

257 mai 2018

# direction

4/10

## Diriger en confiance

snp  
den

UNSA

syndicat national des personnels de direction de l'é

CONGRÈS DE  
COLMAR  
2018

# Sommaire



## 24 TROIS ANS D'ACTIVITÉ DE L'ESN

Avec un personnel de direction sur deux adhérent, et près de 70 % des voix à chaque élection professionnelle, le SNPDEN est un acteur incontournable du paysage éducatif. Les membres de l'exécutif national, tous également en responsabilité dans leurs établissements, assurent une présence systématique dans toutes les commissions et tous les groupes de travail. Les 4 commissions vous proposent leur rapport d'activité.



## 45 L'ACADÉMIE DE STRASBOURG ACCUEILLE LE CONGRÈS

L'académie de Strasbourg peaufine les derniers préparatifs de l'accueil du congrès. À travers plusieurs éclairages de collègues, tour d'horizon d'une académie « européenne » un peu différente des autres !



## 61 CHRONIQUE JURIDIQUE

Le rôle d'employeur, et celui de représentant de l'EPLÉ autonome devant les tribunaux est sans doute l'un de ceux qui pèsent le plus sur le quotidien des personnels de direction. Et cela encore plus quand une administration se fend de « recommandations » parfois très appuyées sans avoir à en assumer les conséquences... Analyse à travers plusieurs cas récents.

- 6 ÉDITO
- 8 ACTUALITÉS
- 18 SNPDEN DANS LES MÉDIAS
- 20 POINT SUR...
- 22 CONGRÈS DE COLMAR
- 54 CARRIÈRE
- 57 VIE SYNDICALE
- 61 CHRONIQUE JURIDIQUE



Philippe TOURNIER  
Secrétaire général  
philippe.tournier@snpden.net

# Diriger en confiance

*Chaque époque a ses mots à la mode : avant-hier, c'était « l'école juste », hier la « bienveillance », aujourd'hui la « confiance ». Chacun est bien vu et reste d'ailleurs à l'ordre du jour même quand le goût du jour est passé à autre chose. Pourtant, parmi eux, la confiance rencontre un écho particulier car c'est ce qui aujourd'hui fait certainement le plus défaut au sein de l'institution scolaire, mine nos relations avec nos autorités et altère gravement l'image de l'école dans une opinion devenue méfiante quand ce n'est pas hostile. En retenant comme slogan pour le congrès de Colmar « diriger en confiance », le SNPDEN vise juste et appuie où cela fait mal...*

Comme sur une sorte  
de théâtre d'ombres,  
les uns croient diriger  
d'autres qui font  
semblant d'obéir

## L'INCONFIANCE, CETTE ROUILLE DE L'INSTITUTION

C'est comme une sorte de rouille qui ronge du dedans l'institution scolaire depuis vingt ans, fragilisant ses structures et gripant ses mécanismes : on pourrait appeler cela « l'inconfiance ». L'inconfiance n'est pas seulement qu'on ne peut pas faire confiance mais que quand cela advient, ce n'est qu'un accident. En effet, on peut toujours individuellement faire confiance à tel professeur, à tel collègue, à tel recteur mais il ne s'agit là que d'une estime entre individus qui ne se porte en aucun cas sur l'institution elle-même : que les acteurs changent et la confiance s'évanouit comme si elle n'avait jamais été là. Dans l'ouvrage qu'il avait consacré à l'éducation avant d'être ministre, Jean-Michel Blanquer avait isolé ce phénomène comme une des faiblesses majeures du système et s'était fait fort de restaurer promptement une école de la confiance. D'une certaine façon, le pari semble plutôt réussi dans l'opinion : c'est la première fois depuis bien longtemps que la politique éducative est citée comme un point fort de l'action gouvernementale (même si on sait trop ce que cela recouvre). En revanche, il l'est beaucoup moins au sein de l'institution comme l'a montré le

baromètre de l'UNSA-Éducation : 30 % estiment que l'action conduite depuis un an va dans le sens de l'école de la confiance. Le défi du retour à la confiance reste donc entier et l'inconfiance est toujours maîtresse du jeu. Mais d'où vient-elle ? Elle trouve très probablement sa source dans la perte de crédit des dirigeants aux yeux des dirigés : la longue litanie d'échecs à répétition pour terminer par être le système le plus socialement inégalitaire des pays développés. Pensons que la totalité des parents d'élèves et l'immense majorité des professeurs n'ont connu que la suite minante des humiliations de PISA, PIRLS ou autres TIMSS. Jamais un succès depuis vingt ans et les seuls sont « maison » : même ceux dont on devrait être fier – comme la baisse sensible des décrochages – apparaissent aujourd'hui comme de douteux triomphes statistiques à la mode des plans quinquennaux tant la plupart d'entre eux semblent décalés (ainsi les fanfaronnades puériles autour de l'augmentation des reçus aux examens et, de façon plus extravagante encore, des mentions). Nos dirigeants successifs sont bien conscients de ce que la régularité de ces échecs démoralise et démobilise. Leur drame est sans doute qu'ils n'ont aucun espoir que des résultats puissent être perceptibles à l'échelle habituelle de leur passage

aux affaires soit dix-huit mois. S'en suit une gesticulation désespérée de mesures et d'annonces dont le principal objet est de mettre en scène le « volontarisme » du pouvoir politique qui estime (à raison) sa légitimité menacée par le spectacle de son impuissance à répétition. Mais tout cela est conduit avec une superbe hors de propos, sans l'ombre d'une humilité, d'un soupçon d'autocritique ou de la moindre modestie dans les commentaires perpétuellement auto satisfaits et volontaristes (a-t-on jamais entendu un de nos anciens ministres, et on n'en manque pas, exprimer un quelconque regret pour une mauvaise décision?). Malheureusement, outre lasser l'opinion, ces zigzags sans passé ni avenir se sont chargées de décourager les bonnes volontés les mieux disposées. Finalement, comme sur une sorte de théâtre d'ombres, les uns croient diriger d'autres qui font semblant d'obéir en se repliant sur leur petit pré-carré: là sa classe, ici sa discipline, ailleurs son établissement. Lourde chute de la participation aux élections professionnelles, difficulté à trouver des professeurs principaux, listes incomplètes aux conseils d'administration: tous les signaux d'une fuite des agents face l'institution qu'ils servent sont là. Les formes du psychodrame auquel a donné lieu la mise en place de la réforme du collège doit, de ce point de vue, apparaître comme un véritable signal d'alarme (hors de toute question de fond). L'écart qui s'est installé entre les idéaux, toujours miraculeusement sous-jacents, et le sentiment de servir une « machine » devenue incompréhensible, capricieuse et dédaigneuse se remplit ainsi d'amertume. Le poison de l'inconfiance a fini par paralyser l'institution scolaire de l'intérieur et le « centre » ne maîtrise que l'univers évanescence des mots et des apparences.

## FAIRE CONFIANCE, C'EST CONFIER

Faire confiance, c'est confier des décisions aux autres. Il n'y a pas de confiance sans « empowerment » et donc redistribution du pouvoir (c'est vrai du ministère à la classe en passant par nos établissements). Cela fait toucher du doigt que la question de la confiance est peut-être d'abord et avant tout celle du pouvoir dans l'éducation. Or, la notion du pouvoir telle qu'elle a fleuri historiquement dans l'Éducation nationale est tout à fait aux antipodes d'un quelconque « empowerment » (la difficulté à traduire le concept dans notre langue est symptomatique...): ceux qui sont « en dessous » sont toujours soupçonnés d'être sournois et incompetents. Par exemple, plus de trente ans après leur création, les EPLE voient toujours leur place légitime contestée et le jacobinisme le plus arrogant semble être le modèle de gouvernement actuellement en vogue dans nombre de collectivités territoriales (une sorte de forme institutionnelle du syndrome de Stockholm...). Et ce n'est pas déverser des propos convenus exaltant le dialogue et le respect sur un autoritarisme injonc-

tif intact qui instaurera la confiance. Le chemin passe plus sûrement par une transformation radicale de la gouvernance du système éducatif. La première évidence est que l'acte fondateur et central du système éducatif a lieu « en bas » (et pas « en haut »), en classe et ces classes sont dans un établissement qui se trouve géographiquement quelque part. C'est d'ailleurs ce que dit le ministre – sans en tirer beaucoup de conclusions – mais cette réalité doit fonder toute le reste. Le deuxième niveau est celui des garanties en termes de qualités, de régularité, de continuité qu'un système national doit apporter aux citoyens (ce qu'il ne fait d'ailleurs pas aujourd'hui). Le modèle en place est celui des ministères « régaliens » mais on devrait certainement imaginer pour les hôpitaux, écoles, musées ou transports autre chose que le sempiternel avatar du pouvoir « préfectoral », quelque chose de plus stable parce que plus éloignée du pouvoir politique (du moins de son exécutif). Et entre les deux? Depuis longtemps, de vieux provocateurs disent que rien n'est nécessaire entre le ministre et les établissements (autre qu'un office de gestion des ressources) et que les échelons « politiques » intermédiaires ne sont que source de désordres et de confusion. Ils n'ont peut-être pas complètement tort quand on voit avec quel talent des questions qui faisaient consensus comme « devoirs faits » ou les « stages de réussite » ont été transformées en pugilats locaux par des hiérarques zélés. Alors que le ministre peut s'adresser instantanément et sans peine à son million de personnels, on fonctionne toujours comme s'il fallait trois jours de cheval pour apporter le BO au recteur. Et comme le coursier n'a plus rien à faire, il s'invente des missions et des urgences: n'est-ce point un peu la source de nos ennuis? Il faut le dire nettement: il ne sera jamais possible de diriger en confiance dans la cascade oppressante, de niveaux en niveaux, des ordres et des contre-ordres. Un système plus simple, plus sobre et plus responsabilisant est possible si l'envie de la bâtir existe. Diriger en confiance nécessitera une transformation radicale de la gouvernance dont il faut aussi mesurer que son écho percutera nos établissements et nos façons de faire: mais pour diriger en confiance nos établissements, nous avons tout à gagner à un système qui sonne moins faux... On peut se dire que jamais un tel objectif ne sera atteint, que l'inertie et la pusillanimité l'emporteront. La réforme du Baccalauréat, la fusion des classes ou la hors échelle B aussi étaient pensés (et il n'y a pas si longtemps) comme fort ambitieux comme presque hors d'atteinte. Et c'est arrivé. Ce troisième volet de l'action syndicale de long terme – aux côtés de la « corpo » et de la « pédago » - reste peut-être plus difficile à atteindre car, s'il ne coûte rien, il touche à l'essence des choses c'est-à-dire aux pouvoirs et aux représentations. Il est pourtant la clef de notre métier et, peut-être, de son avenir. Et cet avenir, c'est diriger en confiance. □

Plus de trente ans après leur création, les EPLE voient toujours leur place légitime contestée et le jacobinisme le plus arrogant semble être le modèle de gouvernement actuellement en vogue dans nombre de collectivités territoriales

Il ne sera jamais possible de diriger en confiance dans la cascade oppressante, de niveaux en niveaux, des ordres et des contre-ordres

Diriger en confiance nécessitera une transformation radicale de la gouvernance

# Actualités

## RÉSULTATS DÉFINITIFS DU BACCALAURÉAT 2017

**T**Voici publiés, dans une note d'information de la DEPP\*, les résultats définitifs du baccalauréat 2017 qui atteint un taux global de réussite de 87,9 %, soit 90,6 % en général, 90,4 % en technologique et 81,5 % en professionnel. Ce taux est en très légère diminution dans la voie technologique, et de façon plus marquée dans les voies générale et professionnelle en recul de près d'un point.

La proportion de bacheliers dans une génération, qui fluctue entre 78 et 79 % depuis quatre sessions, atteint ainsi 79,1 % (soit + 0,3 point par rapport à 2016). A noter que dans toutes les académies, les voies générale et technologique sont prépondérantes dans l'accès au baccalauréat des jeunes de 6<sup>e</sup>, et à cette session, l'espérance d'obtenir le baccalauréat pour un élève de 6<sup>e</sup> sous statut scolaire est la plus forte dans les académies d'Île-de-France, de Corse, de Lyon, de Rennes et de Toulouse.

Ces résultats sont à analyser à la lumière des indicateurs de valeur ajoutée des lycées (IVAL)\*\* publiés fin mars par le ministère, qui offrent une analyse plus fine de la réalité complexe et relative que constituent les résultats d'un établissement.

La communication ministérielle autour de ces indicateurs insiste d'ailleurs sur

leur objectif, à savoir « rendre compte des résultats du service public national d'éducation en diffusant au grand public des éléments d'appréciation de l'action propre de chaque lycée », évaluer leur capacité à accompagner le maximum d'élèves depuis la seconde jusqu'à l'obtention du diplôme et « fournir aux responsables et enseignants des lycées des éléments de réflexion pour les aider à améliorer l'efficacité de leurs actions ».

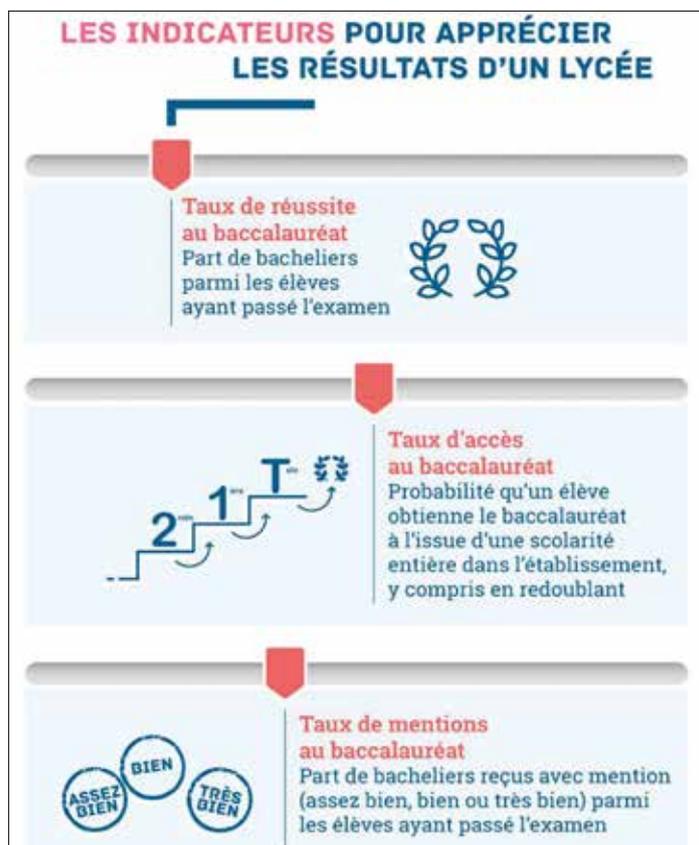
Combinaison du taux de réussite au baccalauréat, du taux d'accès de seconde, de première et de terminale au baccalauréat et, nouveauté cette année, du taux de mentions, cette batterie

d'indicateurs n'a nullement pour objectif d'établir un classement des lycées, mais de mesurer la différence entre les résultats obtenus et les résultats espérés compte tenu des caractéristiques scolaires et socioprofessionnelles des élèves.

Les IVAL mesurent l'accès au baccalauréat des élèves d'un EPLE en éliminant « l'incidence des facteurs de réussite scolaire extérieurs au lycée pour essayer de conserver ce qui est dû à son action propre », indique la directrice de la DEPP, d'où une approche en valeur ajoutée. Elle insiste d'ailleurs sur l'ajout pertinent cette année de « la valeur ajoutée du taux de mentions », qui

permet « d'apprécier dans quelle mesure les lycées parviennent à tirer le meilleur de leurs élèves et les préparent en particulier à l'enseignement supérieur ».

Si la publication de ces indicateurs est intéressante pour permettre aux établissements de savoir où ils en sont, une mise en garde est cependant nécessaire quant à leur exploitation, compte tenu de l'utilisation, souvent fantaisiste, qui en est faite par les médias, qui attendent avec impatience leur sortie pour publier dans leurs colonnes des palmarès en tous genres, qui ne manquent pas d'intéresser (et d'influencer) les parents friands eux aussi de ces classements !



\* Note d'information n° 18.03 de mars 2018

\*\* [www.education.gouv.fr/cid3014/les-indicateurs-de-resultats-des-lycees.html](http://www.education.gouv.fr/cid3014/les-indicateurs-de-resultats-des-lycees.html).

## PROGRAMME DE RÉFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE

**2** Faisant suite à près de deux mois d'échanges sur la méthode de concertation et les orientations du Gouvernement, le ministre de l'Action et des Comptes publics a lancé officiellement le 29 mars les travaux de la concertation baptisée « Refonder le contrat social avec les agents publics », en présence de l'ensemble des 9 organisations syndicales représentatives de la Fonction publique\* et des représentants des employeurs publics.

Quatre chantiers majeurs vont ainsi successivement s'ouvrir à partir d'avril, avec deux points d'étapes prévus, fin juillet pour les deux premiers chantiers, fin octobre pour les deux derniers, et au total, une centaine de réunions sur la durée de la concertation.

Le premier chantier, ouvert le 9 avril, concerne le « dialogue social », et visera à trouver « un nouveau modèle pour permettre un meilleur fonctionnement des instances représentatives et une dynamisation aux niveaux pertinents ». Suivra, de fin avril à début

juillet, le chantier de « l'élargissement du recours au contrat ». Le dossier de « la rémunération » sera lui ouvert de mai à octobre, avec comme objectif une rémunération plus individualisée, étroitement associée à la notion de « mérite ». À souligner au passage que le Conseil commun de la Fonction publique du 9 mars dernier a annoncé que le prochain rendez-vous salarial,



initialement prévu à l'automne, aurait lieu entre le 10 et le 20 juin prochain. Le dernier chantier, la « transition professionnelle et les mobilités », sera lancé de mi-juin à fin octobre et devrait conclure la série des négociations. Il inclura une réflexion sur « l'appareil de formation des agents et des acteurs RH », l'étude de nouveaux mécanismes de reconversion, la question de l'aide

au départ des agents vers le secteur privé ainsi que celles des départs volontaires et des indemnités associées. À l'issue de la concertation, l'objectif du gouvernement est la mise en œuvre des dispositions législatives nécessaires au travers d'un projet de loi dédié au 1<sup>er</sup> semestre 2019.

Du côté des organisations syndicales, la concertation ne semble cependant pas avoir officiellement commencé. En effet, après la mobilisation du 22 mars (à laquelle la CFDT et l'UNSA ne s'étaient pas associées), ces dernières se sont déclarées insatisfaites du programme de réforme qui leur a été présenté, et qui ne tient pas compte des remarques émises lors des réunions techniques, et elles se sont donc placées dans l'attente d'une troisième et ultime mouture du document d'orientation, dans lequel elles espèrent voir notamment inscrit l'attachement du gouvernement au statut. Et, sans écarter une nouvelle mobilisation, elles ont prévu de se réunir en intersyndicale le 3 avril, avant l'ultime réunion sur cette dernière version, pour décider des suites éventuelles à leur mobilisation unitaire.

\* CGT, CFDT, FO, UNSA, FSU, Solidaires, CFTC, CGC et FAFP

## LA FRANCE JUGÉE INAPTE À ÉVALUER SON SYSTÈME ÉDUCATIF

**3** Dans son rapport\* commandité par le Comité d'évaluation et de contrôle des politiques publiques de l'Assemblée nationale sur l'évaluation de la performance éducative, rendu public fin février, la Cour des Comptes dresse un constat plutôt sévère du pilotage de l'évaluation à l'éducation nationale. Les magistrats jugent ainsi que l'État n'est actuellement pas en mesure « de répondre aux objectifs d'évaluation nécessaire pour l'Éducation nationale », malgré les nombreux dispositifs existants.

Les raisons en sont multiples: manque d'organisation de l'évaluation, budget insuffisant, défaut de modernisation de la fonction d'évaluation, freins culturels et administratifs, indicateurs inappropriés, données parcellaires, profusion d'intervenants, manque d'unité de vision et de cohérence...

IGEN, DEPP, CNESCO, DGESCO, CSP..., les différentes instances chargées d'éva-

luation sont ainsi passées en revue et critiquées tour à tour dans leur fonctionnement: les inspections générales qui ne peuvent être à la fois à l'origine de programmes pédagogiques et en charge de les évaluer, le CNESCO « qui ne remplit pas ses promesses » et dont le positionnement crée « un malaise », la DGESCO dont l'objectivité est mise en cause, les instances indépendantes en charge du suivi qui ont changé trois fois en moins de 15 ans...

Le rapport constate ainsi que l'évaluation au sein du système éducatif n'a jamais été envisagée dans son ensemble, en termes institutionnels, administratifs et fonctionnels.

Relevant « les hésitations récurrentes » sur la vocation et les moyens des « diverses institutions chargées de l'évaluation », la cour prône alors l'instauration d'une institution d'évaluation durable, « légitime » et « indépendante », avec « des pouvoirs autonomes de validation, d'investigation et de publication », et émet 11 recommandations réparties



en trois grandes orientations pour améliorer cette évaluation défaillante. Elle réclame notamment une « nouvelle architecture administrative », qui distinguerait les rôles de gestionnaires de l'Éducation nationale et des évaluateurs, clarifierait le rôle des deux inspections générales et reformerait le CNESCO.

La Cour propose également de « définir comme condition nécessaire et première de la fonction d'évaluation du système éducatif français, la mesure du niveau et des acquis des élèves durant et à la fin de la scolarité obligatoire »...

\* « L'Éducation nationale : organiser son évaluation pour améliorer sa performance », Cour des comptes, décembre 2017 : [www.ccomptes.fr/fr/publications/education-nationale-organiser-son-evaluation-pour-ameliorer-sa-performance](http://www.ccomptes.fr/fr/publications/education-nationale-organiser-son-evaluation-pour-ameliorer-sa-performance).

## LANCEMENT D'UNE MISSION « GRAND PLAN INTERNAT »

**4** À l'occasion de visites d'établissements disposant d'internats attractifs, aux côtés de Jacques Mézard, ministre de la Cohésion des territoires, Jean-Michel Blanquer a rappelé le 29 mars dernier les objectifs de développement des internats en France et a annoncé le lancement d'une mission en charge du « grand plan internat » confiée à Jean-Yves Gouttebel, président du Conseil départemental du Puy-de-Dôme, et à Marc Foucault, inspecteur général.

Cette mission a pour objectif de développer

les places d'internat en France pour répondre aux besoins exprimés tant par les collégiens que les lycéens. Elle vise à les « revitaliser » et à « les rendre plus attractifs », à l'image des internats de l'expérimentation « Internat liberté » menée sur le territoire du Cantal, qui se distinguent d'un internat ordinaire par

leurs conditions d'accueil optimisées, et leur environnement éducatif, sportif, artistique et culturel, riche et varié. Pour le ministre de l'Éducation nationale, l'internat du XXI<sup>e</sup> siècle doit offrir deux choses : d'abord un cadre pour bien dormir et bien travailler, car beaucoup de jeunes en ont besoin, mais

aussi des possibilités que l'on n'a pas forcément chez soi (sport, culture, loisirs).

La mission, qui doit ainsi faire émerger un nouveau concept d'internats en France, au service de la réussite des élèves et de la vitalité des territoires, devra rendre ses conclusions et ses propositions pour la rentrée de septembre prochain.



## BAROMÈTRE 2018 DES MÉTIERS DE L'ÉDUCATION

**5** L'UNSA -Éducation a rendu public le 20 mars dernier les résultats détaillés de son 6<sup>e</sup> baromètre annuel\*, à laquelle plus de 33 000 personnels ont répondu cette année. Et si ce baromètre n'est pas un sondage sur un échantillon représentatif, il donne cependant une mesure du moral des personnels de l'éducation et est un bon indicateur du climat ambiant. Pour la Fédération, il en ressort globalement un « grand écart des personnels de l'Éducation » entre leur « amour du métier » et leur « non-adhésion aux choix politiques » concernant leur secteur d'activité.

Ainsi, s'ils sont 92,5 % des répondants à aimer leur métier (93,4 % sur les 1 831 personnels de direction ayant répondu) et 80,9 % à « être heureux de l'exercer » (84,5 % personnels de direction), seuls 20,8 % adhèrent aux choix politiques actuels (baisse de 3 points depuis l'arrivée du gouvernement Macron) et ils sont moins de 30 % à penser que les actes du ministre de l'Éducation nationale traduisent « l'école de la confiance ».

Si cette absence de soutien à la politique ministérielle relève toujours ma-

joritativement des enseignants, elle est également plus marquée cette année chez les cadres, puisque 49 % seulement des IPR se disent en accord avec la politique menée (contre 64 % en 2017), 37 % des IEN (73 % l'an passé) et 43 % des personnels de direction (54 % en 2017)!

Dans ce baromètre 2018, la fédération relève une nouveauté, à savoir que « les perspectives de carrière deviennent une priorité majeure » des personnels, puisque 43,5 % les citent prioritairement (soit + 5 points par rapport au baromètre précédent), le report des mesures du protocole PPCR étant sans doute en partie responsable de cette préoccupation grandissante selon l'UNSA Éducation.

À souligner que les personnels de direction citent, parmi les domaines à améliorer prioritairement, la charge de travail pour 59,6 %, le pouvoir d'achat pour 51,7 %, les perspectives de carrière pour 41,7 %, puis le temps de travail (37,3 %) et les relations hiérarchiques (29,8 %).

Concernant les constantes de ce baromètre, le pouvoir d'achat reste globalement toujours la principale priorité (56,8 %) et pour plus d'un personnel sur deux (56 %), les conditions de travail ne sont pas bonnes (38,2 % chez les personnels de direction), 80 %

jugent même qu'elles ne se sont pas améliorées l'année passée (84 % chez les personnels de direction).

Concernant les « 10 questions au cœur de l'actualité », les collègues font part de leur souhait d'une meilleure prise en compte de leurs aspirations et de leurs besoins, et réclament notamment une formation plus personnalisée et une plus grande reconnaissance de leur



engagement professionnel. D'ailleurs, 70 % sont favorables au fait que leur rémunération tienne compte de leur engagement, mais ils demeurent à 60 % « opposés à une rémunération au mérite individualisée ou qui sanctionnerait des collègues ».

Favorables à 75,3 % (77,8 % personnels de direction) à des évolutions dans

la gestion de leur carrière, mais sans remise en cause du statut de la fonction publique, les personnels se déclarent également très attachés au cadre collectif et à l'intérêt général et placent d'ailleurs les valeurs de fraternité (45,9 %/55,3 % chez les personnels

de direction) et d'égalité (37,4 %/30,5 % personnels de direction), bien avant celle de liberté (11,3 %/9,6 % personnels de direction). En outre, les collègues se déclarent attachés au rôle de l'école dans l'éducation à l'égalité femmes-hommes et jugent pour 77 %

d'entre eux que c'est bien à l'école qu'elle doit avoir lieu (86,5 % pour les personnels de direction).

\* résultats détaillés et fiches infographiques sur le site de l'UNSA-Éducation : [www.unsa-education.com/spip.php?article3317](http://www.unsa-education.com/spip.php?article3317).

## LA STRATÉGIE PRÉSIDENTIELLE POUR LA LANGUE FRANÇAISE ET LE PLURILINGUISME

**6** À l'occasion de la journée internationale de la Francophonie, le 20 mars dernier, le président Macron a présenté, lors d'un discours à l'Académie française, la stratégie internationale de la France pour la langue française et le plurilinguisme\*, qui s'articule autour de 33 mesures pour « Apprendre », « Communiquer » et « Créer » en français. L'objectif étant de « faire du français l'une des grandes langues-monde de demain et un atout dans la mondialisation ». États généraux de l'édition en français, « académie francophone », « laboratoire de francophonie », « maison des étudiants », « concours international d'éloquence »..., le programme est vaste et concerne pour partie le ministère de l'Éducation nationale.

Parmi les annonces, il est notamment question de « conforter le réseau des lycées français » piloté par l'AEFE, en développant en particulier les établissements « partenaires », afin de doubler d'ici 2025 le nombre d'élèves qui y sont accueillis. « Ce réseau sera consolidé et dynamisé, pour garantir sa pérennité et répondre à la demande croissante d'enseignement français à l'étranger ». Le ministère travaille par ailleurs à la mise en place d'un baccalauréat international, « véritable diplôme international francophone », et les filières bilingues francophones seront développées, avec pour objectif qu'en 2022 le réseau des écoles proposant des sections bilingues francophones de qualité (LabelFrancEducation) passe de 500 établissements contre 209 actuellement.

Un grand plan numérique sera également lancé, à travers la création, à la rentrée scolaire 2018, d'une plateforme « France Éducation », conçue comme « agrégateur de contenus pour l'apprentissage du français ». Sont également prévus, entre autres, la création de « pôles régionaux de formation » pour les nouveaux enseignants, le premier incubateur dédié à l'apprentissage des langues, « la fabrique numérique du plurilinguisme », ou encore la création d'un label « Langue solidaire » pour soutenir les associations et les établissements éducatifs proposant des cours de français aux étrangers. Le ministère de l'Éducation nationale donnera également des instructions afin que « les grands écrivains d'expression française autres que Français prennent toute leur place dans les programmes » et la journée du 20 mars sera dédiée à la connaissance des littératures en langue française à l'école. Le Conseil national de la francophonie,



réuni annuellement par le président de la République, évaluera cette stratégie et lancera éventuellement de nouvelles initiatives. Nul doute que, le moment venu, les chefs d'établissement seront sollicités pour mettre en œuvre cette vaste stratégie sur le terrain !

\* Dossier de presse sur [www.diplomatie.gouv.fr/fr/politique-etrangere-de-la-france/francophonie-et-langue-francaise/strategie-internationale-pour-la-langue-francaise-et-le-plurilinguisme/](http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/politique-etrangere-de-la-france/francophonie-et-langue-francaise/strategie-internationale-pour-la-langue-francaise-et-le-plurilinguisme/)

## UN NOUVEAU PLAN NATIONAL DE PRÉVENTION DE LA RADICALISATION

**7** Promis en septembre 2017 par le président de la République, le nouveau plan national de prévention de la radicalisation\* a été présenté le 23 février dernier lors de la réunion du Comité interministériel de prévention de la délinquance et de la radicalisation (CIPDR).

Ce vaste plan formule ainsi 60 mesures pour réorienter la politique de prévention suivant 5 axes : prémunir les esprits face à la radicalisation/compléter le maillage détection-prévention/comprendre et anticiper l'évolution de la radicalisation/professionnaliser les acteurs locaux et évaluer les pratiques/adapter le désengagement.

Dans ce plan gouvernemental, l'école tient une large place puisque pas moins de dix mesures\*\*, destinées « à prémunir les esprits contre la radicalisation », investissent le champ de l'éducation.

Il s'agit entre autres de renforcer les contrôles des écoles hors-contrat, d'améliorer dans les établissements scolaires le processus de détection de la radicalisation en renforçant la formation des personnels et en diffusant les bonnes pratiques (guide, éducation aux médias, ressources internet...) ou encore d'améliorer la fluidité de la transmission de l'information entre les différents acteurs en cas de signalement de radicalisation. Concernant les agents publics, en particulier ceux en contact régulier avec les mineurs, une des mesures phare du plan prévoit d'engager une réflexion autour des moyens de mobiliser et de compléter les instruments juridiques permettant d'écarter les agents de leurs fonctions en cas de comportement portant atteinte aux obligations de neutralité, de respect du principe de laïcité, ou tendant à

des risques d'engagement dans un processus de radicalisation...

Depuis, sont parus au journal officiel du 28 février deux décrets détaillant les modalités de mutation, voire de radiation des militaires (décret 2018-135) et fonctionnaires qui constituent une « menace grave » pour la sécurité publique. Le décret 2018-141 notamment qui concerne les fonctionnaires de l'État et agents contractuels institue une commission paritaire chargée de statuer sur le sort des agents dont le comportement serait « devenu incompatible avec l'exercice de leurs fonctions » et d'étudier leur cas « préalablement à la prise d'une mesure de mutation ou de radiation ».

## \*\* LES 10 MESURES POUR L'ÉDUCATION

**Mesure 1 :** Développer les dispositifs de soutien à la laïcité aux niveaux national et académique, en les adaptant aux besoins locaux. Renforcer la formation aux valeurs républicaines des enseignants et de l'ensemble des personnels de la communauté éducative.

**Mesure 2 :** Développer plus particulièrement dans les quartiers sensibles les plans « devoirs » et « mercredis » pour mieux accompagner les élèves dans leurs apprentissages.

**Mesure 3 :** Diffuser dans l'ensemble des établissements scolaires le guide établi par l'Éducation nationale à l'attention des chefs d'établissement afin de fluidifier encore davantage la détection dans les établissements. Former les policiers et les gendarmes exerçant déjà des missions de prévention et de proximité auprès des établissements scolaires pour améliorer les actions de prévention de la radicalisation et la détection des indicateurs de basculement.

**Mesure 4 :** Diffuser le guide et les formations développées par l'Éducation nationale dans les lycées maritimes, agricoles, militaires et dans les CFA, afin de faciliter la détection et l'accompagnement des jeunes signalés. Dans l'enseignement agricole, étendre les formations dispensées aux personnels de direction, aux équipes pédagogiques et éducatives, et favoriser l'utilisation des outils existants tant en interne qu'en externe.



**Mesure 5 :** Faire évoluer le régime juridique encadrant l'ouverture des établissements d'enseignement privés hors contrat en unifiant les trois régimes déclaratifs actuels et en renforçant leur efficacité.

**Mesure 6 :** Au niveau national, spécialiser des équipes d'inspecteurs académiques et diffuser au niveau territorial un guide de bonnes pratiques sur les contrôles des établissements d'enseignements privés hors contrat.

**Mesure 7 :** Au niveau départemental, mettre en place une formation restreinte de la cellule de prévention de la radicalisation et d'accompagnement des familles, pour coordonner les contrôles des établissements hors contrat et des situations d'instruction à domicile en cas de suspicion de radicalisation.

**Mesure 8 :** En cas de signalement de radicalisation et sous le pilotage du préfet, améliorer la fluidité de la transmission de l'information avec le maire et l'inspection académique.

**Mesure 9 :** Prémunir les élèves face au risque de radicalisation dans l'espace numérique et aux théories du complot en systématisant l'éducation aux médias et à l'information (EMI), tout en développant leur pensée critique et la culture du débat.

**Mesure 10 :** Poursuivre la formation pédagogique des personnels, développer les ressources et outils à disposition ([www.eduscol.education.fr](http://www.eduscol.education.fr), [www.reseau-canope.fr](http://www.reseau-canope.fr), [www.clemi.fr](http://www.clemi.fr))

\* « Prévenir pour protéger » : [www.gouvernement.fr/radicalisation-les-cinq-grands-axes-du-plan-prevenir-pour-protoger](http://www.gouvernement.fr/radicalisation-les-cinq-grands-axes-du-plan-prevenir-pour-protoger).

## ÉTAT DES LIEUX DE L'ÉDUCATION PRIORITAIRE

**8** Selon une note d'information\* du service statistique (DEPP) du ministère de l'Éducation nationale datée de février 2018, l'éducation prioritaire regroupe, à la rentrée 2017, 1 097 collèges publics, dont 365 en réseaux d'éducation prioritaire renforcés (REP+), et 6 703 écoles dont 2 466 en REP+.

Concernant les collèges en REP+, il est à souligner que plus de 9 établissements sur 10 accueillent au moins 60 % d'élèves d'origine sociale défavorisée, contre 1 sur 2 en REP, et seulement 6 % des collèges hors éducation prioritaire. De plus, les collégiens de REP+ sont très majoritairement issus de milieux dé-

favorisés : 75,1 % sont en effet enfants d'ouvriers et d'inactifs, contre 39,3 % hors éducation prioritaire. À l'inverse, on dénombre seulement 8,2 % d'enfants de cadres et d'enseignants en REP+ (16,6 % en REP), contre 34,6 % hors éducation prioritaire.

Les élèves de REP+ sont aussi plus fragiles scolairement. Ils redoublent ainsi plus fréquemment : près de 1 sur 5 est en retard à l'entrée en 6<sup>e</sup> (13 % en REP, 7,4 % hors éducation prioritaire) et leur maîtrise des compétences du socle est également moins solide. Les collégiens de REP+ sont également marqués au niveau de leur orientation. Ils sont « bien moins nombreux » en seconde GT et se retrouvent plus souvent en seconde professionnelle, 31 % contre 21 % hors éducation prioritaire ; de même 8 % des collégiens en éducation prioritaire pour-

suivent leur scolarité vers un CAP contre 3 % pour les autres élèves.



## UN CADRE EUROPÉEN POUR UN APPRENTISSAGE EFFICACE ET DE QUALITÉ

**9** Le Conseil de l'Union européenne a adopté le 15 mars dernier une recommandation relative à un cadre européen pour un apprentissage « efficace et de qualité » \*, avec pour objectif de favoriser « le développement personnel et les possibilités de carrière tout au long de la vie des apprentis » et de soutenir ainsi davantage leur insertion sur le marché du travail.

La recommandation établit ainsi différents critères concernant les conditions de formation et de travail. Elle prévoit notamment la conclusion d'un contrat définissant les droits et obligations de l'apprenti, de l'employeur et, le cas

échétant, de l'établissement d'enseignement et de formation professionnels, sur la base d'un cadre réglementaire clair et cohérent.

Elle prévoit également que les certifications acquises par la voie de l'apprentissage soient intégrées dans des cadres de certification reconnus à l'échelon national « référencés selon le cadre européen des certifications ».

Du côté des apprentis, les dirigeants des États membres préconisent qu'ils perçoivent une rémunération ou une indemnité, qu'ils aient droit à la protection sociale, et à une proposition d'accompagnement (orientation, tutorat, aide à l'apprenant) avant et pendant l'apprentissage. Un soutien pédagogique devrait aussi être proposé aux enseignants, formateurs et tuteurs, en particulier dans les petites entreprises. Autre préconisation : garantir la transpa-



La note d'information de la DEPP souligne par ailleurs que si le taux d'encadrement est plus favorable en éducation prioritaire (20,8 élèves par classe en REP+, contre 21,5 en REP et 23,9 hors éducation prioritaire), les enseignants qui y exercent sont en moyenne plus jeunes et moins anciens dans l'établissement : 45 % des professeurs y enseignent depuis deux ans ou moins contre 33 % pour les autres collèges publics.

\* Note d'information DEPP n° 18.02 sur [www.education.gouv.fr](http://www.education.gouv.fr), rubrique Études et statistiques.

rence des offres d'apprentissage et favoriser « l'équilibre entre les hommes et les femmes » et la lutte contre les discriminations.

En appliquant ainsi des critères communs d'efficacité et de qualité en matière d'apprentissage, les États membres jugent qu'ils seront mieux en mesure de développer et de promouvoir leurs programmes d'apprentissage nationaux.

Cette recommandation du Conseil européen, saluée par la Confédération européenne des syndicats\*\*, avait été adoptée par la commission européenne le 5 octobre dernier.

\* cf. communiqué du 15 mars sur [www.consilium.europa.eu/fr](http://www.consilium.europa.eu/fr) (ou [data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-6779-2018-INIT/fr/pdf](http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-6779-2018-INIT/fr/pdf))

\*\* 89 organisations syndicales nationales réparties dans 39 pays européens et 10 fédérations syndicales européennes.

## UN NOUVEAU PLAN POUR L'ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

**10** Grande cause du quinquennat, l'égalité réelle entre les hommes et les femmes a fait l'objet, le 8 mars dernier, d'un comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes qui a dégagé quatre axes de travail (transmettre et diffuser la culture de l'égalité ; agir pour l'égalité professionnelle tout au long de la vie ; faire vivre l'égalité au quotidien en garantissant l'accès aux droits ; garantir l'exemplarité du service public en France et à l'international) déclinés en une quarantaine de mesures dont certaines concernent spécifiquement l'éducation.

Il en est ainsi notamment de la nomination dans chaque établissement scolaire d'un « référent Égalité » et de la formation de l'ensemble de la communauté éducative « à la déconstruction des préjugés et à la prévention du harcèlement et des violences sexistes et sexuelles ». Il est par ailleurs prévu d'intégrer à la « mallette des parents » des outils relatifs à l'éducation à la sexualité, les usages d'Internet et du numérique, la lutte contre le cyber-harcèlement et l'exposition précoce à la pornographie. Au niveau des élèves, le plan gouvernemental prévoit d'instaurer la parité dans les instances représentatives des élèves et de promouvoir la mixité des filières et des métiers auprès des élèves en se fixant des objectifs chiffrés par filière et en utilisant le stage d'orientation de 3<sup>e</sup> pour faire découvrir des filières peu mixtes.



L'objectif étant d'ici 2020 d'avoir 40 % de filles dans les filières scientifiques du supérieur.

Des actions d'accompagnement, de sensibilisation et de mobilisation autour des violences sexuelles et sexistes sont également prévues à l'université, ainsi que l'instauration d'une « charte éthique dans tous les établissements de l'enseignement supérieur artistique et culturel. Pour « déconstruire les stéréotypes », le gouvernement prévoit de mobiliser les médias et les industriels culturels, de sensibiliser également les partici-

pants aux journées défense citoyenneté à l'égalité entre les femmes et les hommes, et « promouvoir la mixité dans le dispositif du Service militaire volontaire ».

Le plan gouvernemental prévoit d'autres mesures plus larges concernant entre autres l'égalité salariale, la conciliation de la vie professionnelle et personnelle, la garantie de la sécurité des femmes dans l'espace public. Concernant l'exemplarité de l'État en matière d'égalité professionnelle, une négociation avec les partenaires so-

ciaux et employeurs publics devra être engagée afin de réduire les inégalités en matière de rémunération et de parcours professionnels, dans l'optique d'engager un réel plan d'actions. Par ailleurs, l'objectif de nominations plus équilibrées dans les emplois de direction de l'État devra être élargi aux établissements publics.

Le dossier de presse du comité interministériel est téléchargeable sur [www.gouvernement.fr/un-comite-interministeriel-pour-l-egalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes](http://www.gouvernement.fr/un-comite-interministeriel-pour-l-egalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes).

## SÉCURITÉ ET ACCESSIBILITÉ DES EPLE

**11** L'Observatoire national de la sécurité et de l'accessibilité des établissements d'enseignement a remis, le 20 mars dernier, son rapport annuel 2017. Ce 22<sup>e</sup> rapport est l'occasion pour l'observatoire de faire le point des travaux de ces différentes commissions\*. Ainsi, il est fait état de l'enquête réalisée par la commission « Sécurité, santé, hygiène et sports » sur l'évaluation de la qualité de l'air intérieur dans les écoles dont la date limite était fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2018, et pour la première fois un document synoptique complet est mis à disposition des directeurs d'école sur les registres santé-sécurité, installations et équipements, ainsi que les affichages obligatoires dans les écoles.

Le rapport présente également les résultats de l'enquête sur les formations « sécurité incendie » dans les EPLE et les établissements privés sous contrat réalisée par la commission « Sécurité bâtiment et risque incendie », qui révèle d'une manière générale, une connaissance insuffisante des obligations relatives à la formation en matière de sécurité incendie, et la nécessité d'initier ou de renforcer la formation de l'équipe de direction, et surtout « celle du chef d'établissement, responsable de la sécurité et formé de façon empirique sur le terrain ». Le rapport préconise en la matière de « créer un cadre de formation à la "sécurité incendie" dans la formation initiale des chefs d'établissement » et de « rendre obligatoires ces formations pour les enseignants des laboratoires et des ateliers ainsi que pour les personnels qui y interviennent ». La commission « Risques majeurs »

rend compte, elle, des résultats de son enquête sur les déclenchements réels d'actions de mise en sûreté dans les établissements scolaires au cours des trois dernières années, à laquelle 12 000 écoles et 3 381 EPLE ont répondu. L'observatoire souligne à ce propos que les signalements de types attentats, intrusions, incivilités... sont paradoxalement plus cités que les risques majeurs « classiques ». L'enquête fait ainsi état « de pratiques très réactives » mais avec un degré d'empirisme probablement important montré par les confusions de vocabulaire et par les choix d'actions plus réactifs que stratégiques et la « nécessité de clarifier les termes utilisés en situation de crise ».

Dans le second degré notamment, les retours des chefs d'établissement « montrent une certaine forme de maladresse », dénotant un manque de formation, et révèlent aussi ces pro-

blèmes de vocabulaire quant aux termes utilisés pour les risques majeurs. En la matière, l'Observatoire préconise ainsi d'encourager les exercices PPMS « groupés et en interservices », d'inscrire des stages à la démarche de mise en sûreté dans tous les plans de formations académiques ou départementaux, et de s'assurer dans chaque établissement d'enseignement de la mise à disposition d'équipements et installations appropriés à la mise en sûreté des personnes.

Le rapport et l'ensemble des préconisations de l'ONS sont accessibles sur le site de l'Observatoire : <http://education.gouv.fr/ons>.

(Voir également l'article de Raymond Scieux page 57).

\* Commissions: « Accessibilité », « Sécurité, santé, hygiène et sports », « Sécurité, bâtiment et risque incendie » « Formations professionnelles, sécurité au travail », « Risques majeurs ».



# Textes réglementaires

- ❑ **Carrière des personnels de direction** : note de service 2018-036 du 19 mars relative à la titularisation au 1<sup>er</sup> septembre 2018 des personnels de direction recrutés au 1<sup>er</sup> septembre 2017 (BO 12 du 22 mars 2018).
- ❑ **Étranger** : arrêté du 26 mars fixant par pays et par groupe les taux de l'indemnité d'expatriation, de l'indemnité de résidence à l'étranger et de l'indemnité supplémentaire (JO du 30 mars).
- ❑ **Examens** : arrêté du 28 février relatif aux dispenses d'épreuves et aux conservations de notes au baccalauréat professionnel (JO du 27 mars). Note de service 2018-043 du 26 mars : épreuve d'évaluation des compétences expérimentales du baccalauréat série STL (BO 13 du 29 mars).
- ❑ **Parcoursup** : arrêté du 28 mars autorisant la mise en œuvre d'un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « Parcoursup » (JO du 29 mars). Instruction 2018-046 du 28 mars relative à l'accompagnement aux démarches de pré-inscription des candidats en situation de handicap ou présentant un trouble de santé invalidant (BO 13).
- ❑ **Programmes** : arrêté du 21 février fixant le programme d'enseignement de langue et de littérature au lycée, sections internationales chinoises (JO du 20 mars et BO 12).
- ❑ **Recteurs** : 2 décrets du 28 mars portant d'une part cessation de fonctions de la rectrice de l'académie de Grenoble, Claudine Schmidt-Lainé, et d'autre part, nomination de Christine Gavini-Chevet, IGAENR, en tant que rectrice de l'académie de Limoges (JO du 29 mars).

## En bref

- ❑ **Inspection générale** : Caroline Pascal, doyenne du groupe « langues vivantes », a été nommée doyenne de l'IGEN par un arrêté du 15 mars dernier paru au journal officiel du 21 mars, et succède ainsi à Anne Armand qui était doyenne depuis avril 2017. A souligner que Caroline Pascal a participé à la mission de réflexion sur l'évolution des inspections (IGEN et IGAENR), dont le rapport a été rendu au mois de janvier, et dans lequel trois scénarios sont proposés : une coopération renforcée, un rapprochement ou une fusion des deux inspections générales.
- ❑ **Racisme et antisémitisme** : le Premier ministre a annoncé le 19 mars dernier, lors de la présentation du « plan national de lutte contre le racisme et l'antisémitisme » qu'il avait demandé au ministre de l'Éducation nationale de constituer une équipe nationale d'intervention rapide auprès des établissements scolaires, associant des enseignants, des représentants de l'État, des associations et des représentants des lieux de mémoire ». Cette équipe sera chargée de « libérer la parole, en demandant aux chefs d'établissement de signaler les difficultés ou incidents » se produisant dans les établissements scolaires et devra également « épauler les enseignants, intervenir devant les élèves dans les établissements où des difficultés sont signalées lors de certains enseignements » (Source : dépêche AEF n° 582552 du 20 mars 2018).
- ❑ **Scolarité obligatoire** : à l'occasion de son allocution aux Assises de l'école maternelle, le 27 mars dernier, Emmanuel Macron a annoncé l'abaissement de l'âge de la scolarité obligatoire de six à trois ans, à partir de la rentrée 2019, une mesure qui nécessitera la création d'environ 800 postes. Il est également prévu une réforme de la formation initiale et continue des professeurs en maternelle, ainsi que des ATSEM, qui assistent les instituteurs dans les classes.

Valérie FAURE,  
Documentation



# Le SNPDEN dans les

1

## Réforme du baccalauréat et du lycée

- Citation du SNPDEN dans une dépêche de *Touteduc.fr* du 13 mars donnant l'avis des différentes organisations syndicales sur les textes réglementaires réformant le baccalauréat, présentés à la commission spécialisée préparatoire au Conseil supérieur de l'Éducation (CSE) du 21 mars.
- Expression de Lysiane Gervais, secrétaire nationale de la Commission Éducation & Pédagogie, dans une dépêche AEF du 15 mars et dans la *Lettre de l'Éducation* du 19 mars donnant la position du syndicat sur les textes examinés par la commission spécialisée lycées.
- Le 21 mars, nouvelle citation du SNPDEN sur *Touteduc.fr* et dans une dépêche AEF, suite à la présentation des textes au CSE.

2

## IVAL

- Écho de l'édito de Philippe Tournier, secrétaire général, dans la revue *Direction* de mars 2018 sur « L'évaluation des établissements » et les impasses de la performance dans la *Lettre de l'Éducation* du 12 mars.
- Citation de Philippe Tournier dans un article de *Loophaiti.com* du 20 mars et de *Nordlittoral.fr* du 21 mars au sujet de la publication des indicateurs de valeur ajoutée des lycées.  
**« C'est bien pour un lycée de savoir où il en est », juge Philippe Tournier, du syndicat des chefs d'établissement (SNPDEN). Mais il met en garde sur l'utilisation de ces statistiques, susceptibles d'« alimenter les classements des uns ou des autres, parfois de manière fantaisiste ».**
- Nouvelle citation sur les *Echos.fr* du 21 mars.
- Expression de Philippe Tournier dans un article du *Monde* du 22 mars évoquant l'apparition dans les indicateurs de résultats des lycées 2018 d'un nouvel indicateur, le taux de mentions obtenues, et la nécessaire évolution de ces indicateurs à l'avenir.

# médias

3

## Parcoursup

- Expression de Philippe Tournier dans l'édition du *Journal du Dimanche* du 11 mars au sujet de l'ouverture de la procédure de pré-inscription.

**« Pour Philippe Tournier, secrétaire général du SNPDEN, le syndicat des chefs d'établissement, le vrai point d'interrogation, c'est au-delà du 22 mai, quand les réponses commenceront à tomber au fil de l'eau et que les lycéens devront trancher dans des délais de plus en plus courts : « Là, ce sera vraiment différent d'APB. Beaucoup d'élèves seront en attente. Et comme chacun aura son propre calendrier, ce sera très compliqué de les suivre. » ».**

- Propos également cités dans l'édition du *Monde* des 11 et 12 mars.

## Et aussi...

**ÉDUCATION PRIORITAIRE** Citation du SNPDEN dans un article du *Monde* du 28 mars relatif au « bonus éducation prioritaire » attribué aux élèves ayant passé leurs quatre années de collège en réseaux d'éducation prioritaire, introduit à titre expérimental dans la procédure Affelnet 2018 pour l'affectation dans les lycées parisiens.

**EXAMENS** *interview de Gwenaël Surel, secrétaire national de la commission Éducation & Pédagogie sur Europe 1, le 19 mars au sujet du cumul de travail pour les lycéens préparant simultanément concours et baccalauréat.*

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@anatrejie.fr

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

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

N° DE SIRET : 30448780400045  
DIRECTION 257  
MIS SOUS PRESSE  
LE 12 AVRIL 2018

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

## INDEX DES ANNONCEURS

ALISE	2
INDEX ÉDUCATION	4-5
AXESS	9
MAIF	13
INCB TURBOSELF	64

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

Valérie FAURE - Documentation

# Le point sur...

Nos positions et notre action  
sur les dossiers d'actualité

## Carrière et métier

### L'ÉQUITÉ HOMMES/FEMMES : OBJECTIF À ATTEINDRE

Au sein de notre organisation, la « proportionnalité contraignante » dans les statuts et le règlement intérieur a eu un effet spectaculaire sur la composition des instances syndicales. Alors que les femmes représentent 44 % des syndiqués au SNPDEN, leur part au sein du conseil syndical national est passée de 33 % en 2013 à 46 % en 2017. L'objectif fixé lors du congrès d'Avignon a ainsi été atteint et même dépassé en un temps record.

Nous pouvons souhaiter au ministère une efficacité équivalente. Le vendredi 30 mars s'est tenue la 2<sup>e</sup>

réunion de travail autour de la problématique de l'égalité H/F. Le DGRH, M. Geffray, qui présidait en personne ce groupe de travail, a réaffirmé

son engagement sur le sujet. Cette réunion était plus particulièrement consacrée à l'encadrement. Les adhérents en trouveront le compte rendu sur le site.

Première – et de loin – fédération de l'encadrement, l'UNSA était représentée par le SNPDEN, et A&I (Administration et intendance). Le SNPDEN est intervenu notamment pour souligner que trop

d'académies hésitent encore à attribuer des items excellents à des adjoints... qui sont majoritairement des adjointes. Nous avons émis le souhait que le bilan social puisse être décliné systématiquement dans chaque académie sur la base du modèle national, et puisse servir de « point de repère » lors des CAPA. Dans le droit fil des thèmes de réflexion du groupe *Olimpe*, le SNPDEN a également évoqué le poids des représentations liées aux fonctions d'encadrement.

Un autre groupe de travail s'est penché, le 20 mars, sur la question du recrutement des personnels de direction. Des pistes ont été évoquées, comme le remplacement du concours interne sur

### **■ impossibilité des personnels de direction adjoints d'accéder à SIRHEN dans le cadre des entretiens de carrière**

épreuves par un examen professionnel ouvert à des personnels ayant exercé les fonctions pendant une période à déterminer, la création d'un concours externe pour élargir le vivier, l'augmentation de la promotion interne par liste d'aptitude, et les possibilités de détachement aux corps extérieurs aux deux ministères. C'est une des questions dont le congrès de Colmar devra s'emparer.

### AVEC L'UNSA, C'EST TOUJOURS NON À LA RETRAITE PAR POINTS

Le SNPDEN a appelé à participer à la journée d'action du 15 mars, pour défendre la « ligne rouge » définie par l'UNSA Fonction publique: « pas de baisse des pensions des fonctionnaires ».

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. 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. 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. Vous pouvez à ce sujet vous reporter à l'article très complet paru à ce sujet, dans *Direction 250*.

### LE JOYEUX FOUILLIS DES SYSTÈMES D'INFORMATION

Le SNPDEN a récemment rappelé (cf. LDD 808) son mot d'ordre de boycott de

« SIÈCLE Orientation », digne successeur de « Sconet SDO ». Le dialogue d'orientation relève de la seule responsabilité des établissements, et rien n'oblige à utiliser les documents suggérés par l'académie ni à saisir le détail du dialogue avec CHAQUE élève dans une application informatique. C'est là l'un des plus beaux exemples d'application numérique chronophage et inutile. Pourtant, une récente audience avec la Direction du Numérique pour l'Éducation (cf. compte rendu sur le site), permet de découvrir que souvent les pressions insistantes ne concernent que quelques académies, et parfois, pour des applications abandonnées par le ministère lui-même !

Nous avons à nouveau dénoncé l'impossibilité des personnels de direction adjoints d'accéder à SIRHEN dans le cadre des entretiens de carrière, mais aussi la redondance des saisies administrativo-pédagogiques. Pour CYCLADES, en revanche, il s'agit bien d'un déploiement national. Après avoir sévi dans les collèges pour le brevet (cf. LDD 601 et 731), CYCLADES, qui a remplacé ORGANET pour le bac, fait déjà des siennes : faute de pouvoir déléguer l'application, les saisies doivent être faites par les personnels de secrétariat... sauf à donner les codes d'accès de l'ensemble de l'application à tous les professeurs concernés... Si, pour *Parcoursup*, nous ne sommes pas là pour faire le travail de saisie des professeurs principaux, pour CYCLADES, il ne nous appartient pas davantage de saisir les notes données par les professeurs aux candidats.

## MISE EN SÛRETÉ DES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES

En mars 2017, le SNPDEN avait lancé une enquête sur la sûreté des établissements scolaires. Conformément à notre mandat du CSN de novembre 2017, la commission métier a lancé, un an après, une enquête, utile à un point d'étape pour le Congrès de Colmar, d'autant que la tragique actualité rappelle la permanence des dangers.

# Pédagogie

## LE NOUVEAU BACCALAURÉAT : LE DIABLE SE CACHE DANS LES DÉTAILS !

Le SNPDEN, comme tous les syndicats de l'UNSA Éducation représentés au CSE (Conseil Supérieur de l'Éducation), a voté en faveur du projet de nouveau baccalauréat, d'autant qu'il reprend largement les propositions adoptées lors du CSN de novembre 2017. Mais, « le diable se cache dans les détails » et le SNPDEN est très vigilant sur le fonctionnement d'une invention du rapport Mathiot : les « épreuves communes ».

Le SNPDEN a fait valoir des règles pour en limiter l'inflation, qui ont été intégrées dans la réglementation, réduisant ainsi fortement le nombre des épreuves possibles :

- seuls les enseignements du tronc commun et de spécialité font l'objet d'épreuves encadrées nationalement ;
- un enseignement ne peut avoir une épreuve terminale et une épreuve commune ;
- un enseignement ne peut faire l'objet d'une épreuve encadrée nationalement avant six mois du début des cours ;

- un enseignement ne peut avoir plus d'une épreuve terminale ou deux épreuves communes.

De ces quatre principes, les trois premiers ont été intégrés dans les textes réglementaires. Seul le troisième (qui visait à limiter à deux les épreuves qui n'étaient pas concernées par les trois premiers points) n'a pas été retenu à cette étape... mais ce n'est pas un combat perdu !

**Par exemple, le SNPDEN demande que ces épreuves soient limitées à un maximum de deux heures, que les modalités de prise en compte des situations particulières ne se fassent pas sous la forme de tiers-temps, etc.**

S'ouvre maintenant la phase de mise en œuvre : le SNPDEN va poursuivre activement son travail de syndicat qui est de veiller concrètement aux intérêts des personnels de direction et, ici, à nos conditions de travail (par exemple, le SNPDEN demande que ces épreuves soient limitées à un maximum de deux heures, que les modalités de prise en compte des situations particulières ne se fassent pas sous la forme de tiers-temps, etc.). □

## Soutien aux collègues de Mayotte

*Le SNPDEN-UNSA, dans sa lettre de direction du 16 février dernier, assurait de tout son soutien l'ensemble des collègues personnels de direction du territoire de Mayotte.*

*Ce contexte particulièrement complexe de violences croissantes a conduit à ce que des personnels soient pris à partie et menacés de représailles, ce dont ils avaient été jusque-là préservés. La question de la fermeture des établissements se pose donc avec acuité mais dans quel objectif : protéger les élèves et les personnels ou permettre les conditions de l'amplification de la crise ?*

*Le SNPDEN-UNSA renouvelle son entière solidarité aux équipes sur place qui assurent la continuité du service public d'éducation en cette période particulièrement troublée et incertaine.*

*En métropole, nous prenons la pleine mesure de la situation : c'est pourquoi nous continuons à réclamer auprès du ministre de l'Éducation nationale et du gouvernement, l'accompagnement indispensable des personnels et la mise en œuvre des voies permettant un retour à l'apaisement. Le prochain numéro de Direction reviendra plus amplement sur la situation à Mayotte au travers de témoignages de nos collègues.*

**Retrouvez l'actualité du syndicat dans les LDD et dans les comptes rendus de réunions et groupes de travail, disponibles sur le site.**

Florence DELANNOY  
Secrétaire nationale Communication  
Florence.delannoy@gmail.com



**Diriger en  
confiance :  
enjeux, perspectives,  
exigences**

# Congrès de Colmar

du lundi 14 au jeudi 17 mai 2018



## Lundi 14 mai 2018

13 h 30 : Ouverture du Congrès  
par le secrétaire académique  
de Strasbourg

13 h 45 : Intervention des personnalités  
(recteur, président du conseil  
régional, maire...)

14 h 45 : Discours de Philippe Tournier,  
secrétaire général du SNPDEN

15 h 45 : Rapport financier par Patrick  
Cambier, trésorier national

16 h 00 : Rapport de la CNC et de  
la CVC et présentation des  
candidats à ces commissions

16 h 45 : Intervention des invités

17 h 45 : Interventions des secrétaires  
académiques

20 h 00 : Fin des travaux

## Mardi 15 mai 2018

08 h 00 - 12 h 00 et 14 h 00 - 15 h 00 :  
scrutin pour l'élection des membres  
de la CNC et de la CVC

08 h 30 : Commissions

12 h 15 : Repas

13 h 30 : Photo

14 h 00 : Commissions

15 h 00 : Dépouillement des votes à la CNC  
et CVC

17 h 30 : Fin des travaux

## Mercredi 16 mai 2018

10 h 00 : Conférence nationale

11 h 30 : Présentation des candidatures  
pour le prochain congrès

12 h 00 : Repas

13 h 15 : Proclamation des résultats des  
votes de la CNC et de la CVC

13 h 45 : Ouverture du scrutin  
pour l'élection de l'ESN

14 h 00 : Rapport des commissions

17 h 00 : Pause

17 h 15 : Rapport de commission

18 h 45 : Présentation du scrutin  
des élections professionnelles

19 h 30 : Fin des travaux

## Jeudi 17 mai 2018

08 h 30 : Rapport des commissions

10 h 00 : Pause

10 h 30 : Proclamation des résultats  
du scrutin pour l'élection de l'ESN  
par la CNC

10 h 45 : Présentation à la tribune des  
nouveaux membres de l'ESN

11 h 15 : Remerciements pour la fin  
de mandat du SG

11 h 45 : Communication de l'académie  
chargée du congrès 2021

12 h 00 : Discours de clôture du nouveau  
secrétaire général

12 h 30 : Fin des travaux

# Rapport d'activité de l'exécutif national pour 2015

*Le congrès d'Avignon avait mandaté l'exécutif syndical national et la conférence nationale « pour conduire, nationalement comme académiquement, la réalisation des différents mandats qu'il a adoptés, que ce soit en mettant à profit les circonstances ou en créant les conditions favorables ». Quatre mandats d'action avaient ainsi été adoptés et ce rapport d'activité porte sur leur mise en œuvre. Il est complété par les rapports spécifiques des quatre commissions.*



Philippe TOURNIER  
Secrétaire général

## Premier mandat d'action

*Le SNPDEN-UNSA rappelle son attachement aux valeurs de l'école de la République. Sans se départir de sa neutralité politique, il sera vigilant à cet aspect lors des échéances électorales. En ce qui concerne l'école, ces valeurs s'incarnent :*

- à travers l'application active, claire, stable et respectueuse de toutes les consciences, de la laïcité dans nos établissements, qui est assurée par la loi de 2004 qui permet de faire face aux nouvelles formes de mises en cause ;
- à travers l'urgence à progresser vers plus de mixité sociale et scolaire dans et entre les EPLE en prenant en compte, dans le respect de la tradition républicaine, ses dimensions ethnoculturelles et en neutralisant les déséquilibres induits par le dualisme scolaire.

Le mandat 2015-2018 a été marqué par les élections présidentielles et générales de 2017 dont il était prévisible, dès le congrès d'Avignon, qu'elles pouvaient créer un environnement différent pour l'action syndicale même si la nature du changement n'était pas celui qui était initialement envisagé.

Le SNPDEN, dans ces circonstances comme dans toutes celles du même type, reste fidèle au principe de sa neutralité politique, c'est-à-dire de l'interdiction qu'il se fixe d'empiéter sur le terrain politique : le SNPDEN fait valoir les intérêts matériels et moraux des personnels de direction et porte sa vision

de l'école sans contester la légitimité du pouvoir de décider mais cette neutralité politique trouve ses limites si les valeurs précisément citées par l'article 2 de nos statuts étaient mises en cause.

Parmi ces valeurs, la laïcité tient une place particulière mais a aussi pris un relief particulier aux lendemains des attentats de 2015. Elle a ainsi donné lieu à la réalisation d'un vade-mecum et à plusieurs motions dont celle adoptée au CSN de 2016 après avoir été reportée lors du congrès d'Avignon. D'autre part, la décision de la Conférence Nationale de saisir les recteurs

pour mettre en place des observatoires de la laïcité dans les académies a été actée et la création en 2017 d'un groupe de travail laïcité (GTL) en charge d'une mission de veille, de conseil et de réflexion pour le syndicat sur ces questions a été concrétisée.

Enfin, le thème de la mixité a quitté la seule sphère des discours quand le ministère a enfin lancé, en 2016, un travail sur la mixité à partir de territoires pilotes où le SNPDEN a eu la satisfaction de voir reprises presque telles quelles, ses propres propositions (PALME) qui étaient d'ailleurs les seules réalistes qui

**L**e SNPDEN porte sa vision de l'école sans contester la légitimité du pouvoir de décider...

aient été faites. Depuis 2017, sans que le dispositif soit abandonné, ce thème est redevenu moins présent : le SNPDEN tient à ce que cette expérimentation soit poursuivie.

-2018

## Deuxième mandat d'action

*La réforme du collège a révélé la gravité des clivages idéologiques autour de l'école alors qu'il serait du devoir des forces politiques de rechercher le consensus sur cette question qui engage l'avenir commun :*

- le SNPDEN-UNSA apporte son soutien à ce qui s'inscrit dans la perspective d'une école plus juste ce pour quoi les équipes pédagogiques, elles-mêmes composées de cadres, doivent pouvoir adapter la prise en charge des élèves dans le cadre d'un travail collectif, notamment au sein du conseil pédagogique ;
- le SNPDEN-UNSA appelle à une mise en œuvre adaptée et apaisée des réformes qui respecte le professionnalisme de tous les personnels, y compris de direction, et n'alimente pas de clivages au sein des équipes.

Le début du mandat a été marqué par la réforme du collège qui a bénéficié de notre soutien dans la mesure où elle apportait une marge d'autonomie élargie aux établissements, et c'est d'ailleurs ce qui a suscité un vif désaccord quand la DGESCO a publié une circulaire qui la mettait à mal (juillet 2015). Le SNPDEN s'est également rapidement inquiété du climat qui a entouré la mise en place de cette réforme et qui révélait un malaise professionnel beaucoup plus large (dont plusieurs enquêtes allaient confirmer qu'il ne se limitait plus aux seuls ensei-

gnants). L'assouplissement mis en œuvre en juin 2017 a paru répondre à cette double attente de retour au calme dans les équipes et de réaffirmation de la marge d'autonomie accordée aux collèges. La réforme du collège s'est accompagnée de ce que le SNPDEN considérait comme étant peut-être la « vraie » réforme, celle des programmes, à laquelle nous avons apporté notre soutien : pour la première fois, les programmes du collège devenaient « le » programme et ainsi l'amorce d'un véritable curriculum.

À défaut d'obtenir la suppression du DNB (mandat du congrès de Lille en 2012 conforté par le CSN de janvier 2017), le SNPDEN avait dénoncé les complexités de la session 2017, a logiquement soutenu la simplification de 2018 (CSN de novembre 2017) et a obtenu un calendrier des examens plus réaliste et adapté. Lors du CSN de novembre 2017, si nous avons rappelé que nous n'étions pas hostiles à la mise en place de l'évaluation 6<sup>e</sup> et favorables au dispositif « devoirs faits », nous estimons que le flou assez systématique de la mise en œuvre et des financements de ces opérations laissent trop à désirer.

À l'issue du CSN d'octobre 2015, le SNPDEN s'est engagé dans une réflexion avec pour objectif de réfléchir sur l'avenir du baccalauréat et l'entrée

## **L**e SNPDEN avait plaidé pour que la question de l'entrée dans le supérieur et celle de la réforme du baccalauréat soient traitées concomitamment

dans le supérieur, ce qui a permis une importante opération de communication qui a conforté notre positionnement sur ce dossier.

L'été 2017 a d'abord été dominé par la « crise » d'APB, largement due aux interventions politiques désordonnées des dernières années qui ont progressivement asphyxié un outil qui donnait satisfaction. Le SNPDEN a participé activement aux nombreuses discussions sur les nouvelles modalités d'entrée dans l'enseignement supérieur, militant pour une

mise en place et une information rapide et opérationnelle de Parcoursup. Nous avons été partiellement entendus ayant

## **L**e SNPDEN s'est également rapidement inquiété du climat qui a entouré la mise en place de la réforme du collège et qui révélait un malaise professionnel beaucoup plus large

pu contribuer à écarter les hypothèses les moins réalistes, même si certaines peuvent survivre (conditions des conseils de terminales, trop nombreux items de la « fiche Avenir »).

Le SNPDEN avait plaidé pour que la question de l'entrée dans le supérieur et celle de la réforme du baccalauréat soient traitées concomitamment. Si les choses n'ont pas été présentées ainsi, c'est pourtant ce qui se passe malgré une inévitable et peut-être confuse période « intermédiaire » 2018-2021. Le projet de réforme du baccalauréat finalement retenu par le ministère est assez proche de l'architecture qu'avait proposée le CSN en 2017, même si la périlleuse étape de la mise en œuvre peut encore susciter de vives tensions.

L'expérience de la réforme du collège avait conduit le SNPDEN à se positionner en faveur de la prudence en ce qui concerne celle du lycée général et technologique : rien ne contraignait à changer l'organisation du lycée pour modifier celle du baccalauréat et, si changement il devait y avoir, celui-ci devait être réaliste quant aux conditions de son « acceptabilité » et de sa faisabilité. Si la réforme de la série générale est ample, elle n'a pas repris les

idées initialement avancées de « modularisation » ou de « semestrialisation » des services, des groupes et des emplois du temps : nous avons activement pesé en faveur d'un changement réaliste de la série générale comme pour que les séries technologiques ne soient pas à nouveau bouleversées.

Le SNPDEN avait regretté, comme d'autres, que le lycée professionnel soit traité distinctement. Au moment où ce rapport d'activité est rédigé, les transformations finalement retenues ne sont pas

encore connues mais nous avons mis à profit les concertations en cours pour rappeler que la spécificité de la voie

**Nous avons activement pesé en faveur d'un changement réaliste de la série générale comme pour que les séries technologiques ne soient pas à nouveau bouleversées**

professionnelle était de répondre à une meilleure insertion professionnelle dans les entreprises (que ce soit au niveau IV ou au-delà), qu'il fallait dépasser l'opposition enseignement professionnel/apprentissage, que l'enseignement professionnel trouvera toute sa place le jour où il pourra s'adosser à une véritable « formation tout au long de la vie ».

## Troisième mandat d'action

Le SNPDEN-UNSA rappelle son engagement pour que les établissements disposent des moyens d'exercer leurs responsabilités qui fondent notre métier tel que nous avons voulu le construire :

- cela rend nécessaire de faire respecter les responsabilités de l'EPL, dirigé par une équipe de direction de fonctionnaires de l'État qu'elle représente, administré par un CA présidé par le chef d'établissement et dans le cadre d'une gouvernance renouvelée du système éducatif basée sur les conventions tripartites ;
- cela rend nécessaire que les établissements disposent des ressources prévisibles, suffisantes au regard des responsabilités qui leur sont confiées, et un engagement dans une véritable conduite du changement qui se donne le temps de convaincre.

Le pilotage d'un EPLE autonome dans le cadre d'un service public national, même s'il s'inscrit dans des territoires, fonde le métier de personnel de direction. C'est une position constante du SNPDEN et un axe de « longue durée » de son action. Dix ans après la signature de la Charte des pratiques de pi-

lotage, les questions de gouvernance n'ont cessé d'être l'objet d'un très important travail de réflexion syndicale mais ont tendance à être laissées en déshérence par les pouvoirs. De ce point de vue, la création du GNPD à la suite de l'alerte sociale de 2016 peut marquer une étape importante en prenant en charge nationalement les questions concrètes du déploiement des politiques publiques. Le fait que son

existence ait franchi sans encombre le changement de ministre (contrairement au protocole de dialogue social signé en 2010) est de bon augure sur l'intérêt porté aux questions du quotidien sur lesquelles le SNPDEN travaille régulièrement (le livre blanc 2014, travail pour asseoir un cahier des charges d'une charte des pratiques de pilotage renouvelée, etc.)

Dans l'immédiat, on peut relever avec satisfaction une moindre tendance (malgré quelques rechutes : réforme du collège, enseignement des LCA) à la production de circulaires et leur substitution par des vade-mecum parfois bien faits. Ainsi, le SNPDEN a constaté que le

**Dix ans après la signature de la Charte des pratiques de pilotage, les questions de gouvernance n'ont cessé d'être l'objet d'un très important travail de réflexion syndicale mais ont tendance à être laissées en déshérence par les pouvoirs**

nouveau texte sur le collège n'a pas eu besoin d'être obscurci par une circulaire et il encourage ce mouvement même si les mauvaises habitudes restent parfois très prégnantes dans les académies (par exemple, il faut aussi souvent rappeler que tout ce qui n'est pas dans Orchestra est facultatif).

En revanche, la question récurrente des systèmes d'information et de leurs conséquences désastreuses sur les conditions d'exercice du métier, reste en grande partie entière. La mise en place des téléservices à marche forcée et sans assurance-qualité témoigne d'un état d'esprit qui n'évolue que lentement.

Néanmoins, il y a des avancées : on l'a vu pour LSU, la compatibilité et l'interopérabilité des outils sont possibles et nos interlocuteurs (en particulier à la DNE) ne contestent plus l'intérêt de l'échange de données entre les applications « privées » et « nationales ». Il en est de même de l'évolution du portail ARENA vers un ensemble plus cohérent et ergonomique dès la rentrée 2018. Si les

**L'enseignement professionnel trouvera toute sa place le jour où il pourra s'adosser à une véritable « formation tout au long de la vie »**

applications « scolarité » semblent être entrées dans un mouvement vertueux, ce n'est pas le cas de celles de la « RH » ou des examens qui se mettent toujours en place dans la complication et les bugs en dépit des promesses réitérées.

Enfin, dans le domaine de la maintenance, nous demandons en 2015, et conformément au cadre législatif de 2013, une « maintenance efficace prise en charge par la collectivité ter-

ritoriale ». Force est de constater que les collectivités territoriales s'installent parfois dans une surdité de mauvais aloi sur cette question comme sur d'autres : le sentiment de dégradation des relations avec les collectivités est sensible, plus particulièrement avec un certain

nombre de départements dont l'interventionnisme approximatif et bien souvent l'arrogance deviennent des sources de désorganisation des établissements. Plus que jamais, la convention tripartite devrait être un outil de régulation, de travail commun et de respect mutuel : le SNPDEN constate avec un vif mécontentement la mauvaise volonté qui trop souvent entrave son déploiement.

**La mise en place des téléservices à marche forcée et sans assurance-qualité témoigne d'un état d'esprit qui n'évolue que lentement**

## Quatrième mandat d'action

Tout en tenant compte des contraintes de la période mais qui ne justifient pas le renoncement, le SNPDEN-UNSA veut voir ouvrir de façon active les dossiers de la carrière, des rémunérations - en particulier en début de carrière -, de l'égalité entre les sexes en matière de parcours, de la prise en compte des nouvelles conditions de l'exercice du métier qu'entraînent l'évolution des technologies - et leurs incidences organisationnelles - :

- qui nécessite d'engager des démarches, au besoin unilatérales, afin d'imposer des conditions d'exercice professionnel qui permettent aux personnels de direction d'assurer leurs missions dans de bonnes conditions de vie et de développement personnel ;
- qui doit conduire le syndicat à susciter une réflexion professionnelle collective sur des fonctionnements de l'équipe de direction qui donnent toute sa place de responsable au chef d'établissement adjoint.

avancées considérables qui se sont d'ailleurs heurtées à de vives réticences

un rythme de travail que nous souhaitons plus soutenu mais, aujourd'hui, le ministère semble prêt à étudier des propositions alternatives. Il faut que nous finalisions les nôtres afin de mettre un terme à une situation inique : la perte de rémunération des personnels de direction dont l'établissement est déclassé sans que la raison leur soit imputable.

**L'alerte sociale en 2016, puis le PPCR étendu jusqu'aux personnels de direction (alors que les A+ ne devaient pas être concernés), ont permis des avancées considérables pour nos carrières**

nécessitant un fort engagement de notre ministère et un arbitrage du premier ministre en notre faveur.

Dès 2015, la commission carrière a réuni un groupe de travail inter académique qui visait à réfléchir à une alternative au classement des établissements pour neutraliser les effets sur la rémunération directe des personnels de direction. Le changement de gouvernement a ralenti

Le 1<sup>er</sup> septembre 2016, tous les directeurs d'EREA ou d'ERPD sont statutairement devenus personnels de direction et une clause de sauvegarde a été obtenue du ministère pour ceux dont les établissements étaient classés dans les deux premières catégories. C'est une victoire syndicale que seul le SNPDEN a menée.

**Le sentiment de dégradation des relations avec les collectivités est sensible, plus particulièrement avec un certain nombre de départements**

La rédaction de ce quatrième mandat d'action marquait des espérances très mesurées sur la question des carrières et des rémunérations lors du Congrès d'Avignon. L'alerte sociale en 2016, puis le PPCR étendu jusqu'aux personnels de direction (alors que les A+ ne devaient pas être concernés), ont permis des avancées considérables pour nos carrières dans la filiation historique des avancées précédentes : la fusion des deux premières classes, un concours unique, l'indice butoir porté de 1058 à 1119 et un échelon spécial « hors échelle B » dans des conditions qui ouvrent la perspective d'y accéder majoritairement au terme d'une carrière d'une vingtaine d'années. Ce sont des



## Les conditions de mise en œuvre des mandats d'action

Le mandat d'action se terminait par ce dernier point: « **Le congrès, en confiant ces mandats à l'exécutif syndical national et à la conférence nationale, permet que, quelles que soient les circonstances, notamment politiques, nationales ou locales, le SNPDEN dispose de références communes tant dans les réponses à apporter aux initiatives auxquelles il pourrait être confronté que dans les actions syndicales qu'il aura à conduire** ». Ce dernier mandat a été mis en œuvre autour de cinq points: la nouvelle gouvernance syndicale, l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, la conduite de l'action, la communication et le redressement financier.

- La nouvelle gouvernance syndicale découle des statuts votés au congrès d'Avignon induisant la transformation du Bureau national en Conférence nationale dotée d'un Exécutif national. Il ne s'agit pas d'une modification sémantique mais de celle d'un fonctionnement intégrant la réalité dans laquelle œuvre le syndicat: s'il y a des enjeux nationaux, l'essentiel de la vie professionnelle des collègues se déroule dans des environnements académiques différents. Progressivement, la Conférence nationale a trouvé son rôle d'organe délibérant (travail en commissions, réunion de l'exécutif après et non avant la conférence, etc.)
- L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, souci ancien de notre syndicat qui a été parmi les premiers à être engagé dans cette voie, porte aujourd'hui ses fruits comme le soulignent les rapports de la CNC.
- La conduite de l'action 2.0 a permis de mettre en œuvre une démarche de protestation ne risquant pas l'outil syndical dans un rapport de force à « pile ou face »: elle a confirmé une capacité de mobilisation le 21 septembre 2016 très au-dessus de la moyenne actuelle des organisations syndicales et l'efficacité de la multiplication de manifestations locales

en matière d'échos comme de limitation des risques.

- Le travail sur la communication, en perpétuelle évolution, est un volet constant du travail syndical: outre « Direction » qui s'impose dans le paysage des publications syndicales par sa qualité, 300 lettres de direction ont été publiées de mai 2015 à mars 2018,

**Mettre un terme à une situation inique : la perte de rémunération des personnels de direction dont l'établissement est déclassé sans que la raison leur soit imputable**

le compte tweeter @SNPDEN dont les 3 000 « followers » en font le quatrième des organisations syndicales de l'Éducation et le SNPDEN a été présent 1 145 fois dans les médias du congrès d'Avignon à décembre 2017 assurant la visibilité des personnels de direction dans l'espace public (plus de 100 interviews sur les chaînes de télévision nationales, dont la moitié sur les chaînes d'informations continues).

- La bonne santé financière est la condition d'un syndicalisme libre et indépendant parce que capable de financer ses ambitions, y compris en matière d'action. L'effort demandé aux adhérents a été prolongé par une politique méthodique et vigilante qui a permis en trois ans de retrouver un exercice excédentaire.



Ce rapport d'activité résume le travail effectué ces trois dernières années: les rapports des quatre commissions qui suivent, comme le rapport financier ou celui de la CNC, permettent d'entrer plus dans le détail de l'action conduite. □

## 2015-2018 : trois ans d'activité de l'exécutif syndical national

# 1

### Éducation & pédagogie



*La commission Éducation et Pédagogie, composée de Lysiane Gervais et Gwenaël Surel, secrétaires nationaux, et de Serge Guinot, Julien Maraval, Élisabeth Payen et Sylvie Pénicaut, a porté au nom du SNPDEN-UNSA les mandats votés en Congrès et en CSN tout au long de ces trois dernières années dans de nombreuses instances.*

Deux temps politiques ont marqué ce mandat: jusqu'en mai 2017, le travail syndical de notre commission a porté notamment sur l'accompagnement des collèges dans le cadre de la mise en place de la réforme, sur la réflexion autour du bilan des réformes des lycées et de la nécessaire évolution des modes d'évaluation à tous les niveaux en termes de parcours et de réussite jusqu'en L3.

À partir de mai 2017 et la nomination de Jean-Michel Blanquer au poste de mi-

nistre de l'Éducation nationale, notre action a évolué avec une accélération du tempo et la mise en place d'une nouvelle politique éducative marquée par de nombreux effets d'annonces mais aussi par la volonté réelle de réformer: Collège, Rapport Filâtre, Parcoursup, Rapport Marcon-Calvez, Voie professionnelle, Rapport Mathiot, Réforme du bac. À de nombreuses reprises, la commission Éducation et Pédagogie du SNPDEN a été reçue en auditions et a porté les mandats votés par ses adhérents.

### La Réforme du collège puis son adaptation

Le début du mandat a été marqué par notre soutien à la mise en place de la réforme du collège dans la mesure où elle apportait une marge d'autonomie aux établissements.

Pour cela, nous avons mis en œuvre le mandat d'action du congrès d'Avignon sur la mise en œuvre apaisée de la réforme dans les collèges en conseillant concrètement les collègues (fiches de travail, exemple de DGH, mise en place du LSU...).

Le SNPDEN est intervenu à de nombreuses reprises auprès de la DGESCO pour pro-

tester contre la mise en place chaotique de l'application LSU et de la communication fâcheuse de l'institution à cet égard.

Le SNPDEN a protesté au CSE par un vote contre le rétablissement de la pause méridienne d'une heure trente au nom de l'autonomie des établissements et de l'adaptation aux contraintes locales (transports, sections particulières...) et des problèmes de sécurité (encadrement...).

À défaut d'obtenir la suppression du DNB (mandats de Lille 2012 et du CSN de janvier 2017), nous nous sommes opposés à la complexification de la session 2017, et avons soutenu la simplification de 2018 : motion du CSN de novembre 2017. Nous avons aussi obtenu cette année un calendrier des examens plus réaliste et adapté.

Depuis le BO du 22 juin 2017 qui a modifié l'organisation des enseignements au collège, nous avons été vigilants à ce que la marge d'autonomie ne soit pas rognée.

Au CSN de novembre 2017, si nous avons rappelé que nous n'étions pas hostiles à la mise en place de l'évaluation 6<sup>e</sup> et au dispositif « devoirs faits », nous restons mobilisés quant à leur mise en œuvre.

## Les lycées

### JUSQU'EN 2017, RÉFLEXION BAC-3/BAC+3 POUR TOUS LES LYCÉENS

Le SNPDEN a assisté aux réunions bilan/perspective des lycées de septembre 2015 à octobre 2016 (8 réunions).

Ces rencontres n'étaient pas destinées à faire une énième réforme du lycée mais seulement des propositions d'évolutions, sous forme de constats autour de plusieurs thématiques (évolution de la transition 3<sup>e</sup>/2<sup>nde</sup>, consolidation du socle, EDE en SES, parcours d'accompagnement personnalisé, parcours des élèves, liens CAP/Bac Pro, insertion professionnelle post bac pro, poursuites d'études...).

Une réflexion au sujet des blocs de compétences en LP et l'utilité du diplôme intermédiaire a été initiée. Les blocs de compétences ont été reconnus par l'ensemble des membres comme base de

travail pour les enseignants dans l'intérêt des élèves de SEP.

Le ministère souhaitait ainsi obtenir l'adhésion des organisations syndicales à ces possibles évolutions mais n'a pas trouvé d'écho.

Le CSP a commencé à travailler sur l'adaptation des programmes du lycée en lien avec la réforme du collège.

Le SNPDEN a rappelé que lors de la réforme du lycée en 2010, les pratiques avaient peu changé dans les établissements et les classes.

Le SNPDEN était présent lors de la commission de mise en place du LSL pour les candidats au bac professionnel, mis en œuvre depuis juin 2017. Si nous reconnaissons l'intérêt de la dématérialisation des livrets, nous avons dénoncé la mise en œuvre très compliquée au regard des nombreux bugs informatiques observés pour le BAC LGT, en dépit des promesses faites par le ministère.

Le SNPDEN a été auditionné par l'inspection générale sur le bilan de la réforme de la voie technologique, suite au rapport de l'IGEN sur le constat de la baisse des effectifs dans cette série. La question de la place accrue des séries technologiques dans l'orientation en BTS qui interroge le système a été posée, sans remise en cause pour autant de la place de cette dernière. Nous avons abordé principalement 3 points :

- conforter la place et le rôle de la voie technologique et rééquilibrer les voies et les séries,
- élever le niveau de qualification des jeunes diplômés et faciliter les mobilités professionnelles,
- élargir le vivier des jeunes poursuivant leurs études dans l'enseignement supérieur en renforçant les enseignements généraux, tout en conservant une approche pédagogique et didactique ancrée dans le concret.

Tenant compte de toutes les sollicitations extérieures et des questionnements de nos collègues sur l'évolution des examens, la commission Éducation et Pédagogie a décidé à l'issue du CSN d'octobre 2015 de mettre en place une commission bac-3/bac+3 interne au SNPDEN (Commission pédagogie + 6 représentants des académies). Celle-ci a

eu pour objectif de réfléchir sur l'avenir du baccalauréat, et plus généralement sur l'évaluation en fin de second cycle, ainsi que sur la liaison bac-3/bac+3. Elle a permis d'aborder la question des limites de la modularisation en lycée.

### DEPUIS MAI 2017

Les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur, en créant plusieurs missions (Enseignement supérieur, Mathiot, Calvez/Marcon), ont clairement décidé d'aborder de façon distincte, les réformes de l'enseignement professionnel, du lycée général et technologique et de l'enseignement supérieur.

Le SNPDEN a été reçu à deux reprises les 13 novembre 2017 et 18 janvier 2018 par la commission Mathiot afin d'évoquer à la fois la réforme du bac et les conséquences induites en amont sur les apprentissages. Les décisions prises à l'issue de la remise du rapport au ministre interviendront après la rédaction de ce rapport d'activité et seront l'objet de notre réflexion au prochain congrès de Colmar.

Cependant, le SNPDEN accueille favorablement les propositions formulées pour faire évoluer le baccalauréat, en particulier pour qu'il retrouve un sens dans le parcours scolaire des élèves comme articulation entre l'enseignement secondaire et supérieur, et nous resterons vigilants quant aux phases ultérieures de déploiement concret de ces évolutions. Le SNPDEN estime en revanche que les évolutions pour conduire à bien la ré-



forme du baccalauréat doivent se limiter à de simples ajustements au regard des multiples réformes sans résultat probant de ces dernières décennies. Des polémiques autour de modifications organisationnelles ou des grilles horaires n'aligneraient aucun progrès.

Le SNPDEN a été auditionné par la commission Calvez/Marcon. Celle-ci a pour objectifs 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 des compétences professionnelles solides qui permettent une insertion réussie et qui sont également le gage d'une capacité à s'orienter et à se former tout au long de la vie ;
- **plus attractive**, en lui permettant d'offrir des formations tournées vers les défis du XXI<sup>e</sup> siècle, dont les campus des métiers et des qualifications peuvent être l'incarnation en proposant des parcours de réussite du CAP jusqu'au BTS et au-delà ;
- **plus ouverte** sur l'Europe et sur le monde, grâce à des partenariats renforcés avec des établissements dans d'autres pays.

Le SNPDEN a rappelé que les deux objectifs principaux de la voie professionnelle étaient de répondre à une meilleure insertion professionnelle dans les entreprises pour les uns, et à une pour-

suite d'études en STS pour les autres. De plus, au regard des exemples exposés par les membres de la commission, nous avons rappelé que les situations et donc les réponses, étaient différentes selon les champs professionnels évoqués. (Tertiaire/Industriel/Restauration-Hôtellerie/BTP...). À l'heure de la rédaction de ce rapport d'activité, nous attendons les réponses de cette commission.

## L'enseignement supérieur

Concernant APB, le SNPDEN a été reçu par le directeur de cabinet de la ministre de l'Enseignement supérieur au sujet des dysfonctionnements d'APB, et pour évoquer les évolutions souhaitables de celui-ci et du baccalauréat.

Au sein du comité de pilotage d'APB, le SNPDEN a dénoncé les dérives dues aux pressions politiques qui paralysent progressivement un outil qui donnait satisfaction au plus grand nombre.

Dans le cadre de la consultation sur l'avenir de l'enseignement supérieur, le SNPDEN était représenté dans trois groupes de travail six semaines durant. Nous avons pu déjà faire valoir, notamment dans le cadre du GT1 « Information et orientation au lycée », nos mandats sur un baccalauréat en quatre épreuves afin d'avoir plus de temps en établissement pour l'information sur l'orientation et assurer une meilleure préparation des élèves à l'enseignement supérieur.

Le SNPDEN a ensuite été auditionné à plusieurs reprises par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche sur le nouveau logiciel Parcoursup. Nous avons milité pour une mise en place rapide et opérationnelle ainsi que pour une information auprès des personnels de direction, restés jusqu'alors (début décembre!) sans information à destination des personnels et des familles.

Le SNPDEN est actif pour tout ce qui concerne le cycle licence et les grands enjeux de l'enseignement supérieur (livre blanc pour 2025...) en siégeant au Conseil national de l'enseignement

supérieur et de la recherche (CNESER) : 23 réunions en 2 ans.

Le SNPDEN a participé à la simplification du nombre de mentions et à la réécriture des attendus de ce cycle en siégeant au comité de suivi des licences dissout à la rentrée 2016, puis au nouveau comité LMD qui l'a remplacé et qui s'est réuni pour la première fois en juin 2017.

Le SNPDEN a aussi rencontré à plusieurs reprises les instances de la CPU pour aborder nos thèmes communs : parcours bac-3/bac+3, APB, évolution du baccalauréat, prérequis à l'entrée en licence.

## Thèmes transversaux

- Calendrier scolaire : du 29 mars 2016 au 9 mars 2017 (6 réunions).
- Refonte complète de la circulaire des missions des EREA, en lien avec les collègues élus des EREA, de septembre 2016 à fin mars 2017 (4 réunions), dans le sens d'une clarification du statut de chacun et d'une harmonisation avec les autres établissements du second degré.
- Réunion sur les conditions de travail entre l'administration centrale et les organisations syndicales intervenant en CSL et en CSE.
- Actualisation de la circulaire de 1986 des missions des professeurs documentalistes : réunions lancées le 5 juillet 2016 jusqu'en janvier 2017.
- Relations confortées avec la Fédération en participant à la Commission Fédérale Éducation UNSA : 5 réunions par an, avec tous les syndicats de la Fédération. L'objectif est de mettre en place des outils de communication en vue de partager des informations et d'élaborer des messages vers les adhérents de l'UNSA Éducation. Sujets abordés ces trois années : les journées de la refondation, l'ESPé, l'école numérique, la formation professionnelle, l'apprentissage, la réforme du collège et la réflexion autour du bac -3/bac +3. □



## 2 Vie syndicale

Modernisation  
Formation  
Statuts  
Services  
Élections  
Territoire  
Laïcité  
Évaluation  
Gouvernance  
Communication

*Sur les 3 années de mandat, la commission Vie syndicale a suivi plusieurs dossiers. Le plus novateur fut celui de la mise en œuvre et l'application de nos textes statutaires, règlement intérieur et statuts, adoptés au congrès d'Avignon et appliqués dans la lettre et dans l'esprit lors de ces 3 dernières années. En termes de proportionnalité comme de représentativité académique et de gouvernance, force est de constater que les lignes commencent à bouger. Les différentes motions votées lors des CSN de l'entre-congrès ont accompagné utilement ces évolutions en s'appliquant à leur donner un caractère concret. C'est ainsi que le travail lors du CSN de mars 2016 a conduit, dans l'esprit de l'article S50, à énoncer des principes proposés pour organiser notre représentation dans les nouvelles régions. L'ensemble des académies s'est approprié ces principes d'autant que parallèlement l'organisation des CN et leur articulation avec l'ESN plaçaient au centre de notre réflexion les échanges avec les secrétaires académiques. La motion de ce même CSN sur la gouvernance de notre syndicat était en cela très claire.*

Toujours en application de ces nouveaux textes, RI et statuts, le travail s'est poursuivi en académies. La synthèse des propositions de RI académiques a conduit à construire une trame de RI utilisable par toute académie intéressée. Au même titre, pour répondre aux recommandations de la CNC, l'ESN s'est aussi doté de son RI, adopté en mars 2017.

Enfin, la motion « Agir et communiquer » nous indiquait par ses formulations concrètes et explicites la direction à suivre. Cela a été fait et reconnu par 2 motions (5-1 et 3-1) du CSN de janvier 2017.

Sur la thématique de l'égalité hommes/femmes, les projections présentées lors des CSN ont bien montré l'évolution très positive de la représentation hommes/femmes dans nos instances. Et la création d'un observatoire prénommé « Olimpe » atteste bien de la volonté de la commission de poursuivre le travail engagé.

Il en est de même sur le thème de la laïcité, où la création d'un groupe de travail devrait là aussi permettre de mieux accompagner les collègues sur les problématiques liées à ce sujet alors que nos positions ont été largement exprimées à travers de nombreuses motions rassemblées dans un vade-mecum, publié en 2016.

La notion de syndicat de service a été abordée lors du CSN de novembre 2017 sans que cela conduise à des propositions concrètes.

Sur le volet communication, des inflexions ont été conduites afin de se doter d'une communication plus réactive et plus adaptée aux nombreux outils actuels.

De même, la base adhérents a été profondément revue afin de mieux répondre aux besoins des trésoriers académiques. Enfin, la formation a fait l'objet d'un

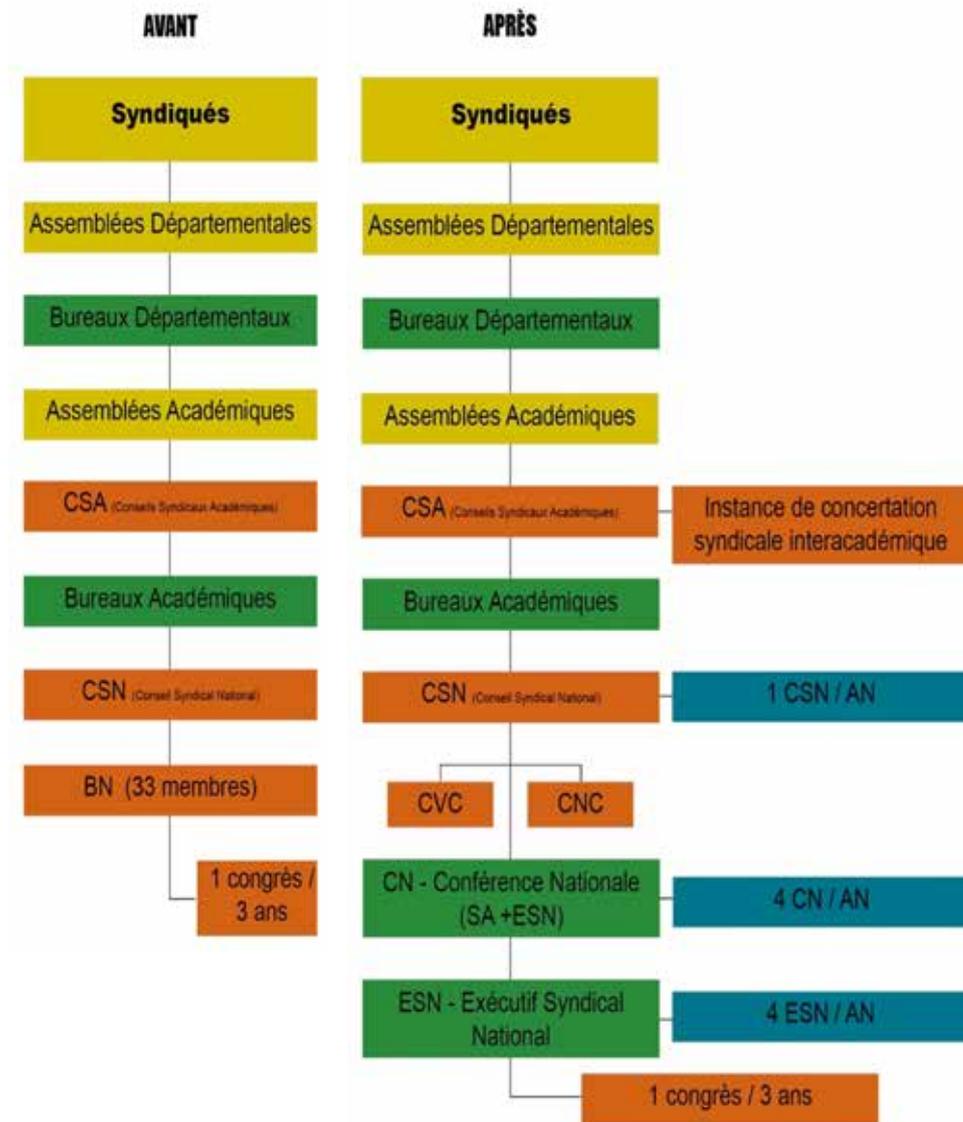
travail qui avait pour finalité de structurer l'offre de formations et de la rendre lisible à travers un plan annuel et prévisionnel. Parallèlement, les modalités d'inscriptions et de financement (dans un cadre forcément contraint) ont été clarifiées et portées à la connaissance de l'ensemble des SA.

Par ailleurs, un gros effort a été conduit sur le plan financier ces 3 dernières années; c'est le gage de notre indépendance. Les travaux du congrès devront définir les prochaines orientations que la commission syndicale se donnera. Parmi celles-ci, le service rendu aux adhérents, la réflexion sur un vote syndical électronique et notre place au sein de la FGR en feront indéniablement partie.

Pour terminer, les élections professionnelles 2018 seront au cœur de nos préoccupations tout au long du 1<sup>er</sup> semestre de l'année scolaire 2018-2019.

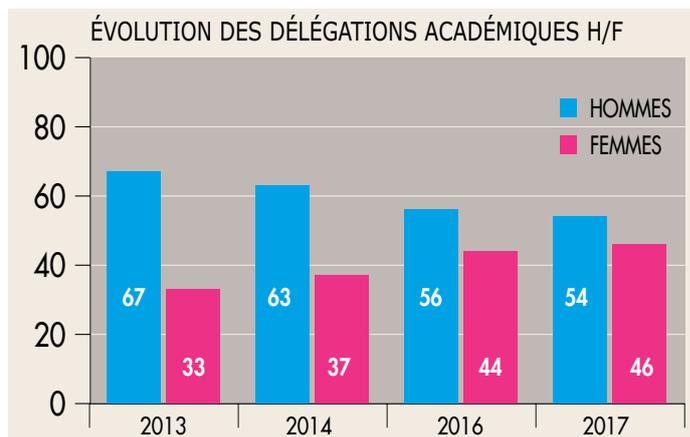
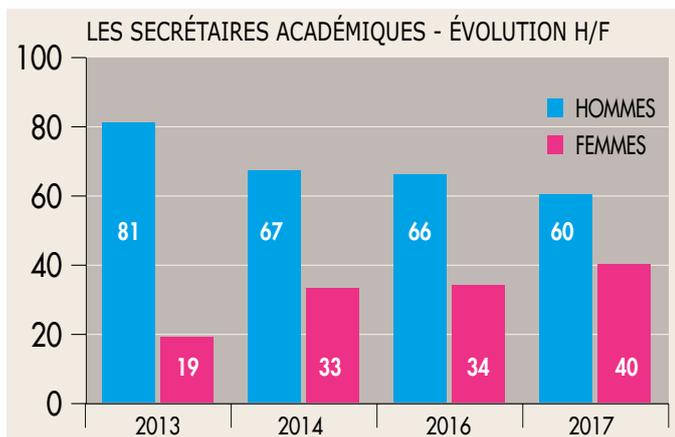
## Thématique 1 : Gouvernance syndicale

Les textes statutaires et réglementaires ont fait évoluer significativement nos pratiques et notre gouvernance.



## Thématique 2 : Égalité hommes/ femmes

Appuyée sur nos nouveaux statuts et règlement, l'égalité hommes/femmes a été mise en œuvre tout au long du mandat qui s'achève. Un observatoire a même été créé pour suivre cette évolution. Il est à noter que le ministère, pour les prochaines élections professionnelles, appliquera des principes et des modalités qu'on croirait copiés sur les nôtres (!). Les graphes qui suivent parlent d'eux-mêmes et rendent compte du travail accompli.



## Thématique 3 : Laïcité

La thématique laïcité a donné lieu à 14 motions en 3 ans depuis le congrès d'Avignon. C'est le plus grand nombre de motions produites. Un vade-mecum de plus de 40 pages a été réalisé.

La décision par la conférence nationale de saisir les recteurs pour mettre en place des observatoires de la laïcité dans les académies a été actée. En 2017, un groupe de travail (GTL) en charge d'une mission de veille, de conseil et de réflexion pour le syndicat sur ces questions relatives à la laïcité a été créé.

## Thématique 4 : Communication

Le congrès d'Avignon en 2015 n'avait pas souhaité produire de nouvelles motions sur le thème de la communication, les grandes orientations ayant déjà été fixées précédemment. C'est le CSN de mars 2016 qui s'est emparé des questions pratiques, dans le cadre de la motion « Agir et communiquer ». Des inflexions ont été apportées afin de rendre la communication plus réactive et plus adaptée aux nombreux outils actuels, et les lettres de direction (LDD) ont été revues dans le cadre du nouveau contexte législatif de communication des organisations syndicales. On distingue désormais des LDD à destination de tous les personnels de direction et des LDD à destination de nos adhérents, avec des contenus exclusifs.

La revue *Direction* s'est attachée à mettre en valeur l'action au quotidien de l'ESN pour faire avancer nos motions, et le site propose aux adhérents les comptes rendus des réunions auxquelles l'ESN participe. Chacun peut ainsi mieux comprendre les fondements de l'action syndicale : des mandats, proposés par les adhérents dans les académies, adoptés – ou non (!) par les instances nationales (CSN ou congrès), puis le travail de la

Conférence Nationale, ESN et secrétaires académiques, pour faire avancer ces mandats.

Sur un sujet plus technique, la base adhérents a été profondément revue afin de mieux répondre aux besoins des trésoriers académiques

Le CSN de janvier 2017 a souligné la qualité de la mise en œuvre de ces mandats, au travers du bilan qui a été présenté : *Direction* a largement fait écho à l'alerte sociale, en donnant fréquemment la parole aux collègues. Le forum s'est ouvert plus franchement aux échanges et débats, et permet aux adhérents d'exprimer plus directement le ressenti du terrain. Sa fréquentation a significativement augmenté. La mise en ligne directe sur le forum des comptes rendus de réunions de travail a été bien reçue. Enfin, un outil de liaison interne à la Conférence nationale, la « Lettre de la conférence » a été mis en place sur un rythme hebdomadaire. Elle est aujourd'hui remplacée par la LDD « hebdo », dont le contenu a encore vocation à s'enrichir.

## Thématique 5 : Nouvelle organisation territoriale

En 3 ans depuis le congrès d'Avignon, le territoire a évolué de 30 à 13 grandes régions académiques.

Nos statuts réécrits en 2015 anticipaient cette transformation et se dotaient d'un corpus pour y répondre.

Ce mandat a vu la mise en œuvre concrète de l'article S50 de nos statuts qui rend obligatoire une instance de concertation dans les régions regroupant plusieurs académies.

Un texte de cadrage avec 8 principes a guidé l'action syndicale sur les territoires pour adapter notre organisation à cette nouvelle donne politique et la place des académies, quelle que soit leur taille, a été affirmée.

Nous avons ainsi créé des instances inter académiques syndicales représentatives pour faire connaître notre organisation syndicale et pour conduire des négociations, tant avec la collectivité qu'avec les recteurs des régions académiques.

## Thématique 6 : Formation

D'une offre de formation éparse aux règles de validation hétérogènes, la commission vie syndicale (CVS) a décliné en quatre axes, un véritable plan de formation cohérent et lisible.

C'est au sein des conférences nationales que ce travail s'est peu à peu élaboré. En effet, maintenir notre place de représentant et de défenseur des intérêts des personnels, nécessite une formation adaptée aux particularités des terrains, aux compétences de chacun et à l'évolution de notre métier et de sa population. Logistique, adaptation des contenus aux attentes, évaluation fine des bilans de stages... ont été autant de tâches à réaliser afin d'offrir une vraie valeur ajoutée pour les stagiaires et le SNPDEN-UNSA. De fait, la CVS s'est appuyée sur les permanents et employés du siège. Elle a mobilisé d'anciens SG adjoints ou SA et les membres des commissions ad hoc.

Pour des formations plus pointues en communication (axe 1), la CVS s'est attachée les compétences du secteur Formation de l'UNSA-Éducation. Ce dernier a répondu gracieusement et avec expertise tout au long du mandat.

### **EN TROIS ANS, LA FORMATION A DAVANTAGE ÉVOLUÉ EN CONTENU QU'EN NOMBRE**

Les thèmes de formation se déclinent en 4 axes et 3 niveaux. Ils ciblent des publics d'élus, de futurs formateurs ou de simples syndiqués - cf. Tableau 1 et 2.

**L'AXE 1** a fortement évolué dans le temps, en durée de formation (1j). Les contenus ont été renforcés face aux attentes et besoins de notre corps, plus jeune et moins ancré dans la culture syndicale.



L'AXE 2 est bien maîtrisé et massivement reconnu. À savoir que ce qui prime, outre la formation post-élection, c'est le maillage du territoire national.

L'AXE 3 est encore en devenir ; il nécessite un recrutement spécifique et sera soutenu dans sa mise en œuvre par l'UNSA Education.

Quant à l'AXE 4, même s'il enregistre toujours de nombreuses demandes, il semble, au regard de l'analyse fine des évaluations, qu'il faille en faire évoluer les méthodes et les contenus.

Pour juguler l'ensemble des contraintes, il a été décidé, pour les formations destinées aux élus académiques et départementaux, de maintenir les contenus tout en réduisant le stage à une journée. Cette dernière est accolée au calendrier des rencontres nationales. Cela permet de réduire le temps d'absence en EPLE et de réduire les frais d'hébergement.

Dans l'avenir le plan de formation devrait être élaboré dans le cadre de l'Institut de recherche et de formation qui a vocation à voir le jour lors du prochain mandat. □

## Annexes

**TABLEAU 1 – AXES, OBJECTIFS ET CIBLES DE FORMATION**

<b>AXE 1 FORMATION SYNDICALE</b>	Renforcer ou créer un sentiment d'appartenance au SNPDEN-UNSA	Entrants dans la fonction et/ou au SNPDEN-UNSA (niv. 1)
	Renforcer sa posture d'élus syndical	Nouveaux SA/SD (niv. 1)
	Perfectionner sa communication syndicale en instances ou en direction des médias	SA/SD déjà en place (niv. 2)
<b>AXE 2</b>	Formation des commissaires paritaires	Commissaires paritaires nationaux nouveaux (Niv. 1)
<b>AXE 3</b>	Formation de formateurs – Créer un vivier de formateurs pour développer l'Axe 1	PerDir en activité et/ou retraités (Niv. 3)
<b>AXE 4</b>	Se former aux aspects juridiques du métier	PerDir syndiqués au SNPDEN-UNSA (Niv. 1 et 2)

**TABLEAU 2 – BILAN DU NOMBRE DE FORMATIONS (EN JOURNÉES ET PARTICIPANTS)**

ANNÉES	AXE 1 FORMATION SYNDICALE	AXE 2 – FORMATION DES COMMISSAIRES PARITAIRES	AXE 3 – FORMATION DE FORMATEURS	AXE 4- FORMATION JURIDIQUE POUR LES PERDIR SYNDIQUÉS	
	Nouveaux SA/SD, Membres CSN et des bureaux acad & dép..	Les élus CPN	Non encore mise en place	PerDir syndiqués SNPDEN	
2015/16	5 j -> 24 stagiaires	6,5 j -> 152 stagiaires	Nouvelle formation à mettre en place	6 j -> 81 stagiaires	
	2 formations	1 formation sur 19 territoires		3 formations	
2016/17	2 j -> 50 stagiaires	Pas de formation entre 2 élections mais un maillage du territoire		Nouvelle formation à mettre en place	4 j -> 71 stagiaires
	2 formations				2 formations
2017/18	1 j -> 36 stagiaires				2 formations
	1 formation	2 formations			
<b>SUR 3 ANS</b>	100 ÉLUS (membres de l'ESN et des bureaux)	152 COMMISSAIRES PARITAIRES	-	194 ADHÉRENTS	

## 3 Métier

outils EPLE  
Pilotage  
Conduite  
Sûreté  
numériques  
d'information  
GRH/GHR  
Système  
GNPD

*Les travaux de la commission métier se sont appuyés d'une part sur les mandats d'action donnés par le congrès d'Avignon à l'exécutif syndical national et à la conférence nationale, et d'autre part sur les mandats liés à l'action « Assez 2.0 » et à la mise en place du GNPD.*

### Les mandats d'action donnés par le congrès d'Avignon

Le cadre d'action de la commission métier a reposé en grande partie sur les 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> mandats.

- Le CSN de mars 2016 a rappelé avec force le « respect des responsabilités de l'EPLE dirigé par une équipe de direction de fonctionnaires de l'État qu'elle représente, administré par un CA présidé par le chef d'établissement. »

Le livre blanc 2014 du SNPDEN-UNSA et ses conclusions indiquent, sans équivoque, que l'autonomie et le pilotage de l'EPLE correspondent à l'une des missions qui traduit le plus l'évolution du métier de personnel de direction.

C'est la raison pour laquelle un travail important de relecture et de compilation de nos motions a été engagé par la commission métier

pour permettre l'écriture d'un cahier des charges d'une charte des pratiques de pilotage renouvelée, posant en principe: « faire respecter les responsabilités de l'EPLE dans le cadre d'une gouvernance renouvelée du système éducatif basé sur des conventions tripartites », « engager une véritable conduite du changement qui se donne le temps de convaincre » et « donner aux établissements les ressources prévisibles, suffisantes au regard des responsabilités qui leur sont confiées. »

- Autre dossier, autre question récurrente: les systèmes d'information sont-ils utiles au contrôle des établissements par le MEN, ou bien des outils adaptés et simples pour le pilotage de l'EPLE ?

Sans revenir dans le détail de chacune des applications informatiques, force est de constater que si, sur ce thème, une idée peut sembler prometteuse, sa mise en œuvre en est très souvent calamiteuse.

De plus, les conséquences des systèmes d'information, constatées sur les conditions d'exercice du métier, sont désastreuses. Le SNPDEN-UNSA rappelle

régulièrement « son exigence d'outils administratifs simples et compatibles entre eux, au bénéfice de l'EPLE », et a revendiqué, lors du psychodrame LSU, de ne procéder aux « transferts qu'une seule fois, et en aucun cas de procéder à une double saisie ».

Néanmoins, pour la deuxième fois (la première était avec le portail APB), l'interopérabilité s'est effectuée lors des dif-



férentes « bascules » entre les logiciels de notes et l'application LSU. C'est une première étape d'une revendication portée par le SNPDEN auprès de ses interlocuteurs de la Direction du Numérique pour l'Éducation. Son directeur nous a récemment rappelé vouloir travailler dans cette voie, reconnaissant que toutes les applications utilisées par les EPLE doivent pouvoir « communiquer » entre elles : une première avancée donc !

En revanche, si les enquêtes nationales sont régulées et conformes au cadre réglementaire, en académie ou en département il est sans cesse nécessaire de rappeler : « Tout ce qui n'est pas dans Orchestra est facultatif. Les applications informatiques nationales ou académiques n'ont de sens que si elles sont organisées au service de l'établissement et permettent d'en améliorer le fonctionnement ».

Enfin, depuis l'entrée en vigueur de la loi de refondation de l'école de la République (particulièrement ses articles 21 et 23), la responsabilité de l'acquisition et du bon fonctionnement des équipements informatiques des EPLE revient aux collectivités territoriales. Nous demandons depuis 2015 une sé-

curisation des outils numériques et un renouvellement des équipements selon un plan pluriannuel. Si certains rectorats tentent de faire évoluer la situation en agitant au besoin la menace de ne plus confier de missions TICE aux AED, force est de constater que les collectivités territoriales s'installent dans l'immobilisme. L'équité territoriale dans l'école du numérique reste un vœu, loin de la réalité actuelle.

## L'action « Assez 2.0 » et la mise en place du GNPD

« Un an après le congrès d'Avignon, la commission métier s'est adaptée à l'actualité ».

- À l'issue de l'alerte sociale lancée en 2016 par le seul SNPDEN-UNSA, le **Groupe national des personnels de direction** (GNPD) a été créé.

Les personnels de direction (7 sièges sur 10 pour le SNPDEN-UNSA) disposent désormais d'une « ligne directe » avec le ministre afin d'échanger sur les conditions d'exercice de leur métier ainsi que sur les sujets d'actualité de l'éducation et d'obtenir des arbitrages en la matière.

C'est ainsi que les 5 GNPD qui se sont tenus (à l'heure où ces lignes sont écrites), ont permis d'aborder directement les questions de sécurité des EPLE, d'applications informatiques, de conventions tripartites, d'évolution du collège, de bac-3/bac+3 et de la mise en œuvre du PPCR.

C'est donc en toute logique que le SNPDEN-UNSA s'est doté d'une motion au CSN de novembre 2017, donnant mandat à l'ESN pour créer des groupes de travail académiques dont la mission sera d'identifier les blocages et aussi de mutualiser les bonnes pratiques sur l'ensemble du territoire national dans tous les domaines qui nous concernent (GRH, remplacement, examens, environnement, applications informatiques).

- **Sûreté des EPLE :**

- Nous avons été associés au groupe de travail interministériel (Intérieur et Éducation nationale) réuni avec l'Association des Départements de France et Régions de France sur la problématique de la sûreté des EPLE. Nos propositions ont été reprises en grande partie dans l'instruction ministérielle d'avril 2017.
- Notre vigilance quant à la mise en œuvre des formations des acteurs de la sûreté ainsi qu'à l'engagement des collectivités territoriale sur cette question repose sur un recueil de données locales qui nous permettra de faire, dans un premier temps, un point d'étape au congrès de Colmar.

Pour terminer le rapport d'activité de la commission métier, les travaux du CSN de novembre 2017 ont conduit à la rédaction de mandats de transition vers le congrès de Colmar :

- **GHR :** « En conformité avec notre Livre Blanc 2017 qui demande une GRH de proximité, le SNPDEN-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. »

- **Évaluation des enseignants :** « 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. »

- **Cellule de veille :** « Le CSN de novembre 2017 mandate l'exécutif syndical national pour porter en GNPD toute difficulté de mise en œuvre de cellules de veille et de leur fonctionnement. » □



## 4 Carrière

Mutation  
Prime  
PPCR  
Classe  
Promotion  
échelle  
unique  
CEA  
ERPD  
Retraite  
Butoir  
GIPA  
classe

*Le congrès d'Avignon avait donné seize mandats à la commission carrière, mandats qui venaient compléter ceux des congrès précédents et qui ont été enrichis par ceux des CSN qui se sont tenus entre 2015 et 2017.*

*En toile de fond de cette période, il y a eu l'alerte sociale lancée par le CSN du mois de mars 2016 et les négociations PPCR des personnels de direction. Les réponses aux attentes des personnels de direction ne sont alors que prescriptions inconséquentes, injonctions contradictoires, leçons de morales. L'enlisement des négociations est réel, des perspectives de carrière sont promises mais ne se concrétisent pas. Le malaise ne cesse de grandir au sein de la profession. Finalement, les négociations sur les perspectives de carrière aboutissent, après de nombreux mois de négociation, à la réalisation de nombre de nos mandats historiques.*

### Les négociations PPCR

Dans le prolongement du combat mené pour aboutir au statut de l'an 2000, les négociations PPCR ont permis des avancées considérables pour nos carrières. Même si les interrogations sont encore nombreuses, les effets financiers sont indéniables pour la majorité du corps et les effets positifs du protocole PPCR sur la fluidité et la progressivité des carrières seront visibles dans les années à venir.

Aujourd'hui, la fusion des deux premières classes est effective, tout comme l'accès au corps par un concours unique. Le reclassement des lauréats dans le corps à l'entrée dans la fonction est amélioré. Les personnels de direction peuvent accéder à l'échelon spé-

cial « hors échelle B », et à terme, cela concernera 10 % du corps.

Aujourd'hui, la perspective pour les collègues qui déroulent une carrière d'une vingtaine d'années est bien de, majoritairement, partir à la hors échelle B.

L'indice butoir 1058 est porté à 1119, ce qui représente plus de 60 points d'indices supplémentaires pour le calcul des pensions. Cette avancée est loin d'être négligeable pour les futurs retraités. S'il est exact que le protocole PPCR a été central dans l'action syndi-



cale de ces dernières années, il n'a pas été le seul objet de travail de la commission carrière.

## Une alternative au classement ?

Dès 2015, la commission carrière a réuni un groupe de travail interacadémique qui visait à réfléchir à une alternative au classement des établissements. L'objectif est de neutraliser les effets exogènes du classement sur la rémunération directe des personnels de direction. Le changement de gouvernement a ralenti un rythme de travail que nous souhaitions plus soutenu et plus rapide. Le groupe de travail réuni à deux reprises se fait fort de présenter des propositions qui pourront être discutées au congrès de Colmar. Aujourd'hui, le ministère semble prêt à étudier des propositions alternatives. Il faut que nous finalisions les nôtres afin de mettre un terme à une situation inique : la perte de rémunération des personnels de direction dont l'établissement est déclassé sans que la raison leur soit imputable.

## Préserver notre rôle dans la formation continue

La commission carrière a aussi été très présente sur le GT15 du précédent gouvernement concernant les GRETA. L'action du SNPDEN a permis de préserver dans ce groupe les intérêts et le rôle des personnels de direction dans la formation continue. Le nouveau gouvernement n'a pas investi ce champ pour le moment de la même manière mais notre vigilance doit être toujours de mise car l'avenir de la formation continue se joue déjà.

## Les directeurs d'EREA deviennent des personnels de direction

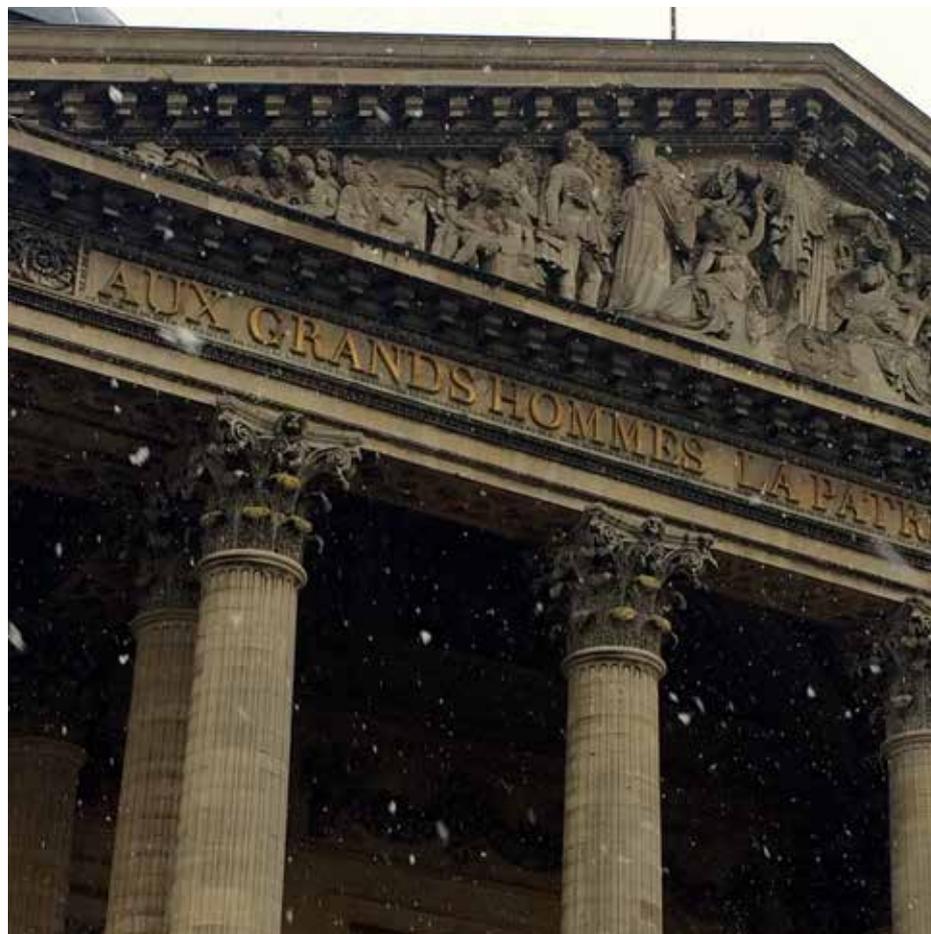
Le 1<sup>er</sup> septembre 2016, tous les directeurs d'EREA ou d'ERPD sont statutairement devenus personnels de direction. À moins de voir classer leurs établissements en 3<sup>e</sup> catégorie, les collègues pouvaient perdre sèchement le bénéfice de 120 points attachés à leurs fonctions spécifiques.

L'exécutif syndical national a obtenu du ministère qu'une clause de sauvegarde, conforme aux dispositions de l'article 2 du décret 88-342 du 11 avril 1988, soit appliquée aux ex-directeurs d'EREA-ERPD dont les établissements étaient classés dans les deux premières catégories. Pendant trois ans, les collègues qui restent en poste dans leur établissement

conservent la bonification indiciaire antérieure. La limite de trois ans n'est pas opposable aux personnels de direction âgés d'au moins 60 ans au 1<sup>er</sup> septembre 2016. La clause de sauvegarde des directeurs d'EREA-ERPD est une victoire syndicale que seul le SNPDEN a obtenue.

## La prime au CEA et la GIPA

La même année 2016, le mandat du congrès d'Avignon concernant une uniformisation des primes de chef d'établissement d'accueil et de tuteur de personnel de direction stagiaire est tombé. Le SNPDEN exigeait que les chefs d'établissement d'accueil ne travaillent plus bénévolement pour des missions de formateur auprès des stagiaires des équipes de direction. Depuis plusieurs années, le ministère promettait oralement de rémunérer ces missions. En juin 2016, une rémunération forfaitaire



était actée : 600 euros pour les chefs d'établissement d'accueil et 400 euros pour les tuteurs. Nous avons salué le geste mais notre revendication demeure une augmentation de cette rémunération qui n'est toujours pas à la hauteur de l'investissement demandé au regard de la lourdeur de la formation initiale des personnels de direction.

Les négociations PPCR et l'augmentation induite de l'indiciaire pouvaient remettre en cause le maintien de la GIPA. Au sein de sa fédération, le SNPDEN-UNSA a œuvré pour que cette garantie du pouvoir d'achat des fonctionnaires soit reconduite, ce qui est aujourd'hui acté.

Ce travail a relevé d'une étroite collaboration entre la commission carrière et la CAPN. Mais nous sommes cette fois-ci confrontés à un problème de calendrier, la durée de vie de l'ESN et de la CAPN n'étant plus la même, notre bilan sera donc provisoire.

## L'action des commissaires paritaires nationaux

En ce qui concerne les promotions, nous vivons actuellement une modification du calendrier des CAPN en raison de la fusion de la 2<sup>e</sup> et de la 1<sup>re</sup> classe, et de la naissance, bien précieuse, de l'échelon spécial. Ces nouveautés nous ont obligés, cette année, à refaire une formation des coordonnateurs des commissions paritaires académiques, en plus des formations initiales interacadémiques qui ont eu lieu en début de mandat, là où notre présence a été sollicitée. Il est regrettable que certaines académies n'aient pas fait la demande...

Notre mandat a aussi été marqué par les changements d'interlocuteurs à la DGRH. Les équipes ayant été profondément renouvelées, nous représentons maintenant la mémoire et la stabilité.

En ce qui concerne les mutations, nous sommes surtout confrontés à l'étroitesse

du mouvement, due à la baisse progressive, mais réelle, des demandes de départ à la retraite, les collègues prolongeant de plus en plus. Ceci bloque les postes, et crée une réelle frustration, notamment chez les adjoints.

Le travail sur l'évaluation et les lettres de mission s'est poursuivi. Grâce à notre vigilance, la plupart des académies sont maintenant à jour. Il faut à présent réfléchir à une vraie cohérence entre les différents calendriers, afin que les évaluations mutations ne soient pas un exercice artificiel, régulé par une IF2R triennale, et déconnecté du déroulé de carrière des collègues.

## S'opposer à la remise en cause de nos retraites

On l'a peut-être un peu vite oublié : juste avant le congrès d'Avignon de 2015, une énième « réforme » des retraites a introduit la notion de « pénibilité » (totalement dénaturée, depuis, par le Medef) et allongé la durée de cotisation à 172 trimestres (43 ans) en 2035 (+ 1 trimestre tous les 3 ans) qui vient s'ajouter, entre autres, à l'augmentation régulière des cotisations retraite des fonctionnaires, jusqu'en 2020.

Le congrès d'Avignon avait alors mandaté la commission carrière « Retraite et Protection Sociale » pour défendre la « dignité » des retraités (« citoyens à part entière » et pas « entièrement à part »...), le maintien du système de retraites de la Fonction publique, le calcul de la pension de réversion et le pouvoir d'achat des retraités.

D'Avignon à Colmar en mai prochain, force est de constater que nous avons réussi, jusqu'ici, à éviter une nouvelle « réforme » et que la plupart de ces thèmes sont revenus régulièrement, preuve qu'ils sont au cœur des préoccupations de nos adhérents : lors de chaque conseil syndical national, la commission carrière a été en phase avec nos collègues puisque, à l'exception de quelques rares abstentions, toutes ses motions

concernant les retraites et la protection sociale ont été votées à l'unanimité.

Le socle revendicatif solide, ainsi constitué, a permis de remplir pratiquement tous les objectifs fixés par le congrès d'Avignon et de repousser (toujours jusqu'ici...) toutes les tentatives de remise en cause de ce qui fait la spécificité de notre système de retraite.

Dans le même temps, nous avons continué à accompagner de très nombreux adhérents en répondant à leurs demandes de renseignements sur leur future retraite, en estimant leur future pension et en essayant de les conseiller dans leur choix de départ. Le tout en mettant à jour régulièrement le « Lexique Retraite », auquel de plus en plus de collègues se réfèrent maintenant.

Mais, malheureusement, comme aucun combat n'est jamais définitivement gagné, inutile d'aller chercher bien loin la dimension de la tâche qui attend la future commission carrière dans son versant « Retraite et Protection Sociale » après le congrès de Colmar ; elle sera considérable et a été définie (à l'unanimité, là encore) par le CSN de novembre dernier : défendre le pouvoir d'achat de nos retraités, s'assurer que l'éventuel nouveau système de retraite ne lésera pas les fonctionnaires et les pensions de réversion, se battre pour le statut de la Fonction publique garant de l'efficacité des services publics, indispensables au bien-être de tous les citoyens et à la cohésion sociale. Encore bien du travail en perspective. □

# Consolider, Anticiper, Prioriser

## Rapport financier du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2017

Patrick CAMBIER et Fabien DECCQ, trésoriers

Sur le plan financier, l'exercice triennal 2015 – 2017 fait apparaître un excédent.

Ce résultat qui marque une dynamique positive mérite d'être souligné. Il n'était pas nécessairement acquis de fait. Et ce, d'autant moins que la première année de cet exercice - 2015 - s'est révélée particulièrement rude financièrement, cumulant trois facteurs conjoncturels défavorables (le poids financier d'un congrès, un report des rentrées de cotisations en lien avec la mise en œuvre du paiement de celles-ci en 6 fois et la nécessité de provisionner pour un contentieux avec notre ancienne régie publicitaire).

Deux facteurs se sont avérés déterminants pour concourir à ce résultat favorable :

1. La modification des statuts en 2015 a créé des espaces nouveaux de dialogue et de responsabilisation à propos de nos finances : c'est dans cet esprit en effet qu'intervient désormais la présentation annuelle du budget prévisionnel en ESN et du compte financier en conférence nationale.
2. L'ensemble de l'instance dirigeante du SNPDEN s'est ainsi mobilisée autour du triptyque : consolider, anticiper, prioriser.

- L'objectif de consolidation marquait notre volonté de rehausser le montant des réserves du siège.
- L'objectif d'anticipation visait à clarifier ce qui relève précisément de nos réserves et ce qui doit être provisionné pour une utilisation qui ne relève pas de nos dépenses annuelles (solidarité, congrès...)
- L'objectif de priorisation obligeait à hiérarchiser nos investissements jugés stratégiques : pour cet exercice triennal, la priorité s'est portée sur la rénovation de la base adhérents.

Ces trois objectifs ont permis un travail de rationalisation de notre fonctionnement financier et facilité le choix des leviers utiles pour les atteindre.

Au-delà de cette volonté, portée collectivement, le budget du SNPDEN a des contraintes lourdes. L'analyse, par exemple du compte financier 2017 fait ainsi apparaître que :

- 40 % de celui-ci sont dévolus à des reversements (budget de fonctionnement des académies, UNSA-Éducation et UNSA, FGR) pour lesquels nous ne disposons pas ou peu de marges de manœuvre.
- 17,5 % sont consacrés à notre revue *Direction*
- 17,5 % couvrent les frais de réunions (qu'elles soient internes, insti-

tutionnelles ou qu'elles relèvent du fonctionnement de nos instances).

- 25 % relèvent de nos frais de fonctionnement du siège, soit un inventaire à la Prévert qui couvre aussi bien les charges immobilières (celle du siège et des deux appartements qui permettent de loger les permanents) que les salaires, l'informatique, l'affranchissement, la téléphonie, les impôts, les fluides, les autres outils de communication, etc.

Pour atteindre les objectifs que nous nous étions fixés, le levier essentiel, celui qui s'est avéré le plus aisé à mettre en œuvre immédiatement est celui des frais de réunions : cela s'est traduit par la relocalisation des lieux de fonctionnement de nos instances dans des établissements scolaires, l'anticipation, chaque fois que possible, des billets liés aux déplacements pour bénéficier des prix les plus bas, la renégociation des prix des nuitées à l'hôtel... Au congrès d'Avignon, le rapport financier soulignait que les frais de réunions étaient passés de 24 % en 2011 à 27 % en 2014. Ils s'établissent à 17,5 % en 2017. À rebours de la hausse des prix continue dans ce secteur, nous avons changé le cadre pour nous donner des marges de manœuvre et investir ailleurs.

La finalité de cette rationalisation de nos finances, ce n'est pas en effet de dépenser moins, c'est de dépenser mieux, dans le cadre de nos recettes annuelles.

La volonté c'est de tout mettre en œuvre pour toujours mieux optimiser le service à nos adhérents. □

ACTIF				PASSIF	
	BRUT	AMORTISSEMENTS	NET 31/12/2017		31/12/2017
<b>IMMOBILISATIONS</b>				<b>CAPITAUX PERMANENTS</b>	
Maison Alfort	85 898,53 €	82 664,77 €	3 233,76 €	RESERVES Siège	863 155,20 €
Rue Béranger	594 627,39 €	381 931,92 €	212 695,47 €	RESERVES Académies	431 680,36 €
Montreuil	160 071,47 €	56 054,91 €	104 016,56 €	Ecart ouverture Académies	4 718,08 €
Matériel de bureau	32 715,89 €	32 715,89 €	0,00 €	Excédent Siège 2015-2017	305 513,20 €
Agencements Béranger	258 630,93 €	258 630,93 €	0,00 €	Variation Académies 2015-2017	-55 392,08 €
Agencements Montreuil	26 968,38 €	26 968,38 €	0,00 €		
Dépôts de garantie	7 622,45 €		7 622,45 €		
<b>TOTAL IMMOBILISATIONS</b>	<b>1 166 535,04 €</b>	<b>838 966,80 €</b>	<b>327 568,24 €</b>	<b>TOTAL CAPITAUX PERMANENTS</b>	<b>1 549 674,76 €</b>
				PROV ESPACE ET PRINT PLATINIUM	192 844,00 €
<b>ACTIF REALISABLE</b>				<b>DETTES</b>	
Trésorerie «Siège»	1 013 305,98 €		1 013 305,98 €	Secours Décès	28 956,55 €
Produits à recevoir	1 574,00 €		1 574,00 €	Fournisseurs	5 778,42 €
Débiteurs divers Anat Régie	40 601,55 €		40 601,55 €	Caisses sociales	21 124,99 €
Print Platiniium débiteur	251 256,93 €		251 256,93 €	Avoir comptabilisés d'avance	233 213,00 €
Trésorerie académies	381 006,36 €		381 006,36 €	Charges à payer	17 520,00 €
Charges constatées d'avance	57 720,66 €		57 720,66 €	Espace M	23 922,00 €
<b>TOTAL ACTIF REALISABLE</b>	<b>1 745 465,48 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>1 745 465,48 €</b>	<b>TOTAL DETTES</b>	<b>330 514,96 €</b>
<b>TOTAL ACTIF</b>	<b>2 912 000,52 €</b>	<b>838 966,80 €</b>	<b>2 073 033,72 €</b>	<b>TOTAL PASSIF</b>	<b>2 073 033,72 €</b>

## SNPDEN DETAIL DES RECETTES CONSOLIDEES DE JANVIER 2015 À DÉCEMBRE 2017

	2015	2016	2017	TOTAL
<b>RECETTES D'EXPLOITATION</b>	<b>1 958 646,15 €</b>	<b>2 255 071,27 €</b>	<b>2 268 896,59 €</b>	<b>6 482 614,01 €</b>
Cotisations actifs	1 566 282,53 €	1 895 813,15 €	1 837 335,58 €	5 299 431,26 €
Cotisations retraités	225 058,36 €	198 197,00 €	237 592,19 €	660 847,55 €
Reversement Académies	70 918,22 €	103 422,32 €	109 245,35 €	283 585,89 €
Publicité	87 443,08 €	54 670,12 €	78 199,67 €	220 312,87 €
Encaissements divers	3 806,26 €	420,20 €	5 858,10 €	10 084,56 €
Produits financiers	2 423,66 €	1 942,56 €	665,70 €	5 031,92 €
Produits exceptionnels	2 714,04 €	605,92 €	0,00 €	3 319,96 €

## SNPDEN DETAIL DES CHARGES CONSOLIDEES de Janvier 2015 à Décembre 2017

	2015	2016	2017	TOTAL
<b>REVERSEMENTS</b>	<b>687 440,90 €</b>	<b>672 231,64 €</b>	<b>725 570,00 €</b>	<b>2 085 242,54 €</b>
Reversements UNSA	340 568,80 €	344 280,84 €	353 655,19 €	1 038 504,83 €
Reversement FGR	15 096,80 €	4 927,30 €	24 693,90 €	44 718,00 €
Reversement Académies	331 775,30 €	323 023,50 €	347 220,91 €	1 002 019,71 €
<b>CHARGES EXTERNES</b>	<b>1 517 892,47 €</b>	<b>1 055 345,26 €</b>	<b>919 282,80 €</b>	<b>3 492 520,53 €</b>
Frais de secrétariat et honoraires	31 192,83 €	52 473,69 €	39 075,13 €	122 741,65 €
EDF	6 777,16 €	7 074,20 €	5 640,12 €	19 491,48 €

Frais de bulletin	366 453,74 €	366 282,11 €	305 262,81 €	1 037 998,66 €
Location matériels de bureau	334 552,91 €	143 610,54 €	110 658,36 €	588 821,81 €
Entretien des locaux	8 946,27 €	11 561,11 €	22 276,75 €	42 784,13 €
Entretien matériels et maintenance	15 960,00 €	19 333,54 €	49 852,99 €	85 146,53 €
Divers	30 437,87 €	0,00 €	0,35 €	30 438,22 €
Assurances	0,00 €	7 083,44 €	0,00 €	7 083,44 €
Documentation	13 183,75 €	5 985,76 €	6 127,40 €	25 296,91 €
Frais de congrès	393 998,39 €	11 904,08 €	0,00 €	405 902,47 €
Frais de CSN	0,00 €	145 020,40 €	111 940,64 €	256 961,04 €
Réunions institutionnelles	47 787,54 €	54 062,71 €	52 087,99 €	153 938,24 €
Réunions SNPDEN	76 871,61 €	57 548,63 €	52 822,12 €	187 242,36 €
Réunions Fonctionnelles (CN/ESN)	126 806,42 €	105 096,05 €	96 696,45 €	328 598,92 €
Affranchissement	22 550,68 €	24 923,90 €	17 841,44 €	65 316,02 €
Téléphone	17 286,62 €	18 930,11 €	17 415,03 €	53 631,76 €
Charges Maison Alfort	4 125,10 €	2 612,79 €	3 547,67 €	10 285,56 €
Charges Montreuil	4 234,18 €	7 229,94 €	3 042,48 €	14 506,60 €
Charges Béranger	9 908,80 €	6 980,95 €	17 620,93 €	34 510,68 €
Frais bancaires	6 818,60 €	7 631,31 €	7 374,14 €	21 824,05 €
<b>IMPÔTS ET TAXES</b>	<b>6 306,00 €</b>	<b>6 275,00 €</b>	<b>6 419,00 €</b>	<b>19 000,00 €</b>
Taxes foncières, taxes sur les bureaux	6 306,00 €	6 275,00 €	6 419,00 €	19 000,00 €
<b>SALAIRES</b>	<b>101 540,25 €</b>	<b>102 233,05 €</b>	<b>99 662,71 €</b>	<b>303 436,01 €</b>
Salaires et charges	101 540,25 €	102 233,05 €	99 662,71 €	303 436,01 €
<b>CHARGES FINANCIÈRES</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>0,00 €</b>
Intérêts/Emprunt	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
<b>CHARGES DIVERSES</b>	<b>202 819,91 €</b>	<b>28 019,91 €</b>	<b>46 063,91 €</b>	<b>276 903,73 €</b>
Provisions pour risques	174 800,00 €	0,00 €	18 044,00 €	192 844,00 €
Amortissement	28 019,91 €	28 019,91 €	28 019,91 €	84 059,73 €
<b>TOTAL DES CHARGES</b>	<b>2 515 999,53 €</b>	<b>1 864 104,86 €</b>	<b>1 796 998,42 €</b>	<b>6 177 102,81 €</b>

## SNPDEN, COMPTE DE RÉSULTAT CONSOLIDÉ, SIÈGE DE 2015 À 2017

	2015	2016	2017	TOTAL
<b>RECETTES D'EXPLOITATION</b>	<b>1 958 646,15 €</b>	<b>2 255 071,27 €</b>	<b>2 268 896,59 €</b>	<b>6 482 614,01 €</b>
Dépenses				
Reversements	687 440,90 €	672 231,64 €	725 570,00 €	2 085 242,54 €
Charges externes	1 517 892,47 €	1 055 345,26 €	919 282,80 €	3 492 520,53 €
Impôts et taxes	6 306,00 €	6 275,00 €	6 419,00 €	19 000,00 €
Salaires	101 540,25 €	102 233,05 €	99 662,71 €	303 436,01 €
Charges financières	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Charges diverses	202 819,91 €	28 019,91 €	46 063,91 €	276 903,73 €
<b>TOTAL DÉPENSES</b>	<b>2 515 999,53 €</b>	<b>1 864 104,86 €</b>	<b>1 796 998,42 €</b>	<b>6 177 102,81 €</b>
<b>RÉSULTAT SIÈGE</b>	<b>-557 353,38 €</b>	<b>390 966,41 €</b>	<b>471 898,17 €</b>	<b>305 511,20 €</b>

## SNPDEN COMPTES DE RÉSULTAT CONSOLIDÉ ACADÉMIES DE 2015 À 2017

	2015	2016	2017	TOTAL
<b>TOTAL RECETTES</b>	<b>470 377,77 €</b>	<b>480 156,55 €</b>	<b>436 393,46 €</b>	<b>1 386 927,78 €</b>
Reversement du national	331 775,30 €	323 023,50 €	338 386,60 €	993 185,40 €
Participation du national au congrès	87 080,00 €	150,00 €	0,00 €	87 230,00 €
Participation du national aux CSN	0,00 €	125 660,00 €	71 114,15 €	196 774,15 €
Divers recettes	51 522,47 €	31 323,05 €	26 892,71 €	109 738,23 €
<b>TOTAL DÉPENSES</b>	<b>435 381,90 €</b>	<b>492 187,70 €</b>	<b>514 750,26 €</b>	<b>1 442 319,86 €</b>
Déplacements	126 603,32 €	144 739,71 €	132 493,25 €	403 836,28 €
Communication	7 791,97 €	7 330,94 €	7 561,85 €	22 684,76 €
Fournitures administratives	8 218,02 €	6 042,72 €	6 123,83 €	20 384,57 €
Frais de CSN	1 555,08 €	94 274,14 €	129 706,94 €	225 536,16 €
Frais de congrès	110 631,02 €	11 639,21 €	8 179,55 €	130 449,78 €
Frais de réunion	60 617,71 €	85 814,96 €	80 969,53 €	227 402,20 €
Reversement solidarité siège	70 918,22 €	103 422,32 €	109 245,35 €	283 585,89 €
Dépenses diverses	49 046,56 €	38 923,70 €	40 469,96 €	128 440,22 €
<b>RÉSULTATS ACADÉMIES</b>	<b>34 995,87 €</b>	<b>-12 031,15 €</b>	<b>-78 356,80 €</b>	<b>-55 392,08 €</b>

## SNPDEN RESULTATS DE LA PERIODE DE JANVIER 2015 À DÉCEMBRE 2017

	2015	2016	2017	TOTAL
<b>RECETTES</b>	<b>2 429 023,92 €</b>	<b>2 735 227,82 €</b>	<b>2 705 290,05 €</b>	<b>7 869 541,79 €</b>
Siège	1 958 646,15 €	2 255 071,27 €	2 268 896,59 €	6 482 614,01 €
Académies	470 377,77 €	480 156,55 €	436 393,46 €	1 386 927,78 €
<b>DÉPENSES</b>	<b>2 951 381,43 €</b>	<b>2 356 292,56 €</b>	<b>2 311 748,68 €</b>	<b>7 619 422,67 €</b>
Siège	2 515 999,53 €	1 864 104,86 €	1 796 998,42 €	6 177 102,81 €
Académies	435 381,90 €	492 187,70 €	514 750,26 €	1 442 319,86 €
<b>RÉSULTATS</b>	<b>-522 357,51 €</b>	<b>378 935,26 €</b>	<b>393 541,37 €</b>	<b>250 119,12 €</b>
<b>DONT SIÈGE</b>	<b>-557 351,38 €</b>	<b>390 966,41 €</b>	<b>471 898,17 €</b>	<b>305 513,20 €</b>
<b>DONT ACADÉMIES</b>	<b>34 995,87 €</b>	<b>-12 031,15 €</b>	<b>-78 356,80 €</b>	<b>-55 392,08 €</b>

# L'académie de Strasbourg... en Alsace

*À l'occasion d'un congrès, moment majeur de notre organisation, notre revue Direction ne va pas faillir à la tradition d'éditorialiser avec une présentation introductive. Pour un corps qui agit au sein de l'éducation nationale, il y a là l'occasion d'un impérieux souci pédagogique envers nos adhérents/lecteurs mais surtout à l'endroit de nos congressistes. Cet exercice s'impose d'autant plus que notre congrès se réunira à Colmar, préfecture du Haut-Rhin. Cette capitale des vins d'Alsace, située dans une région que l'on peut qualifier, osons le terme, d'exotique au sens que lui donne le Larousse: « Caractère de ce qui évoque les mœurs, les habitants ou les paysages des pays lointains ». Il ne serait pas vain de dire que cet exotisme est tempéré par le peu de rêves qu'il suscite (il fait toujours froid, l'accent des autochtones est exécration, autochtones d'ailleurs réputés peu accueillants, proximité d'un voisin puissant et souvent en mouvement vers l'ouest... liste non exhaustive).*

L'Alsace, et par extension l'académie de Strasbourg, est une terre de contraste. Un carrefour des civilisations. Et si la France est rompue aux morsures de l'histoire, l'Alsace en est l'une des parties qui illustre singulièrement cet état de fait.

Région heureuse par sa situation géographique - des terres agricoles et viticoles riches, un climat semi-continentale favorable à l'activité humaine (Colmar est la ville la plus sèche de France après Perpignan mais bénéficiant du château d'eau qu'est le massif vosgien) - elle a été également une actrice engagée dans la révolution industrielle au XIX<sup>e</sup> siècle. Bénéficiant aujourd'hui de sa situation centrale dans une Europe économiquement développée (la fameuse banane bleue) et de la proximité de voisins

riches (Bade Wurtemberg et région de Bâle), l'Alsace est par essence une terre convoitée, puisque riche. Elle est une terre d'accueil.

Étant culturellement à la frontière entre l'espace latin et *Mittleuropa*, notre région a donné à l'Europe un Pape, Léon IX d'Eguisheim (10 km de Colmar), des réformateurs, Martin Bucer, Jean Geiler de Kaysersberg (10 km de Colmar), des humanistes, Beatus Rhenanus de Sélestat (25 km de Colmar), Sébastien Brant de Strasbourg (70 km de Colmar). Sur cette terre de l'écriture et de la pensée, Gutenberg aurait inventé l'imprimerie à Strasbourg.

Se jetant avec passion dans les bras de la France révolutionnaire, l'Alsace est une terre de liberté (la statue la plus cé-



Jacky SCHLIENGER,  
Secrétaire académique

lèbre au monde la célébrant, à l'entrée du port de New York a été construite par le colmarien Bartholdi). Une multitude de généraux de l'armée napoléonienne en proviennent. Bonaparte, qui est particulièrement apprécié dans la région, ne disait-il pas à propos des soldats alsaciens: « qu'importe qu'il parle leur idiome pourvu qu'ils sabrent français »!

Longtemps occultée, l'immigration est constitutive de l'Alsace qui se situe aujourd'hui au deuxième rang des régions françaises en matière de population immigrée. Celle-ci représente près de 10 % de la population totale, contre 6 % en 1851.

L'industrialisation, notamment dans le textile, qui débute dès le milieu du XVIII<sup>e</sup> siècle attire une immigration de travail. Terre de refuge politique tout au long des XIX<sup>e</sup> et XX<sup>e</sup> siècles, elle accueille une intelligentsia européenne.

À partir de 1850, ses usines attirent : d'abord viennent les voisins de Bade, de Rhénanie, de Suisse, puis des étrangers plus lointains venus des rives de la Baltique et de la Méditerranée. Aujourd'hui ce sont les Nord Africains, les Turcs et les Asiatiques, dont beaucoup de réfugiés, qui font de l'Alsace un kaléidoscope d'immigrations multiples et variées.

Je ne pourrais pas conclure cette introduction historique, nécessaire afin d'éclairer le pourquoi de l'exotisme régional, sans évoquer une anecdote un peu personnelle. Mon arrière-grand-père est né en 1869 et mort en 1946. Durant sa longue vie il a connu trois guerres franco-allemandes et a changé quatre fois de nationalité... sans qu'on lui demande son avis.

Aujourd'hui cet humanisme rhénan, de tolérance et d'accueil, est toujours présent dans l'esprit des habitants de la Région en général, des personnels de direction de l'Éducation nationale en particulier qui expriment ces valeurs en adhérant et en votant majoritairement pour le SNPDEN, notre syndicat qui est le seul à porter aussi haut ces idéaux.

Au sein de cette région bien particulière, l'académie de Strasbourg, en s'inscrivant bien entendu dans le cadre républicain, cultive toutefois quelques originalités qui méritent qu'on s'y arrête, c'est notre choix éditorial ci-après.



## La laïcité dans l'académie de Strasbourg : une autre manière d'appliquer le principe de laïcité



Cathy LABERGUE-ROTH  
Proviseure adjointe  
Lycée Pasteur, Strasbourg

En France, un ensemble de textes a permis de construire une doctrine de la laïcité qui assure la neutralité de l'État et l'égalité de traitement des citoyens, quelles que soient leurs croyances.

Son fondement juridique se trouve dans la Déclaration des droits de l'Homme de 1789 et le préambule de la Constitution de 1946, insérés dans le préambule de la Constitution de 1958 et qui ont valeur constitutionnelle. Le principe de laïcité est également énoncé dans l'article premier de la Constitution qui évoque les principes de la liberté de conscience, de l'égalité des citoyens, quelles que soient leurs convictions, et de la liberté du culte religieux : « La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances... ». La loi de 1905 ajoute le principe de séparation de l'Église et de l'État qui est également considéré par la doctrine comme un principe fondamental de la République.

Enfin, les lois des années 1880 instaurent une école publique et laïque : enseignement et enseignants sont laïcisés. Ce principe est rappelé dans le préambule de la Constitution de 1946 à laquelle renvoie la Constitution de 1958. La laïcité dans l'enseignement a donc aussi une valeur constitutionnelle.

Toutefois, il existe en Alsace-Moselle un droit local qui autorise une interprétation un peu différente de ce fondement juridique. En effet, en 1871, après la défaite face à la Prusse, l'Alsace et la Moselle deviennent terre d'Empire et le restent jusqu'en 1918. Les textes français des années 1880 et la loi de 1905 ne sont donc pas appliqués dans ces territoires occupés. À l'inverse, des textes antérieurs, et notamment le Concordat de 1801, sont restés en vigueur alors que, parallèlement, une réglementation allemande a été élaborée en Alsace-Moselle. Si le Concordat permet aux cultes reconnus, catholique, protestant et hébraïque, de s'organiser, l'ordonnance du 10 juillet 1873 du chancelier du Reich (article 10A) réglemente l'enseignement religieux dans les écoles : « dans toutes les

écoles, l'enseignement et l'éducation doivent tendre à développer la religion ». Or, après le retour dans la République en 1918, les gouvernements successifs n'ont pas décidé d'appliquer entièrement la législation française à ces territoires et n'ont pas remis en cause la totalité de la réglementation spécifique qui s'y appliquait. C'est ainsi qu'un droit local existe encore de nos jours en Alsace-Moselle, comprenant des textes normatifs français antérieurs à la période d'occupation allemande, ainsi que des dispositions de l'époque allemande.

Ce droit local concerne notamment l'exercice du culte et l'enseignement religieux dans les écoles. Il prévoit une heure d'enseignement religieux hebdomadaire dans les écoles primaires. Des cours de religion sont aussi organisés dans le secondaire. Toutefois, le décret du 10 octobre 1936 permet aux familles de demander une dispense de cet enseignement. Celui-ci est parfois donné par le ministre d'un culte, mais il est le plus souvent assuré par des laïcs nommés sur proposition des autorités religieuses et rétribués par l'État. Dans le secondaire, ces enseignants sont titulaires d'un diplôme délivré par les facultés de théologie de Strasbourg. Certains ont passé un concours réservé de l'Éducation nationale dans les années 1990 et 2000. Les autorités religieuses conçoivent les programmes qui sont soumis à l'approbation de l'administration. Ils s'articulent avec les autres programmes d'enseignement. Ce n'est pas un enseignement de catéchisme. Le principe de laïcité est donc bien appliqué même si, contrairement au reste de la France, il n'y a pas séparation de l'école et du religieux, mais garantie de la neutralité religieuse à l'école. En droit, le principe est sauvegardé. En pratique, la situation est plus compliquée car il est plus facile d'assurer des cours de religion catholique, protestante ou hébraïque que des cours de religion musulmane ou bouddhiste...

Actuellement, l'enseignement religieux est de plus en plus déserté. En Alsace, il est suivi par environ 27 % des collégiens et 13 % des lycéens. Les instances religieuses qui ont la charge des programmes ont pris acte de la désaffection croissante et s'ouvrent à un nouveau type d'enseignement. Dans certains lycées, l'enseignement de l'ECR (Éveil Culturel et Religieux) a remplacé le cours

de religion. Il permet d'accompagner les élèves dans leurs questionnements et dans l'expression de leurs convictions, tout en respectant une stricte neutralité. Cet enseignement part du constat qu'une société multiculturelle ne peut se contenter d'ajouter un nouveau chapitre pour chaque nouvelle strate ajoutée à la société: il convient d'aborder globalement, en un enseignement unique détaché de tout communautarisme, l'ensemble des convictions présentes sur le territoire national. L'approche éthique est privilégiée dans cet enseignement qui prolonge les cours de sciences humaines, en sollicitant le positionnement des élèves sur des thèmes variés: développement durable, citoyenneté, altérité, bioéthique, connaissance des religions et des cultures...

Deux questions font actuellement débat: celle de la dispense et celle de l'ouverture à d'autres cultes, notamment au culte musulman.

La question de la dispense obligatoire que doivent demander les parents ne souhaitant pas que leurs enfants assistent au cours de religion fait encore débat. Elle a pourtant été tranchée par le Conseil d'État en 2001. Celui-ci a considéré que le statut local de l'enseignement religieux était conforme à l'article 9 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme (CEDH) relatif à la liberté religieuse: la capacité de dispense permet d'affirmer le respect des

convictions croyantes ou incroyantes de chacun.

Il n'y a pas d'obstacle juridique à la question de la mise en place d'un enseignement religieux musulman. En effet, si le droit religieux local est régi par le Concordat de 1801 qui distingue les cultes reconnus et les cultes non reconnus, ce n'est pas le cas de l'instruction religieuse. C'est l'ordonnance de 1873 qui institue cet enseignement sans faire référence à des cultes reconnus ou non reconnus. Le droit local de l'enseignement religieux est donc autonome du droit local du culte. Cependant, il ne donne accès à l'enseignement qu'aux religions qui ont satisfait à un ensemble de vérifications, de collaboration avec les pouvoirs publics et de formations de leurs enseignants par des Universités d'État. C'est pourquoi aucune religion n'est a priori exclue, et chaque religion est invitée à fournir les efforts nécessaires pour intégrer ce statut. L'intégration de la religion musulmane dans le cadre de cet enseignement passe donc par la création d'un système de formation. En réponse, les instances catholiques et protestantes en charge de l'organisation de l'enseignement religieux, proposent la mise en place d'une Éducation au Dialogue Interreligieux et Interculturel (EDII). Cet enseignement prendrait en compte toutes les religions et viserait à éviter que certaines religions soient méconnues. Mieux comprendre les croyances des uns et des autres permet de vivre ensemble, tel est le postulat.



## Fusion de deux collèges dans le cadre de la mixité sociale

La loi du 8 juillet 2013 offre la possibilité de créer des secteurs multi-collèges pour favoriser la mixité scolaire et sociale. Cette possibilité reste à l'initiative exclusive des départements, seuls compétents en matière de sectorisation. Le Bas-Rhin fait partie des 17 départements pilotes qui participent à cette expérimentation. C'est sans doute l'implantation particulière des deux collèges séparés par un simple grillage qui a favorisé le choix de ce territoire, seul choix d'ailleurs retenu sur l'ensemble du département.

Fusionner deux établissements est un exercice qui ne s'avère jamais facile. À Bischwiller, ville de taille moyenne de plus de 12 000 habitants située au Nord de l'Eurométropole de Strasbourg et à une dizaine de kilomètres à l'Est du chef-lieu de la sous-préfecture, Haguenau, les difficultés étaient a priori nombreuses. Tout d'abord, le collège « accueillant » fait partie d'une cité scolaire de plus de 1 200 élèves et étudiants (de la 6<sup>e</sup> à la seconde année de BTS) avec un lycée numériquement plus important mais classé en même catégorie financière (cat. 3) en raison de la présence d'une SEGPA. Les chefs d'établissement successifs ont favorisé la création d'un esprit « cité scolaire » avec une salle des professeurs unique, un centre de documentation et d'information commun au lycée et au collège et une restauration scolaire partagée, sans parler des projets transversaux. Ces choix se retrouvent donc également dans l'architecture du bâti. L'arrivée d'un nouvel établissement, certes géographiquement proche n'a pu que remettre en cause cet équilibre entraînant dans la réflexion avec les collectivités territoriales de rattachement l'idée de recréer des lieux séparés comme pour le CDI, par exemple, dans le projet de restructuration à venir. Le barycentre de la cité scolaire élargie s'est considérablement déplacé et nécessite une réflexion à long terme sur les attentes d'une telle nouvelle structure.

Ensuite, le collège « accueillant » a été classé en REP à partir de la rentrée 2015. Cet état de fait a contribué à maintenir une certaine distance entre les deux collèges dont les équipes pédagogiques n'avaient que très peu l'habitude de collaborer et de mener une réflexion commune. Le fait qu'un collège entre en REP et pas l'autre alors que la répartition des CSP n'est globalement pas radicalement opposée, a renforcé le sentiment d'un établissement meilleur que l'autre. La fusion a pu donc être vécue comme un choc psychologique puisque l'établissement « accueilli » a également intégré l'éducation prioritaire... un peu comme si, en 1989, la RFA avait intégré la RDA... A l'automne 2016, les écoles élémentaires du secteur de recrutement du collège accueilli ont fait remonter des intentions d'entrée en 6<sup>e</sup> laissant craindre une fuite vers le privé; les inscriptions en 6<sup>e</sup> n'ont pas vraiment corroboré ce constat premier. Pour la rentrée à venir, seules deux écoles élémentaires ont fait remonter des souhaits de départ vers le privé plus élevés que par le passé.

Dernier facteur à prendre en compte, l'année de préparation de la fusion, en l'occurrence l'année scolaire 2016-2017, correspond à la mise en place de la réforme du collège sur les 4 niveaux d'enseignement en même temps. Les professeurs et personnels ont été officiellement informés de la fusion des deux collèges à la fin de l'année scolaire 2015-2016; les chefs d'établissement l'avaient été au début de l'année civile 2016.

Depuis, beaucoup de choses se sont passées. Le soutien du Conseil départemental du Bas-Rhin pour l'intégration des agents dans une équipe agrandie, pour la partie matérielle (il a fallu prévoir des modulaires, avec un nombre limite de 24 élèves par division, remettre aux normes certaines salles de l'établissement accueilli, tirer des

câbles informatiques et téléphoniques, etc.) et des services rectoraux et de la direction académique départementale qui a maintenu le poste d'adjoint du collège accueilli, par exemple, a été très apprécié par l'équipe de direction. La préparation de la rentrée n'a pas toujours été aisée car il a fallu construire un emploi du temps sur deux sites (les deux collèges sont certes proches, mais pas tant que cela pour faire se déplacer l'ensemble des élèves... et des professeurs...) alliant des pratiques et habitudes pas toujours compatibles (pause méridienne différente, élèves du désormais site accueilli qui continuent à prendre leur repas de midi au lycée professionnel voisin... de 500 mètres).



L'objectif du proviseur que je suis a été d'organiser une rentrée « techniquement réussie » pour gagner l'humain ! Il a été en grande partie atteint et a permis d'avancer sereinement sur le cœur de notre métier, c'est-à-dire la pédagogie. La mixité sociale sera progressivement atteinte car nous avons débuté par le niveau 6<sup>e</sup> à la dernière rentrée ; les élèves des classes de 5<sup>e</sup> à la 3<sup>e</sup> ont pu être grandement maintenus sur leur site respectif, sauf pour des choix pédagogiques mûrement discutés avec les familles. Quelques enseignants ont accepté de travailler sur les deux, voire trois sites si l'on rajoute le lycée. Des options telles que les langues et culture de l'Antiquité, latin et grec, sont proposées à des groupes d'élèves issus des deux sites et peuvent avoir lieu sur l'un ou l'autre site. Tout cela a nécessité beaucoup d'énergie, beaucoup de discussion, de dialogue, de force de persuasion... Une présence sur le terrain quotidienne, sans oublier le lycée avec ses exigences, ses soucis quotidiens... Une équipe de direction soudée et volontaire pour faire aboutir les choses a grandement contribué aux résultats,



petits et grands, déjà obtenus. La partie n'est, de loin, pas encore gagnée... Le moindre petit « caillou » peut être prétexte à un « c'était mieux avant, on n'a jamais fait comme cela avant... ». Le fait de travailler sur deux sites, donc avec deux salles des professeurs, deux CDI, deux vies scolaires, deux pôles de direction avec secrétariat, ne facilite pas le quotidien. Cet état des faits ne devrait être que transitoire. Nous attendons beaucoup du projet de restructuration du collège fusionné qui, selon les décisions prises, contribuera, positivement ou pas, à tourner la page de la fusion pour n'avoir plus qu'un seul collège sur la ville de Bischwiller.

Actuellement, la préparation de la prochaine rentrée se fait dans le même esprit d'ouverture, d'écoute que les années précédentes. Il faut encore beaucoup trancher car les équipes reviennent toujours aux pratiques d'avant qui, aujourd'hui, avec le double d'élèves (de 480 nous sommes passés à 950 élèves) ne sont plus toujours possibles. La pédagogie de l'équipe de direction est tout aussi utile que sa capacité d'écoute ! Et sur toutes ces questions, il ne faut pas hésiter à être innovant et novateur. Afin d'éviter le naturel qui revient toujours trop vite au galop, il ne faut pas hésiter à proposer de nouvelles façons de faire, de nouvelles procédures : parfois la solution peut être un mixage de deux procédures, le plus souvent la voie la plus sage est d'imaginer de nouvelles procédures, rarement de privilégier celle d'un établissement par rapport à l'autre. Nous avons vécu, à la rentrée 2017, la difficulté avec l'accueil des sixièmes qui, d'un collège à l'autre était radicalement différent : nous avons gardé notre modèle, non sans difficulté... Aujourd'hui nous réfléchissons à une forme novatrice d'accueil de nos nouveaux élèves. L'arrivée d'un second adjoint sur le collège à la rentrée 2017 permet également d'avoir un regard neuf sur la situation.

On ne peut faire, pour le moment, qu'un point d'étape. Les parents d'élèves sont peu vindicatifs quant à la nouvelle organisation (nous avons, par exemple, harmonisé à la rentrée de septembre dernier, les horaires en appliquant ceux de la cité scolaire à l'ensemble de la nouvelle entité) ; si revendications il y a, elles portent sur la restauration scolaire car le déplacement des élèves du col-

lège intégré vers la restauration du lycée professionnel réduit fortement le temps pour manger. Des pistes d'amélioration existent et seront mises en place à la rentrée prochaine. À noter également que dans leur grande majorité les enseignants acceptent cette évolution avec des perceptions différentes. Les enseignants du collège accueillant perçoivent un effet positif avec la mixité des publics sur le climat. Ceux du collège accueilli apprécient les moyens supplémentaires induits par l'entrée en éducation prioritaire : plus de possibilité de dédoublements, des classes à effectifs réduits, etc.

Cette expérience est indéniablement un beau challenge, certes lourd à porter et très chronophage. Il nous place au cœur de notre métier qu'est le travail sur le levier humain et la pédagogie dans sa plus noble acception, mais à une dose plus forte que dans la simple gestion d'un EPLE. Le proviseur que je suis avait des atouts : proviseur vie scolaire précédemment, ma connaissance du terrain, mes contacts au sein des services académiques, des décideurs au rectorat, à la direction académique et dans les collectivités territoriales ont été facilitateurs. La confiance réciproque avec les décideurs, mais aussi au sein de l'équipe de direction, adjoints du collège et du lycée sont est plus que nécessaires, car une des clefs de la réussite réside dans la communication qui n'est pas aisée à organiser dans une structure qui peut s'apparenter à un « paquebot » au vu du nombre d'élèves et de personnels accueillis ainsi que de l'espace occupé. Au-delà des moyens alloués par le rectorat (humains, dotation horaire globalisée), nous pouvons compter sur le soutien des collectivités, en particulier le conseil départemental du Bas-Rhin qui nous soutient, entre autres choses, par la mise en place d'un « Projet Éducatif Partagé et Solidaire » qui devrait nous permettre de soutenir nos élèves dans les domaines de la culture, la citoyenneté et l'aide aux devoirs, mais aussi de la Ville de Bischwiller par le biais notamment du « Contrat Local d'Éducation Artistique ».

Tous ces moyens et ces actions doivent être harmonisés et complémentaires, au bénéfice d'une mixité sociale réussie.

*Philippe BOUCHET,  
Proviseur de la cité scolaire André  
Maurois Bischwiller (67240)*

## L'École européenne à Strasbourg : une école unique en France

L'École européenne de Strasbourg (EES) a accueilli ses premiers élèves en septembre 2008. Strasbourg est le siège de différentes institutions de l'Union européenne (Parlement européen, Médiateur européen, Système d'information Schengen).

Les fonctionnaires communautaires qui travaillent dans ces institutions sont susceptibles de mobilité professionnelle au sein de l'UE. Un réseau d'écoles spécifiques a été mis en place afin d'assurer la continuité de la scolarité de leurs enfants. On trouve ces écoles là où se trouvent des institutions et des agences de l'UE: Luxembourg, Bruxelles, Francfort, Munich, Bergen, Alicante... Cela permet aux enfants de suivre le même programme d'un pays à l'autre et d'obtenir un baccalauréat spécifique reconnu par tous les États membres.

Dans un premier temps, ces écoles ont été construites par les pays d'accueil avec un personnel enseignant détaché par les États membres et des frais de fonctionnement financés directement par la Commission européenne. Depuis le début des années 2000, le réseau s'est élargi à des écoles associées.

Les bâtiments sont construits par les États qui accueillent ces écoles alors que le personnel et une partie des frais de fonctionnement sont assurés par les ministères du pays d'accueil. L'autre partie du fonctionnement est pourvue par la Commission européenne au prorata du nombre d'enfants de fonctionnaires européens scolarisés dans l'École.

C'est ainsi qu'est née l'École européenne de

Strasbourg en 2008 pour scolariser les enfants du personnel européen des institutions et agences de Strasbourg. Une cinquantaine d'élèves étaient auparavant scolarisés à Karlsruhe à 70 km de Strasbourg. Alors que les autorités locales du Bade-Wurtemberg envisageaient l'ouverture d'une école à Kehl à 5 km de Strasbourg, le président de la région (Adrien Zeller) et la maire de Strasbourg (Fabienne Keller), à l'occasion de la signature du contrat état-région, ont proposé l'ouverture de cette école à Strasbourg.

De septembre 2008 à septembre 2015, l'école a été hébergée dans les locaux du collège Vauban.

Un bâtiment a ensuite été construit à proximité des institutions européennes et accueille désormais les élèves.

Comme toutes les écoles européennes, cette école présente certaines particularités.

C'est un établissement d'enseignement unique de la maternelle au baccalauréat européen. Il regroupe dans les mêmes bâtiments des élèves de l'âge de 4 ans à l'âge de 18 ans. Une direction unique assure l'administration de cette école avec un directeur et deux adjoints: l'un pour le primaire et l'autre pour le secondaire. Directeur et directeur adjoint du secondaire sont des personnels de direction de l'Éducation nationale. La construction a donc été financée conjointement par la Région Alsace, le département du Bas-Rhin et la ville de Strasbourg. La collectivité de rattachement est la ville de Strasbourg à qui les autres collectivités territoriales versent une quote-part pour les élèves du secondaire. Il a également été nécessaire de voter au Parlement français une modification de la loi pour créer cette structure unique en France. L'école est un EPLE depuis 2015 et, à ce titre, elle doit respecter un double système réglementaire: celui, administratif, de tout EPLE français et celui, pédagogique, du réseau des écoles européennes.

L'enseignement est organisé dans différentes sections linguistiques qui suivent toutes les mêmes programmes. À Strasbourg, il y en a trois: la section francophone, la section germanophone et la section anglophone. Les élèves s'inscrivent dans la section dont la langue leur est la plus familière. Cependant, au cours de leur scolarité, des matières seront progres-



sivement enseignées dans les autres langues. S'il a commencé sa scolarité en section francophone, un élève peut ensuite en fonction des options suivies avoir entre un quart et deux tiers de ses enseignements dans une autre langue que celle de sa section. Pour pouvoir enseigner dans une langue donnée dans cette école, il faut être natif ou avoir un excellent niveau de langue, c'est pourquoi, environ la moitié des enseignants sont étrangers.

Les programmes sont différents des programmes français. Ils sont rédigés sous l'autorité d'un groupe d'inspecteurs nationaux détachés auprès du conseil supérieur des Écoles européennes, organisme de l'UE.

Il s'agit d'un compromis qui permet d'accéder à des connaissances et des savoir-être à dimension européenne.

L'évaluation se détermine sur une échelle de 1 à 10 et est fondée sur un double principe: plus l'élève avance dans sa scolarité, moins elle est holistique et plus elle est normative. Dans les petites classes, l'évaluation holistique amène le professeur à faire preuve de bienveillance et à évaluer autant les progrès et les attitudes que les performances. Les textes réglementaires ne mentionnent pas le recours au calcul d'une moyenne sur les seules performances écrites, mais sur l'ensemble des productions et contributions de l'élève.

Plus tard et à partir de la quatrième année du secondaire (équivalent de la classe de troisième de collège), la notation est double: une note « A » s'inscrit dans la continuité de l'évaluation holistique jusqu'au bac. Parallèlement, une note « B » est déterminée par des tests formels organisés dans le cadre de la classe et harmonisés entre les professeurs des différentes sections linguistiques (tests de structure identique passés au même moment) et des examens semestriels organisés par l'école.

Le baccalauréat européen est obtenu par la combinaison du contrôle continu (notes A et B) de la dernière année et pour moitié d'examens finaux écrits et oraux soumis à une double correction.

*Cathy LABERGUE-ROTH*  
Proviseure adjointe  
Lycée Pasteur, Strasbourg

## Être directeur adjoint d'une école européenne



*Christophe RAUSCHER*  
Directeur chargé du cycle secondaire  
École européenne de Strasbourg

Je suis directeur adjoint chargé du cycle secondaire de l'École européenne de Strasbourg depuis septembre 2013. Assurer cette fonction, c'est traduire les missions attendues dans un environnement de travail multiculturel et plurilingue enthousiasmant et complexe.

En effet, le pilotage pédagogique s'inscrit dans un cadre européen spécifique et très différent du système français, à adosser au fonctionnement administratif d'un EPLE.

Il y a nécessité à construire avec l'ensemble des enseignants originaires de 16 nationalités différentes une identité commune, chacun ayant une expérience professionnelle nationale propre.

Les parcours des élèves s'inscrivent dans un libre choix d'options disciplinaires à partir de la 4<sup>e</sup> année, l'élaboration des emplois du temps et l'organisation des examens sont particulièrement complexes et demandent des compétences avérées d'adaptabilité et de souplesse ainsi qu'une communication importante envers les familles et les enseignants pour beaucoup non francophones. L'école est encore jeune et le besoin d'explicitation est fort.

Cet établissement particulier au statut unique regroupe des élèves de la maternelle au baccalauréat européen. Le travail partenarial et la collaboration intercycles sont intenses et ont vraiment du sens.

Dans cet environnement particulièrement riche, c'est un défi permanent de trouver des solutions innovantes pour pérenniser l'esprit de cette école.



## L'enseignement bilingue en Alsace

En introduction de ce propos, permettez-moi de citer la conclusion d'une étude de 2002 de Daniel Morgen, l'ancien directeur du Centre de Formation à l'Enseignement Bilingue.

*« L'égalité dans l'enseignement doit respecter les chances que peut avoir chacun de diversifier ses potentialités. L'enseignement bilingue doit pouvoir échapper également aux pressions tendant à l'uniformité d'un même enseignement pour tous les enfants d'Alsace, et aux nostalgies de certaines associations régionalistes. Il faut sereinement mettre en garde contre un repli frileux sur le passé: l'âge d'or de l'Alsace dialectophone est révolu. L'avenir sera de toute manière différent; il nous oblige à le réinventer constamment. Pour la première fois de notre histoire, un enseignement vise à développer en parallèle et également les compétences dans les deux langues. Dans ce sens, le bilinguisme français-allemand standard, avec une prise en compte aussi forte que possible du dialecte, est une chance pour l'Alsace, la seule à mon avis, pour maintenir un bilinguisme et une biculturalité fortement menacés. »*

Même si en tant que directeur du CFEB, Daniel Morgen se doit de défendre le bilinguisme français-allemand standard, il nous révèle deux informations essentielles: l'âge d'or de l'Alsace dialectophone est révolu et il nous faudra constamment réinventer l'avenir.

La biculturalité a pratiquement disparu en Alsace. On peut certes le regretter: les mêmes qui ne parlaient que français avec leurs enfants veulent maintenant que leurs petits enfants ou arrières petits enfants soient bilingues. On ne peut demander à l'école de remplacer le bain linguistique qui existait dans les années 1950 ou 1960 car l'élève ne nous appartient qu'entre 24 et 30 heures dans la semaine.

L'enseignement de la langue du voisin est ainsi à réinventer et l'enseignement bilingue n'est certes qu'un aspect, discutable actuellement, car les moyens mis tant par l'Éducation nationale que par les collectivités territoriales peuvent être mis dans d'autres dispositifs qui concerneraient un plus grand nombre d'élèves.

L'enseignement bilingue en Alsace existe dans l'enseignement public depuis 1992 lorsque les premières écoles maternelles à parité horaire (12 heures d'enseignement en français et 12 heures en allemand) se sont ouvertes.

Cet enseignement concerne actuellement 15,5 % des élèves de l'enseignement primaire, 6 % des collégiens à raison de 10 heures d'enseignement de l'allemand et de certaines matières en allemand (chiffres clés 2017 de l'académie). 4,5 % des lycéens préparent l'ABIBAC; ils sont issus de l'enseignement bilingue ou de sections européennes. L'ABIBAC offre un double avantage: la délivrance simultanée du baccalauréat français et de l'*Abitur*, qui ouvre les portes des universités allemandes.

D'après une enquête du Syndicat des Enseignants-UNSA de l'académie de Strasbourg, l'enseignement bilingue rencontre un certain nombre d'écueils:

- D'abord liés aux usagers: c'est à l'heure des choix déterminants pour l'avenir scolaire de leur enfant que nombre de parents choisissent un retour à la voie monolingue. Ils craignent en effet la part trop importante des disciplines étudiées en allemand (mathématiques, géographie, puis histoire), qui peuvent représenter les 2/3 du volume horaire en allemand. L'enjeu scolaire leur paraît trop important, surtout au regard d'un horaire d'enseignement en français jugé insuffisant. C'est ainsi que 60 % des élèves de l'enseignement

bilingue en primaire abandonnent cet enseignement en entrant en 6<sup>e</sup>.

- Ensuite liés aux ressources humaines, c'est une chose d'enseigner l'allemand et une autre d'enseigner une matière en allemand. Le nombre d'enseignants nécessaires entraîne une baisse du niveau des enseignants recrutés, soit dans la maîtrise de la langue allemande elle-même, soit plus globalement d'un point de vue pédagogique; particulièrement lorsqu'il s'agit de contractuels n'ayant aucune formation. Plusieurs dizaines de postes Disciplines Non Linguistiques (DNL) ne sont pas pourvus dans le second degré faute de compétences lors du mouvement. Les moyens de formation ne sont pas à la hauteur des ambitions.
- Et pour finir l'institution se révèle incapable d'accompagner les personnels: peu de formation continue, peu d'outils spécifiques, le temps de concertation des équipes réduit à la portion congrue. À la décharge du Rectorat ou à sa charge, on peut dire que la convention cadre quadripartite qui doit amener 50 % des élèves de maternelle et 25 % des élèves de l'élémentaire en classe bilingue à l'horizon 2030 ne facilite pas une mise en place optimum.

C'est ainsi qu'avec nos collègues du Syndicat des Enseignants, nous pouvons réclamer une pause dans la mise en place de nouveaux sites bilingues afin d'améliorer l'existant et l'exploration de nouvelles pistes pour l'apprentissage de l'allemand.

Jean-Marie HOLDER,  
Proviseur honoraire

## L'apprentissage dans le service public d'éducation, une expérience ancienne exemplaire

Dans une terre concordataire, il est plus que tentant, pour parler du centre de formation d'apprentis, d'évoquer l'esprit qu'inspire Jean-Frédéric Oberlin. Pour celui qui travaille au quotidien dans l'établissement, il y a comme un prolongement de l'engagement de cet ecclésiastique protestant (1740-1826) qui autrefois veillait à choisir les jeunes garçons dont il devinait l'habileté qu'il plaçait en apprentissage pour leur faire apprendre les métiers nobles de l'époque.

Aujourd'hui, le CFA J.-F. OBERLIN offre un bouquet de formations dans le domaine des services à la personne et aux entreprises. Les apprentis sont préparés aux diplômes du CAP allant jusqu'au Brevet de Maîtrise en passant par des BTS en mixage de public.

Le défi quotidien des acteurs de l'apprentissage est de tout mettre en œuvre pour s'adapter aux évolutions économico-sociales, assurer une formation qui favorise la poursuite d'études et amène les apprentis vers une insertion professionnelle.

Si le cœur de notre métier est d'être à l'intersection des personnes et des entreprises, le CFA joue un rôle prépondérant dans la lutte contre le décrochage et les sorties sans qualification. La double dimension de notre mission est d'offrir aux jeunes une formation diplômante et citoyenne guidée par l'objectif d'une insertion professionnelle.

Le directeur du CFA est aussi le proviseur de l'organisme gestionnaire. Il est secondé par un directeur adjoint pour les questions relevant de l'organisation et de la politique du CFA. L'une des singularités du territoire alsacien et mosellan, c'est que le CFA est adossé à un établissement public alors que, ailleurs en France, les CFA sont gérés sous statut autonome ou privé.

S'il y a un grand avantage à être rattaché à un lycée professionnel de l'Éducation nationale, c'est bien celui d'être inscrit pleinement dans les missions du service public. Il s'agit, en particulier de garantir une formation générale conforme aux programmes nationaux, de porter les grandes orientations de la politique nationale éducative ainsi que

l'atout de mutualiser les apports pédagogiques, les ressources humaines et les moyens matériels...

Cependant, il y a lieu de regretter l'absence de reconnaissance, pour le moment du moins, de statut aux directeurs adjoints de CFA qui sont considérés comme des coordonnateurs pédagogiques issus de différents corps ou, ce qui est une circonstance de vulnérabilité, des contractuels qui ne relèvent d'aucune évaluation institutionnelle.

Les missions accomplies par le directeur adjoint du CFA s'apparentent en bien des points à celles de son collègue proviseur adjoint, tant dans le domaine pédagogique qu'organisationnel (élaborer des EDT, organiser le fonctionnement de l'établissement, présider les conseils de classe, fédérer les équipes, impulser des projets, piloter...), ne serait-ce pas légitime que le statut du directeur adjoint soit reconnu et inscrit comme une fonction, à part entière, de direction.

*Latifa ELOUZZANI  
Directrice adjointe  
CFA J.-F. Oberlin à Strasbourg*





# CAPN promotions

Discours liminaire du SNPDEN  
28 mars 2018

Madame la Directrice,  
Madame la Sous-directrice,  
Mesdames et Monsieur les Recteurs,  
Mesdames et Messieurs les Membres de la CAPN,

Les représentants du SNPDEN-UNSA souhaiteraient tout d'abord remercier les services pour la préparation et l'envoi des documents dans les délais souhaités par les organisations syndicales.

Ils voudraient aussi accueillir M<sup>me</sup> Le Gleut dont ce sera les premières CAPN non disciplinaires.

Cette CAPN se réunit dans une configuration inédite, puisqu'elle sera précédée d'un groupe de travail, et composée pour l'échelon spécial de représentants du personnel tirés au sort.

Notre première question portera sur la règle de calcul pour le nombre de promotions à l'échelon spécial. Serait-il possible d'en connaître la formule exacte? Nous aurions aimé savoir laquelle de nos hypothèses était exacte.

Cette déclaration liminaire nous permettra tout d'abord de revenir sur le PPCR des personnels de direction et de tordre le cou à quelques idées reçues et parfois entendues.

Non, les personnels de direction ne sont pas collectivement perdants. La fusion de la 2<sup>e</sup> et de la 1<sup>re</sup> classe, même si la classe d'accueil s'appelle dorénavant Classe Normale, ce qui vexa certains collègues anciennement membres de la 1<sup>re</sup> classe, a permis de faire sauter le bouchon de fin de 2<sup>e</sup> classe et de lis-

ser les débuts de carrière. Pour de nombreux collègues cela s'est traduit dès le 1<sup>er</sup> janvier par une revalorisation non négligeable des salaires.

Autre idée entendue, le ratio de promotions à la hors classe baisse, donc nous serions perdants. La base des promouvables étant beaucoup plus importante, le ratio est en effet passé de 20 à 7,33 %. Mais le nombre de promotions à la hors classe est resté quasi identique. Pourquoi quasi? Car nous sommes passés de 455 promotions en 2017 à 453 propositions pour 2018. Cette différence ce sont ces fameuses 2 promotions sur lesquelles nous avons attiré votre attention dès l'an dernier, et que nous souhaiterions ne pas perdre. Il vous resterait à déterminer sur quelles académies les affecter, et nous aurions bien quelques propositions...

Quant à l'échelon spécial, il offre pour 2017 et 2018, et nous espérons toutes les années à venir, des possibilités de promotions qui relevaient uniquement des revendications syndicales du SNPDEN il y a encore peu. Nous nous félicitons de cette avancée historique. Mais rassurez-vous, le congrès de Colmar du SNPDEN saura faire émerger, nous en sommes certains, d'autres revendications.

Nous regretterons néanmoins le psychodrame vécu lors des CAPA relatives aux promotions et la réalisation tardive des problèmes de représentativité pour les

promotions à l'échelon spécial. Dans certaines académies, le problème risque de se reposer l'an prochain, car le seuil permettant d'avoir deux représentants par classe est passé de 20 à 100 dans un texte publié en juillet 2017... en toute discrétion. En conséquence, la composition des commissions paritaires a été modifiée réduisant le nombre de membres de façon drastique. Certaines académies n'auront plus qu'un représentant en classe normale et seules 6 académies en auront deux en hors classe. Si celui-ci est promouvable à l'échelon spécial, nous connaissons encore des tirages au sort.

D'autres tensions sont nées d'une mauvaise lecture ou mauvaise interprétation des textes dans certains rectorats, qui ont cru bon d'inventer des règles plutôt que de fonctionner comme les années précédentes. Nous avons personnellement apprécié que la note de service soit courte et claire, mais certains ont cru y deviner des sous-entendus très particuliers :

- Refus de liste supplémentaire en hors classe dans certaines académies, l'administration centrale l'aurait prétendument interdit, ou bien SIRHEN ne les accepterait pas.
- Plusieurs académies avaient classé les propositions de promotions à la hors classe par ordre alphabétique. Étrange nous direz-vous, mais surtout gênant lorsqu'il existait 23 possibilités pour 24 noms. Il valait mieux dans ce cas là ne pas s'appeler M. Zébu, M<sup>me</sup> Zorro ni même M. Ville!

Nous souhaitons aussi revenir sur la clause de sauvegarde. Elle avait été prévue dans le texte afin que les collègues entrés directement dans la fonction en 1<sup>re</sup> Classe par le concours C1, et qui remplissaient les conditions de promouvabilité en 2017, gardent le bénéfice de cette promouvabilité en 2018 et 2019.

Nous savons tous que promouvabilité ne veut pas automatiquement dire promotion. De la même façon que la clause de sauvegarde du classement d'établissement, ou la case 1.1 cochée avec la lettre M, ne garantit pas une mutation. Alors que penser d'une académie, celle de Bordeaux, qui a décidé de promouvoir tous les collègues qui bénéficiaient de cette clause de sauvegarde et les a finalement classés du rang 1 à 6? Quatre d'entre eux ne pourront en fait en bénéficier qu'au 1<sup>er</sup> septembre 2018, donc l'académie perd 4 fois 9 mois de pro-

motion! Leurs collègues anciens agrégés ayant 8, 9 ou 10 ans d'ancienneté, et qui attendent toujours une promotion, vont avoir un peu de mal à comprendre...

Notre remarque suivante concerne les listes supplémentaires qui doivent générer un effet mémoire l'année suivante. Un certain nombre d'entre elles avait disparu entre les CAPA et les documents de CAPN en 2017, et les collègues n'apparaissent pas sur les listes 2018.

Il ne devait pas, et le texte était clair, y avoir de liste supplémentaire pour l'échelon spécial 2017. Le compte rendu du groupe de travail de Mayotte fait apparaître un 3<sup>e</sup> nom, nom qui non seulement a disparu de la liste officielle, mais qui surtout n'a pas été reporté sur 2018. Quel intérêt à part une reconnaissance en chocolat pour un collègue partant à la retraite en septembre 2018? Le procédé semble très particulier.

Nous déplorons que certaines académies proposent aussi peu de femmes pour les promotions, mais sans doute est-ce directement lié au fait qu'elles occupent plus souvent un poste de principale qu'un poste de proviseure et qu'une enquête récente sur les items d'évaluation montre un net différentiel avec les hommes à ancienneté équivalente. Sans doute est-il temps de réellement se pencher sur ce problème de parité.

Notre dernière remarque portera sur les PV de CAPA. Le délai d'un mois est rarement respecté pour leur transmission, beaucoup nous parviennent à ce jour, et nous avons eu la surprise d'apprendre que la rectrice de Strasbourg pensait qu'il n'y avait pas d'urgence car les promotions n'étaient pas traitées à la CAPN du mois de mars. Depuis, le PV nous est partiellement parvenu, suite à notre étonnement.

Nous espérons que le calendrier des CAPA et des CAPN reviendra à une organisation plus classique et que les promotions seront traitées en CAPN autour du 13 décembre 2018. Cela nous permettra de ne pas cumuler autant de journées de réunions parisiennes en une fois, même si nous apprécions le temps passé ensemble.

Malgré ces sujets pour le moins polémiques, nous nous souhaitons des travaux sereins et fructueux, et les représentants du SNPDEN-UNSA vous remercier de votre écoute. □

# CAPN

## mutations

Discours  
liminaire  
du SNPDEN  
29 et  
30 mars 2018

Madame la Directrice,  
Madame la Sous-directrice,  
Mesdames et Monsieur les Recteurs,  
Mesdames et Messieurs les Membres  
de la CAPN,

Les représentants du SNPDEN-UNSA souhaiteraient tout d'abord remercier les services pour la préparation et l'envoi des documents dans les délais souhaités par les organisations syndicales, ainsi que pour l'envoi de modificatifs dès vendredi soir.

Nous aimerions commencer cette déclaration par quelques remarques et questions.

Serait-il possible de connaître le nombre de départs à la retraite sur postes de chefs, car il nous semble que le nombre de postes offerts à cette CAPN a baissé d'environ 10 % par rapport à la CAPN de mars 2017? Nous nous interrogeons sur cette baisse qui se poursuit depuis plusieurs années et qui limite le nombre

de possibilités de mutation, et surtout le nombre d'adjoints pouvant avoir accès à un poste de chef.

Cette baisse pourrait-elle être due au calendrier et au fait que les promotions n'étant prononcées que depuis hier, certains collègues attendent pour déposer leur dossier ?

Un autre phénomène que nous observons est le raccourcissement de la longueur des chaînes. Lorsque les postes offerts sont peu nombreux, il est indispensable de favoriser les chaînes les plus longues possibles, ce qui mécaniquement n'est pas toujours compatible avec la recherche du vœu le mieux classé. Or, il nous semble que, sur ce mouvement et dans certaines académies, c'est plutôt ce 2<sup>e</sup> objectif qui a été visé, au détriment du 1<sup>er</sup> : notamment à Montpellier ou Nancy-Metz.

Pourriez-vous nous indiquer le nombre de personnels en mobilité obligatoire, ou revenant des COM ou de l'AEFE, et posés hors vœux ?

Nous renouvelons notre demande pour que le serveur des mutations ne ferme pas avant le 31 octobre, afin que de vrais dialogues puissent s'instaurer avec les évaluateurs autour des vœux émis, et que les collègues puissent être tous reçus avant la clôture des vœux. N'oubliez pas que le nombre de demandes dans certains départements ou certaines académies met en difficulté les évaluateurs en terme de calendrier. Cela évitera peut-être aussi que dans certains départements les avis pour les mutations COM soient transmis à la centrale mais pas soumis aux collègues avant cet envoi.

En parlant de calendrier, ceux distincts de l'évaluation de la lettre de mission et des mutations engendrent des difficultés ou des décalages pour certains collègues, avec des fonctionnements différents d'une académie à l'autre. Nous aimerions qu'une réflexion s'engage avec vous sur ce sujet, afin que l'équité soit respectée dans le cadre d'un mouvement national. Et nous rappelons notre demande que les voies de recours du CREP figurent noir sur blanc sur le document transmis aux collègues.

Nous avons bien noté votre volonté de fortement limiter les mutations à deux ans, et de nombreux collègues ont d'ail-

leurs reçu un courrier les informant de l'absence de motif dérogatoire. Le cadre nous semble plus clair, mais il ne faudra pas négliger quelques situations personnelles réellement difficiles.

De la même façon, il serait souhaitable de mieux accompagner le retour de certains collègues qui occupent des postes fonctionnels, parfois pendant très peu de temps, et qui bloquent le mouvement en se voyant proposer les quelques postes intéressants dans certaines académies, comme celle de Poitiers et Montpellier par exemple. Leur retour pose également des difficultés car on constate que le nombre d'adjoints qui deviennent chef est inférieur à celui des départs à la retraite. Or il devrait être au moins équivalent. Certaines situations d'adjoints en poste depuis 7 ou 8 ans sont préoccupantes notamment dans les académies du sud.

Sur l'académie de Caen, la fusion de deux lycées catégorie 4 annoncée en janvier a de fait annulé les vœux de nombreux collègues, et a fait disparaître un poste de chef. Ce qui est d'autant plus regrettable qu'un établissement catégorie 4 plus un autre 4 n'a jamais fait un catégorie 8 !

Nous nous inquiétons du nombre de postes d'adjoints qui restent vacants à Mayotte, même si nous comprenons parfaitement pourquoi. Malheureusement, nous ne pensons pas que la situation puisse s'améliorer et nous en profiterons aujourd'hui pour assurer tous les collègues en poste de notre soutien.

Se pose dans le même océan le problème de la Réunion : une seule entrée et un retour de détachement. Un collègue originaire de l'île n'avait pas pu y revenir il y a 3 ans et s'y voit à nouveau interdire l'entrée. Que faut-il faire ? Lui conseiller de redevenir adjoint ?

Revenons un instant sur les postes qui restent vacants en EREA et ERPD. Sans doute faudra-t-il, comme déjà évoqué, lever la clause du DDEASS pour une affectation sur ces établissements, sinon nous continuerons à avoir des pages de postes non pourvus. Nous l'avions déjà proposé en 2017, mais malheureusement pour l'instant cette demande est restée lettre morte.

Cette année, nous devons à nouveau parler des fuites. Que penser d'un sous

préfet qui dévoile des éléments du mouvement et les projections du bleu début mars 2018 auprès de collègues PERDIR dans l'académie de Lyon ? Que vient-il faire dans les mutations des personnels de direction ?

Le recteur de Limoges a, quant à lui, regretté en CAPA les indications faites sur le mouvement avant sa validation en CAPN en 2017.

Nous regretterons aussi les nombreux « avis conforme » mis sur l'annexe 1 par certains recteurs comme à Rennes, Amiens, Versailles ou Aix-Marseille. Les services de l'AEFE ont d'ailleurs regretté que cela n'apporte rien car ce n'était pas suffisamment discriminant, voire tirait les dossiers vers le bas car pas assez positif. Nous demandons à nouveau des avis détaillés et étayés pour que tous les collègues puissent être évalués équitablement.

Vos ordinateurs ou vos programmes informatiques auraient-ils un souci ? Toutes les anciennetés de direction sur les confirmations montrent une erreur de calcul de deux ans en défaveur des collègues, et pour certains ayant changé d'académie, c'est la période entière d'un poste qui manque.

Nous terminerons par un sujet qui fait polémique dans les académies tous les ans, les items « excellent ». La cible de 15 % est pour le CREP, donc les évaluations de tous les collègues, pas uniquement les candidats à mutation. Nous sommes donc étonnés du nombre de révisions d'items qui ont été acceptées dans certaines CAPA alors que d'autres recteurs ont été beaucoup plus stricts. Que se passe-t-il si les collègues à qui on a ajouté un « excellent » ne sont pas mutés ? La cible de 15 % devait être atteinte en 2019...

Et ces items posent la question de la reconnaissance des adjoints, notamment de leur évaluation lorsqu'ils souhaitent obtenir un poste de chef. L'académie d'Aix-Marseille souhaite qu'une réflexion s'engage autour de ce sujet au niveau national, et cela rejoint une de nos demandes.

Les représentants des personnels de direction SNPDEN-UNSA vous remercient de votre écoute. □



# Observatoire de la sécurité et de l'accessibilité

Raymond SCIEUX

À l'occasion de la présentation du rapport annuel 2017 de l'ONS, il apparaît en ces périodes délicates (climatiques, avec les Antilles, violences fréquentes, lycée de Grasse, Mayotte de rappeler l'existence et l'importance de l'ONS où le SNPDEN est représenté. L'ONS, présidé par M. Jean-Marie Schleret et dont le rapporteur est M<sup>me</sup> Monique Sassier, a produit son 22<sup>e</sup> rapport annuel axé principalement sur une accessibilité raisonnée et une sécurité intégrée. L'ONS s'attache à diffuser une culture vivante de sécurité, même si parfois il nous semble que nous sommes contrariés par des normes perçues comme autant de freins.

L'ONS est composé de 6 commissions qui accomplissent un gros travail de sensibilisation, de propositions, de visites sur le terrain :

1. Accessibilité ;
2. Sécurité, bâtiment, risque incendie ;
3. Sécurité, santé, hygiène et sport ;
4. Formations professionnelles, sécurité au travail ;
5. Risques majeurs ;
6. Enseignement supérieur.

Nos interventions aux séances de pilotage consistent souvent à rappeler que bien évidemment nos préoccupations majeures sont le respect des règlements, leur application, leur mise en pratique le « plus pédagogiquement possible », mais que nous devons tenir compte de la particularité singulière de chacun de nos établissements. Chaque établissement est un cas unique : superficie, configuration des accès, situation locale, densité de la population accueillie, proximité des axes routiers, de centres industriels, etc

La sécurité n'est pas seulement norme et réglementation, c'est un état d'esprit qui doit sans cesse être partagé.

Saluons à ce propos les initiatives qui se multiplient tant sur le plan départemental que régional pour que chaque établissement soit lui-même force de propositions. L'exemple du territoire de Belfort où les élèves de 3<sup>e</sup> suivent des formations aux premiers secours mérite d'être souligné. Ces élèves arrivant au lycée pourront alors être vecteurs de propositions.

L'ONS a aussi pris acte de nouveaux fléaux comme la qualité de l'air de l'environnement immédiat des établissements scolaires, dont il faut tenir compte.

Cependant il ne faudrait pas être sans cesse sous la pression de nouvelles normes, d'exercices d'évacuation permanents, de confinements poussés à l'extrême. Les chefs d'établissement sont déjà suffisamment sous pression. Il faudrait également que les collectivités territoriales, qui ont la responsabilité des bâtiments, puissent les mettre aux normes dans les meilleurs délais. □

# L'information en éducation : notre partenariat avec l'AEF



L'AEF est depuis près de 20 ans un acteur incontournable de l'actualité de l'éducation. Direction vous a présenté l'agence au travers d'un entretien paru dans le numéro 231.

L'AEF fournit chaque jour – sur abonnement – des dépêches d'actualité nationales qui concernent directement notre métier et le secteur éducatif au sens large. Des correspondants régionaux assurent une veille en région, et l'agence de presse promeut également des événements au travers notamment de salons comme « Jeunes d'Avenirs », « Parcoursup, post-bac » ou les « RUE, Rencontres universités-entreprises ».

Le SNPDEN, utilisateur régulier des services de l'agence, a été associé à la mise en place en 2015

d'une offre conçue spécifiquement pour les personnels de direction et les EPLE. **AEF Hebdo Lycées et Collèges** regroupe en un seul mail hebdomadaire une sélection de dépêches incontournables susceptibles d'intéresser nos collègues.

Ce service – autant outil d'information qu'outil de veille sur les thématiques de notre métier – a été proposé en offre d'essai à tous nos adhérents au début de l'année scolaire, puis prolongé par une offre d'abonnement à tarif préférentiel. Vous bénéficiez d'un tarif de 79 € TTC/an au lieu de 89 € TTC/an.

Les dépêches proposées sont issues du domaine Enseignement scolaire d'AEF. Les établissements scolaires qui souhaitent accéder à la totalité des dépêches AEF de ce domaine bénéficient également d'un tarif préférentiel.

Si ce service vous intéresse, ou que vous souhaitez obtenir plus d'informations sur les formules d'abonnement, contactez directement l'AEF : [service.clients@aef.info](mailto:service.clients@aef.info), ou rendez-vous sur [www.snpden.net](http://www.snpden.net) dans votre espace adhérent. Vous y retrouverez également les autres partenariats proposés par votre syndicat.

Florence DELANNOY  
Secrétaire nationale communication

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](mailto: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.

# « Engagez-vous pour faire vivre votre [lycée] syndicat! »



Par Jérôme LISTELLO  
Principal du Collège André  
Chénier - CARCASSONNE

**Tel était le slogan cette  
année de la Semaine de  
l'engagement des lycéens.**

**À l'heure où la mise en  
œuvre du parcours citoyen  
vise l'engagement de l'élève  
au collège, où les lycéens  
organisent les « Semaines  
de l'engagement », quel est  
l'engagement des « jeunes »  
personnels de direction au  
niveau du SNPDEN ?**

## S'ENGAGER... D'ABORD DANS LE MÉTIER !

En préalable, portons une attention sur un indicateur d'attractivité du métier de personnel de direction pour se faire une idée du premier niveau d'engagement dans le métier. Prenons comme repère le nombre de candidats présents à l'épreuve d'admissibilité, tiré des rapports du jury du concours.

À l'aune des 6 dernières années, on observe une baisse notable du nombre de candidats au concours des personnels de direction. Près de 800 candidats en moins, soit 21 % de perte. Peut-on en conclure que le métier est devenu moins attractif? Conditions d'emploi, rémunération, carrière... des revendications qu'on retrouve dans la motion 5 de la commission carrière du Conseil syndical national (CSN) de 2016. La même motion qui a lancé « l'alerte sociale! » et l'ensemble des négociations qui ont suivi. Avec en bilan, des avancées significatives (fusion des deux classes, accès à la hors échelle B...) inscrites dans des mandats portés par le SNPDEN depuis le congrès d'Avignon en 2015 à travers la définition et la mise en œuvre du PPCR. En ce sens, si l'engagement dans le métier est à la baisse, le combat du SNPDEN ces dernières années a eu le mérite de chercher à le rendre plus attrayant.

## S'ENGAGER... À QUELLE HAUTEUR ?

De façon schématique, on peut distinguer trois types d'engagements. Le premier consiste à payer sa cotisation, sans prendre part à l'activité syndicale pour diverses raisons, par conviction de l'utilité d'un contre-pouvoir ou par espérance l'année d'une demande de mutation. Le second type

d'engagement plus actif, repose sur l'échange autour des difficultés et des pratiques professionnelles ou le partage d'analyses sur le métier, son évolution et ses perspectives. C'est la présence aux assemblées générales, la participation à des sondages, à des regroupements syndicaux. Au-delà se situe l'engagement militant, celui qui consiste à prendre part à des actions représentatives à travers la charge d'un mandat.

Quelle que soit sa contribution, pour s'informer, partager des analyses ou représenter l'intérêt collectif, s'engager dans un syndicat demande du temps. Face à la multitude des sollicitations, il est de plus en plus difficile de hiérarchiser les activités et de sortir « la tête du guidon » pour consacrer du temps à la réflexion. Cela nécessite d'être en mesure d'assurer ses tâches et ses missions professionnelles tout en rajoutant sur son bureau, déjà bien décoré, des dossiers syndicaux. L'entrée dans le métier n'aidant pas... l'année de titularisation demande un vrai talent d'équilibriste entre les temps en formation et les réalités en établissement. Deux, trois années après, comme adjoint ou pour les plus chanceux comme chef, les conditions d'exercice restent chronophages. La question du temps reste un enjeu de famille! S'organiser afin de se dégager du temps pour trouver un juste équilibre entre la vie de

ANNÉES	2017	2016	2015	2014	2013	2012
Nombre de candidats présents à l'écrit	3238	3511	3633	3979	4079	4112

famille et la vie professionnelle est une nécessité. Les contraintes professionnelles sont pesantes, le quotidien et la gestion de ce quotidien isolent. C'est souvent chacun dans sa bulle.

Néanmoins, l'enjeu est alors de dépasser ce quotidien pour prendre du recul sur le métier. La prise de distance est un facteur essentiel de la professionnalisation. Elle se construit par le questionnement, les rencontres, les échanges, la construction d'un réseau professionnel. C'est pleinement le rôle du syndicat et c'est ce qui donne sens à l'engagement syndical. Mais cela ne se décrète pas, cela s'érige au travers des politiques relatives à la vie syndicale en académie et au niveau national.

Les commissions « Vie syndicale » académiques et nationale du SNPDEN s'interrogent sur les modalités de réflexion de certains groupes de travail au service d'une plus grande efficacité. Elles mènent des réflexions sur les principes, les valeurs et les pratiques du syndicat. Elles conduisent des travaux pour adapter les fonctionnements face aux nouveaux enjeux de gouvernance. L'accueil et la mise en réseau de nouveaux adhérents par le biais de nouveaux outils numériques a fait l'objet de la motion 4 de la commission vie syndicale lors du CSN de novembre 2017. Les chantiers sont engagés mais ils doivent dépasser le simple enjeu de la communication pour créer de l'intérêt et donner l'envie de rejoindre le SNPDEN. Capter l'attention est une première étape,

susciter l'adhésion et motiver à un engagement durablement sont les suivantes. Certaines sections académiques ont défini et mis en place des stratégies à destination des personnels de direction entrants dans la fonction. Les résultats sont encourageants. D'autres en restent à l'incantation. Mais si la plupart des académies proposent des temps de rencontres spécifiques à l'égard des néo-certifiés, rares sont celles qui franchissent les étapes suivantes et proposent des espaces, des sujets et des fonctionnements qui fidélisent ce public. Cela demande peut être une autre approche, un autre mode de gouvernance capable de prendre en compte les besoins de ces jeunes collègues.

### S'ENGAGER... DANS UN NOUVEAU FONCTIONNEMENT ?

Devenir personnel de direction, c'est faire le choix de prendre et d'assumer des responsabilités. Cette prise de responsabilité n'est pas une fin en soi, elle est souvent recherchée dans le but de participer de façon plus forte à l'évolution du système. La majorité des lauréats passe le concours pour devenir dès que possible chef d'établissement. Si le passage en tant qu'adjoint est un temps de professionnalisation important qui permet d'intégrer progressivement les fonctions d'encadrement, c'est un temps qui, au-delà des prédispositions de chacun, a tendance à s'allonger selon les académies. Le nombre d'années dans la fonction d'adjoint devient considérable dans de nombreuses acadé-

mies. Cette situation, aussi mécanique soit-elle, conditionnée par le nombre de départs à la retraite, ajoute un certain malaise dans la profession. Le facteur prépondérant pour passer d'adjoint à chef, pilier d'un management traditionnel, est en règle générale l'ancienneté ! « Quel que soit ton niveau, ton parcours et tes compétences, tu passeras par le chemin bien balisé d'adjoint collègue à adjoint lycée, d'adjoint lycée à principal d'un établissement de petite catégorie, de principal d'un EPLE de petite catégorie à principal de plus grande catégorie », tel est souvent le discours... Un discours imprégné par un principe de réalité mais qui trouve aussi son fondement dans l'idée d'une égalité pour tous. Illusion ou tribulation ?

Sans juger de la pertinence de ce système et sans omettre qu'à cette règle, existent des parcours qui prennent un autre chemin, cela reste le fonctionnement qui prédomine dans la majorité des académies. Dans l'engagement syndical, c'est encore trop souvent le même schéma ! Point trop de jeunisme au niveau de chaque exécutif. Il faut savoir attendre ou bénéficier d'un soutien, d'un appui, la cooptation est pratique courante.

Certes les conditions d'exercice et l'entrée dans le métier ne facilitent pas l'engagement. Mais la vie syndicale est souvent associée à la vie politique. Les critiques, l'exaspération des adhérents et des sympathisants peuvent être les mêmes. En ce sens, si le cumul des mandats dans le temps, l'omniprésence de quelques

responsables syndicaux dans les rencontres et groupes de travail académiques sont nécessaires pour construire et assurer la pérennité des idées et des valeurs ou tout simplement pour passer le relais à une autre génération... Cela doit rester proportion gardée au risque d'un système qui suscitera la méfiance à l'adhésion. Au risque de n'avoir plus personne qui se saisisse du témoin !

À l'image de la semaine de l'engagement lycéen qui propose une démarche de sensibilisation et de dynamisation de la participation des élèves à la vie de leur établissement, le SNPDEN doit poursuivre sa réflexion et ses travaux pour « donner l'envie d'avoir envie » et offrir de véritables occasions aux « jeunes » collègues de s'engager !

Il ne suffit plus d'afficher une communication ciblée pour inciter les néo-titulaires à adhérer, il est désormais temps d'offrir des espaces, une représentation et des fonctionnements qui assureront un engagement important et pérenne. Au-delà de la question de l'engagement syndical, n'est-ce pas le modèle syndical lui-même qui est en jeu pour assurer le renouvellement des générations ?

À l'heure où se dessinent, une nouvelle équipe nationale et des élections professionnelles, gageons que la thématique de l'engagement et pas seulement de l'adhésion des jeunes collègues trouvera toute sa place dans les débats et les actions nationales et académiques... □

# Cellule juridique

## La maîtrise de l'EPLÉ, pas gagné !

*La réalité de l'exercice de la fonction de personnel de direction peut s'observer à travers le prisme des requêtes adressées aux personnels de direction, et des nombreuses et diverses sollicitations de la cellule juridique par nos collègues (18 en une semaine en mars). On relève principalement des problèmes relationnels avec les parents d'élèves, l'ingérence des collectivités territoriales dans les compétences du chef d'établissement et de l'EPLÉ, des modalités invraisemblables de gestion des AED, un vol au sein de l'EPLÉ, la difficulté, parfois, de la délégation entre « chef et adjoint », également, la forme du soutien et du conseil des autorités académiques trop souvent peu attentives au champ des compétences de l'EPLÉ et du chef d'établissement.*

### LICENCIEMENT D'UN AED

Un collègue nous demande conseil sur la conduite à tenir à propos du licenciement d'une AED disposant de deux contrats à mi-temps dans deux établissements différents, une situation propre à de nombreux établissements scolaires. Las, cette AED demande à des élèves du premier établissement de lui fournir du cannabis contre la somme de 50 €, qu'elle leur remet. Et les élèves lui rendent ses 50 € faute d'avoir pu se procurer du cannabis. Convoquée par le chef d'établissement, la surveillante reconnaitra les faits et sera licenciée après mise en œuvre de la procédure réglementaire selon les dispositions du décret 86-83 du 17 janvier 1983, notamment les articles 43-1 et 43-2 du décret. On pourra se reporter à la re-

vue *Direction 251* qui traite de la procédure de licenciement d'un personnel à contrat déterminé, principalement, de la demande de convocation par le chef d'établissement, au recteur, de la CCPA (commission consultative paritaire académique). Il y est non seulement question de cette convocation, mais aussi du déroulement de cette commission, et de l'avis que donne le chef d'établissement-employeur au nom de l'EPLÉ. L'académie estime, raisonnablement, que l'AED en cause ne dispose pas des valeurs requises pour l'exercice de cette fonction et ne peut en conséquence continuer à exercer dans l'établissement B dans lequel elle dispose d'un contrat distinct de celui où elle a été licenciée. Au nom de ces bons motifs, l'académie convoque d'elle-même une nouvelle CCPA avec proposition de licenciement



Bernard VIELLEDENT,  
Coordonnateur de la cellule  
juridique

aux membres de cette commission, elle refuse même d'y inviter le chef d'établissement-employeur.

Voici une situation bien singulière qui, à notre connaissance, n'a pas été, jusqu'à présent, portée devant un tribunal administratif. Chacun mesure bien, dans le cas évoqué, l'incompatibilité d'exercice de la fonction de surveillant avec les missions du service public, les valeurs de la Fonction publique fixées par la loi « déontologie » n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Nous observons, déjà, que les faits reprochés à l'AED ont été classés sans suite par la justice, sans la moindre information au chef d'établissement, ce qui est fort préjudiciable au bon fonctionnement du service public et

contrevient aux obligations d'information réciproques, pourtant maintes fois rappelées. Pour autant, la démarche initiée, disons plutôt imposée par l'académie et que l'on peut qualifier d'excès de pouvoir, soulève des interrogations et des doutes sur sa légalité. On retient d'abord sa légèreté, sa désinvolture vis-à-vis du chef d'établissement et de l'EPLE que l'on peut résumer ainsi : défaut de prise en compte du rôle et de la compétence du chef d'établissement (demande de convocation de la CCPA, refus qu'il y assiste) puis instrumentalisation de la CCPA pour obtenir son avis favorable à un licenciement. Enfin, si cet avis favorable a été obtenu, « injonction » sera faite au chef d'établissement de procéder au licenciement au nom de l'EPLE et d'en assumer, seul, les probables conséquences, particulièrement devant le juge administratif, en cas de recours de l'AED, fort probable suite aux premières déclarations de son avocat. Nous rappelons que l'EPLE devrait, si la décision de licenciement du chef d'établissement était annulée par le juge, au motif possible d'une procédure irrégulière, supporter financièrement les modalités de la réparation décidées par ce dernier.

## UN AUTRE CAS DÉLICAT DE GESTION D'UN AED

Un AED est employé, selon son contrat, pour l'année scolaire 2017/2018, jusqu'à fin juillet 2018. Le chef d'établissement découvre courant mars 2018 que la durée totale d'engagement de cet agent, soit 6 années complètes, sera atteinte au 1<sup>er</sup> avril 2018. Or, selon l'article L. 916.1 du Code de l'éducation, la durée maximale d'un contrat est de 6 années complètes. Le contrat aurait dû stipuler une date limite d'engagement, et pas au-delà, afin d'éviter la requalification du contrat initial en contrat à durée indéterminée en cas de recours de cet AED, ce qui semble être envisagé par ce dernier. A ce jour, le chef d'établissement cherche une solution pour sortir de cette impasse.

Nous évoquons dans la revue *Direction* 251 « l'extrême fragilisation du chef d'établissement tout au long du processus de recrutement et de gestion des AED : le risque de l'oubli d'une procédure ou celui d'une erreur portant sur l'une des nombreuses dispositions,

fréquemment modifiées... » Nous avons suggéré (*Direction* 235, mars 2016), au-delà de l'impérieuse nécessité d'offrir une solide formation à tous les personnels de direction, la mise en place d'outils d'accompagnement et de vigilance, par exemple un document retraçant, pour chaque assistant d'éducation, les éléments circonstanciés du recrutement et les échéances à respecter, ainsi que la synthèse des entretiens conduits au cours de chaque année d'activité sur la manière de servir. Le(s) conseiller(s) principal(aux) d'éducation doit(vent) y être pleinement associé(s) afin qu'il(s) partage(nt), conduise(nt) au quotidien, les objectifs et actions définis, notamment, leur rôle de vigilance et d'alerte sur les modalités de la gestion des AED.

## PARTICIPATION À UNE CLASSE DE DÉCOUVERTE D'UN ÉLÈVE LOURDEMENT HANDICAPÉ

Un EREA scolarise des élèves, patients des services hospitaliers d'un CHU et atteints de pathologies graves : maladies neuromusculaires, DYS massifs associés... Le chef d'établissement organise tous les enseignements, les emplois du temps, avec les prises en charge médicales. Il met en place, également, des classes de découverte qui nécessitent une organisation minutieuse : modalités de déplacement et lieux d'accueil ajustés aux handicaps, prévision des interventions médicales et des soins, demandes de transfert envoyées deux mois à l'avance aux directions départementales de santé, directions départementales de l'Éducation nationale, prévision des activités pédagogiques dont des activités de pleine nature (char à voile...). Il est à noter que pendant cette activité de découverte les élèves sont réglementairement placés sous la responsabilité exclusive du chef d'établissement. Une élève n'est pas retenue sur la liste des participants en raison d'interventions chirurgicales lourdes programmées initialement à la classe de découverte (opération, chimiothérapie) mais reportées ultérieurement. Les parents demandent alors au chef d'établissement, à l'approche du départ, son accord pour que leur enfant participe à cette classe de découverte ; ils mobilisent l'ensemble des acteurs concernés pour obtenir, « arracher », un avis favorable : il en est ainsi de l'inspecteur AESH, du médecin en charge du suivi

qui approuvera cette participation en la conditionnant à l'établissement d'une liste d'acteurs médicaux. La mère fera valoir qu'elle accompagnera sa fille, à ses frais, et qu'elle assurera les soins permanents de trachéotomie, d'aspiration par sonde... La pression pèsera fortement sur le chef d'établissement peu favorable à ce montage improvisé en dernière minute, présentant des risques pour l'enfant et pouvant engager sa responsabilité : ainsi la préparation d'une liste d'acteurs médicaux est inopérante sans définir, à l'avance, les modalités de leur possible intervention, également, la limitation des activités pédagogiques, particulièrement celle du char à voile, tourne à la polémique.

Notre collègue a contacté la cellule juridique du SNPDEN, faute d'indication précise de l'académie, pour connaître la nature de la responsabilité de chacun des acteurs, en particulier de savoir si la décision de participation de l'élève dépendait de sa seule décision, ce qui est le cas.

Nous avons, à maintes reprises, rappelé que le chef d'établissement est le responsable, le seul responsable, des modalités d'organisation des voyages et sorties pédagogiques, conformément à la circulaire du 3 août 2011, « Sorties et voyages scolaires au collège et au lycée ». Nous rappelons les termes du juge de la Cour d'appel de Rennes suite à un accident mortel d'un élève, à l'encontre du chef d'établissement qualifié « de responsable pédagogique ». Il lui a été fait grief d'avoir fait confiance aux enseignants alors « qu'il



lui appartenait de procéder aux vérifications relatives à la sécurité... et qu'il ne suffisait pas au directeur pédagogique de se reposer sur les démarches accomplies par les enseignants mais qu'il se devait de vérifier ou de faire vérifier... En n'agissant pas en ce sens alors qu'il en avait le pouvoir et les moyens, il a commis une faute de négligence, en relation directe et certaine avec l'accident mortel. »

La décision de notre collègue de non-participation d'une élève malheureusement, gravement handicapée, ne nous paraît pas, en raison de l'extrême difficulté d'organiser un dispositif approprié de prise en charge 24 heures sur 24, relever d'une discrimination.

### PROCÉDURE DISCIPLINAIRE : TOUJOURS LE DÉLAI DE 3 JOURS POUR LA MISE EN ŒUVRE DU CONTRADICTOIRE

Il s'agit d'un cas habituel d'un élève qui s'emporte, manque de respect à l'un de ses professeurs : pensant, à tort, que son professeur portait la note zéro à son encontre, l'élève en cause s'est dirigé vers ce dernier, pendant le déroulement du cours, et a poussé des vociférations à son encontre, sans insultes toutefois. Le chef d'établissement a demandé à la conseillère principale d'éducation de recevoir les parents, et, à l'issue de cet entretien, a porté la sanction d'exclusion de l'établissement de plusieurs jours ; précisons que cet élève avait déjà été exclu et qu'il perturbait fréquemment

les cours. Les représentants légaux, déjà connus pour leur état d'esprit procédurier, ont engagé un recours gracieux aux motifs que leur enfant réfutait s'être emporté, et surtout, que l'entretien avait été conduit par la CPE et non par le chef d'établissement. Confronté à cette situation, le chef d'établissement, après avoir cherché, vainement, un avis autorisé auprès des services académiques, a décidé de lever cette sanction d'exclusion en l'attente du conseil de la cellule juridique du Snpden. La lecture des textes réglementaires, en particulier celle de l'article R. 421-10-1, fait apparaître que : « Le chef d'établissement informe sans délai l'élève des faits qui lui sont reprochés et lui fait savoir qu'il peut, dans un délai de trois jours ouvrables, présenter sa défense oralement ou par écrit ou se faire assister par une personne de son choix. Si l'élève est mineur, cette communication est également faite à son représentant légal afin que ce dernier produise ses observations éventuelles. » Le décret n'impose en aucune façon que le chef d'établissement conduise lui-même la forme de la communication, rien n'interdit qu'il en charge le chef d'établissement adjoint ou un conseiller principal d'éducation. Les termes de la circulaire n° 2014-059 du 27 mai 2014 sont conformes à ceux du décret cité, lorsque le chef d'établissement se prononce seul sur les faits qui justifient l'engagement de la procédure disciplinaire (hors convocation du conseil de discipline) : « Le chef d'établissement fait savoir à l'élève qu'il peut, dans un délai de trois jours ouvrables, présenter sa défense oralement ou par écrit et se faire assister de la personne de son choix. Si l'élève est mineur, cette communication est également faite à son représentant légal afin qu'il puisse présenter ses observations. »

La deuxième question adressée par le collègue à la cellule juridique portait sur le doute, qu'en cas de nouvelle sanction portée après nouvel entretien avec les représentants légaux, il soit relevé un non-respect du principe du *non-bis in idem*. Le conseil donné a été de considérer que la première décision devait être annulée au motif d'une procédure irrégulière et de reprendre la procédure au point de départ pour pouvoir porter une sanction, parfaitement fondée dans le cas évoqué.

Nous conseillons aux chefs d'établissements de conduire eux-mêmes le

« contradictoire », lorsque les représentants légaux sont connus pour leur attitude chicanière.

### DÉPÔT DE PLAINTE CONTRE LA GESTIONNAIRE

Une autorité académique a instruit une procédure disciplinaire contre une gestionnaire coupable de détournement de fonds et de faux en écriture laquelle a été mise d'office à la retraite. L'académie demande également au chef d'établissement de solliciter son conseil d'administration pour être autorisé à ester en justice et déposer plainte contre la gestionnaire. Fort curieusement, les demandes répétées du chef d'établissement de connaître précisément la nature des manquements du gestionnaire et les conséquences sur le budget de l'établissement restent sans réponse. Oublierait-on que le chef d'établissement est le responsable, l'ordonnateur des recettes et des dépenses, que cette qualité peut engager sa responsabilité ? Nous soulignons l'inconséquence à exiger une sollicitation, une délibération du conseil d'administration par le chef d'établissement sans que ce dernier puisse disposer des éléments qui la fondent au risque de le mettre en difficulté devant les membres de cette instance. Nous soulignons également la difficulté à se rendre au commissariat, à engager des poursuites sans disposer des éléments précis qui fondent cette démarche.

Les différentes situations relevées dans cette chronique, fréquemment dans nos autres publications, illustrent la disposition récurrente de notre institution, de nombre de collectivités territoriales, à considérer le chef d'établissement comme l'exécutant de leurs opinions, de leurs décisions, à passer outre aux compétences spécifiques de ce dernier, à celles du conseil d'administration. Nous observons, trop souvent, une singulière conception de l'autonomie dévolue aux établissements scolaires, certes relative, de ces différentes autorités, agissant par injonction, par excès de pouvoir, plutôt que par le conseil, l'échange. La mission, la raison d'être de chaque acteur du système éducatif, quel que soit son rang, est le bon fonctionnement de chaque établissement scolaire ; pour y parvenir autant s'appuyer sur les compétences respectives des uns et des autres, particulièrement celles des personnels de direction. □

