les stratégies et de la bienveillance envers les personnels quels qu'ils soient.

Et bien, peut-être aurais-je dû préciser le terme persévérance et sur quel champ nous souhaitions la voir appliquer ? Car de la persévérance dans les stratégies de communication... nous en avons... et plus encore... Notre ministre ne s'exprime pratiquement plus qu'à travers les médias. Nous prenons, comme tous les lecteurs de la presse, les modifications souhaitées dans nos organisations. Comme de bons chefs d'orchestre

soumis et obéissants, nous sommes censés mettre en musique immédiatement des partitions brouillonnes récupérées tant bien que mal sans connaître le nombre et le type d'instruments à notre disposition ni la durée de la prestation et surtout sans avoir idée du résultat souhaité. Sous prétexte de confiance et d'autonomie, nous sommes censés piloter à vue, sans aucun cadrage législatif et toujours dans l'urgence... N'y a-t-il donc pas de moyen terme entre une circulaire de 50 pages, une infographie et un simple vade-mecum ?

Certes, nous avons obtenu certaines avancées dans l'évolution de nos carrières, même si certains de nos collègues n'en ressentent pas encore les effets, certes le gouvernement ne semble pas remettre en question l'application du PPCR, mais pour autant nous ne pouvons approuver ce type de gouvernance, car ce sont en particulier les chefs d'établissement qui en payent le prix... et cela n'est pas acceptable.

Les personnels de direction de l'académie de Caen ont produit des motions, ils attendent de ce CSN, puis du congrès à venir, une réflexion de fond sur les transitions éducatives, des perspectives et des lignes fortes sur le système éducatif que nous souhaitons voir advenir.

Je vous souhaite de bons travaux. Merci



Et Corinne LAURENT,
Rouen



Si Caen se réjouit de faire la rentrée avec le même recteur, Rouen, sur ce sujet, innove : jusqu'à présent l'académie de Rouen avait des recteurs débutants qui ne restaient pas très longtemps. Ils nous quittaient pour Lille ou pour Créteil. Mais cette année, fait rare, voire unique, l'académie de Rouen n'a plus de recteur depuis le 5 juillet... Les académies de Caen et de Rouen vont entrer dans une « expérimentation » : un seul recteur pour deux académies. Avec la nomination du recteur de région, Denis Rolland, le 27 juillet 2016, également recteur de Caen, un rapprochement des 2 académies était en cours. Le ministère a décidé d'aller plus loin. Le texte le permettant est paru au JO du 8 novembre 2017 : « un recteur de région académique peut être chargé, par décret pris en conseil des ministres, d'administrer les autres académies de la même région académique ». Catherine a évoqué nos interrogations normandes sur cette expérimentation, je ne vais pas revenir sur le sujet. À Rouen, sans recteur depuis 4 mois et demi, nous commençons à trouver le temps long.

Par anticipation, avec le SNPDEN-UNSA de Caen, nous avons ajouté dans nos

règlements intérieurs une nouvelle instance, le conseil inter académique normand et élu ses membres qui seront chargés de représenter le SNPDEN-UNSA au niveau régional.

Au niveau académique, la section est très active et reconnue, nous participons à de très nombreux groupes de travail avec le rectorat en tant que SNPDEN, nous sommes aussi présents dans de nombreuses instances au titre de l'UNSA : CHSCT, CDEN, CTA... La dernière réunion du groupe Blanchet, sans recteur, a été très intéressante, avec des réponses précises apportées par les services du rectorat à nos questions.

Le SNPDEN-UNSA de Rouen attire l'attention sur le mal-être grandissant des personnels de direction. L'enquête sur le moral des personnels de direction de l'Éducation nationale, par Georges Fotinos et José Mario Horenstein, publiée le 18 octobre 2017, révèle en effet une forte dégradation. Le mode de communication de nos récents ministres et la multiplication des injonctions dans un calendrier intenable pèsent pour beaucoup dans ce constat. Le sujet de la GRH doit être un thème majeur du congrès de Colmar.

Le mode d'évaluation des personnels de direction crée des mécontentements avec toujours une certaine confusion entre la valeur professionnelle et le jeu de positionnement pour les mutations, sans oublier la petite musique des quotas d'excellents. Quotas qui ont amené nos responsables académiques à retirer aux collègues en fin de car-

rière leurs items excellents pour les recycler. Remarquez, c'est écologique !

Pour conclure, le SNPDEN-UNSA de Rouen est aussi dans l'attente de propositions concernant un « système alternatif » en substitution au classement des EPLE actuellement en vigueur. La section académique avait fait des propositions en CSN. Un GT national s'est réuni deux fois. Dans un contexte tendu concernant les opérations de mobilité des personnels de direction, le SNPDEN-UNSA doit, encore une fois, être force de propositions sur ce sujet. Ce nouveau système devra répondre aux attentes des collègues concernant une plus grande fluidité au niveau des mutations, la question des débuts et des fins de carrière et mettre fin également aux pertes de revenus liées au déclassement d'établissements.

Le SNPDEN-UNSA de Rouen vous souhaite à tous un bon CSN.

Nouvelle-Aquitaine

Yves IUNGSMANN,
Bordeaux



Après la période de renouvellement des instances que nous venons de vivre, la section académique de Bordeaux est en ordre de marche et sa syndicalisation est en progression. Elle travaille en étroite relation avec celles de Limoges et de Poitiers et nous construisons l'organisation qui permettra de répondre aux évolutions de nos académies et de la Région Nouvelle-Aquitaine. Dans toutes nos réunions, un thème, évoqué dans le dernier éditorial de DIRECTION, *Travail sous pression*, revient inlassablement.

Le rapport FOTINOS/HORENSTEIN décrit un paysage professionnel dans lequel beaucoup trop de nos collègues sont en difficulté et la situation s'aggrave, selon ce même rapport. Le rythme des annonces et des transformations que nous vivons depuis la rentrée ne peut pas arranger les choses. Le fait que nous partagions un certain nombre des objectifs du ministre ne doit pas occulter les difficultés supplémentaires qui s'annoncent pour les personnels de direction. Nous avons souvent défendu l'idée que le temps éducatif et le temps politique n'étaient pas de même nature. Manifestement, nous n'avons pas été entendus...

Nous, responsables au sein du SNPDEN (ESN et CN), avons peut-être sous-estimé l'ampleur des dégâts malgré les alertes qui nous sont régulièrement envoyées par nos collègues.

Ce même rapport dit aussi que 82 % des personnels de direction ont le sentiment



de pouvoir être soutenus par leurs collègues en cas de difficulté. Nous encore, SNPDEN de toutes les académies, ne sommes pas étrangers à l'importance de ce chiffre car nous savons bien que grâce à notre maillage territorial et à la disponibilité de nos militants, nous assurons un soutien sans lequel les crises et les *burn-out* seraient bien plus nombreux.

Au moment où nous nous questionnons sur le thème du prochain congrès, il me semble que les questions de nos conditions de travail et de l'élaboration d'une nouvelle charte de pilotage devront être au centre des préoccupations de nos camarades congressistes. C'est mon sentiment, après avoir rencontré beaucoup de collègues loin de nos instances en participant à des AGD et aux AGA. A Bordeaux, nous avons prévu d'organiser un stage syndical pour travailler sur ce thème crucial pour notre bien-être et notre santé.

Si ce travail aboutit, grâce à notre capacité collective de réflexion, il faudra ensuite batailler ferme pour que nos projets se réalisent vraiment. Car la charte de 2007 était pleine de promesses mais elles sont trop souvent restées « lettres mortes ».

Un des thèmes de la commission vie syndicale est syndicat de service ou syndicat d'idées... On s'aperçoit très vite que nous devons mener les deux de front. Nous pourrions aussi réfléchir au couple syndicat d'analyse ou syndicat d'action... Notre exceptionnel taux de syndicalisation dans une profession

doit nous permettre, dans l'avenir, d'agir plus souvent et plus fortement. Ce n'est pas incompatible avec un syndicalisme constructif et progressiste. Même si nos objectifs restent réalistes, ce qui nous différencie de nos concurrents, les actions pour obtenir satisfaction doivent être engagées, fortes et bénéficiant d'un suivi. C'est la parole d'un secrétaire académique qui fait trop souvent le grand écart entre une base fatiguée et/ou révoltée et des instances nationales, dont je ne m'exclue pas en tant que membre de la conférence nationale, qui doivent entendre davantage cette souffrance pour proposer des mots d'ordre et des actions qui transformeront profondément nos vies professionnelles.

Thierry ROUL,
Poitiers



Je suis mandaté par l'académie de Poitiers pour porter des revendications qui font forcément écho dans les autres territoires.

Nous souhaitons que le niveau national intervienne fortement auprès du ministre pour obtenir à l'avenir une communication officielle en direction des personnels de direction. Il n'est plus supportable d'apprendre les choses

par la presse, de devoir informer des personnels, des élèves, des familles, légitimement inquiets, tout en étant tenus à l'écart alors que c'est nous et personne d'autre, qui sommes chargés de la mise en œuvre des mesures annoncées à grand coup de communication, c'est nous et personne d'autre qui en assurons la réussite. Exigeons la fin des effets d'annonces, pour obtenir une réelle concertation, avec des informations transparentes et surtout OFFICIELLES!

Nous demandons également que l'alarme soit sonnée vigoureusement sur l'hystérisation des calendriers! Si les cadres du ministère, visiblement élevés en hors-sol et probablement en batterie, connaissaient les établissements, ils n'oseraient jamais proposer de tels calendriers totalement irréalistes! Annoncer un nouveau thème pour les TPE à la rentrée 2017 quand l'information arrive en novembre ressemble à une mauvaise blague!

Il importe de mettre rapidement un terme à l'écart croissant entre la réalité et le projet annoncé, entre ce qui se dit par voie de communication et ce qui se fait réellement dans les établissements. Qui peut croire que tous les établissements se sont lancés avec énergie et volonté dans l'opération « devoirs faits » et sont tous d'ores et déjà au top sur le sujet? Personne! C'est pourtant ce que claironne le ministre dans les médias.

Nous sommes déjà la tête sous l'eau et nous devons pourtant faire face cette an-

née à la réforme de la voie professionnelle qui suscite de vraies inquiétudes dans le cadre de la nouvelle régionalisation mais également à la réforme du bac et donc de facto des LGT!

Occupés à courir pour mettre en place une annonce, en voilà une autre. Nous n'avons jamais le temps de nous poser, de réfléchir. Nous ne pouvons qu'essayer de ne pas trébucher.

Or il se trouve que les collègues qui n'arrivent plus à suivre le rythme et trébuchent sont de plus en plus nombreux. Dans notre académie, nous avons 15 faisant fonction, de nombreux collègues en difficulté. Alors, certes, on peut dire qu'il faut en prendre et en jeter, savoir dire non. Mais ce qui est possible avec un peu d'expérience et d'ancienneté, ne l'est pas pour les jeunes collègues ou ceux qui veulent simplement avoir la chance d'obtenir une mutation ou une promotion.

Lors de notre dernier CSA j'ai demandé qui était en surcharge ou en *burn-out*. 6 collègues sur 26 ont levé la main et la plupart sont des collègues expérimentés, dont deux anciens SA! Ce qui est effarant mais correspond aux 25 % mentionnés par le rapport Fotinos. La nouveauté, à ce qu'il me semble, est que maintenant les collègues n'ont plus honte de dire: « oui je n'y arrive plus ». C'est une très bonne chose. Et que celui qui dans cette salle n'a jamais éprouvé ce sentiment, même de façon temporaire, lève la main!



Ceci doit nous alerter car c'est dramatique et totalement inacceptable! PERDIR c'est une fonction, il n'est pas normal que cela devienne un sacrifice personnel!

L'alerte 2.0 n'a pas porté ses fruits sur le plan des conditions de travail. La réponse du MEN est une non réponse sur le mode: « Mes pauvres lapins, je comprends, c'est bien difficile, nous allons faire des efforts, c'est promis! ».

Mais les enquêtes inutiles sont-elles en baisse? Non! L'engorgement dramatique de nos boîtes mail se résorbe-t-il? Non! Pire, il augmente!

Le rythme est-il plus humain? Non!

Avons-nous plus de considération de notre hiérarchie? Non!

Avons-nous une reconnaissance salariale comme les IA-IPR (prime pour la réforme du collège)? Non!

Il est temps d'obtenir une reconnaissance réelle de notre travail, de notre engagement, de notre LOYAUTÉ. Et pas au moyen d'une médaille en chocolat! Une reconnaissance tangible, concrète, sur notre fiche de paye!

Je ne me berce pas d'illusions mais, conformément au mandat que me confie l'académie de Poitiers, je demande à l'exécutif national un positionnement clair, incisif, DÉTERMINÉ, sur ces questions.

Les élections professionnelles approchent. D'autres orga-

nisations, démagogiques certes pour certaines, sont en embuscade.

Ne donnons pas à nos adhérents l'idée d'aller voir ailleurs par manque d'engagement. Soyons au contraire assez sûrs de notre force pour peser sur les choses, pour donner envie à ceux qui se sont « égarés » de nous rejoindre.

L'académie de Poitiers espère que l'exécutif national entendra l'exaspération croissante qui monte du terrain et s'emparera avec force et détermination de ces questions.

Catherine SAULE,
Limoges



Les collègues de l'académie de Limoges sont une fois de plus arrivés en retard ce matin. En plus des douze minutes supplémentaires définitives du train Limoges-Paris, ce dernier a de nouveau accusé une heure de retard. Même le réseau ferroviaire contribue à notre isolement en allongeant notre temps de parcours alors que Bordeaux et la Rochelle gagnent une heure pour rallier la capitale.

Monsieur Auverlot, notre recteur, est très investi sur les questions pédagogiques

et très à l'écoute des personnels de direction. Nous avons reçu l'information d'une dotation future pour « Devoirs faits » dès le recueil d'informations du siège mis en place sur cette question. Nul ne sait s'il parviendra à maintenir l'académie de Limoges car elle se vide de ses élèves et a bien du mal à exister au sein de la Nouvelle Aquitaine.

Côté région, les nouvelles modalités de calcul de la dotation globale de fonctionnement mises en œuvre en nouvelle Aquitaine, tiennent compte dorénavant des effectifs d'élèves en plus des mètres carrés et autres charges. Ces changements affectent massivement les LGT de l'académie de Limoges. En effet la péréquation lycée professionnel/lycée général et technologique s'organise au sein des trois académies. Ayant de petits effectifs, les LP sont compensés sur les LGT. Heureusement le groupe de travail DGF a accepté une hausse ou baisse de 5 % maximum. La baisse réelle liée à l'application des nouveaux critères pour les LGT, va de moins 30 à moins 49 %. Les flux d'élèves diminuent déjà de 1 000 élèves par an dans le premier degré. Ce phénomène va donc s'aggraver.

Côté espace numérique de travail, LEA est abandonné. Dans notre académie il s'agit du deuxième ENT régional abandonné. Il y a eu ELIE, aujourd'hui c'est LEA. Sa mise en place s'est passée de la même façon. La région a décidé avec le rectorat, partant de là les représentants des

établissements appliquent et se taisent.

Côté département, il n'y a plus de DASEN en Creuse depuis plus de six mois.

Le département de la Haute Vienne ajuste les DGF des collèges en fonction de leurs fonds de réserve et demande aux établissements de bien vouloir mettre en place des projets pédagogiques avec les associations qu'il subventionne.

Sur un autre thème, la mise en place ultra rapide du parcours lycéen questionne les collègues. Les jeunes, les familles et les équipes attendent des réponses concrètes et précises et nous n'avons toujours pas toutes les réponses. Quelles seront les conséquences sur les classes post-bac à la rentrée? Des listes d'attente très longues, des classes vides?

Les collègues ont été formés à l'entretien de carrière des enseignants et à leur PPCR uniquement la semaine dernière. Le manque criant de formations continues des personnels de direction est une fois de plus regretté par nous tous.

Malgré tous ces points peu réjouissants, les collègues continuent à exercer leurs missions avec dynamisme et professionnalisme alors même que leur charge de travail va crescendo depuis déjà plusieurs mois dans un environnement incertain. À ce rythme, combien de temps tiendront-ils en gardant leur santé et leur moral? Nous invitons nos responsables à se question-



ner sur la base du rapport Fotinos relatif au moral des personnels de Direction.

En bref, issus d'une terre de résistance traditionnelle nous continuons à faire preuve d'un volontarisme féroce en période de diminution des crédits publics et du peu d'intérêt porté à l'accessibilité de nos territoires pour permettre à nos jeunes de ne pas trop pâtir de leur situation géographique.

Enfin, l'ensemble des collègues se questionne sur les conséquences de l'éventuelle scission du corps, si les LP sortent du vivier des EPLE ou si ces derniers ne sont plus destinés qu'à accueillir les jeunes non retenus dans les formations en apprentissage. Allons-nous voir disparaître 12 % des supports ? Avec quelles conséquences ? Nous revendiquons l'expertise des établissements publics locaux d'enseignement pour l'accueil de publics mixtes.

Vous l'avez compris, les personnels de direction de l'académie de Limoges, bien que peu nombreux, sont très investis dans leurs missions au service de leurs élèves, de leurs étudiants, de leurs apprenants, de leurs personnels et de la réussite du système éducatif.

Ils sont également fidèles au SNPDEN qui y progresse.

Bon CSN à toutes et à tous et merci pour votre écoute.

Occitanie

Pierre FOURNIER,
Montpellier



Nous sommes dans un moment charnière, une phase de transition, un temps de révolution du système éducatif français. La réforme du baccalauréat, du lycée, celle surtout de l'arrivée, d'une part de sélection à l'entrée de l'université, assumée, en sont les signes annonciateurs marquant ce début de mandature.

Mais c'est aussi le cas du mode de gouvernance de notre système. Des rectorats regroupant des régions académiques, c'est la fin d'un mode de gouvernance pyramidale avec un recteur intégrant, police, justice, finance, représentant le ministre sur ses terres, autant dire Dieu lui-même. Que deviendront les groupes Blanchet, les groupes de travail académiques dans ces blocs compacts, distants, énormes, groupant des territoires si différents dans leurs structures et leur histoire ? Les prochains recteurs seront sans doute bien plus inaccessibles, encore plus lointains, avec des DASEN pris dans les rets du filet d'un projet académique, d'autant plus défilant qu'il sera énorme.

C'est peut-être la fin d'un système qui ne vit que pour

son propre fonctionnement. Un système où les cadres passent leur temps en réunions stériles, en opération parfaitement huilée, et sans aucun intérêt pour les élèves, en formation à la conduite d'un changement qui n'est autre que celui du maintien d'une hiérarchie à la fois pléthorique et étique, voire pour certaines zones, étriquée. Un DASEN va passer quelques temps par exemple pour faire des évaluations sans intérêt dans le cadre de l'évaluation de l'IF2R, où 98 % des personnels auront une part de 1, à faire des évaluations de mutation, copier/coller des entretiens d'évaluation. Aucun intérêt pour le pilotage du système éducatif, aucune présence sur le terrain, aucune réponse locale à nos interrogations, aucune gestion de la ressource humaine, aucune bienveillance pourtant si prônée par ailleurs. Des cadres académiques, payés pour dire non, et s'investir dans un contrôle étroit et tatillon de nos progrès et de nos marges. Autre exemple, nos collègues IPR vont se charger du PPCR enseignant. On peut là aussi s'interroger que des cadres soient payés comme des ingénieurs pour faire un travail de contrôleur de production, qui deviendra l'essentiel de leurs tâches. Un contrôle à posteriori, qui n'aura qu'une part très limitée dans l'évolution des pratiques, dans la prise en charge des élèves, dans la mise en œuvre des réformes qui nous ont occupés. Quel temps pour le soutien et l'action des EPLE ?

Un vieux système de classe et d'ordre se fissure. On ne pourra pas le regretter. Mais on peut s'inquiéter. Quel

« cyclade », quelles circulaires, créer sans lien avec le réel, nous attendent, chers camarades, pour justifier d'une action qui n'a d'autres intérêts que de signaler l'existence de leurs auteurs ? Quels réseaux, dont la cohérence ne se justifie pas, qui regroupent, recourent, entrent en contact, et se refusent à laisser à l'EPLE sa place ?

Nous avons une place à prendre dans ces changements de paradigme qui s'annoncent. Une place de choix, celle de l'autonomie, celle du choix assumé avec nos équipes, celle où peut-être nous pourrions responsabiliser chacun et faire enfin face à nos missions l'esprit serein. C'est peut-être le moment pour nous de prendre notre place, et de faire de ce sujet, la gouvernance du système, un débat central de nos prochains échanges. Nos conditions de métier en découlent, nos futures carrières en dépendent, nos élèves en subiront les conséquences.

À nous de garder le cap du service public, de l'égalité des chances dans tous les territoires, de l'équité et de la réussite.

Une dernière chose, avant de nous quitter, un mot, une pensée, un remerciement pour notre direction nationale, pour tous ceux qui s'investissent au bureau national, pour nos commissaires paritaires. J'ai pu, cette dernière année tester leur engagement, leur disponibilité, leur amitié dans la chaleur des échanges, parfois. Merci à tous, merci pour cette tranquillité d'esprit et pour votre réussite.



Yves GOUYEN,
Toulouse



Cette rentrée 2017 a été marquée par la réglementaire nécessité de renouveler nos instances syndicales.

Me revoilà donc secrétaire académique mais, cette fois-ci, accompagné de deux SA adjoints qui doivent se préparer à prendre la main ; nous sommes accompagnés d'un CSA voulu encore plus structuré et prêt à accompagner les collègues dans les évolutions de notre système éducatif puisque, après la réforme du collège, arrivent maintenant les épisodes des « devoirs faits », de l'orientation en Terminale et très vite ensuite, la refonte du baccalauréat général et technologique. Cette année, pas de jaloux, nous serons très occupés ! Surtout que désormais, tout personnel de direction, même au sein de la métropole toulousaine, doit devenir un chasseur de tête pour trouver l'enseignant qui lui manque...

Occupés ? Trop peut-être, tant notre ministre est difficile à suivre dans ses déclarations qui pleuvent. Et la « pression » est telle, qu'à peine une intention annoncée, les services du rectorat décochent leurs consignes et demandent des réponses pour le (presque) lende-

main. Une consigne : résister aux injonctions pour ne pas s'épuiser à courir partout, en se laissant le temps d'agir dans la sérénité.

Par ailleurs, notre ambition est de faire participer le plus grand nombre de collègues aux travaux des commissions : SNPDEN, un syndicat de service mais aussi de réflexion et une force de propositions.

En Occitanie, la collectivité régionale confirme qu'elle ne souhaitait pas reconnaître les syndicats et plus particulièrement le nôtre pourtant très majoritaire sur le territoire. J'ai pu l'exprimer à deux reprises, au vice-président d'abord, puis lors d'une réunion plénière, ce qui n'a évidemment pas plu à la présidente. Un long travail de reconquête nous attend sur ce plan et posera rapidement la question de notre participation aux groupes de travail qui sont mis en place.

Nous avons le souci de répondre localement aux bombardements internet des autres syndicats qui n'existent qu'à travers ce média tant les silences en réunions et instances diverses et variées peuvent être assourdissants. Pour cela, une lettre mensuelle sera envoyée chaque second vendredi du mois via les listes ministérielles et le principe d'un site internet a été acté et ne demande plus qu'à être opérationnalisé. Enfin, un compte twitter a été ouvert. Nous en analyserons les effets.

Mercredi et jeudi derniers s'est tenu le 7^e séminaire organisé par le SNPDEN dont le sujet, cette année, s'intitu-

lait : « Carrière personnelle et gestion collective ». Il a regroupé 57 participants qui, au cours de ces deux jours, auront pu prendre la mesure des évolutions pour lesquelles notre syndicat a pu batailler, et comprendre grâce aux interventions de qualité de Christelle BOURY et Laurence COLIN, ce que sera désormais, le jalonnement de notre gestion de carrière.

Enfin, je clôturerai cette intervention pour dire que les modifications apportées par le PPCR et la fusion de notre corps en deux classes, amènent les collègues de l'académie de Toulouse à réaffirmer l'obligation d'au moins une promotion dans la carrière y compris pour les adjoints.

Pays de la Loire

Xavier CHARTRAIN,
Académie de Nantes



Une rentrée inscrite dans la continuité

Au-delà des changements introduits par le renouveau politique suite aux élections présidentielle et législative, la rentrée de l'académie de Nantes s'est effectuée dans

la continuité des trois années précédentes. La stabilité des autorités académiques, la solidité du pilotage académique (recteur et secrétaire général) ont permis une rentrée réussie du point de vue des indicateurs communément admis pour en apprécier la qualité. Cette satisfaction, qui s'appuie sur des éléments objectifs, ne doit cependant pas cacher des réalités très différentes sur le territoire ligérien, en fonction d'une donnée simple.

Y a-t-il un professeur devant chaque classe, dans chaque discipline ?

Alors que cette question ne concerne pas la majorité des établissements, elle continue d'impacter fortement, difficilement et durablement la rentrée là où elle se pose. Nous ne pouvons pas nous habituer à ce dysfonctionnement devenu aujourd'hui récurrent. Le sentiment d'impuissance, la légitime demande des parents d'élèves, exprimée avec de moins en moins de compréhension, au fur et à mesure des cours non assurés, pèsent considérablement sur le quotidien des collègues. Cette réalité empêche de fait le cœur du travail autour du projet, le chef d'établissement y perd son temps et sa légitimité à animer la réflexion pédagogique.

Dans notre académie, l'absence de professeurs devant les élèves est un marqueur de plus de la fracture des territoires, la coupure entre les villes et les campagnes. Aussi, considérons-nous que la question de la constitution de « viviers » de professeurs, en nombre suffisant, pour ré-

pondre aux besoins, partout sur le territoire, est un sujet majeur et essentiel. Nous demandons que notre syndicat s'empare de cette question nationalement, dans le cadre du dialogue avec le ministère et à ce que cela devienne la première des priorités.

Réforme du collège, Plan étudiants, évaluation 6^e, applications informatiques, PPCR enseignant... Vivons-nous dans le même monde ?

L'académie de Nantes, par la qualité de l'accompagnement et de l'écoute, de la part du rectorat, constitue un espace de dialogue favorable. Pourtant les collègues, et si ce n'est pas nouveau, cela ne s'arrange pas, ressentent fortement le décalage immense entre la communication ministérielle et la réalité du terrain. À certains moments, cet écart peut être ressenti comme du mépris à l'égard de notre travail. Que dire du « Plan étudiants » et de sa communication, plan qui semble ignorer la réalité du travail réalisé dans les lycées dans le cadre du parcours avenir ? Que dire de l'évaluation 6^e, dont la mise en œuvre a été testée sur des collègues connectés à la fibre et qui pose des problèmes de passation parfois insurmontables compte tenu de la bande passante nécessaire ? Que dire de la lourdeur de la mise en œuvre technique du PPCR enseignant, dont on se demande comment de tels outils informatiques ont pu être imaginés ? Cet écart, illustré ici par quelques exemples,

n'est pas nouveau. Hélas, la prise de conscience au ministère ne semble pas « en marche ». Pas de côté pour continuer et mettre à distance ce décalage si épuisant, écart qui nourrit la fatigue, la lassitude, et peut amener au découragement de nombre de collègues. Ce n'est pas spécifique à l'académie de Nantes, mais nous le vivons aussi et malgré nos compétences, notre engagement, il obscurcit notre quotidien.

Qu'est-ce qu'un syndicat réformiste ?

Alors que dans un an, au moment des élections professionnelles, le temps sera venu de nous compter, l'académie de Nantes échange, réfléchit, débat autour de cette question. « Qu'est-ce qu'un syndicat réformiste ? ». Question centrale, essentielle, et fondatrice de notre identité. Elle implique des valeurs bien sûr, mais aussi et surtout une « mise en gestes » dans la réalité.

D'autres organisations, politiques ou syndicales ont choisi le déni, le NON pavlovien, la communication « à tout va » pour exister, sans rapport au travail réel. Ce n'est pas le choix du SNPDEN-UNSA. Nous ne renonçons pas à la complexité. Des débats s'ouvrent. Ils peuvent sembler clivant. Il est cependant indispensable de les mener dans une démarche constructive qui garantisse et maintienne l'unité syndicale au sein de notre organisation. Nous acceptons les progrès pas à pas et ne cédon pas à l'illusion du grand soir. Nous cherchons

inlassablement les avancées si ténues soient-elles. Ce travail rigoureux, patient, est chose difficile et peut être parfois mal compris. Il s'agira de faire preuve de pédagogie. N'est-ce pas notre métier ?

Provence-Alpes-Côte d'Azur

Cyril LE NORMAND,
Aix-Marseille



La section académique d'Aix-Marseille se porte bien. Toutes les instances ont été renouvelées et de nouveaux militants ont pris des responsabilités. Cela se traduit par 3 nouveaux SD sur 4 et un CSA fortement rajeuni. De plus, la parité est respectée.

C'est avec cette nouvelle équipe, motivée et compétente, que nous allons poursuivre le travail d'Alain Vernet et de Gilles Auteroche. C'est un honneur pour moi de succéder à ces deux militants qui ont su construire ce qu'est notre syndicat aujourd'hui. Grâce à leur travail, le syndicat s'est renforcé, aussi bien en terme

de nombre de cartes que de compétences. Avec eux, le SNPDEN d'Aix-Marseille a gagné en crédibilité et nous sommes devenus les interlocuteurs incontournables du rectorat, des DASEN et des collectivités territoriales.

Aussi, nous nous devons de poursuivre sur cette voie afin de nourrir la réflexion nationale. Les mots d'ordre sont simples : le collectif, la solidarité et la proximité. Avec Isabelle Lagadec, secrétaire académique adjointe, nous souhaitons que chaque adhérent trouve sa place dans notre syndicat. Nous voulons que toutes les compétences s'allient et enrichissent notre socle de propositions.

Les défis qui nous attendent sont nombreux, et la liste n'est pas exhaustive : le mouvement est toujours bloqué par la faiblesse du nombre de départs en retraite, la promotion des adjoints de gros lycées et des femmes n'est pas à la hauteur des attentes, les annonces et les injonctions restent un défi permanent (le bac et le plan étudiants, le DNB, devoirs faits...), il y a aussi l'entropie des applications logicielles, toujours plus nombreuses et toujours plus autistes les unes envers les autres...

Face à toutes ces questions, heureusement, dans notre académie, les relations avec la hiérarchie, notamment avec le recteur, sont respectueuses et professionnelles.

Cependant, cette sérénité relationnelle n'efface pas la difficile réalité quotidienne dont voici quelques exemples :



- la fin des contrats CUI a été et est toujours extrêmement compliquée à gérer dans de nombreux établissements,
- le nombre d'AED est insuffisant et met les équipes de direction dans l'impossibilité d'assurer la sécurité des élèves,
- des établissements ouvrent tous les ans dans nos départements mais seul le redéploiement académique permet de les doter d'équipes de direction,
- il n'y a plus aucun vivier dans certaines disciplines et les remplacements ne sont plus assurés,
- nous accueillons dans notre académie de plus en plus d'élèves allophones et nous devons faire sans moyens supplémentaires,
- les regroupements forcés des GRETA conduisent à une fragilisation de la formation continue pour adultes proposée par le service public et au même moment, des méthodes similaires conduisent à la création de CFA académiques...

Lors du dernier CSN, Gilles Auteroche avait utilisé une métaphore footballistique pour conclure son intervention en parlant du futur entraîneur académique du SNPDEN d'Aix-Marseille. Je vais tenter la mienne, avec bien entendu moins de talent, et surtout pour faire plaisir à Éric Gallo, notre commissaire paritaire national: la section académique d'Aix-Marseille est un peloton, soudé, collectif, soucieux des conditions de travail des collègues et ambitieux pour le syndicat.

Sylvie PENICAUT,
Nice



À Nice, la rentrée a été musicalement réussie, orchestrée avec « joie et bonheur », comme s'en est félicité notre recteur dans une double page de *Nice Matin*, je cite: « brillant, maîtrisant l'art oratoire, le recteur plaide avec conviction de l'utilité des nouvelles mesures... défenseur de l'école, du rôle des profs à valoriser », mais quid des chefs d'établissement, pas un mot, et pourtant nous savons de quelle virtuosité nous devons faire preuve comme chef d'orchestre dans la mise en place des nouvelles mesures, d'autant plus que les services ne semblent pas au diapason et ne jouent pas toujours la même partition, bonjour les fausses notes!

Dès la rentrée, la valse des ordres et contre-ordres a débuté: les « annule et remplace » sont réapparus dans nos boîtes mails (environ une vingtaine) ainsi que les enquêtes à remplir pour avant-hier et qui peuvent varier d'un département à l'autre, tant dans leur contenu que dans leur temporalité (cf. l'enquête sur « devoirs faits »).

En revanche, aucun changement du côté des applications informatiques: elles continuent à dysfonctionner.

Le summum a été atteint avec le service en ligne de demandes de bourses: 11 mails entre fin août et fin septembre, une charge de travail énorme pour des secrétaires peu formés et en nombre insuffisant, l'académie de Nice étant particulièrement sous dotée en personnel administratif. Tout ça, pour, au final, distribuer des dossiers papiers!

Vivent les applications simples et intuitives développées par notre ministère!

En collège, l'évaluation 6^e a engendré pour de nombreux collègues un stress important, surtout que la première communication des services académiques sur le sujet est arrivée le 12 octobre. Il a fallu accélérer le tempo. Dans plusieurs établissements, le réseau informatique saturé n'a pas pu suivre le rythme et le nombre d'ordinateurs pouvant fonctionner simultanément s'est avéré insuffisant. Quant aux devoirs faits, même si notre recteur affirme dans la presse que 10000 collégiens se sont portés volontaires, nous nous demandons dans quels établissements se trouvent tous ces élèves volontaires. Là encore, on nous demande de jouer un concert alors que la partition n'est pas encore finalisée. En effet, nous attendons toujours les dotations correspondantes.

En lycée, après les couacs de l'affectation en 2^{de} et en 1^{re} technologique, après les remontrances de notre hiérarchie sur les résultats médiocres au bac ES, il a fallu gérer la rentrée et tout au long de ce 1^{er} trimestre, les

questions sans réponse des élèves et des familles de terminale quant à leur orientation post-bac. Nos collègues de lycées restent très inquiets quant à la mise en place du « Plan étudiants » qui risque de les mobiliser sur des problèmes techniques et subalternes qui vont une fois de plus les détourner de l'essentiel. Le recteur réunit cette semaine les proviseurs, nous espérons qu'en plus de « l'art oratoire » il saura nous entendre et engager l'académie dans une démarche pragmatique. C'est en ce sens que nous avons demandé et obtenu la mise en place d'un groupe de travail avec la CSAIO sur l'orientation et l'affectation.

L'engagement des collègues de l'académie de Nice dans la vie syndicale continue d'être particulièrement important comme le montre le nombre de participants aux différentes assemblées. Les collègues y trouvent un espace pour exprimer leurs difficultés et leurs doutes. Nous avons réussi à créer au sein de notre section académique une réelle relation de confiance qui nous permet de régler collectivement bon nombre de dysfonctionnements. Néanmoins, de trop nombreux collègues sont en souffrance. Lorsque pour notre ministre la confiance semble être le maître mot, peu de collègues qualifieraient ainsi leur relation avec la hiérarchie. Rappelons donc à tous la phrase de Daniel Pennac, « une bonne classe, ce n'est pas un régiment qui marche au pas, c'est un orchestre qui travaille la même symphonie ». □





Éducation & pédagogie

La commission éducation et pédagogie a réuni, les 21, 22 et 23 novembre 2017, 52 participants, représentant 24 académies que nous remercions très sincèrement pour leur grande implication et leurs nombreuses contributions.



*Gwenaël SUREL,
secrétaire national*



*Lysiane GERVAIS,
secrétaire nationale*

Elle était présidée par Catherine Piel, secrétaire académique de Caen, animée par Lysiane Gervais et Gwenaël Surel, secrétaires nationaux, et Serge Guinot, Julien Maraval, Élisabeth Payen (excusée) et Sylvie Pénicaut, membres de la commission de l'Exécutif Syndical National.

Les académies avaient transmis des motions ou textes concernant les thèmes suivants :

- 1. Collège : DNB, Évaluation en 6^e, devoirs faits**
- 2. Le Bac général et technologique et l'accès à l'enseignement supérieur.**
- 3. L'enseignement professionnel.**



Le collège 1

LE DNB

La commission a, à nouveau, rappelé les mandats du congrès de Lille 2012 et du CSN de janvier 2017, demandant la suppression du DNB en ce que l'examen s'oppose à la logique de l'évaluation du socle commun.

De plus, suite aux problèmes importants d'organisation du DNB 2017, le Conseil Syndical National a voté une motion afin d'éviter les dérives auxquelles nous avons été confrontés l'an dernier. Pour mémoire, nous avons en effet évalué dans la LDD 730 ce brevet 2017 à partir des compétences suivantes :

COMPÉTENCE « ESPRIT ALAMBIQUÉ » : EXCEPTIONNEL

Garder le sujet d'histoire-géographie pour l'épreuve de français, garder le sujet de français du matin pour l'après-midi, etc.

COMPÉTENCE « ESPRIT PRATIQUE » : TRÈS INSUFFISANT

Joindre une annexe à rendre avec la copie qui se trouve au milieu d'un sujet agrafé, il fallait vraiment le faire.

COMPÉTENCE « ENQUIQUINER LES COLLÈGES » : EXCEPTIONNEL

Des copies à anonymiser dans tous les sens et classer dans des ordres d'anonymat différents.

Tant que l'examen subsistera, nous souhaitons qu'il soit compréhensible par les élèves et qu'il tienne compte des réalités locales en particulier dans le milieu ru-

ral. Aussi, la fixation du calendrier de l'examen ne doit pas venir percuter celle de l'affectation pour permettre de s'occuper des élèves à ce moment important de l'année et en particulier de ceux qui n'ont pas obtenu leur vœu. Certaines académies ont exprimé, en commission, l'idée de faire passer le brevet début juillet, avec l'objectif d'augmenter le temps des apprentissages ! Enfin, nous exigeons que les épreuves écrites ne comportent pas de sous-épreuves qui complexifient lourdement l'organisation de l'examen pour les collègues dans les établissements.

MOTION 1

Le SNPDEN-UNSA rappelle ses mandats demandant la suppression du DNB. Celui-ci est en contradiction avec l'évaluation du socle.

Si celui-ci est maintenu, pour la session 2018, le SNPDEN-UNSA exige que :

- *l'affectation se déroule avant les épreuves de l'examen ;*
- *une régulation de la validation des niveaux de compétences soit menée ;*
- *l'examen se déroule sur deux jours pleins pour tenir compte des transports scolaires ;*
- *les 4 épreuves écrites correspondent bien à 4 anonymats.*

**Vote du CSN : 16 abstentions ;
168 pour**

2

L'ÉVALUATION NATIONALE EN 6^e

Dès fin août 2017, lors de la présentation du dispositif par le ministère de l'Éducation nationale, nous avons alerté ce dernier sur un certain nombre de points.

En effet, si l'objectif des évaluations est, comme on nous le présentait, de permettre aux collèges de connaître le profil de chaque élève de 6^e, la passation en novembre est trop tardive car le travail en la matière est déjà réalisé. Par conséquent, nous nous interrogeons sur l'objectif réel. Est-ce une évaluation nationale, académique ou à destination des établissements ? S'il n'est pas anormal que l'État envisage une évaluation des politiques publiques menées, alors l'évaluation peut se dérouler à un autre moment plus pertinent pour les établissements.

On peut aussi s'interroger sur la question de la redondance de cette évaluation nationale dans la logique d'évaluation des compétences de cycle 3 et sur sa pertinence concernant les élèves à besoins particuliers (SEGPA, ULIS).

Si l'évaluation doit être maintenue, ne serait-il pas plus judicieux de la réaliser soit en fin de CM2, soit en fin de 6^e ?

D'autre part, il serait regrettable que ces évaluations soient déconnectées des pratiques de la classe et surtout de l'exploitation qui pourrait en être faite ou pas par les enseignants, de façon à éviter la désagréable impression, pour ces derniers, de l'inutilité de ce temps consacré à l'évaluation nationale.

Nous avons enfin, fait remarquer, en s'appuyant sur les remontées de collè-





« DEVOIRS FAITS »

gues, que lors des expérimentations réalisées ces deux dernières années, d'importantes difficultés techniques de passation avaient été constatées (surtout des problèmes de bande passante).

Les évaluations se sont déroulées courant novembre, les problèmes techniques redoutés ont eu lieu sur certains territoires et beaucoup de questions restent encore sans réponse. La motion 2 fait état de ce constat.

MOTION 2

Le SNPDEN-UNSA, s'il n'est pas hostile par principe aux évaluations nationales, s'interroge sur la pertinence d'une évaluation en début de 6^e.

Le SNPDEN-UNSA émet des réserves quant à ses modalités. Il dénonce le fait qu'elle :

- **exclut la liaison intercycle ;**
- **va à l'encontre de la logique de cycle ;**
- **ne tient pas compte des élèves à besoins particuliers.**

Le SNPDEN-UNSA demande :

- **la clarification des objectifs de cette évaluation par le Ministère ;**
- **la formation des enseignants afin de leur donner des outils d'accompagnement des élèves à l'issue de l'évaluation.**

Le SNPDEN-UNSA exige que les difficultés d'organisation et d'exploitation soient résolues pour la session 2018.

**Vote du CSN : 4 abstentions ;
180 pour**

Le SNPDEN-UNSA a accueilli favorablement le dispositif « Devoirs faits » car il s'est toujours prononcé en faveur d'une prise en compte du travail personnel dans l'enceinte de l'établissement. Il peut participer à réduire les inégalités face aux apprentissages pour les élèves les moins socialement favorisés. En outre, le vade-mecum qui propose des bonnes pratiques en la matière peut apporter des réflexions intéressantes pour les équipes éducatives.

En revanche, nous déplorons la mise en œuvre chaotique et inégale selon les académies et dénonçons :

- une annonce tardive sans concertation ;
- des annonces disparates concernant les moyens en fonction des académies ;

- les difficultés enfin à recruter des personnels compétents et à les payer (peu de professeurs volontaires, jeunes en service civique peu formés voire introuvables, les AED ne pouvant être rémunérés et pas d'IMP pour les CPE).

En effet, les collèges dans certaines académies n'ont reçu aucun moyen supplémentaire.

C'est parce que nous sommes favorables à la prise en compte du travail personnel des élèves les plus fragiles que les personnels de direction des académies demandent des moyens qui arrivent tôt dans l'année et de façon pérenne avec des personnels formés.

À ce jour, l'opération « Devoirs Faits » n'a pas pu débuter dans tous les EPLE, faute de moyens et de personnels compétents pour aider les élèves à faire à leurs devoirs.



Le lycée



LE BACCALAURÉAT GÉNÉRAL ET TECHNOLOGIQUE

MOTION 3

Le SNPDEN-UNSA réaffirme que la réflexion sur le travail personnel des élèves est une priorité pour lutter contre les inégalités sociales. La mise en œuvre d'un dispositif permettant une approche systémique favorise la réussite des élèves, en particulier des plus fragiles. Le dispositif « devoirs faits » peut participer de cet objectif.

Cependant, le SNPDEN-UNSA rappelle que sa mise en œuvre ne peut être efficace que si elle repose sur des heures allouées permettant de rémunérer toutes les catégories d'intervenants et non pas sur la marge d'autonomie de l'établissement ou sur l'embauche problématique de services civiques. Dans le cas contraire le manque de moyens aggravera les inégalités.

Dans le cadre de l'autonomie de l'EPL et pour être véritablement efficace et productive, l'organisation de « devoirs faits » doit être anticipée. Le SNPDEN-UNSA demande donc que des moyens spécifiques, fléchés et pérennes soient attribués en même temps que la DGH. Un accompagnement en formation des personnels intervenant dans le dispositif est indispensable.

Vote du CSN : unanimité

Pour rappel, un des engagements de campagne du président de la République était la mise en place d'un bac avec 4 épreuves. Dès sa nomination le ministre de l'Éducation nationale, Jean-Michel Blanquer, avait rappelé cet engagement. Avec la nomination officielle, le 30 octobre 2017, de Pierre Mathiot à la tête d'une « mission » pour réformer le baccalauréat, le chantier a rapidement commencé dans un calendrier serré : le bac « nouvelle formule » est prévu en 2021, avec des répercussions prévues sur la classe de seconde dès la rentrée 2018 (sur la 1^{re} et la terminale en 2019 et en 2020).

Dès le premier jour des consultations, le 13 novembre, le SNPDEN a été reçu par Pierre Mathiot accompagné de représentants de la DGESCO, ainsi que d'IGEN et IGAEN.

Dès le début de l'entretien, ce dernier nous a précisé que sa mission était circonscrite aux seuls baccalauréats général et technologique.

En ce qui concerne le bac, la feuille de route confiée à P. Mathiot nous convient puisque, lors du vote de la motion 8 du CSN de janvier 2017, nous avons déjà prévu un bac passé sur un nombre limité d'épreuves, choisies par l'élève en fonction de ses projets d'orientation post bac. Nous avons également introduit une spécialisation des bacs qui devrait permettre aux futurs étudiants de préparer leur orientation vers une des 4 filières universitaires suivantes :

- Arts, lettre langues,
- Droit et économie gestion,
- Sciences de l'homme, sciences humaines,

- Sciences, Ingénierie et santé.

Au cours de cette audition, nous avons rappelé que le SNPDEN a soutenu nombre de réformes qui n'ont pas abouti en raison des méthodes insatisfaisantes de conduite de changement qui ont été mises en place par les différents ministres. La réforme du bac de 2011, en s'attaquant aux structures mais pas à l'objectif final, l'examen et la réussite dans le supérieur, a très peu fait changer les pratiques dans la classe. Pour nous, l'influence des formats d'examen ou de validation détermine la préparation des élèves par les enseignants en amont, surtout si les programmes sont plus adaptés. Le fameux « vous devriez faire évoluer vos pratiques » exprimé aux professeurs n'a pas de sens dans un bac actuel focalisé principalement sur le disciplinaire.

Dans le même esprit, nous pensons qu'il est contre productif de relancer les luttes des diverses associations de disciplines qui veulent toutes faire partie de l'examen afin d'éviter de voir reproduire in fine un examen de fin de cycle coûteux et si long qu'il enlève aux élèves des autres niveaux du temps d'apprentissage.

De plus, nous savons qu'un examen par discipline ne nous apprend rien sur les attendus de la formation envisagée par le futur étudiant. Pour rappel, 50 % des lycéens continuent leur parcours en supérieur dans une formation différente que la coloration de leur baccalauréat.

Aussi, un des reproches communément faits par le supérieur à nos élèves, est qu'ils sont peu ou pas préparés à l'autonomie, à la recherche critique de ressources et d'information et savent peu travailler en groupe. C'est la raison qui nous a amenés à pro-



poser un baccalauréat composé de 4 épreuves orientées vers les attendus caractéristiques dans le supérieur en fonction du choix d'orientation des élèves :

- une épreuve caractéristique du baccalauréat (sciences, lettres...) ;
- un oral caractéristique du baccalauréat ;
- un QCM, portant sur l'ensemble des disciplines de 1^{re} et de terminale, destiné à vérifier les connaissances de fin de lycée ;
- travail de recherche seul ou en groupe donnant lieu à la remise d'un écrit.

Nous proposons en outre que cette première partie de l'examen se déroule en amont des procédures d'affectation (avril) afin que ce soit bien les résultats obtenus au bac qui logiquement déterminent l'accès au supérieur. Enfin, ces quatre grandes épreuves seraient complétées par un contrôle continu dans chaque discipline, le tout constituant au final le baccalauréat.

L'idée d'un lycée modulaire a été étudiée au sein de notre syndicat notamment lors des réunions de la commission bac -3/bac +3. L'idée est intéressante mais rapidement nous sommes revenus à des principes de réalité. Les emplois du temps ne peuvent être changés tous les jours et nous restons attachés à l'idée du groupe classe, structurant et rassurant pour les élèves.

De plus la suppression des filières et/ou la spécialisation des différents bacs



doivent tenir compte de la contrainte des ressources humaines. Nous ne pouvons pas penser un bac sans un accompagnement à long terme des enseignants recrutés pour 42 ans et spécialisés dans leurs disciplines.

Nous avons donc proposé une motion devant répondre aux problématiques actuelles du bac. Le congrès de Colmar aura pour objectif de proposer des projections et définitions plus précises du bac en tant que premier grade universitaire.

MOTION 4

Le SNPDEN-UNSA souhaite un baccalauréat général et technologique, 1^{er} grade de l'enseignement supérieur, composé de deux parties qui recouvrent les deux aspects de l'examen.

La première partie est composée de quatre épreuves ponctuelles qui peuvent s'organiser autour de quatre domaines : Arts-lettres-langues, Droit-économie-gestion, Sciences humaines, Sciences-Ingénierie-Santé.

Ces épreuves pourraient comporter un exercice caractéristique du domaine, un QCM, un oral et une recherche en ligne (seul ou en groupe) donnant lieu à une synthèse écrite originale. Cette première partie permet d'évaluer les attendus sur des critères homogènes et nationaux.

Elles doivent donc se dérouler avant l'affectation de l'élève dans l'enseignement supérieur.

La seconde partie est un certificat de fin d'études secondaires composé de toutes les disciplines suivies par l'élève et attribué sur la base d'un contrôle continu en classe. Ce certificat est attribué en fin d'année scolaire.

Le baccalauréat est décerné sur la base des deux parties. Ceux qui ne réussissent que la seconde partie se voient attribuer un certificat de fin d'études secondaires.

Vote du CSN : 19 contre ;
37 abstentions ;
28 pour





L'ACCÈS À L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Pour une partie non négligeable de lycéens diplômés du bac, futurs étudiants, l'été 2017 a été particulièrement angoissant. Donner la même priorité d'accès aux bacheliers de l'année et à ceux de l'année précédente, le tirage au sort et le non respect des pastilles vertes ont engendré une situation inacceptable.

Le SNPDEN-UNSA s'est très vite élevé contre les vives critiques dont le logiciel APB a fait l'objet. Cet outil créé initialement pour réguler les CPGE, puis élargi à tout le post bac et géré par un comité de pilotage, a rendu de bons et loyaux services (souvenez-vous des tonnes de dossiers sous enveloppe qui arrivaient avant dans les établissements) jusqu'à ce que la dimension politique ait fait irruption avec le tirage au sort et les pastilles vertes. APB n'a pas failli, il a été « virulé », dit fort justement Philippe Tournier.

Début septembre 2017, la ministre de l'Enseignement supérieur a mis en place 11 groupes de travail sur « la réforme du premier cycle de l'enseignement supérieur et l'amélioration de la réussite des étudiants », à raison d'une réunion par semaine et par groupe.

Le SNPDEN-UNSA a participé à trois de ces groupes qui concernaient plutôt le second degré :

- GT1 : l'information et l'orientation des lycéens ;
- GT2 : les conditions d'accès à l'enseignement supérieur ; APB, prérequis, critères ;
- GT4 : des formations pour tous les publics, notamment les plus fragiles :

bac pro, bac techno. Quels rôles pour les STS et DUT ?

L'issue de ces consultations a donné lieu au rapport Filâtre, avec 17 propositions, puis un dossier de presse « plan étudiants » présentant 20 mesures dont trois qui impactent plus particulièrement les lycées :

- possibilité de désigner deux professeurs principaux en classe de terminale ;
- la mise en place de deux semaines d'orientation dans les lycées ;
- consolidation du rôle du conseil de classe en matière d'orientation.

MOTION 5

Le SNPDEN-UNSA affirme que l'accès à l'enseignement supérieur est un enjeu majeur à titre individuel et collectif de notre société pour une élévation des niveaux de qualification et une meilleure adéquation entre les diplômes et l'emploi.

Le SNPDEN-UNSA dénonce la consternante dégradation des mécanismes d'accès de nos élèves à l'enseignement supérieur par le dévoiement de l'outil APB.

Le SNPDEN-UNSA constate que les projets en cours semblent répondre aux exigences d'une affectation pacifiée dans l'enseignement supérieur par un travail sur les profils et les attendus des formations et par l'ouverture d'une offre plus importante dans certaines filières en tension.

Le SNPDEN-UNSA alerte cependant sur les conditions actuelles de faisabilité en ce qui concerne la temporalité de la mise en œuvre des dispositifs et au-delà sur une méconnaissance de la réalité de fonctionnement des lycées et des textes qui les régissent.

L'article L. 421-2 du Code de l'éducation stipule que la préparation de l'orientation relève de l'autonomie de l'établissement.

Les lycées risquent d'avoir de sérieuses difficultés à :

- désigner deux professeurs principaux en classe de terminale ;
- mettre en place deux semaines d'orientation dans les lycées.

Le SNPDEN-UNSA demande des précisions immédiates sur la mise en œuvre du logiciel d'affectation « Parcoursup ».

Le SNPDEN-UNSA tient à réaffirmer le rôle du conseil de classe et du chef d'établissement en matière d'orientation.

Les surenchères rectorales de mise en application de ce Plan étudiants doivent cesser.

Vote du CSN : 9 abstentions ; 175 pour



L'avenir de l'enseignement professionnel



Nous avons accueilli favorablement le projet de loi sur l'accès à l'enseignement supérieur tout en rappelant, notamment dans la LDD n° 748, nos inquiétudes sur l'impossibilité de communiquer sur la nouvelle plateforme d'affectation et laissant les élèves et les familles sans information.

Par ailleurs, nous avons alerté sur la difficulté de recruter un second professeur principal, sur la mise en œuvre imposée des semaines de l'orientation alors que le conseil d'administration est seul maître en la matière et enfin, la difficulté de mettre un avis sur chacun des vœux des élèves en conseil de classe.

En revanche, alors que les documents préparatoires intéressants, proposés par le ministère nous suffisaient largement dans le cadre de l'autonomie de nos établissements, certaines académies ont fait de la surenchère en proposant aux établissements des documents abondants et redondants qui ont agacé beaucoup de nos collègues.

La motion 5 s'inspire de tous ces constats repris par les écrits proposés par les académies.

L'enseignement professionnel a toujours été un centre d'intérêts et de préoccupations du SNPDEN-UNSA.

La motion prospective d'Avignon en 2015 et les motions plus opérationnelles concernant l'identification du décrochage, l'organisation des examens en LP, les blocs de compétences et l'avenir des lycéens professionnels en post-bac votées au CSN de janvier 2017 en attestent. Les dernières déclarations de l'Association des Régions de France sur l'éventuelle régionalisation des lycées professionnels et l'actuelle réflexion menée entre branches professionnelles et le ministère du Travail nous interrogent quant à l'avenir de la formation professionnelle publique dans nos lycées.

Nous maintenons que la voie professionnelle doit garder ces deux fonctions d'insertion professionnelle et de poursuite d'études supérieures au choix des élèves.

De plus, les remontées de nos collègues dans beaucoup de régions attestent que les propositions d'ouverture de formation privilégient trop souvent les établissements privés sous contrat, voire les organismes privés de formation, au détriment du public.

Suite aux annonces ministérielles du 10 novembre et aux nominations de la députée Céline Calvez et du chef Régis Marcon comme chargés de mission de la transformation de la voie professionnelle, il nous semble essentiel avant d'être auditionné dans ce cadre de rappeler notre attachement au maintien de la formation professionnelle initiale et continue au sein des EPLE.



MOTION 6

Au moment où des projets d'un transfert aux régions de l'intégralité de la formation professionnelle se font jour, le SNPDEN-UNSA exige le maintien de la formation professionnelle initiale, sous statut scolaire ou d'apprentis, au sein de l'Éducation nationale, afin de garantir une équité de traitement sur l'ensemble du territoire.

Le SNPDEN-UNSA s'érige contre toute forme de privatisation de la formation professionnelle et rappelle son attachement aux valeurs du service public national d'éducation.

Vote du CSN: unanimité.





L'APPRENTISSAGE

Depuis dix ans, les gouvernements successifs ont tous réitéré leur engagement en faveur de l'apprentissage. Or, en dépit de cette volonté affichée et des multiples plans de relance, les chiffres font apparaître une diminution de 4 % du nombre d'apprentis depuis 2010. Cette tendance touche de façon différenciée les divers niveaux de formation. Si les apprentissages en baccalauréat et infra ont chuté de 15 %, ceux post-bac ont, quant à eux, connu une évolution de 26 %. La réussite de l'apprentissage est diverse selon l'âge, la branche professionnelle et l'accompagnement des adultes tuteurs.

Le 10 novembre, a été lancée une concertation concernant l'apprentissage par la ministre Muriel Pénicaud, en présence des branches professionnelles et des organisations syndicales représentatives de ce ministère. Cependant, nous nous interrogeons sur l'absence des organisations représentatives de l'Éducation nationale.

Une motion votée au congrès de Lille en 2012 explique clairement nos positions en faveur d'un regard prospectif et d'une meilleure adéquation pour les élèves de LP, entre lieu de formation et méthodes d'apprentissage différentes afin que ces derniers obtiennent un diplôme et puissent s'insérer professionnellement. Nous avons rappelé que « le service public de l'Éducation nationale doit devenir un acteur majeur dans la mise en œuvre de formations de qualité par la voie de l'apprentissage public ».

Lors de ce CSN, la commission métier a aussi produit une motion sur l'apprentissage dans les EPLE et CFA publics et nous prévoyons un travail commun en commission mixte au congrès de Colmar l'année prochaine, pour avoir des propositions approfondies sur ce sujet de grande importance qui concerne aussi bien la pédagogie que le métier. □



MOTION 7

Le SNPDEN-UNSA rappelle qu'il est favorable à la diversité des voies et statuts de formation en EPLE, afin d'offrir une meilleure fluidité et une sécurisation des parcours pour les apprenants.

Le SNPDEN-UNSA dénonce la méthode mise en place pour l'organisation de la concertation sur l'apprentissage par la ministre du Travail, ainsi que les objectifs posés pour les publics les plus jeunes et les plus fragiles, souvent de niveau 5 (apprentissage dès 14 ans, généralisation des DIMA).

Le SNPDEN-UNSA exige que les ministères de l'Éducation nationale et du Travail réfléchissent conjointement en lien avec les branches professionnelles et les collectivités territoriales, à l'intégration de tous les statuts de formation (scolaire, apprentissage, formation tout au long de la vie) dans les EPLE.

Le SNPDEN-UNSA exige que l'organisation au sein des EPLE s'appuie sur la mixité des publics et des parcours en développant des CFA publics pour contribuer à la pérennité de la scolarité des élèves jusqu'à 16 ans et éviter toute sortie du système éducatif sans qualification.

Vote du CSN: unanimité





Vie syndicale

La présidence de la commission vie syndicale a été assurée par Julie Bouvry, secrétaire académique adjointe de Paris. Nous avons eu 41 participants pour 22 académies présentes.

La commission a travaillé en 2 temps :

Une première partie a été consacrée aux travaux menés par la commission vie syndicale de la conférence nationale depuis le dernier conseil syndical national sur :

- la création et les modalités de fonctionnement du groupe de travail Laïcité (GTL) ;
- la création et les modalités de fonctionnement d'OLIMPE (Observatoire Libre des Initiatives et des Modifications Professionnelles en faveur de l'Égalité) ;
- le plan de formation et ses 4 axes : formation des commissaires paritaires, stages juridiques, formation syndicale et formation de formateurs.

L'ensemble de ces documents a été présenté en plénière.

La commission vie syndicale a aussi été saisie par la CNC pour conduire une réflexion sur une adaptation nécessaire de notre règlement intérieur aux évolutions, qu'elles soient technologiques avec le re-



*Pascal CHARPENTIER,
secrétaire national*

cours possible au vote électronique, ou qu'elles tiennent compte des nouveaux contours territoriaux et notamment des grandes régions.

Durant une seconde partie, la commission a travaillé sur les 4 thématiques arrêtées, à partir des 10 motions reçues. Elles émanaient des académies de Caen, Dijon, La Réunion, Lille, Lyon, Nantes et Paris.



1

QUEL JUSTE ÉQUILIBRE ENTRE SYNDICAT DE SERVICE ET SYNDICAT D'IDÉES ?

La première thématique était celle de l'équilibre entre syndicat de service et syndicat d'idées. Elle a donné lieu à la proposition d'une motion générale regroupant les motions de Caen,



La réunion, Lille et Paris qui toutes faisaient ressortir la nécessaire complémentarité des deux notions.

MOTION 1

Le SNPDEN-UNSA pratique un syndicalisme qui repose sur des principes inscrits dans ses statuts. Il est membre d'une Fédération, l'UNSA Éducation et d'une Union, l'UNSA : ses valeurs sont donc aussi celles de sa Fédération et de son Union.

Parmi les principes et valeurs du SNPDEN-UNSA figurent le recours à la défense collective des intérêts matériels et moraux de ses membres, l'équité, la solidarité, la conception de notre métier, l'attachement au service public et à la laïcité.

Syndicat de service et Syndicat d'idées sont complémentaires et doivent coexister. Les services n'ont de sens que s'ils permettent de renforcer l'action collective.

C'est pourquoi une formation à l'exercice syndical est aussi nécessaire pour former les militants de demain à l'histoire de notre organisation, et à ce qui fonde ses pratiques.

La confrontation à ces idées et à ces valeurs donne du sens à l'exercice syndical.

Le SNPDEN-UNSA est un syndicat qui défend des valeurs au service de tous et de chacun.

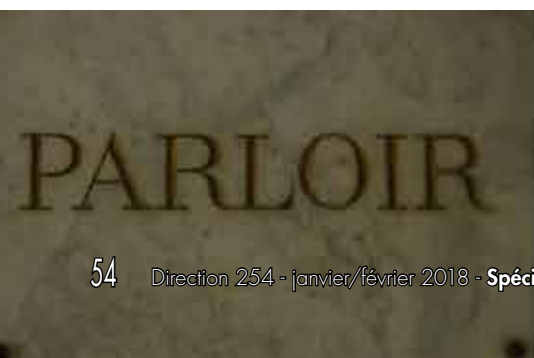
Vote du CSN : unanimité

2

NOUVELLES GOUVERNANCES FONCTIONNEMENT ET RÔLE

La seconde thématique traitait des changements dans les académies et de leur gouvernance dans un paysage évolutif avec des expérimentations diverses selon les territoires. La commission s'est appuyée fortement sur la dernière motion votée en conseil syndical national et indiquant les modalités pour constituer l'instance de concertation inscrite dans nos statuts à l'article S50. Le secrétaire national a rappelé que notre organisation était assise sur la définition des académies et des départements et la commission a jugé prématuré d'écrire déjà de nouveaux textes sur cette thématique. Elle a donc invité la conférence nationale à réfléchir en vue du congrès à des évolutions concrètes de nos textes réglementaires.

Les échanges ont donné lieu à la motion qui suit.



MOTION 2

Le conseil syndical national mandate la commission vie syndicale de la conférence nationale pour poursuivre sa réflexion sur toutes les nouvelles organisations territoriales des collectivités comme des services de l'État, interroger les nouvelles pratiques des ces instances administratives naissantes et à venir afin de mutualiser les expériences de coordinations réussies.

Elle devra être force de propositions et conduira aussi une réflexion dans le cadre des élections professionnelles à venir avec la commission carrière, pour s'adapter aux futures évolutions de représentativité.

Vote du CSN: *unanimité
moins 4 abstentions*



RAPPEL DE LA MOTION DU CSN DE MARS 2016 Principes proposés pour organiser notre représentation

- 1 L'article S50 de nos statuts rend obligatoire une instance de concertation dans les régions regroupant plusieurs académies.
- 2 Le SNPDEN doit donc rapidement constituer cette instance inter-académique afin de porter à la connaissance de la collectivité une représentation définie de notre organisation syndicale.
- 3 Si un groupe de concertation intersyndicale est mis en place par la collectivité, la répartition des sièges doit s'appuyer sur les résultats des élections professionnelles.
- 4 Cette instance inter-académique doit s'appuyer sur les CSA existants et sa composition doit être validée par ceux-ci.
- 5 Chaque académie, quel que soit son nombre d'adhérents et sa taille, sera représentée au sein de cette instance à égalité de siège.
- 6 Cette instance comprendra au moins un SA ou un SAA de chaque académie qui devra rendre compte devant son CSA des positions prises par l'instance inter-académique.
- 7 Un coordonnateur qui ne sera pas obligatoirement un SA, sera désigné ou élu par l'instance inter-académique en son sein.
- 8 Un groupe de concertation type groupe Blanchet pourra être constitué à partir de cette instance inter-académique afin de conduire des négociations avec le recteur de région académique.

QUELS OUTILS METTRE EN PLACE POUR FACILITER L'EXERCICE SYNDICAL ?

La 3^e thématique portait sur les outils à mettre en place pour faciliter l'exercice syndical. Là encore la commission s'est félicitée des progrès faits en la matière tout en affirmant le souhait de poursuivre son travail sur les évolutions indispensables, notamment en termes de réactivité et de communication moderne, aussi bien sur le terrain des idées que sur celui des services rendus aux adhérents.

MOTION 3

Le SNPDEN-UNSA s'est doté d'outils de communication modernes et variés : revue « Direction » - site internet - lettres de direction nationale et académique - comptes Twitter et Facebook...

Il doit continuer à les utiliser avec réactivité et régularité.

Il doit veiller à aborder tous les sujets, qu'ils relèvent des idées, des principes et des valeurs du syndicat, ou qu'ils s'enracinent dans le quotidien des personnels de direction. En effet, les responsables locaux sont de plus en plus souvent interpellés sur des directives à appliquer, des orientations à suivre et diverses autres questions relatives au lourd quotidien et à la carrière des collègues.



4

CONSTRUIRE UNE NOUVELLE COMMUNICATION POUR PARTAGER LES IDÉES ET RELEVER LES NOUVEAUX DÉFIS SYNDICAUX ?

Le SNPDEN-UNSA doit continuer à investir tous les médias existants, à adapter sa stratégie de communication aux besoins exprimés et à préserver le nécessaire équilibre entre syndicat d'idées et de valeurs, et syndicat de service.

Vote du CSN : unanimité

La 4^e réflexion portait sur la communication et sur notre capacité à mieux partager les idées et relever les nouveaux défis. La commission a réaffirmé que le terrain devait donner l'occasion de nombreux échanges, y compris de façon numérique, afin de créer des liens entre nous. La communication en direction des nouveaux collègues devait être renforcée et il était nécessaire de bien distinguer communication interne pour

ceux qui s'acquittaient de leur adhésion, et communication externe pour les autres collègues, mais aussi pour les médias et l'institution. La secrétaire nationale en charge de la communication a rappelé également l'existence du forum et du site sur lesquels de nombreux collègues pouvaient échanger en direct et trouver de nombreuses informations. Les échanges et réflexions ont donné lieu à la motion suivante.

MOTION 4

Le SNPDEN-UNSA constate que de nombreux outils permettent aujourd'hui une action syndicale en académie ou au national. L'accueil et la mise en réseau de nombreux collègues et/ou des nouveaux adhérents doivent être étendus et renforcés. Les groupes de travail, notamment par type d'établissements, offrant l'occasion de nombreux échanges de pratiques précieux sur des problématiques communes doivent être développés.

Des espaces y compris numériques, doivent être trouvés pour faciliter, par un retour du travail fait au niveau national, en AGA, en CSA ou en Interacadémique. Cela permettrait de donner un sens politique à l'action menée en académies.

Aujourd'hui, l'action de notre syndicat sur les réseaux sociaux s'impose. Il faut distinguer deux types de communication : une communication interne à destination des adhérents avec des outils de travail à usage syndical et une communication à vocation publique pour porter nos valeurs, nos principes et nos actions.

Vote du CSN : unanimité



Enfin, la CNC a interrogé la commission sur le recours au vote électronique impossible en l'état avec les textes qui nous régissent. En effet, l'article R11 alinéa 5 précise :

« Les membres élus par la section académique sont désignés au scrutin plurinominal à un tour, à bulletins secrets, déposés pendant l'assemblée générale académique, ou envoyés par correspondance par les adhérents empêchés, les votes étant dépouillés sous le contrôle de l'assemblée générale. »

Il a donc été convenu que si l'évolution tendait vers la possibilité d'un vote électronique, celui-ci se ferait obligatoirement avec un logiciel national garantissant l'anonymat des votes. En effet, s'il est facile de s'assurer d'un seul vote par adhérent, le secret des urnes est plus difficilement réalisable excepté avec l'aide d'un huissier. Des positions contraires néanmoins se sont exprimées pour privilégier le principe de l'AGA qui permet de vrais contacts. Une modification des textes sera nécessaire pour une telle évolution.

De même, le recours, dans le cas de candidatures en binôme homme/femme comme c'est le cas pour la CNC et la CVC, à des candidatures inter-académiques a été évoqué. Le risque de générer des binômes issus de très grosses inter-académies a conduit la commission à être prudente sur l'interprétation, qui plus est limite, que nous pouvions faire de nos textes. Pour le prochain congrès, nous maintiendrons donc les candidatures académiques mais la réflexion devra être poursuivie.

Les 2 groupes de travail installés lors de ce CSN sont les suivants :

Groupe de travail Laïcité (GTL)

LES MEMBRES TITULAIRES SONT :

Catherine Gay Boisson

Académie Nantes

Gilles Auteroche

Académie Aix-Marseille

Christophe Paolinetti

Académie La Réunion

Jacky Schlienger

Académie Strasbourg

Véronique Riffard

Académie Clermont Ferrand

Marie-Pierre Pichetti

Académie Besançon

SUPPLÉANTS :

Véronique Seyral

Académie Bordeaux

Fatima Marzouk

Académie de Créteil

Thierry Debaecke

Académie de Lille

Et un représentant de la commission vie syndicale de la conférence nationale chargé de la coordination de ce groupe

Emmanuel Masson

Au-delà de ses trois missions de veille, de conseil, et de réflexion, cette commission sera chargée de porter une vision prospective de notre syndicat, privilégiant ce qui nous rassemble.

La coordination de cette instance sera assurée par un membre de la commission vie syndicale de la conférence nationale et la commission a toute latitude pour organiser ses travaux. Elle se réunira au moins une fois par an et au plus 3 fois. Elle communiquera l'ensemble de ses travaux à la CVS de la CN ainsi que les comptes rendus de ses réunions.

Groupe de travail OLIMPE

Observatoire libre des initiatives et des modifications professionnelles en faveur de l'égalité

La composition du groupe de travail OLIMPE de la commission vie syndicale est la suivante, sous réserve de la confirmation et validation des SA :

Béatrice de Martinis

Académie Lille

Jean Luc Salesse

Académie Amiens

Véronique Riffard

Académie Clermont-Ferrand

Chastel Nicolas

Académie Grenoble

Carine Mallet

Académie Besançon

Patrick Geantot

Académie Dijon

Myriam Philippe

Académie Aix Marseille

Yves Gouyen

Académie Toulouse

Chantal Haillard

Académie Rennes

Jean-Paul Aurrière

Académie Rennes

Et un représentant de la commission vie syndicale de la conférence nationale chargé de la coordination de ce groupe

Marie-Alix LEHERPEUR

Cette instance a pour mission d'observer, d'analyser et d'être force de propositions sur la thématique de l'évolution de



l'égalité femmes-hommes, tant dans l'exercice professionnel que syndical. Les travaux de cette instance s'appuieront sur les rapports du syndicat et du ministère. Elle travaillera avec les commissaires paritaires nationaux pour leur expertise relative à l'analyse des promotions et la gestion des corps.

La coordination de cette instance sera assurée par un membre de la CVS de la CN et la commission a toute latitude pour organiser ses travaux. Elle se réunira au moins une fois par an et au plus 3 fois. Elle communiquera l'ensemble de ses travaux à la CVS de la CN ainsi que les comptes rendus de ses réunions.

Enfin, le plan de formation pour l'année 2017/2018 a été présenté sous une forme cohérente et lisible selon 4 thèmes et 3 niveaux. Les 4 thèmes sont les suivants :

- formation des commissaires paritaires ;
- stages juridiques ;
- formation syndicale ;
- formation de formateurs.

Il a été rappelé que toute formation ne pourra être indemnisée que si elle a fait l'objet d'une validation par le secrétaire académique. Elle le sera sur des modalités définies à l'avance et inscrites dans le plan. Les inscriptions se feront via le siège ou en ligne.



Récapitulatif des formations pour l'année 2017-2018								
AXE	NIVEAU	TITRE DE LA FORMATION	DUREE FORM.	DATES	OBJECTIF	PUBLIC CIBLE	CONDITIONS &/OU PRE REQUIS	LIEU
						NOMBRE DE PLACES		
Axe 1	Niv. 1	NOS ACTIONS AU SERVICE DE NOS VALEURS	% j/Acad	A la demande des SA	Renforcer et/ou créer un sentiment d'appartenance au SNPDEn	Entrants dans la fonction & les nouveaux syndiqués Sur invit. SA/SD	-	En Acad.
		FACILITER LA PRISE DE FONCTION D'UN NOUVEAU MANDAT	1 j	16 janvier 2018	Renforcer sa posture d'élu syndical	Nouveau SA/SD (20 places)	-	PARIS (Collège « La Grange aux Belles »)
	Niv. 2	PERFECTIONNER SA COMMUNICATION SYNDICALE –MEDIA TRAINING-	1 j	16 janvier 2018	Communiquer au nom du SNPDEn-Unsa en instances ou en direction des media	SA/SD (14 places)	SA/SD ayant suivi le stage de mars 2017 dans son intégralité	PARIS (Lycée Dorian)
Axe 2	Niv. 1	FORMATION DES COMMISSAIRES PARITAIRES NATIONAUX	% j/Acad	Rien cette année car ⁽²⁾	Les CPN réalisent un maillage du territoire	Public présent en AGA	-	Lors des AGA
Axe 3	Niv. 3	FORMATION DE FORMATEURS	5 j en 2 temps	En attente	Créer un vivier de formateurs pour accueillir les nouveaux responsables syndicaux	PerDir en activité ou Retraité possédant un profil de Formateur	Obtenir l'appui technique de l'UNSA-Education	IVRY/Seine (siège de l'UNSA Educ)
Axe 4	Niv. 1	SE FORMER AUX ASPECTS JURIDIQUES DU METIER	2 j	14 & 15 novembre 2017	Procédures d'urgence, contrats, etc.	PerDir syndiqués au SNPDEn-Unsa Nb de places non indiqué		
	Niv. 2		2 j	10 & 11 janvier 2018	Etudier de situations jurisprudentielles ciblées	PerDir syndiqués au SNPDEn-Unsa Nb de places non indiqué	Avoir suivi le niveau 1	PARIS
	Niv. à définir		2 j	20 & 21 mars 2018	Session supplémentaire si besoin - Cf. niveau 1 OU niveau 2			PARIS

⁽²⁾ Les CPN ne sont formés que l'année des élections

Propositions retenues par la Commission Vie Syndicale du CSN/21-23 novembre 2017
P. Charpentier – SNPDEn-Unsa

Enfin pour le congrès 2018 le thème retenu et voté par le CSN pour conduire notre réflexion en CVS sera « **Adapter nos pratiques et nos textes pour construire l'avenir** ». □





Métier

La commission métier du CSN a réuni 44 participants représentant 26 académies, sous la présidence de Sébastien Volpoët, secrétaire académique de Créteil.

Les différents thèmes de travail ont été traités et présentés par Cédric Carraro, Valérie Quéric et François Ségurel, membres de l'exécutif syndical national. Joël Lamoise, secrétaire national et rapporteur de la commission, a introduit les débats et en a présenté les conclusions lors de la séance plénière du CSN, le jeudi 23 novembre.

Les travaux de la commission métier du CSN se sont organisés autour d'une feuille de route pour le congrès de Colmar reprenant les questionnements: « *Quelle GRH? Quelle sûreté? Quelle autonomie?... pour nos EPLE* »

En préambule, la commission a souhaité rappeler que les motions présentées à ce CSN de novembre doivent permettre l'ouverture de débats en académies, leur permettant de porter des mandats audacieux lors de notre prochain congrès.

Les travaux ont débuté par une présentation du Groupe National des Personnels de Direction.



*Joël LAMOISE,
secrétaire national*

LE GNPDP ET LES GROUPES DE TRAVAIL ACADÉMIQUES

Le Groupe National des Personnels de Direction (GNPD), institué à l'issue de l'alerte sociale lancée en 2016 par le SNPDEN-UNSA permet désormais de rencontrer notre ministre afin d'échanger sur l'avancement des dossiers concernant l'actualité de l'éducation, ainsi que nos conditions d'exercice.



Le 22 novembre 2016, le GNPД s'est réuni pour la première fois sur les questions de sécurité et des applications informatiques (dont LSU), dix ans après la Charte des pratiques de pilotage (cf. *Lettre de Direction* n° 654 du 23 novembre 2016).

Un deuxième GNPД a abordé, le 2 février 2017, les thématiques concernant les questions de sécurité, les systèmes d'information, le déploiement d'OPERA et d'OPALE, les conventions tripartites (cf. *Lettre de Direction* 678 du 3 février 2017).

Le troisième GNPД s'est tenu le mardi 19 septembre 2017. Après un tour d'horizon de la rentrée scolaire ont été examinées les questions du métier et du positionnement de l'institution par rapport à ses cadres, les évolutions du collège, les examens et l'articulation bac/post bac et enfin la mise en place du PPCR des personnels de direction (cf. *Lettre de Direction* 737 du 20 septembre 2017).

MOTION: GNPД/GTA

Le SNPДEN-UNSA donne mandat à l'Exécutif Syndical National, dans le cadre du GNPД (Groupe National des Personnels de Direction), pour exercer sa vigilance dans la mise en place de groupes de travail académiques, visant à identifier les points de blocage et à mutualiser les bonnes pratiques en tout point du territoire national (GRH, remplacements, examens/matière d'œuvre, environnement et applications numériques...)

Vote du CSN: 6 abstentions;
2 contre;
176 pour

1

QUELLE GRH ?

1 LA GESTION HUMAINE DES RESSOURCES

Consciente de l'écart entre les annonces relatives au recrutement des personnels en EPLE et les positions réaffirmées de nos militants, à nouveau exprimées dans plusieurs motions académiques, la commission métier a décidé d'une approche mesurée et modérée sur ce sujet. Elle se place dans une perspective de Gestion Humaine des Ressources (GHR) en personnel et d'une définition locale des besoins.

À partir de 7 contributions des académies, le débat qui s'est engagé avec les délégué.e.s académiques a conduit à la motion suivante.

MOTION: GHR

Le SNPДEN-UNSA a tenu à rappeler fermement, dans sa motion n° 1 du congrès d'Avignon, « qu'il appartient à chacun des niveaux concernés (national pour les titulaires et académique pour les contractuels) de se donner les moyens de constituer les viviers nécessaires d'enseignants et donc de procéder à leur recrutement. »

Constatant l'aggravation de la situation sur l'ensemble du territoire national, le SNPДEN-UNSA demande qu'une réflexion nationale et fédérale s'engage au sujet du recrutement des enseignants. Cette réflexion doit aboutir à des mandats clairs au congrès de Colmar.

En conformité avec notre Livre Blanc 2014 qui demande une GRH de proximité, le SNPДEN-UNSA exige une gestion humaine des ressources qui inclut la possibilité de profiler certains postes en cohérence avec le projet d'établissement et concertée avec le conseil pédagogique.

Vote du CSN: 42 abstentions;
8 contre;
134 pour



2 L'ÉVALUATION DES ENSEIGNANTS

Lors de la rencontre du 13 novembre 2017 avec le DGRH du ministère, le SNPДEN-UNSA a évoqué, entre autres, la question de la délégation aux adjoints lors des entretiens de carrière des enseignants (cf. *Lettre de Direction* 751 du 15 novembre 2017) et rappelé ses positions constantes sur l'unité du corps des personnels de direction.

Par ailleurs, les nouvelles procédures d'évaluation des enseignants nous contraignent à remplir une grille composée d'items supposés décliner la complexité du travail d'un professeur et à rédiger en quelques lignes une appréciation forcément réductrice.

À partir de 3 contributions académiques et d'interventions en séance, la commission métier du CSN a rédigé la motion suivante.





MOTION : ÉVALUATION DES ENSEIGNANTS

En tout point du territoire national le chef d'établissement et le chef d'établissement adjoint sont des personnels de direction. Dans ce cadre, ils évaluent les personnels sur un mode identique.

Pour autant, la réforme de l'évaluation des enseignants qui s'annonçait comme un progrès a abouti au remplissage d'une consternante grille, considérant l'enseignant comme exécutant de prescriptions, et non comme un acteur et un cadre.

Le SNPDEN-UNSA demande qu'un véritable dispositif d'accompagnement des personnels enseignants et d'éducation soit construit, qui prenne à la fois en compte les dimensions d'évaluation, d'évolution de carrière, de formation, de mobilité et d'accompagnement des personnels en difficulté.

**Vote du CSN : unanimité
 moins une abstention**

3 LES PERSONNELS DE DIRECTION EN SITUATION DIFFICILE/LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Depuis plusieurs années, le SNPDEN-UNSA est de plus en plus alerté par le « mal-être » grandissant des personnels de direction. L'enquête menée par G Fotinos et J-M Horenstein parue début 2017 sur 3 000 personnes a confirmé ce malaise et la « pression » que chacun vit au quotidien. Dans certains cas, les situations de tension peuvent conduire certains personnels de direction à vivre un « burn-out ».

À partir de 7 contributions académiques et d'interventions en séance, a été élaborée la motion suivante.

MOTION : CELLULE DE VEILLE

L'enquête de Georges Fotinos et José Mario Horenstein sur « Le moral des personnels de direction des collèges et lycées en 2017 » montre, entre autres, des conditions de travail dégradées et un sentiment d'impuissance. Il ressort de l'ensemble des résultats présentés « une photographie prise en février/mars 2017 qui se révèle inquiétante : 58 % des personnels de direction déclarent avoir un moral moyen ou mauvais ». Et l'évolution est fortement négative et alarmante. En effet : « Alors qu'en 2003, 44 % des personnels de direction considéraient que les décisions les concernant étaient toujours « prises d'en haut », ils sont 84 % en 2017 à penser de même. Alors qu'en 2003, 57 % des personnels de direction estimaient qu'il y avait trop de réorganisation du système éducatif, ils sont aujourd'hui 84 % ».

Cela nous place dans une situation paradoxale entre autonomie et injonction. Conformément à la motion n° 5 du CSN de mars 2016, le SNPDEN-UNSA exige qu'une cellule de veille, sensibilisée aux risques psychosociaux des personnels de direction soit mise en place dans chaque académie, et que des solutions concrètes soient proposées.

Le CSN de novembre 2017 mandate l'Exécutif Syndical National pour porter en groupe national des personnels de direction toute difficulté de mise en œuvre de ces cellules de veille et de leur fonctionnement.

**Vote du CSN : unanimité
 moins quatre abstentions**





QUELLE SÛRETÉ ?

4 SÛRETÉ – POINT D'ÉTAPE

Le 23 mars 2017, le SNPDEN-UNSA a diffusé, lors d'une conférence de presse, les résultats de son enquête sur la sécurité (cf. *Lettre de Direction* 698 du 23 mars 2017), indiquant que :

- 61 % des établissements présentent une configuration architecturale défavorable ;
- plus d'un établissement sur deux ne dispose pas d'un véritable dispositif d'alerte « confinement » ou « intrusion-attentat » ;
- les deux tiers des établissements ne disposent d'aucun personnel formé à la sécurité.

Dans le contexte de ces deux dernières années, placées en plan vigipirate renforcé suite aux attentats, le SNPDEN-UNSA constate, en complément de l'enquête précitée, que les sécurisations passive des EPLE (plan matériel) et active (formation des personnels) sont inégalement mises en œuvre sur le territoire national.

Il est désormais nécessaire que les aménagements soient rapidement efficaces et que les personnels puissent bénéficier d'une formation adaptée à la mise en sûreté d'un établissement scolaire.

Avec 4 contributions académiques et des interventions en séance, la commission métier du CSN a élaboré la motion suivante.

MOTION : SÛRETÉ DES EPLE

Conformément au mandat du CSN de janvier 2017 et à l'enquête relative à la sûreté des EPLE initiée par le SNPDEN-UNSA, une instruction ministérielle a été publiée en avril 2017. Il s'agit désormais pour notre syndicat d'être vigilant quant à la mise en œuvre des formations des acteurs de cette sûreté, ainsi qu'à l'engagement des collectivités territoriales dans la sécurisation des EPLE.

Le CSN mandate l'Exécutif Syndical National pour recueillir des données qui permettront d'établir un point d'étape au congrès de Colmar en 2018.

Vote du CSN : unanimité



QUELLE AUTONOMIE POUR LES EPLE ?

5 LE CONTRAT TRIPARTITE PLURIANNUEL D'OBJECTIFS ET DE MOYENS

Le SNPDEN-UNSA est parmi ceux qui ont fait avancer l'idée d'une contractualisation tripartite entre l'EPLE, les collectivités territoriales et l'État. On ne peut que mesurer l'importance de l'approche novatrice d'un conventionnement nouveau qui figure aujourd'hui dans l'article R. 421-4 du *Code de l'éducation*.

Cependant, le désinvestissement de l'État et la prégnance des collectivités territoriales ont une incidence directe sur l'autonomie financière et pédagogique de nos EPLE.

8 contributions académiques et de nombreuses interventions en séance ont permis l'écriture de la motion suivante.

MOTION : CONTRAT TRIPARTITE PLURIANNUEL D'OBJECTIFS ET DE MOYENS

Conformément aux motions CSN de mars 2016 et janvier 2017, le SNPDEN-UNSA rappelle son attachement au contrat tripartite pluriannuel d'objectifs et de moyens, outil incontournable de l'autonomie de l'EPLE, et demande la généralisation de cette approche dans toutes les académies.

Pour autant, le CSN fait le constat que l'opacité concernant l'attribution des moyens freine les avancées en matière de tripartisme.

En conséquence, le CSN mandate le congrès de Colmar pour définir un cahier des charges constitutif de conventions au bénéfice des établissements que nous dirigeons et pour réfléchir aux conditions de l'autonomie dans l'évolution du contexte actuel.

**Vote du CSN : unanimité
moins 44 absentions**



6 LE NUMÉRIQUE

Le récurrent sujet des applications numériques est de plus en plus lié aux conditions d'exercice du métier. Là encore, le SNPDEN-UNSA rappelle que la définition du besoin doit se faire en EPLE et que l'outil doit être au service premier de ce dernier.

Partant de ces constats, la commission métier du CSN a proposé la motion suivante.

MOTION: APPLICATIONS INFORMATIQUES

En complément des motions du CSN de mars 2016, les personnels de direction constatent que les applications numériques désuètes, pléthoriques et redondantes, ni testées ni évaluées, parfois même dysfonctionnantes, les détournent de leurs missions d'encadrement et de pilotage, et dégradent leurs conditions de travail. De plus, suite aux réformes et annonces récentes, de nombreuses applications nationales ne sont pas livrées à temps pour une mise en œuvre sereine et efficace.

De surcroît, le SNPDEN-UNSA tient à rappeler que le choix des logiciels dédiés au fonctionnement de l'EPLE est de sa propre responsabilité. Il s'indigne des entorses régulières à ce principe fondé sur le bon fonctionnement du service public d'éducation, et rappelle son exigence d'outils administratifs simples et compatibles entre eux, au bénéfice de l'EPLE.

Vote du CSN: *unanimité
moins une abstention*

L'APPRENTISSAGE, UNE AUTRE VOIE DE FORMATION INITIALE

La concertation sur la réforme de l'apprentissage a débuté le 16 novembre 2017 et doit aboutir à la présentation d'un projet de loi au printemps 2018. Il apparaît que l'Éducation nationale est peu présente en ces débuts de dé-

bats, alors que la place des lycées polyvalents et des lycées professionnels est essentielle sur cette question.

Ce point d'actualité a conduit la commission métier du CSN à rédiger la motion suivante.

MOTION: APPRENTISSAGE

Le SNPDEN-UNSA s'inquiète que l'Éducation nationale ne soit pas pleinement associée à la concertation sur la réforme de l'apprentissage et de la voie professionnelle, et déplore qu'elle ne soit pas le copilote dans la mise en place des formations par apprentissage.

Le SNPDEN-UNSA demande:

- le maintien et le développement des CFA publics dans les EPLE ;
- la nomination des personnels de direction à la tête des CFA publics ;

- la prise en compte des effectifs d'apprentis dans l'effectif total de l'EPLE et la possibilité de mixer les services des enseignants entre formation initiale et apprentissage ;

- de faciliter le mixage des publics (élèves sous statut scolaire et apprentis), soit en créant davantage de CFA publics, soit en facilitant le conventionnement entre LP, LPO et CFA public.

Vote du CSN: *unanimité*





Carrière

La commission carrière du conseil syndical national s'est réunie mardi 21 et mercredi 22 novembre au lycée Louis Le Grand sur la base de contributions adressées par onze académies.



*Christel BOURY,
secrétaire nationale*

Vingt huit académies étaient représentées. On comptait parmi les participants vingt cinq femmes, trente cinq hommes, vingt et un principaux, deux principaux adjoints, dix huit proviseurs et quatorze retraités.

La priorité a été donnée à la partie retraite et droits sociaux, prépondérante dans la situation sociale actuelle. L'objectif fixé aux participants en ce qui concerne la partie « actifs » était

d'écrire des motions intermédiaires dans l'attente du congrès de Colmar.

Mardi 21 novembre en fin de journée, une réunion d'échanges entre retraités s'est tenue en présence des membres de la commission carrière de l'Exécutif Syndical National et de Florence Delannoy au titre de la commission vie syndicale.

Cette heure d'échanges a été axée sur deux sujets principaux, les relations de notre syndicat avec la FGR et la fidélisa-



1

tion des retraités. Nous avons pu constater que le fonctionnement de la FGR était très hétérogène en fonction du territoire et il a été demandé à la commission vie syndicale d'étudier la faisabilité d'une adhésion à la FGR distincte de celle du SNPDEN. En ce qui concerne la fidélisation, les échanges ont permis de mettre au jour des pratiques académiques ou départementales qui font une réelle part aux retraités. Ils peuvent être appelés en soutien à des équipes de direction actives en difficulté temporaire ou apporter une écoute ou un conseil sur des cellules téléphoniques. Il a été également demandé à la commission vie syndicale de l'ESN d'étudier la possibilité d'une adhésion forfaitaire calquée sur celle qui existe actuellement pour les faisant fonction.

Outre les thématiques retraites et droits sociaux, quatre thèmes ont donné lieu à huit motions mises au vote du Conseil Syndical National.



Le premier thème est celui des personnels qui occupent des fonctions de direction, font le travail et reçoivent une rémunération qui est loin d'être à la hauteur de leur engagement. Nous connaissons les faisant fonction, qui sont toujours de plus en plus nombreux, nous avons découvert que dans quelques académies il existait des aides à la direction, personnels titulaires ou non qui ne disposent même pas de la prime, dérisoire, touchée par les faisant fonction. La précarisation de ces personnels n'est, pour le SNPDEN, pas tolérable.

MOTION 1 : FAISANT FONCTION

Pour préciser la motion 14 votée au congrès d'Avignon, le CSN du SNPDEN-UNSA mandate l'Exécutif Syndical National pour obtenir que le régime indemnitaire des faisant fonction soit aligné sur le régime indemnitaire des personnels titulaires.

Vote du CSN : unanimité

MOTION 2 : AIDES À LA DIRECTION D'EPL

Le CSN du SNPDEN-UNSA dénonce le recours aux « aides à la direction » dans certaines académies et demande que, partout où elles existent, soient créés des supports de personnels de direction.

Vote du CSN : 5 abstentions;
9 contre;
175 pour

2

Le deuxième thème abordé a été celui du classement des établissements. Le classement est établi par la DGRH du ministère, il est triennal. Le prochain classement doit, normalement, débiter en septembre 2019 avec une parution au Bulletin Officiel au début de l'année scolaire prochaine, avant les opérations de mutations. Se pose à l'heure actuelle pour le ministère la question de la mise en œuvre pour la rentrée 2019 du prochain classement et son éventuel télescopage avec les travaux engagés par le gouvernement sur l'éducation prioritaire et l'enseignement professionnel. La commission carrière du CSN s'est nourrie des travaux du groupe qui s'est réuni en septembre dernier sur la thématique du classement pour produire trois motions dont deux concernent les cités scolaires.

MOTION 3 : CLASSEMENT DES ÉTABLISSEMENTS

Dans le cadre de la préparation du prochain classement des établissements, le CSN du SNPDEN-UNSA exige que la remontée du constat de rentrée soit effectuée le plus tard possible dans le premier trimestre scolaire afin de prendre en compte les effectifs au plus près de la réalité.

Vote du CSN : 6 abstentions;
183 pour





3

Le troisième thème abordé a été celui des rémunérations. S'il est aujourd'hui entendu que le PPCR a permis de faire tomber de nombreux mandats qui étaient les nôtres depuis plusieurs années, il nous reste encore une marge de progrès, notamment en ce qui concerne la BI, la NBI et l'IF2R. De nombreuses motions ayant déjà été votées lors des congrès mais aussi des CSN précédents, nous avons fait le choix de proposer deux motions complémentaires, la seconde ne remettant pas en cause l'un de nos mandats essentiels qui est de réclamer dans chaque établissement une équipe de direction complète.

MOTION 4 : CITÉ SCOLAIRE

Le CSN du SNPDEN-UNSA demande que le mode de calcul de l'effectif global d'une cité scolaire à RNE et conseils d'administration différenciés, nécessaire pour le classement des établissements, soit identique dans chacune des académies, quelle qu'en soit la structure (Lycée, LP, Collège).

Vote du CSN : unanimité

MOTION 5 : ADJOINT EN CITÉ SCOLAIRE

Afin d'affirmer la spécificité des missions de chef d'établissement adjoint en cité scolaire, le CSN du SNPDEN-UNSA demande que la rémunération de l'ensemble des adjoints soit alignée sur la catégorie financière la plus favorable.

Vote du CSN : unanimité

MOTION 6 : IF2R

Le CSN du SNPDEN-UNSA exige que soient engagées des négociations qui visent à une amélioration nette de la part fonctions et responsabilités de l'IF2R pour tous les personnels de direction.

Vote du CSN : unanimité

MOTION 7 : CHEF SANS ADJOINT

Le CSN rappelle le mandat du SNPDEN-UNSA qui demande une équipe de direction complète dans chaque EPLE. Dans l'attente de sa concrétisation, il exige une revalorisation de la part fonctions et responsabilités pour les chefs d'établissements sans adjoint.

Vote du CSN : unanimité

4

Le dernier thème abordé dans cette partie de la commission est récurrent, c'est celui du compte épargne temps. Il peut paraître affligeant que plus de quinze ans après sa création certaines académies refusent encore systématiquement l'alimentation des comptes épargne temps pour tous les personnels de direction sous les prétextes les plus fallacieux. Le sujet a été abordé au regard de notre statut de cadre autonome et du relevé de conclusions de 2007, qu'il importe que nous fassions vivre. Nous détenons, pour la majorité d'entre nous, les clefs de nos conditions de travail.

MOTION 8 : COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Le CSN du SNPDEN-UNSA exige que le droit soit respecté dans toutes les académies. Les décrets n° 2002-634 du 22 avril 2002, 2008-1136 du 3 novembre 2008, 2009-1065 du 28 août 2009 et le relevé de conclusions de 2007 permettent la demande d'ouverture et d'alimentation pour les personnels de direction d'un compte épargne temps.

Le CSN du SNPDEN-UNSA mandate l'Exécutif Syndical National pour intervenir au niveau ministériel pour que ce droit ne soit pas systématiquement refusé par les autorités hiérarchiques de certaines académies.

**Vote du CSN : 10 abstentions ;
179 pour**





Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale 2018 a confirmé les craintes exprimées dans *Direction 250* : le gouvernement a décidé de réformer en profondeur le système de protection sociale en transférant son financement des cotisations salariales vers l'impôt.

La première conséquence est la hausse de la CSG de 1,7 point dès le 1^{er} janvier 2018, la faisant passer de 6,6 % à 8,3 %, soit une augmentation de 25 %.

Si une compensation est annoncée pour les actifs (suppression des cotisations chômage et maladie ainsi que de la taxe d'habitation en 3 ans) quel que soit leur statut (salariés du privé, indépendants, commerçants, etc.), les retraités dont les pensions atteignent 3 580 € par mois pour un couple (soit 2 pensions de 1 790 €) seront les seuls à n'avoir aucune compensation ce qui représente une perte de pouvoir d'achat de plus de 730 € sur un an. Ils sont 2,5 millions dans ce cas dont probablement beaucoup de retraités du SNPDEN-UNSA.

Au-delà de cette injustice, c'est la manière particulièrement choquante utilisée par le ministre des Comptes et de l'Action publique pour annoncer cette hausse, puisqu'il a présenté les retraités comme des « nantis égoïstes ». Pourtant, ils sont nombreux à aider des enfants, des petits-enfants, voire des parents, et à s'investir dans des associations, des groupements.

Les retraités sont prêts à faire des sacrifices et des efforts à condition qu'ils soient équitablement répartis. Est-ce

« équitable » d'amputer le pouvoir d'achat de 2,5 millions de retraités quand, dans le même temps on baisse les impôts de 3,2 milliards € pour 0,1 % des contribuables ?

MOTION 9: COMPENSER LA CSG

À compter du 1^{er} janvier prochain et contrairement à la quasi-totalité de leurs concitoyens 2,5 millions de retraités vont subir une augmentation de 1,7 point de la CSG sans aucune compensation.

Ils montrent leur engagement et leur solidarité envers les autres générations et refusent que certains les présentent comme « des nantis égoïstes ». Le SNPDEN-UNSA s'élève contre le fait que l'effort de solidarité ne soit pas équitablement réparti, alors que dans le même temps, les plus hauts revenus sont favorisés.

Refusant cette nouvelle baisse du pouvoir d'achat des retraités, le SNPDEN-UNSA revendique une compensation intégrale et immédiate de cette hausse de la CSG ainsi que sa déductibilité intégrale.

Vote du CSN : unanimité

À la rentrée, des médias ont parlé de « coup de pouce » à propos de la revalorisation de 0,8 % des pensions au 1^{er} octobre. Or il ne s'agissait que de la stricte application de la loi, pas d'un cadeau !

Dans le même temps, on apprenait que la prochaine revalorisation était reportée au 1^{er} janvier 2019, soit encore une nouvelle année « blanche » (près d'un an et demi, en fait), après les quatre précédentes.

Le pouvoir d'achat des retraités a perdu 20 % en douze ans et l'écart s'accroît avec les salaires des actifs en raison de la création de diverses taxes (Casa, par exemple), de l'augmentation de divers impôts (majorations familiales par exemple) et de l'utilisation d'un IPC (indice des prix à la consommation), loin de refléter la réalité des hausses de prix constatées chaque jour.

La baisse du pouvoir d'achat des retraités ne peut donc que s'accroître, surtout avec toutes les augmentations annoncées pour le 1^{er} janvier (CSG, assurances, mutuelles, carburants, énergie, péages).

MOTION 10: POUVOIR D'ACHAT

Après 4 années « blanches » pour les pensions de retraite, le gouvernement vient d'annoncer un nouveau gel et le report au 1^{er} janvier 2019 de la prochaine revalorisation des pensions basée sur un IPC totalement inadapté.

Après la création de la CASA, la hausse de plusieurs taxes et impôts et les innombrables augmentations annoncées pour l'an prochain (carburants, énergies, assurances, mutuelles, etc.), ce report ne fera



qu'aggraver la baisse continue du pouvoir d'achat des retraités.

En conséquence, le SNPDEN-UNSA revendique :

La revalorisation réellement annuelle des pensions telle que prévue par la loi avec effet anticipé au 1^{er} avril, date qui permet de mieux prendre en compte la réalité de l'inflation de l'année précédente :

- la réforme de la détermination de l'IPC, dont le calcul actuel ne reflète que très imparfaitement la hausse des prix constatée tous les jours ;
- la prise en compte de l'évolution des salaires dans le calcul de la revalorisation des pensions.

Vote du CSN : **unanimité**

Alors que cette question semble moins souvent abordée, le SNPDEN-UNSA tient à rappeler sa position constante sur la pension de réversion.

Il rappelle que, contrairement à ce que prétendent diverses officines ultras libérales et anti-fonctionnaires (Ifrap, par exemple), le système en vigueur pour la Fonction Publique n'est pas plus avantageux que celui du privé puisque les primes ne sont pas prises en compte.

MOTION 11 : PENSION DE RÉVERSION

À ce jour aucun des discours officiels sur la réforme de retraites ne mentionne les pensions de réversion.

Le SNPDEN-UNSA estime donc indispensable de rappeler sa position constante dans ce domaine et réaffirme son exigence du maintien du système actuel de calcul de la pension de réversion pour la fonction publique.

Vote du CSN : **unanimité**

RÉFORME DES SYSTÈMES DE RETRAITES

Dans son programme, le candidat Macron avait déclaré vouloir mettre en place « un système universel par points et comptes notionnels, où chaque euro cotisé donne les mêmes droits, quel que soit le moment où il a été versé et quel que soit le statut de celui qui a cotisé ».

Cette réforme implique donc la disparition des 37 régimes existants, dont celui de la Fonction publique, dont les principes sont la fixation d'un âge légal de départ (62 ans actuellement), un nombre de trimestres de cotisation et un taux de pension connus à l'avance, un calcul sur l'indice détenu durant les 6 derniers mois d'activité et une inscription des pensions des fonctionnaires, au budget de l'État.

Il s'agit d'un système solidaire, à « prestations définies » (le montant des pensions) et à obligation de résultat.



Un système par points (RAFP par exemple) est un système individuel à « cotisations définies » avec obligation de « moyens » et non de « résultat » puisque la valeur du point (de cotisation ou de service) est recalculée chaque année, le système devant s'équilibrer, il est dépendant de la démographie et des aléas économiques.

Les « comptes notionnels » font intervenir la notion « d'espérance de vie » lors du départ en retraite : plus elle est longue, moins la pension est élevée, ce qui oblige le retraité à choisir entre son âge de départ et le montant de sa pension.

Dans ces systèmes il n'y a plus d'âge légal de départ, plus de montant de pension connu à l'avance, plus de calcul sur l'indice des 6 derniers mois.

À ce jour, les consultations des diverses parties ont débuté mais le dossier est tellement « sensible » que le projet de loi-cadre annoncé pour 2018, pourrait être reporté à 2019, voire un peu plus...

Le rédacteur suggère aux lecteurs de se reporter à l'article très complet paru à ce sujet dans *Direction 250*.





MOTION 12: TOUJOURS NON À LA RETRAITE PAR POINTS

Devant l'imminence du début des travaux de la commission chargée d'unifier les systèmes de retraites en créant un système unique « par points », le SNPDEN-UNSA rappelle que :

- *un tel système « par points », a fortiori à « comptes notionnels », aboutirait à la fin du « Code des Pensions Civiles et Militaires de l'État » donc au calcul actuel des pensions des fonctionnaires (indice des 6 derniers mois, égalité d'âge de départ et de durée de cotisations, taux et montants des pensions connus à l'avance, etc.) ;*
- *partout où il a été mis en œuvre (en Suède par exemple), un tel système a abouti à un report de l'âge de départ, à une baisse globale des pensions en raison de leur dépendance aux aléas économiques et à un accroissement de l'individualisme. Dans ces conditions, le SNPDEN-UNSA ne peut que reprendre les termes de sa motion votée à l'unanimité du CSN de janvier 2017 (« défendre le système de retraite de la fonction publique ») et faire sienne « la ligne rouge » définie par l'UNSA-FP: « pas de baisse des pensions des fonctionnaires ».*

Vote du CSN: unanimité

Un changement du système de retraite de la Fonction publique remettrait en cause la notion de carrière bâtie sur une progression salariale pour aboutir à un indice terminal pris en compte pour le calcul de la pension de retraite. La fin de ce calcul sur l'indice des 6 derniers mois serait une forme de rupture du contrat passé entre l'État-employeur et un fonctionnaire, lors de son recrutement.

Mais il semblerait que ce soit le début d'un bouleversement beaucoup plus profond: le candidat Macron n'a-t-il pas écrit dans « Révolution » que « l'actuel statut de la Fonction publique ne répond plus aux attentes de nos concitoyens et aux réalités de l'État, de l'hôpital et des collectivités territoriales » ?

Cette volonté de changement est confirmée par la mise en place, par le Premier ministre, du « CAP 2022 » (Comité d'Action Publique 2022) dont la mission est de « proposer des réformes et des économies pour le service public, réfléchir au maintien de chaque politique publique... proposer des réformes structurelles et des économies significatives... envisager des transferts au secteur privé, voire des abandons de missions ».

Or, cette « profonde transformation » du service public ne pourrait pas se faire sans une transformation profonde de la Fonction publique et de son statut.

C'est pourquoi le SNPDEN-UNSA a tenu à réaffirmer son attachement à ce statut dans la motion suivante.

MOTION 13: DÉFENDRE LE STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE

La remise en cause du système de retraite de la Fonction publique serait une première atteinte à son statut spécifique et au contrat passé entre les fonctionnaires et leur employeur, l'État.

L'installation d'un « Comité Action Publique 2022 » (« CAP 2022 ») composé de « personnalités françaises et étrangères chargées de proposer des réformes et des économies pour le service public », pouvant aller jusqu'à « des transferts au secteur privé, voire des abandons de missions » risque d'aboutir à une remise en cause profonde du statut de la Fonction publique.

Devant ce danger, le SNPDEN-UNSA affirme son attachement absolu au maintien de ce statut dont il rappelle qu'il est un élément essentiel du Pacte Republicain puisqu'il assure la protection, l'impartialité et l'égalité de traitement des citoyens.

Vote du CSN: unanimité



Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale 2018 a prévu, entre autres, des économies importantes sur le budget de la Sécurité sociale et des hôpitaux, qui auront des conséquences sur les cotisations aux mutuelles santé et, sans doute, sur les tarifs des établissements de soins et d'accueil des personnes âgées dépendantes.

C'est pourquoi le SNPDEN-UNSA tient à rappeler sa position constante sur cette question.

MOTION 14: PROTECTION SOCIALE

La « Loi d'adaptation de la société au vieillissement » de 2015, a eu le mérite de s'attaquer pour la première fois au problème de la perte d'autonomie et de la dépendance mais son financement était notoirement insuffisant.

Les « restes à charge » des personnes touchées par cette invalidité et/ou de leurs proches restent beaucoup trop importants en raison du coût élevé du maintien à domicile et des journées en EHPAD.

La perte d'autonomie étant un risque médical comme les autres, les coûts qu'ils génèrent ne doivent pas dépendre d'assurances privées très coûteuses et inaccessibles à beaucoup de nos concitoyens.

Ils doivent donc être pris en charge par la solidarité nationale au même titre que n'importe quelle autre maladie.

C'est pourquoi le SNPDEN-UNSA renouvelle sa demande de création d'un 5^e risque au sein de la Sécurité sociale qui viendrait compléter les objectifs de ses créateurs.

Dans le même esprit, il s'élève contre le report sine die de la généralisation du « tiers payant » alors qu'il s'agit d'une mesure de solidarité et santé publique.

Vote du CSN: unanimité



Mais le succès de toutes ces revendications ne peut dépendre du seul SNPDEN-UNSA: il a besoin du soutien et d'une action fédérale forte ainsi que de celle de l'ensemble des organisations qui partagent ses valeurs.

MOTION 15: L'APPUI DE L'UNSA

Pour l'aider à obtenir satisfaction sur l'ensemble de ses revendications, le SNPDEN-UNSA compte sur l'appui et l'engagement de l'UNSA et de ses fédérations (FP, retraités, etc.).

Il leur demande de rechercher l'union la plus large possible avec l'ensemble des organisations, fédérations, et syndicats de retraités et de fonctionnaires, afin de mettre en place le front le plus représentatif possible pour la défense de nos retraités, de la Sécurité sociale et du statut de la FP.

Il attend de ses adhérents qu'ils soient prêts à se mobiliser massivement en cas d'appel de leur syndicat ou de leur fédération.

Vote du CSN: unanimité

Les travaux en conseil syndical national ont été riches. Il reste maintenant quelques mois pour qu'émergent des académies les contributions qui nourriront le congrès de Colmar. □



Académie de Nice

L'académie de Nice est particulièrement active sur le plan syndical. Nous pouvons en revanche nous interroger sur son avenir : fêterons-nous ses 60 ans ? Ou ne serons-nous bientôt qu'une partie de l'académie d'Aix-Marseille ? L'académie de Nice a été créée le 1^{er} octobre 1965 lorsque les départements du Var, des Alpes-Maritimes et de la Corse ont été détachés de l'académie d'Aix-en-Provence. Mais en 2015, alors qu'elle fêtait ses 50 ans, elle a été incluse dans la région académique Provence-Alpes-Côte-d'Azur.

- **IL Y A BIEN LE CIEL, LE SOLEIL ET LA MER ...MAIS PAS QUE !**

Lorsqu'on parle de l'académie de Nice à nos collègues plus au Nord, ils imaginent immédiatement le ciel bleu Azur, les palmiers et la mer... Certes les conditions de vie grâce au climat méditerranéen (sans le mistral!), aux paysages variés de la Méditerranée et des Alpes et le rosé du Var sont agréables mais font souvent oublier à beaucoup qu'administrativement nos établissements sont sous-dotés en

personnels, que les conditions de travail ne sont pas idylliques et que nos élèves connaissent des disparités sociales extrêmement importantes (voir les analyses sociologiques post-attentat du 14 juillet à Nice), mais comme le dit la chanson, « la misère est moins pénible au soleil ».

Notre académie est marquée par une dichotomie très forte entre le littoral qui concentre la majorité des établissements et les collèges ou lycée de l'arrière-pays : 6 collèges et un LPO avec

Sylvie PÉNICAUT,
secrétaire académique

Valérie NEUMANN,
commissaire paritaire nationale

Daniel BARBERI,
secrétaire départemental (06)

Thierry DUBREUCQ,
secrétaire départemental (83)

des internats dans l'arc alpin et 6 collèges dans le Haut-Var. Donc avant de demander « tout poste dans l'académie », il faut bien se renseigner... on peut se retrouver dans un petit collège de montagne avec internat à 2 heures de route de Nice ou de Toulon ! La plupart de ces établissements sont de plus dépourvus de CPE ou d'adjoint ; avis aux nombreux collègues qui demandent l'académie de Nice : 26 % d'entrants en 2017 (19 % dans les autres académies méditerranéennes).



- **UNE SECTION SYNDICALE DYNAMIQUE QUI RECUEILLE L'ADHÉSION DES COLLÈGUES**

L'activité syndicale est importante et les adhésions et les résultats aux élections montrent que notre organisation rencontre l'assentiment de nos collègues.

Notre participation aux différentes instances nationales est depuis de nombreuses années très active (BN puis ESN, cellule juridique, CNC). Nous sommes une force de propositions reconnue, nos motions comme nos slogans sont d'ailleurs souvent repris.

Aujourd'hui sur les 378 personnels de direction et 14 faisant fonction, 70 % sont syndiqués au SNPDEN-UNSA, la moyenne d'âge y est de 51,6 ans. L'âge moyen des principaux est de 54,5 ans et celui des proviseurs de 55,5 ans.

- **UNE ACADÉMIE OÙ LES FEMMES ONT ENCORE DU TERRAIN À GAGNER**

Si les femmes représentent environ 47 % du corps, elles ne sont que 21 % à être proviseure de lycée en catégorie 4 ou 4 ex.

Sachant que dans l'académie de Nice, on reste en moyenne 10 ans adjoint, plutôt un peu plus si on est une femme et encore plus si on a eu la mauvaise idée d'avoir le concours jeune, on peut donc

en tant que « femme » espérer un poste de proviseure à la veille de la retraite...

Pourtant les collègues syndiqués qui sont à 57 % des hommes n'ont pas hésité à briser le plafond de verre en élisant en octobre 2017, une femme comme secrétaire académique !

- **UNE ACADÉMIE, DEUX DÉPARTEMENTS**

LES ALPES-MARITIMES

Les EPLE des Alpes-Maritimes forment un ensemble qui est loin d'être homogène, à l'image d'ailleurs du département lui-même. Les grands lycées de centre-ville sur le littoral cohabitent avec des établissements de moyen et haut-pays avec internats, et d'autres situés dans des zones difficiles voire en REP et REP+. Le SNPDEN prend donc en compte la diversité de l'exercice du métier. La pression démographique continue de se faire sentir puisqu'un nouveau collège ouvrira ses portes à la rentrée 2018. Le Conseil départemental concentre ses efforts sur la sécurité des établissements. Les subventions de fonctionnement des collèges sont bloquées depuis plusieurs années. Le SNPDEN est un interlocuteur reconnu par la collectivité territoriale qui a mené avec lui une discussion constructive sur la convention de fonctionnement entre elle et les EPLE. La section des Alpes-Maritimes du SNPDEN sait faire entendre

les spécificités de notre métier dans les instances de l'Éducation nationale où ses avis sont souvent pris en compte. Pour l'instant, aucune convention tripartite n'est signée dans le département, malgré nos demandes. Comme ailleurs, les contrats d'objectifs ne sont pas assortis d'engagements sur les moyens. Ils sont souvent vécus par nos collègues comme artificiels voire comme une évaluation supplémentaire de leur action. L'efficacité de dialogues de gestion en réseau mis en place depuis l'an dernier interroge. Il reste que la vie syndicale est dynamique dans les Alpes-Maritimes, en témoignent la bonne fréquentation de nos AGD et l'intégration régulière de nouveaux militants.

LE VAR

Le département du Var est nettement divisé en trois parties : dans la première se situe les services de la DSDEN et du Conseil départemental et donc de nombreuses réunions ; dans la seconde un bassin d'emploi et donc d'enseignement qui commence au nord, autour de Draguignan, pour finir sur la Méditerranée à Saint-Raphaël. Le reste du territoire a un caractère rural très marqué et c'est lui qui voit année après année ses effectifs augmenter (un soixante-dixième collège vient d'être construit à Carcès au nord de Brignoles).

Notons que pendant de nombreuses années nous sommes parvenus à maintenir le dialogue avec le Conseil départe-



mental, pour éclairer celui-ci et apporter notre expertise dans le développement de ses nouvelles responsabilités en matière d'éducation : malheureusement, depuis les dernières élections cantonales, ces relations se sont distendues sans raison apparente.

• **UNE SECTION ACADÉMIQUE COORDONNÉE ET MOBILISÉE**

Dans une académie qui ne compte que deux départements, les rencontres départementales, ou par bassin, se font en début d'année. Pour le reste, nous travaillons en AGA que nous organisons dans la partie Est du département du Var à Fréjus-Saint-Raphaël et la secrétaire académique peut s'appuyer sur une équipe soudée y compris des retraités qui demeurent très actifs.

Le travail des commissaires paritaires est particulièrement important dans une académie où les places sont chères. Chaque année, plus de 150 collègues de l'académie (chefs et adjoints) environ demandent une mutation sans compter les demandes extérieures, la pression sur chaque poste vacant est énorme. Ce qui rend la mobilité, dans l'académie, bien aléatoire. L'académie, comme toutes les académies littorales et méridionales, est très demandée, or elle est petite, et n'est pas ou très peu dotée en établissements de taille moyenne, beaucoup de petits établissements catégories 2 ou de gros 4 et 4 ex. Les chaînes sont

donc courtes, beaucoup plus courtes que dans les autres académies, (l'an dernier pour la première fois la chaîne était égale à deux), ce qui en fait une académie difficile pour la promotion des adjoints et des chefs de petites catégories. En moyenne une trentaine de postes de chef sont pourvus, ce qui est très peu par rapport au nombre de demandes. Une dizaine de collègues des autres académies réussissent à rentrer, ce qui est une bonne chose pour l'émulation au sein de l'académie. Nous demandons régulièrement que le taux d'entrants ne soit pas trop élevé car c'est l'équilibre des mutations dans l'académie qui est alors rompu. Le taux de 15 % paraît acceptable pour tout le monde. L'académie fait généralement le plein sur le mouvement des adjoints, grâce à la forte demande extérieure ; devenir chef, en revanche, est plus complexe. Les adjoints stagnent parfois 10-12 ans avant obtenir un poste de chef, sauf à accepter les zones éloignées en moyenne montagne.

• **UNE ACTION SYNDICALE CONCERTÉE ET EFFICACE**

Les autorités académiques et rectorales sont à l'écoute, nous sommes réunis régulièrement en groupe Blanchet. Le dialogue est bien souvent constructif mais nous avons su imposer un rapport de force et montrer nos capacités de mobilisation lorsque cela était nécessaire et surtout si l'intérêt de nos collègues est en jeu.

Nous sommes régulièrement consultés sur les principaux dossiers et nous savons exprimer nos points de vue. Par exemple, le rectorat a à notre demande organisé un groupe de travail sur l'orientation et l'affectation. Nous avons soutenu la mise en place d'un CFA académique qui regroupe l'ensemble des CFA publics de l'académie et qui va permettre une défense accrue de l'apprentissage public et son développement au sein de nos établissements permettant davantage de passerelles.

Mais une des questions qui nous préoccupe aujourd'hui est la situation difficile de plusieurs de nos collègues qui sont en souffrance. Les réponses des DASEN ou du rectorat ne sont pas à la hauteur et trop souvent promptes à mettre en cause les capacités des uns ou des autres.

Les relations avec la région PACA sont compliquées, celle-ci prend trop souvent des décisions unilatéralement et tente d'intervenir dans la sphère éducative. Le travail en commun avec nos collègues de l'académie d'Aix-Marseille est indispensable et nous nous y sommes attelés : il y a environ 3 réunions communes par année scolaire. D'ailleurs, nous allons rencontrer le DRH avec nos camarades d'Aix-Marseille, pour la première fois depuis la rentrée, le 12 décembre.

C'est avec conviction que les syndiqués de l'académie de Nice vont continuer à s'engager pour défendre les valeurs du SNPDEN-UNSA et être force de propositions au prochain congrès de Colmar. □



Alerte...

3 000 personnels de direction témoignent sur leur situation de vie professionnelle en 2017

Interview de Georges Fotinos, docteur en géographie ancien chargé de mission d'inspection générale Établissement et vie scolaire, par Michel Richard, secrétaire général adjoint du SNPDEN.



Michel Richard : Vous venez de rendre public fin octobre l'ensemble des résultats de votre enquête¹ portant sur le « moral professionnel » des personnels de direction en 2017. Pouvez-vous avant d'entrer dans le vif du sujet nous préciser ce que vous entendez par cette notion ?



Georges Fotinos : Vous avez raison car toute l'étude repose sur la définition de cette notion. En effet et pour faire court

depuis les années cinquante la psychosociologie du travail a mis en évidence deux phénomènes importants :

- les motivations ont plus d'importance que les conditions matérielles ambiantes et les sentiments comptent plus que les heures de travail,
- les individus réagissent non pas aux réalités mais à leur perception qui sont, in fine, celles de (ou des) membres du groupe professionnel ou social.

Ces recherches ont conduit à concevoir le moral comme l'élément synthétiseur des comportements et attitudes et à le considérer comme un des facteurs les plus déterminants dans l'évolution du fonctionnement d'une organisation.

MR : Cette précision importante donnée, une question que plusieurs collègues se sont posée lorsqu'ils ont répondu à votre questionnaire, pourquoi cette étude et pourquoi maintenant ?

GF : D'abord il convient d'indiquer que cette étude s'inscrit dans l'accord-cadre actuel signé entre la CASDEN et le ministère de l'Éducation nationale, accord qui a notamment

pour objectif de soutenir des travaux permettant de mieux faire connaître et valoriser les métiers de l'enseignement. Ensuite il faut préciser que ce travail avait pour objectif de répondre à 4 questions récurrentes :

- le malaise des personnels de direction existe-t-il réellement ?
- Si oui peut-on en connaître les causes ?
- Est-ce un phénomène conjoncturel ou structurel ?
- Comment dans ce contexte les personnels de direction conçoivent l'exercice et l'avenir de leur métier ?

J'ajoute que la récente conjoncture politique qui promeut « l'autonomie de l'établissement » renforce a posteriori la pertinence de ce type de questionnement.

MR : Votre étude repose sur un questionnaire impressionnant et peu ordinaire de 113 questions. Quelles en sont les principales caractéristiques ?

GF : Les bases de ce questionnaire sont très techniques, elles sont issues de la recherche en psychosociologie du travail et s'inspirent – en les adaptant au milieu « Éducation nationale » de certains baromètres sociaux de grandes entreprises publiques.

Ce questionnaire est composé de 5 grandes parties : l'environnement de la fonction, l'exercice de la fonction, la qualité de vie au travail, les perspectives d'évolution professionnelle, le sentiment d'accomplissement.

À ce questionnaire à choix multiples, il faut ajouter 2 questions ouvertes particulièrement importantes pour l'avenir : la première portant sur les caractéristiques les plus mo-

tivantes du métier de Perdir, la seconde sur les composants essentiels de l'autonomie de l'établissement.

MR : Ces précisions méthodologiques, pour nous essentielles, faites, pouvez maintenant nous présenter les principaux résultats de ce travail.

GF : Pour simplifier, sûrement à l'excès, cette étude de 130 pages je présenterai sous forme de graphiques quelques résultats symptomatiques de la situation actuelle et de son évolution.

CHARGE DE TRAVAIL



ENVIRONNEMENT DE LA FONCTION

ESTIMENT :	2003	2007	2017
DISPOSER D'UNE MARGE D'AUTONOMIE ET D'INITIATIVE	46,44 %	43,74 %	41,71 %
QUE LES DÉCISIONS CONCERNANT L'EXERCICE DE LEUR MÉTIER SONT PRISES D'EN HAUT	43,2 %	61,27 %	84,48 %
QUE LES POSSIBILITÉS DE FORMATION SONT SATISFAISANTES	43,88 %	48,93 %	41,09 %

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

AGRESSIONS		2010	2017
INSULTÉ	OUI	39,5 %	50,29 %
	auteurs	1 : parents - 2 : élèves	1 : parents - 2 : élèves
BOUSCULÉ	OUI	4,9 %	13,13 %
	auteurs	1 : élèves - 2 : parents	1 : élèves - 2 : parents
FRAPPÉ	OUI	1,2 %	3,42 %
	auteurs	1 : élèves - 2 : parents	1 : élèves - 2 : parents/intrus
HARCELÉ	OUI	12,2 %	23 %
	auteurs	1 : enseignants - 2 : parents	1 : parents - 2 : enseignants

VISIBILITE ENVIRONNEMENT FONCTION

	2003	2007	2017
PERSPECTIVES EVOLUTION PROFESSIONNELLE SATISFAISANTES	49,06 %	50,74 %	32,56 %
PERSPECTIVES MOBILITE INTERNE SATISFAISANTES	-	36,82 %	26,54 %
PERSPECTIVES MOBILITE EXTERNE SATISFAISANTES	30,93 %	28,02 %	18,6 %
EVOLUTION SATISFAISANTE DU SYSTÈME EDUCATIF	47 %	-	29,19 %
TROP DE REORGANISATIONS DU SYSTÈME EDUCATIF	57,37 %	74,76 %	84,48 %

Comme vous pouvez le constater les sentiments dominants et en évolution négative portent en priorité sur la déresponsabilisation des personnels de direction dans la conduite de l'établissement, une forte saturation professionnelle provoquée par la fréquence des réformes et une importante augmentation du temps de travail, une forte dégradation des relations avec les parents, et des perspectives d'évolution professionnelle.

Toutefois en contrepoint de ce tableau ressortent d'autres résultats et ceux-ci particulièrement positifs qui portent plus spécialement sur l'intérêt du travail, les caractéristiques très motivantes du métier, le soutien des collègues en cas de difficultés, la considération des élèves et des enseignants.

Enfin j'ajoute une précision à cette réponse, et qui sera sûrement appréciée par vos lecteurs, tous ces résultats sont aussi présentés selon les grandes catégories d'établissement.

MR : Merci pour ce tableau qui confirme sur plusieurs points, avec force, l'analyse de notre syndicat. Mais il me semble que dans cette présentation manquent les résultats concernant la santé.

GF : Oui vous avez raison. Ceci est simplement dû au fait que José Mario Horenstein auteur de ce chapitre est à l'étranger depuis longtemps. Mais dès son retour en fin d'année vous pourrez l'interroger sur ces résultats. Toutefois dès à présent je vous en signale deux qui de mon point de vue sont inquiétants tant par leur nature que par le nombre de perdus concernés : 19 % des personnels de direction se plaignent de lassitude cognitive et près de 15 % sont en situation de *burn-out* clinique.

MR : Autre sujet d'importance pour nous et abordé par votre enquête : le positionnement des Perdir sur le sujet récurrent de l'autonomie de l'établissement. Je note à ce propos que grâce à votre travail nous allons mieux connaître cette « terra incognita » dont on parle beaucoup et souvent sans bases solides.



GF: Depuis 1985 c'est un sujet qui revient régulièrement dans l'actualité et dans les préoccupations des responsables de notre système éducatif. Aujourd'hui suite à la récente campagne présidentielle il revêt une nouvelle importance. Le tableau ci-après présente les grands composants de l'autonomie selon les intéressés.

À noter que le composant le plus cité est le recrutement par 31 % des personnels de direction et que ce choix est le plus souvent associé à la pédagogie et à la gestion des moyens.

MR: Avant de vous poser la dernière question je voudrai vous dire que « Direction » a beaucoup apprécié qu'in fine vous enrichissiez votre enquête quantitative d'une démarche qualitative auprès des principaux intéressés par votre problématique: personnels de direction, IA-IPR, IA-IPR/EVS, recteur, DGRH d'entreprises.

GF: En effet, comme vous je trouve que les quelques 100 propositions « textuelles » présentées en annexe sont porteuses d'une grande richesse de réflexion pour les décideurs, et pour une bonne majorité d'entre elles, recoupent en les incarnant les résultats les plus importants de l'étude

MR: Au seuil de cet entretien, la question « pierre de voûte » pour nous, de votre étude: comment transformer les constats et analyses que vous faites en action ?

GF: Au préalable quelques précisions. Les résultats présentés sont bien sûr situés sur le champ de la recherche mais en filigrane sont en lien d'une part avec une longue pratique professionnelle en EVS et plusieurs rapports ministériels réalisés à cette occasion, et d'autre part avec une série d'études pionnières notamment sur le climat scolaire et les relations école/parents dans les lycées et collèges. En réponse à votre question, 3 actions me paraissent nécessaires :

- en s'inspirant de la méthodologie et des résultats de cette étude, mettre en place dans les académies et départements volontaires une enquête de type « baromètre social » s'ouvrant sur la création de nouveaux indicateurs de gestion des ressources humaines de proximité ;
- concevoir un lien entre le développement de l'autonomie de l'établissement et la création d'une équipe d'encadrement de l'établissement scolaire en facilitant la porosité entre 3 missions « diriger », « accompagner », « évaluer » ;

- Envisager le lancement d'États généraux des personnels de direction prenant plus particulièrement en compte les pistes indiquées ci-dessus.

GF: Permettez-moi pour finir de remercier votre secrétaire général et son équipe rapprochée pour l'aide et le soutien constants apportés ainsi que les milliers de chefs d'établissement et chefs d'établissement adjoints qui nous ont fait confiance. Sans cette volonté et ce dynamisme collectifs, sans la présence fidèle de la CASDEN en la personne de son délégué national à la coordination, cette étude n'existerait pas.

Merci à tous. □

¹ La présentation de l'étude rendue publique le 18 octobre à Paris à l'École Estienne a été suivie d'une table ronde sur le sujet de l'autonomie de l'établissement réunissant Marie-Danièle Campion recteur de Clermont-Ferrand, Sophie Vayssettes analyste OCDE-PISA, Catherine Nave-Bekhti secrétaire générale du SGEN-CFDT, Alain Boissinot ancien recteur, Philippe Tournier secrétaire général du SNPDEN-UNSA, Patrick Roumagnac secrétaire général du SIEN-UNSA. L'animation du débat a été assurée par Damien Durand IA-IPR-EVS.

Étude consultable sur le site de la CASDEN, (www.casden.fr/Avec-vous-au-quotidien/Decouvrir-et-enseigner/Etudes-et-sondages/Le-moral-des-personnels-de-direction-en-2017)

VOTRE ESPACE D'EXPRESSION

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

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

Merci d'adresser vos contributions à Abdel-Nasser Laroussi-Rouibate permanent au SNPDEN anlr@snpden.net et, pour nous faciliter la tâche, de préférence en texte (Times 12), sans mise en forme ou mise en page.

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

Conseil de classe : Faut-il s'entêter à poursuivre ?



Philippe Benoit-Lizon,
principal Font d'Aurumy
(académie d'Aix-Marseille, 13)

Nous y sommes ! Comme la grippe, c'est la période des conseils de classe et comme d'habitude, je tousse.

Il y a longtemps déjà, alors que jeune CPE, le proviseur m'avait confié la présidence des conseils du niveau seconde, j'avais pris un coup de froid.

Je m'étais imprégné du texte définissant le cadre professionnel de cette instance et c'est habité par son esprit que j'avais officié. Je fus mouché ! Point de conseils prodigués dans cette instance vécue par les participants comme un moment de revanche à l'encontre des « sauvageons » ! J'avais donc, au deuxième trimestre, distribué le texte définissant le travail à conduire. Un seul professeur daigna regarder le document, précisant à l'adresse de ses collègues qu'il n'en avait jamais entendu parler.

Aujourd'hui, trente années plus tard, les choses n'ont pas vraiment changé : refus d'enseignants de distribuer le questionnaire pourtant tout à fait correct et élaboré par les

délégués des parents ; attribution de mentions négatives et positives alors que le travail attendu est de toute autre nature.

Et cependant, depuis longtemps, nous ne cessons d'être éclairés sur ce qu'il convient de faire !

Déjà en 1969 une circulaire du ministre de l'Éducation nationale précisait : « Les études docimologiques dont l'origine est antérieure à 1930 et qui se sont multipliées dans les vingt dernières années ne laissent aucun doute sur le caractère illusoire d'un tel raffinement dans la précision des notes et du classement obtenus. En vérité, ce qui importe, ce sont les progrès de l'élève par rapport à lui-même et leur constatation n'exige pas nécessairement une note chiffrée. Elle l'exige d'autant moins que l'importance de la place est presque toujours surestimée ».

Le rapport IGEN-IGAEN de juillet 2005 intitulé « Les acquis des élèves, pierre de touche de la valeur de l'école ? », demande de « proscrire tout calcul de moyenne entre notes à statut différent afin que le recentrage sur les acquis des élèves soit clair à l'ensemble des acteurs » et de « substituer aux divers bulletins trimestriels et dossiers à constituer pour chaque examen ou inscription, un livret scolaire unique se constituant tout au long de la scolarité et portant sur l'atteinte des acquis prévus par les programmes (et non sur la personne), outil qui sera aussi

bien celui de l'élève que celui de l'institution. »

Le centre d'analyse stratégique, organisme chargé d'éclairer les décisions du Premier ministre, s'exprime régulièrement au sujet de l'école française et recommande que l'Éducation nationale « développe des pratiques évaluatives encourageantes afin que les notations reflètent mieux les efforts accomplis et soient moins anxiogènes. » *

Le corps d'inspection régionale n'est pas en reste. Nice produit en 1998 des recommandations pour le conseil de classe, très avant-gardistes par rapport aux pratiques d'aujourd'hui. Près de vingt années plus tard Aix-Marseille accompagne la réforme du collège donnant « quelques pistes pour donner du sens aux bilans périodiques » et aide à réfléchir sur le sens d'une moyenne, pire, une moyenne générale, et préconise une note de positionnement qui situe les acquis des élèves en fin de période.

Alors pourquoi montrons-nous dans les EPLE une telle cécité et une telle incapacité à prendre en compte les textes (articles R. 421-50 et R. 421-51 du Code de l'éducation sur le conseil de classe ; décret du 31 décembre 2015 sur l'évaluation des acquis scolaires des élèves) ?

Je dis que la raison en est que l'amélioration des acquis scolaires des élèves n'intéresse pas l'institution scolaire qui ne cesse de faire une chose et son contraire. France Stratégie avait, il y a une petite dizaine d'années, comparé les systèmes éducatifs performants, notamment ceux dont les modalités de fonctionnement et d'organisation sont très éloignées les uns des autres, pour observer quelques constantes. L'une de ces constantes était la priorité donnée à la formation des enseignants. Or que constatons-nous en France ?

Une formation critiquée par les enseignants stagiaires, la fin des IUFM suivie d'une période de vacance de formation puis le retour d'un ESPE, le tout au gré des alternances politiques. Selon le pouvoir en place, les thermomètres qui montrent que nous avons la fièvre sont cassés et les rapports de l'inspection générale, dès lors qu'ils ne vont pas dans le sens du vent, ne sont pas toujours rendus publics.

Lorsqu'un cadre professionnel fut donné aux punitions et aux sanctions et qu'il fut clairement édicté que les sanctions relèvent d'une autre compétence que celle du conseil de classe, l'École Supérieure de l'Éducation nationale (ESEN) continua dans ses fiches intitulées « ressources professionnelles » de faire état d'avertissements de travail ou d'avertissements de conduite, puis recommanda, jusqu'en 2016, de ne pas inscrire la mention dans le bulletin mais de l'adjoindre sur un document à part. Aujourd'hui encore l'ESEN continue d'indiquer que les mentions positives, dès lors qu'elles sont inscrites dans le règlement intérieur, peuvent figurer sur le bulletin trimestriel et propose des chartes de conseil de classe qui donnent des définitions des encouragements, du tableau d'honneur, des compliments, des satisfactions, des félicitations, en toute cécité du travail à conduire pourtant inscrit clairement et de manière courte dans les textes. Quand on sait que la majorité de l'argent consacré

à l'orientation des élèves est constitué des ISO part fixe et part modulable, on comprend la sévérité de certains jugements portés à l'encontre du système éducatif français.

L'institution scolaire elle-même ne put se résoudre à voir disparaître ces médailles qu'aucun texte n'avait instituées et, dans une circulaire d'août 2011, donna pour cadre d'existence, pour que tableau d'honneur et félicitations ne disparaissent pas du paysage français, les mesures positives d'encouragement (qui n'ont aucun lien avec le conseil de classe). La circulaire d'août 2011 fut abrogée par la circulaire de mai 2014. Non seulement l'ESEN fait un contresens sur le cadre d'application de la circulaire de 2011 mais de plus elle fait référence à un texte abrogé.

Face à ce fatras d'injonctions contradictoires, il n'est pas étonnant que les acteurs de terrain n'y voient pas clair !

Depuis les décrets du 22 octobre et du 18 novembre 2014 qui portent sur le conseil de classe et celui postérieur du 31 décembre 2015 qui traite de l'évaluation des acquis scolaires des élèves et du livret scolaire à l'école et au collège, les choses sont-elles plus simples ?

Observons que la fiche de l'ESEN, outre le fait qu'elle fait état de médailles qui n'ont rien à voir avec l'instance conseil de classe, n'intègre pas l'alinéa 2 de

l'article D.311-8 du Code de l'éducation selon lequel « le livret scolaire est renseigné lors du conseil de classe conformément à l'article R. 421-51 » du même code.

Observons ensuite que certains pays de l'OCDE, dont les acquis des élèves aux tests internationaux sont supérieurs à ceux des élèves français, ne pratiquent pas le conseil de classe. Observons que certains spécialistes du système éducatif considèrent qu'il constitue un anachronisme qui devrait disparaître.

Observons que depuis les décrets des 22 octobre, 24 novembre 2014 et 31 décembre 2015, il existe désormais deux types de conseil de classe :

- les conseils de classe des niveaux d'enseignement sans enjeu d'orientation ;
- les conseils de classe qui préparent les décisions d'orientation et qui sont une étape avant éventuellement la commission d'appel.

Observons enfin l'absence de pertinence de cette instance. Le conseil de classe est chargé «... de mieux accompagner l'élève dans son parcours scolaire, à la fois dans la progression de ses apprentissages à l'intérieur d'un cycle, dans son passage d'un cycle à l'autre et dans la construction de son projet personnel ». Comment dès lors apporter une aide et un conseil à un absent ? Est-ce la meilleure façon de faire pour répondre à la commande institutionnelle ?

Alors faut-il conclure avec Bernard Toulemonde, qui constate que le système public d'éducation est enkysté, que l'avenir du service public d'éducation est l'établissement privé ? Absolument pas ! Ni les élèves, ni les enseignants français ne sont plus bêtes que d'autres. Ils ont besoin que l'institution scolaire soit sérieuse, cesse toute idéologie, investisse dans la recherche, soit constante (presque autant de ministres que d'années depuis que l'école est obligatoire), arrête de produire cette avalanche de textes sans s'inquiéter de savoir s'ils sont en cohérence avec les neiges précédentes et assure enfin et réellement une vraie formation aux professeurs. Alors, peut-être, il sera mis fin au conseil de classe ou, s'il est maintenu, il y régnera un autre état d'esprit.

La DEPP, dans sa note d'information n° 36 de novembre 2014 relative à la « forte baisse du redoublement : un impact positif pour la réussite des élèves » observe que « si la politique de limitation du redoublement a eu un effet positif sur la fluidité des parcours des élèves et leur réussite aux examens, la France demeure l'un des pays où le retard scolaire est le plus important et où la discrimination en fonction de l'origine sociale est la plus forte ». Voilà une bonne raison de remettre sur la table un débat tranché depuis longtemps ! Et si finalement Toulemonde avait raison !

* Note d'analyse n° 313 de janvier 2013, note de mai 2016.

Ouvrages parus

LA TYRANNIE DU GENRE

Marie Duru-Bellat, Presses de Sciences Po, 2017, 309 p.



La tyrannie du genre, c'est l'ensemble des présupposés que nous portons et qui établissent une corrélation entre distinction sexuelle et fonction sociale, la tyrannie du genre, c'est l'implicite éducatif d'une sexuation de plus en plus marquée, malgré tous les discours sur la parité, l'égalité réelle, la place faite aux femmes, l'affirmation des droits de, la volonté de célébrer la journée de, etc. Mais la tyrannie du genre, c'est aussi l'essentialisation d'une certaine sociologie émancipatrice qui fige au moins autant qu'elle érige l'objet qu'elle entend libérer. Peut-être (comme ne le dit pas Marie Duru-Bellat) à la façon dont le marxisme a pu essentialiser (inventer?) le prolétariat pour lui donner un rôle moteur dans l'Histoire. Le groupe « femmes » est alors aussi inventé. Ou du moins, le « genre subjectif », qui nous enjoint de correspondre aux stéréotypes de sexe l'emporte sur un « genre objectif » qui ne doit être rien d'autre qu'une composante de l'identité. Autant dire que cet ouvrage présente l'avantage de faire le point sur une question complexe, en prenant soin d'éviter l'excessive simplification des fausses alternatives.

À QUOI SERVENT LES POLITIQUES DE MÉMOIRE ?

Sarah Gensburger, Sandrine Lefranc, Presses de Sciences Po, 2017, 183 p.



Depuis 2000, ont été instaurées le 16 juillet, une journée à la mémoire des crimes racistes et antisémites, le 10 mai, la journée nationale de la traite, de l'esclavage et de leur abolition, le 5 décembre, une journée nationale d'hommage aux harkis et autres membres des formations supplétives, le 8 juin, une journée d'hommage aux morts pour la France en Indochine, le 18 juin, une journée nationale commémorative de l'appel historique du général de Gaulle à refuser la défaite et à poursuivre le combat contre l'ennemi, le 19 mars, une journée nationale du souvenir et de recueillement à la mémoire des victimes civiles et militaires de la guerre d'Algérie et des combats en Tunisie et au Maroc, le 27 mai, une journée nationale de la Résistance... On lit entre les lignes, l'exercice politique de haute diplomatie qui consiste à instaurer une journée de commémoration. Mais cette inflation mémorielle ne se fait-elle pas au prix d'une dangereuse démonétisation de la valeur affective et historique des événements commémorés, parfois dans la plus grande indifférence? L'hyper-trophie mémorielle n'a-t-elle pas échoué à endiguer les tentations populistes et démagogiques? Ainsi, Sarah Gensburger et Sandrine Lefranc nous invitent-elles, dans un petit livre éclairant et utile au débat public, à explorer avec toute la distance de l'esprit critique, les paradoxes inhérents aux politiques de mémoire.

Abdel-Nasser LAROUCSI-ROUIBATE

Nous avons
appris,
avec peine,
le décès de :

Serge MOURLEVAT,
proviseur-adjoint
honoraire du lycée
Jean Lurçat,
Paris 13^e

Nous nous associons
au deuil de sa
famille.