direction
258 juin 2018
5/10

Une légitime ambition

snpden UNSA
syndicat national des personnels de direction de l'éducation nationale

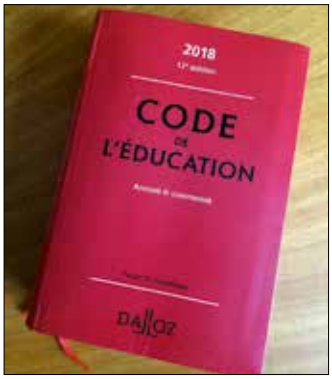
Sommaire

22 ÉVALUATION : POUVOIR SE SITUER

Une exclusivité du SNPDEN : pour la première fois, les commissaires paritaires nationaux peuvent nous présenter une analyse des évaluations des personnels de direction. L'occasion pour nos collègues de pouvoir positionner leur évaluation par rapport à celle des autres personnels de direction, et aussi une précieuse base de réflexion « carrière » pour les congressistes !

32 LA SÉCURITÉ DANS LES ÉTABLISSEMENTS, OÙ EN EST-ON ?

Les résultats de l'enquête de la commission métier, un an après les premières mesures de sécurisation des établissements…



48 CHRONIQUE JURIDIQUE

Si les personnels de direction sont souvent confrontés à des questions juridiques ou à des recours contentieux, ils hésitent parfois encore quand il s'agit d'eux-mêmes. Une analyse des voies de recours administratifs ou, quand il le faut, contentieux devant le juge.

Du fait des délais d'impression, le numéro « spécial congrès » paraîtra début juillet, dans Direction *259.*

6 ÉDITO
8 ACTUALITÉS
18 SNPDEN DANS LES MÉDIAS
20 LE POINT SUR…
22 CARRIÈRE
32 MÉTIER
41 VIE DES ACADÉMIES
44 ADHÉSION
48 CHRONIQUE JURIDIQUE
53 OUVRAGES PARUS

Philippe VINCENT
Secrétaire général

Une légitime ambition

Au sortir de son congrès national de Colmar, le SNPDEN a validé un ensemble de mandats, corpus qui va maintenant constituer notre feuille de route syndicale pour les trois ans à venir. La voie est donc tracée, à nous d'arriver au bout du chemin avec des succès au rendez-vous.

Le SNPDEN, une sorte de Pic de la Mirandole du large monde de l'enseignement. Superbe marque de reconnaissance mais redoutable responsabilité !

Notre congrès aura aussi été fortement marqué par la fin de mandat de notre secrétaire général Philippe Tournier. Au bout de trois exercices à la tête de notre organisation, Philippe aura fortement contribué, dans la droite ligne de l'action de ses prédécesseurs à cette fonction, à renforcer la place qu'occupe et l'image que renvoie le SNPDEN dans le paysage syndical du monde éducatif français. Il aura imposé notre syndicat comme une référence reconnue en matière de production de réflexions, d'idées, de projets, de possibles, sur la globalité des sujets susceptibles de pouvoir nous questionner ou nous intéresser. De ce point de vue, nous ne pouvons que lui en être fortement redevables car c'est le SNPDEN tout entier qui en sort plus fort en 2018 !

La preuve : il n'est pas aujourd'hui de thème émergeant (ou refaisant surface) à propos d'un sujet dit « éducatif » qui n'entraîne quasi automatiquement la question « quelle est la position du SNPDEN ? » Remarquable avancée qui, bien entendu, nous rend de fait incontournables sur ces sujets relatifs à notre profession (voire parfois à la marge de nos champs de compétences) mais nous oblige aussi à prévoir d'avoir dans l'instant (et le plus souvent avec un impact médiatique large) un avis sur à peu près tout, faisant ainsi du SNPDEN une sorte de Pic de la Mirandole du large monde de l'enseignement. Superbe marque de reconnaissance mais redoutable responsabilité !

Mais Philippe ne s'est pas contenté « d'intellectualiser » très régulièrement, et avec le brio qu'on lui connaît, notre boite à idées ! Il a eu aussi en permanence le souci pragmatique de faire en sorte que des résultats solides et des avancées tangibles concrétisent au final notre action, ce qui est l'essence même du syndicalisme réformiste. Ainsi, c'est très souvent de propositions de rédaction alternative en dépôts d'amendements millimétrés qu'il a réussi à faire bouger les lignes, et ce parfois, en ferraillant sur le choix d'un mot plutôt qu'un autre car il considérait, et à juste titre, que le résultat n'en serait pas du tout le même. Ce en quoi, la réalité lui a le plus souvent donné raison !

Action négociatrice souvent souterraine et bien souvent obscur labeur mais c'est aussi cela la marque de fabrique du SNPDEN : là où certains se gargarisent de l'emphase de déclarations ronflantes sans effet sur le réel, nous savons, nous, qu'au bout du compte, c'est bien souvent le détail d'une écriture qui fera toute la différence pour les personnels de direction qui auront à en traduire la réalité dans leurs établissements.

Philippe Tournier a ainsi défini un cadre dans lequel ses successeurs vont devoir s'inscrire, ce qui constituera une gageure. Me concernant, je sais que je pourrai

compter à cette place de secrétaire général sur le soutien du collectif des membres de l'ESN, renouvelé pour un tiers avec une parité femmes/hommes quasi parfaite, et sur l'appui de nos secrétaires académiques au sein de la conférence nationale, instance qui a fait en peu de temps la preuve de sa pertinence et de son utilité fédératrice.

Notre congrès, mais ce n'est pas une surprise, car toutes nos enquêtes internes et nos livres blancs nous le disaient déjà, aura retenu deux axes majeurs de travail pour les trois années prochaines d'activité syndicale : les questions de conditions d'exercice du métier et de reconnaissance financière. Si sur la seconde, nous avons avec le PPCR obtenu des avancées (incomplètes je le reconnais, mais certaines je l'affirme), la première reste trop souvent en l'état et il va nous falloir trouver les moyens d'action pour qu'enfin, sur des sujets trop longtemps laissés de côté parce que souvent difficiles à appréhender, nous arrivions à ce que nos collègues constatent des améliorations significatives sur le terrain et au quotidien. Réalités diverses, approches complexes, réponses compliquées mais une grande partie de notre crédibilité syndicale sera en jeu sur ces questions car les personnels de direction font savoir très clairement que c'est un point central pour ce qui concerne le contexte dans lequel ils veulent exercer leur activité de manière plus qualitative et plus sereine. Ainsi, les « nous savons que vous ferez au mieux » et les « vous avez toute notre confiance » sont sans doute des baumes agréables mais aujourd'hui d'évidence plus suffisants pour remédier efficacement à la situation de collègues parfois près de craquer sous les charges du métier au jour le jour.

Sur ces sujets comme sur d'autres, le SNPDEN a toujours assumé une stratégie conforme aux choix qu'il a faits dans la durée d'être une organisation syndicale résolument réformatrice. En toute bonne logique, nous poursuivrons donc nos efforts pour utiliser toutes les formes de dialogue social (le DGRH de notre ministère ayant officiellement il y a peu relancé ce processus mis, il faut bien le dire, sous l'éteignoir depuis maintenant un an) avec notre autorité de tutelle, afin de faire avancer nos revendications, car nous faisons par principe le pari de la confiance réciproque et voulons donner toute sa place au cadre de la négociation. D'une manière générale, nous n'avons pas eu à regretter cette option car elle est celle qui nous a permis d'obtenir les progrès les plus significatifs pour notre profession. Mais nous connaissions aussi les limites du bon vouloir de nos interlocuteurs et avons dû, à au moins deux reprises dans le passé, utiliser des formes de mobilisation collective pour obtenir de débloquer des dossiers en souffrance et rouvrir des instances de concertation. Si sur la question des conditions de travail, le SNPDEN devait constater un statu quo par trop durable, il aurait alors à réfléchir à engager l'action sous d'autres formes. À cela aussi, nous serons prêts !

C'est donc une organisation solide sur ses valeurs, celles d'un syndicalisme laïc, démocrate, ouvert, novateur et revendicatif, dotée de mandats volontaristes et avec une gouvernance renouvelée, que les congressistes de Colmar auront contribué à renforcer encore. Mais ne nous trompons pas : nous savons que nos instances sont composées de nos militants, actifs ou retraités, les plus investis, ceux qui œuvrent déjà au plus près des collègues, ceux qui font vivre nos relais départementaux, académiques, voire interacadémiques (spécificité et force du seul SNPDEN que ce formidable maillage territorial !), ceux qui sont les interlocuteurs des autorités académiques et des collectivités territoriales, ceux qui siègent dans les CAPA et CAPN, ceux qui assurent au quotidien le travail de base de terrain. Ceux-là, même si nous débattons parfois ardemment avec eux, nous avons peu à les convaincre, car ils ont la fibre militante solide en dépit de tout, et nous travaillons souvent depuis longtemps en complète confiance réciproque.

Ce sont les autres qu'il faut aller chercher ou conserver. Ces personnels de direction pour lesquels l'adhésion à un syndicalisme d'encadrement ne va pas forcément de soi. Ces adhérents qui peuvent douter, ne pas comprendre, contester, ne pas se reconnaître, ne pas se sentir concernés ou impliqués, et donc mettre ou remettre en question leur engagement au sein du SNPDEN. Ce sont tous ces collègues qu'il nous faut rassembler en leur démontrant que c'est l'action collective qui fera notre force et nos succès à venir. Et ce d'autant plus que les évolutions sociétales du moment poussent plus au consumérisme et à l'individualisme, comportements antithétiques avec les valeurs qui soutiennent un engagement d'adhésion au sein d'un collectif militant.

À nous de reprendre le flambeau, à nous de nous réorganiser pour convaincre plus et mieux, à nous d'améliorer notre communication, à nous de renforcer la proximité et les contacts directs, à nous de nous donner les moyens d'obtenir des résultats plus rapides et plus significatifs : c'est à ce prix que le SNPDEN se renforcera, pour le plus grand bénéfice de notre profession et de nos collègues. Légitime ambition donc mais haute ambition et belles perspectives : à nous maintenant de faire ensemble solidairement ! □

Si sur la question des conditions de travail, le SNPDEN devait constater un statu quo par trop durable, il aurait alors à réfléchir à engager l'action sous d'autres formes. À cela aussi, nous serons prêts !

Une organisation solide sur ses valeurs, celles d'un syndicalisme laïc, démocrate, ouvert, novateur et revendicatif

Actualités

LUEUR D'ESPOIR POUR LE SERVICE PUBLIC D'ÉDUCATION MAHORAIS

1 Barrages, manifestations, opérations escargot, blocage de la liaison maritime, administrations fermées, caillassages et violences en tous genres…, depuis le mois de février, l'île de Mayotte a connu une situation insurrectionnelle sans précédent, et a été paralysée par une grève générale provoquée par un mouvement de contestation populaire contre l'insécurité et les conditions de vie.

Dans les établissements scolaires, la situation a été très difficile pour les équipes de direction en place (voir le témoignage des collègues mahorais page 36) qui tentent, tant bien que mal, d'assurer au quotidien la continuité du service public d'éducation. Certains établissements ont été désertés, les transports scolaires paralysés, les cours supprimés sur plusieurs semaines, et nombre de personnels ont exercé leur droit de retrait suite aux violences et incivilités aux abords des établissements.
Dès le début de la « crise », le bureau académique du SNPDEN Mayotte s'est montré à l'écoute et à la disposition de tous les collègues en poste et a relayé auprès d'eux les soutiens de l'Exécutif syndical national*, qui s'est tenu régulièrement informé de l'évolution de la situation.

* cf. Lettres de direction n° 794 du 16 février et 825 du 23 avril sur *www.snpden.net*.

ADOPTION EN CONSEIL DES MINISTRES DU PROJET DE LOI « POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL »

2 La ministre du Travail a présenté le 27 avril dernier en Conseil des ministres le projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Après son passage devant le Conseil d'État, saisi sur le sujet le 2 mars, le texte, qui a été modifié par cinq saisines rectificatives, compte pas moins de 67 articles et 116 pages, et est organisé en trois titres.

Le titre Ier *« Vers une nouvelle société de compétences »*, qui concerne plus précisément les chefs d'établissement, comporte les mesures réformant la formation professionnelle et l'apprentissage, leurs modalités, leur gouvernance et leur financement. Le titre II *« Une indemnisation du chômage plus universelle et plus juste »* est consacré aux dispositions relatives aux droits à l'assurance chômage et à son financement ainsi qu'à la gouvernance de Pôle Emploi. Le titre III *« Dispositions relatives à l'emploi »* rassemble diverses dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et l'accès des personnes handicapées aux œuvres intellectuelles

et services de communication en ligne, le détachement de travailleurs étrangers et la lutte contre le travail illégal. Ce titre contient également des dispositions relatives au placement des fonctionnaires en position de disponibilité pour exercer une activité professionnelle dans le secteur privé.
En matière d'apprentissage, l'objectif annoncé par Muriel Pénicaud est de « réformer en profondeur le système d'apprentissage en le rendant plus attractif pour les jeunes, plus simple pour les employeurs et avec une gouvernance quadripartite rénovée ». Concernant la formation professionnelle, elle indique qu'il s'agit « de donner de nouveaux droits aux personnes pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière grâce au compte personnel de formation » et de « faciliter l'accès à la formation, autour des initiatives et des besoins des personnes, dans un souci d'équité et de liberté professionnelle ».
Le troisième axe du texte qui concerne le système d'assurance chômage vise « à réduire la précarité et à créer de nouvelles garanties pour les actifs » et révise la gouvernance du régime paritaire. Plusieurs mesures doivent également permettre d'adapter les outils d'insertion professionnelle pour les publics les plus fragilisés, particulièrement les travailleurs handicapés, et de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes, en particulier en matière salariale.
Discuté en commission à l'Assemblée nationale à partir du 29 mai, ce projet de loi doit être débattu par les députés en séance plénière publique lors de la deuxième quinzaine de juin, suivi d'un examen au Sénat courant juillet. L'objectif du gouvernement est d'aboutir à son adoption définitive avant la fin de la session parlementaire extraordinaire fin juillet/début août. La publication de la loi devrait alors intervenir fin août, début septembre et sera suivie d'une trentaine de décrets d'application.

Le dossier législatif complet comprenant la version définitive du projet de loi, l'exposé des motifs, l'avis du Conseil d'État et l'étude d'impact sont en ligne sur *Legifrance* (*www.legifrance.gouv.fr/Droit-francais/Actualite/27-avril-2018-pjl*).

NOUVEL APPEL À LA GRÈVE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

3 À l'appel de 7 organisations syndicales de fonctionnaires*, près d'un demi-million de personnes étaient dans les rues le 22 mars dernier pour défendre le service public, ses missions, les salaires et des emplois pérennes (voir Actualités *Direction* 257, page 12). Deux mois après, ce sont à présent les 9 fédérations de fonctionnaires qui appellent à une nouvelle journée d'actions le 22 mai prochain.

Décidée le 10 avril par les 7 organisations à l'initiative de la précédente journée, ce nouvel appel à la mobilisation a été rejoint le 12 avril par la CFDT et le 16 par l'UNSA.
Dans leur communiqué, les organisations réaffirment qu'elles ne partagent ni l'orientation, ni la méthode, ni le calendrier proposés par le gouvernement dans son document d'orientation visant à « refonder le contrat social avec les agents publics », et « pas davantage » ses objectifs « consistant à réduire le périmètre de l'action publique avec la perspective d'abandon, voire de privatisation de missions publiques ». Elles demandent ainsi l'ouverture de discussions sur d'autres bases, exigent un dialogue social respectueux des représentants des personnels, et estiment que le statut général, les statuts particuliers et les régimes de retraite de la Fonction publique « doivent non seulement être préservés mais développés ». Au menu des revendications, se trouvent toujours également « une réelle amélioration du pouvoir d'achat », à travers notamment la fin du gel de la valeur du point d'indice et sa revalorisation avec « rattrapage des pertes subies », l'abrogation de la journée de carence, le « respect des engagements en matière d'évolution de carrière », ou encore l'amélioration des déroulements de carrière…
De son côté, l'UNSA, déplorant le silence du président Macron sur la Fonction publique et regrettant que ce dernier « n'envisage les services publics que sous l'angle d'un fardeau budgétaire alors qu'ils constituent le socle de la solidarité républicaine » a annoncé dans un communiqué qu'elle se joignait au mouvement.
Les fédérations de fonctionnaires ont fait savoir qu'elles souhaitaient « inscrire les mobilisations et la grève dans la continuité » et ont d'ores et déjà prévu un autre temps fort de mobilisation lors du rendez-vous salarial prévu à la mi-juin.
Nul doute que les prochaines séances de négociation prévues avec le gouvernement en mai et juin promettent d'être particulièrement tendues.

* FO, CGT, FSU, Solidaires, CFTC, CFE-CGC et FA-FP

RAPPORT DU CESE SUR L'ORIENTATION DES JEUNES

4 Le Conseil économique, social et environnemental (CESE) a adopté le 11 avril, à une large majorité, son rapport* sur « l'orientation des jeunes ». Ce rapport est le premier du CESE qui s'inscrit dans une démarche innovante de participation citoyenne, avec l'ouverture durant presque deux mois, d'une plateforme numérique pour recueillir les avis et propositions des citoyens sur le sujet

Après avoir effectué un état des lieux, se fondant notamment sur les remontées de cette plateforme, le conseil formule ainsi 29 recommandations qui visent « à donner du sens à l'orientation dans une logique d'accompagnement » et qui s'articulent autour de 3 axes : garantir les conditions d'un véritable accompagnement/passer de procédures ponctuelles à un parcours progressif/réussir son orientation pour une bonne insertion professionnelle.

Parmi les mesures préconisées, la plus saillante (n° 10) concerne la nécessité de repenser la place, considérée comme prématurée, du palier d'orientation, actuellement situé en fin de troisième. Il s'agit de déplacer ce palier « préparant aux trois baccalauréats de la fin de la 3e à la fin de la 2nde, en mettant en place une année de seconde commune articulant enseignements généraux, transversaux et des modules de découverte des enseignements professionnels en lycée professionnel et en CFA ».

Dans ses recommandations, le CESE propose également de systématiser et conforter le parcours avenir par un horaire dédié de la 6e à la terminale, de rendre obligatoire au collège et lycée la participation de tous les élèves au conseil de classe pour la partie qui les concerne, de réformer les algorithmes d'affectation Affelnet et Parcoursup afin de garantir leur transparence, de développer les lycées polyvalents, les lycées des métiers et les internats, ou encore de « travailler à un cadre national des diplômes reposant sur des modules disciplinaires, transversaux et professionnels »…

Le Conseil recommande également diverses mesures pour rapprocher les établissements scolaires et le monde professionnel : nomination dans chaque établissement secondaire d'un délégué au monde économique et social, mise en place de périodes de découverte professionnelle dès la classe de 4e jusqu'au premier cycle de l'enseignement supérieur ; détachement de salariés en établissements par le biais de mécénat de compétences, développement de l'alternance sous contrat d'apprentissage et sous statut scolaire et universitaire…

À l'heure où les services d'orientation semblent menacer, le CESE défend également une offre d'information nationale via l'ONISEP (dont il faut renforcer les moyens), complétée de façon territorialisée, et il préconise la programmation d'un plan de recrutement et de formation des personnels de l'orientation.

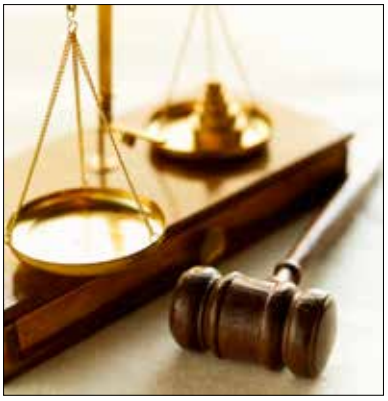
Cet avis, qui intervient au moment où plusieurs réformes concernant l'apprentissage, le baccalauréat, l'accès à l'enseignement supérieur ou encore la formation professionnelle sont en débat ou mises en œuvre, « interroge les politiques publiques de l'orientation, alors que se multiplient les services payants d'officines privées » indique le conseil.

La mise en œuvre de ses objectifs suppose de repenser la structuration même du système éducatif, ce qui ne pourra pas se faire sans un véritable dialogue social approfondi et des investissements adaptés.

* Avis CESE 2018-12 sur www.lecese.fr (cf. notamment page 69 la déclaration de Christian Chevalier au nom de l'UNSA et du groupe des Associations).

UN COLLÈGE DE DÉONTOLOGIE À L'ÉDUCATION NATIONALE

5 Un arrêté publié au journal officiel du 12 avril* institue au sein du ministère chargé de l'Éducation nationale un collège de déontologie.



Compétent pour l'administration centrale du ministère, ses services déconcentrés, les établissements publics nationaux relevant du MEN (ONISEP, CEREQ, CIEP, CANOPÉ et CNED) et les EPLE, ce collège est composé d'un membre du Conseil d'État, d'un IGAENR et d'un IGEN, établissements et vie scolaire. Il est chargé :

- de rendre un avis sur les questions d'ordre général relatives à l'application des obligations et des principes déontologiques ;
- de répondre aux questions relatives aux situations individuelles dont il est saisi afin de recommander toute mesure visant à faire respecter les obligations déontologiques et à prévenir ou faire cesser une situation de conflits d'intérêts ;
- de mener, à la demande du ministre, toute réflexion concernant les questions et principes déontologiques intéressant les services et établissements et de formuler des propositions pour assurer la promotion de tels principes et renforcer la prévention de toute situation de conflits d'intérêts ;
- d'établir un rapport annuel d'activité à l'attention du ministre.

Il peut être saisi par le ministre, le secrétaire général des ministères chargés de l'Éducation nationale

et de l'Enseignement supérieur, les directeurs généraux et d'administration centrale du MEN ainsi que par les chefs des services déconcentrés et les directeurs des établissements publics nationaux sur les questions relatives aux règles déontologiques propres à ces services. Tout agent peut également le saisir concernant sa situation au regard de ses obligations et des principes déontologiques ainsi que sur des faits susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts. Dans ce cas, les saisines relatives à la situation individuelle d'un agent, lorsqu'elles émanent de l'agent lui-même, doivent faire l'objet d'une réponse confidentielle du collège de déontologie adressée au seul agent.

* arrêté du 5 avril 2018 relatif au collège de déontologie au sein du ministère chargé de l'Éducation nationale (*www.legifrance.gouv.fr*).

UNE MISSION SUR LES LANGUES VIVANTES ÉTRANGÈRES

6 Malgré le plan de rénovation lancé en 2005 par l'Éducation nationale et les différentes évaluations en langues vivantes qui ont suivi, le niveau de maîtrise des langues étrangères par les élèves français demeure insuffisant, et surtout, les évaluations internationales placent toujours la France parmi les pays européens les moins performants en la matière.

Afin « d'identifier les raisons de ces difficultés et d'apporter des réponses pour définir une politique d'enseignement des langues étrangères adaptée aux besoins des élèves du XXIe siècle, tout au long de leur scolarité », le ministre de l'Éducation nationale a confié le 19 avril dernier à Chantal Manes, inspectrice générale de l'Éducation nationale, et à Alex Taylor, journaliste, une mission autour des langues étrangères.

La lettre de mission qui leur est assignée dégage trois axes prioritaires de travail :

- établir, 11 ans après le lancement du plan de rénovation, un bilan de l'enseignement des langues vivantes en France ;
- « identifier les pratiques développées dans les pays européens où les performances des élèves en langues vivantes étrangères sont élevées et étudier la possibilité de les intégrer dans le contexte français » ;

- « formuler des propositions concrètes sur les orientations de la politique des langues dans ses différentes composantes : le recrutement des enseignants, leur formation initiale et continue, l'organisation des enseignements et les méthodes pédagogiques appliquées en classe, les dispositifs d'immersion et d'enseignement bilingue dans le premier degré, l'exposition des élèves aux langues étudiées en dehors des cours, la mobilité internationale des enseignants et des élèves, l'évaluation et la certification ».

Sur ce dernier point, le ministre souhaite que les propositions de la mission contribuent « à la stratégie de mise en œuvre de l'objectif fixé par le Premier ministre » en février dernier, à savoir « une certification internationale pour chaque étudiant avant d'entrer en premier cycle universitaire ou au plus tard avant la fin » de ce premier cycle.
Les conclusions de cette mission sont attendues pour la mi-juin.

UN RAPPORT QUI REFLÈTE « UNE SOCIÉTÉ EN DIFFICULTÉ »

7 Dans son rapport annuel d'activité* rendu public en avril dernier, le Défenseur des droits, Jacques Toubon, relève une augmentation de 7,8 % des réclamations par rapport à l'année 2016 (+ 17,3 % sur les deux dernières années), avec au total plus de 140000 demandes d'intervention ou de conseils enregistrées sur 2017.

Dans son éditorial « Ne jamais détourner le regard », il souligne que les recours reçus constituent « un symptôme évident des maux collectifs dont souffrent des millions de personnes vivant en France, celles qui ont le sentiment que la République, son service public, ses lois, ses droits, ne bénéficient pas également à toutes et à tous. ».
Le recours aux droits se fait le plus ressentir dans le domaine de la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité ; le critère du handicap ayant été durant cette année 2017 le premier motif de saisine de l'institution (21,8 % contre 19 % des saisines en 2016), avant l'origine (17,6 % contre 21,3 % en 2016).
C'est dans l'emploi, aussi bien privé que public, que le Défenseur des droits

Site du défenseur des droits : *educadroit.fr*

est le plus saisi. « Si les discriminations à l'embauche sont fréquentes, elles perdurent également dans le déroulement de carrière et au sein de l'environnement de travail ». Le rapport mentionne aussi une poursuite des inégalités salariales entre les femmes et les hommes, ainsi qu'une persistance des discriminations liées à la grossesse ou la maternité et le harcèlement sexuel.
Le rapport insiste sur la dégradation des relations entre la population et les services publics. A l'ère de la dématérialisation, le recul de l'accueil dans les services publics constitue de fait une énorme difficulté pour le public, notamment pour les personnes âgées, précaires, en situation de handicap ou étrangères, et le Défenseur des droits préconise d'ailleurs que lorsqu'une procédure est dématérialisée, une voie alternative soit à chaque fois proposée.
Concernant la défense et la promotion de l'intérêt supérieur et des droits de l'enfant, les réclamations reçues en 2017 (relatives à l'accès aux soins, à l'éducation, à la cantine, accessibilité aux établissements, respect du principe de gratuité, problèmes d'inscription…), sont en progression de plus de 13 % et confirment que les questions liées à la protection de l'enfance restent importantes et les droits de l'enfant encore méconnus. Le Défenseur des droits s'est notamment fortement mobilisé en 2017 contre l'enfermement d'enfants étrangers en centres de rétention administrative, il déplore que notre pays ait enfermé cette année, 275 enfants dont de nombreux nourrissons, et pointe globalement du doigt le problème du traitement des étrangers en France.

* *www.defenseurdesdroits.fr/fr/rapports-annuels/2018/04/rapport-annuel-dactivite-2017.*

OPPOSITION PERSISTANTE À LA RÉFORME DE L'ACCÈS À L'UNIVERSITÉ

Depuis le mois de février, un certain nombre d'universités françaises connaissent un mouvement de protestation des étudiants et personnels contre la loi pour l'orientation et la réussite des étudiants (ORE), portée par la ministre de l'Enseignement supérieur, Frédérique Vidal, et accusée d'instaurer une sélection à l'entrée à l'université via la nouvelle plateforme Parcoursup, sans pour autant répondre au problème des moyens des universités.

Et, alors que les examens approchent, plusieurs sites universitaires sont toujours occupés, voire paralysés, impliquant dans certains cas des évacuations par les forces de l'ordre.
Dans une tribune, publiée sur le site de *France Info* le 10 avril, 425 enseignants-chercheurs ont apporté leur soutien au mouvement étudiant, en dénonçant une « sélection hypocrite » et « l'inexorable dégradation du supérieur depuis une vingtaine d'années ». Ils jugent que « le gouvernement préfère la sélection au financement des universités à la hauteur des besoins ». Certains enseignants se sont d'ailleurs mis en grève aux côtés des étudiants, voire menacent de ne pas examiner les candidatures des futurs bacheliers. Selon eux, le système APB, remplacé par Parcoursup, « a révélé l'impossibilité d'accueillir tous les étudiants, faute de place et de moyens », et « le fait qu'un mode de sélection (sur dossier, pour tous les bacheliers) se substitue à un autre a pour objectif presque avoué de différer, sinon d'écarter dans l'immédiat, un certain nombre de candidats. »
À ce mécontentement enseignant, est venue s'ajouter mi-avril une tribune de 6 présidents d'université appelant le gouvernement « à ouvrir rapidement des négociations avec toutes les parties prenantes de ce conflit pour discuter des modalités concrètes de mise en œuvre de Parcoursup » et sortir de l'impasse. Selon eux « seule la concertation et la reprise d'un dialogue responsable permettront d'apaiser la situation de blocage dans laquelle se trouvent plusieurs établissements et d'ouvrir de réelles perspectives pour un meilleur accueil de tous les étudiants et favoriser leur réussite ». 63 présidents ont également signé une autre tribune pour demander « des moyens nouveaux à la hauteur des enjeux ».
Rappelant que la loi avait « été discutée, validée par le CNESER et votée au Parlement », Frédérique Vidal a déclaré entendre « que tout n'est pas parfait, qu'il y a des choses qui peuvent s'améliorer » et qu'elle était « bien sûr ouverte à la discussion ».
À l'issue d'une rencontre avec la CPU le 25 avril dernier, le Premier ministre, quant à lui, a indiqué qu'il attendait pour fin juin les propositions de la ministre de l'enseignement supérieur sur les besoins en encadrement et en accompagnement permettant à la réforme de poursuivre sa mise en place et de monter en puissance durant les années à venir, et il a d'ores et déjà annoncé une révision à la hausse des moyens pour les places en BTS et IUT ainsi que dans certaines licences générales. Quant aux blocages dans les universités, Édouard Philippe a déclaré que le gouvernement répondrait par la fermeté « chaque fois que des espaces universitaires seront confisqués par de petits groupes radicaux et que l'organisation des examens serait ciblée ».

STRATÉGIE NATIONALE POUR L'AUTISME

9 De stratégie en stratégie ! Après la stratégie internationale pour la langue française et le plurilinguismes (cf. actualités *Direction* 257, page 11), voici venu le temps de la stratégie nationale pour l'autisme* !

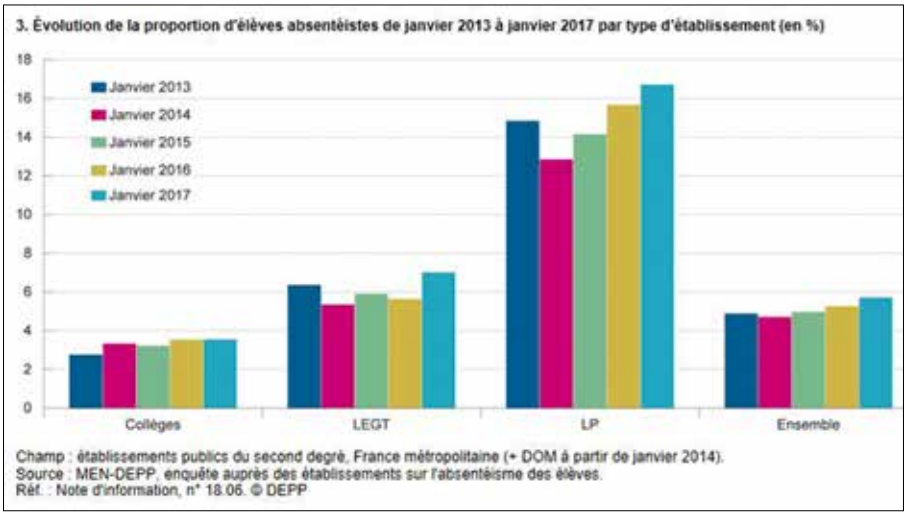
Dans cette stratégie présentée le 6 avril dernier, le gouvernement a formulé 5 engagements phares dont celui de garantir la scolarisation effective des enfants et des jeunes et de rattraper ainsi le retard de la France en matière de scolarisation des enfants autistes.
Cet engagement, pour lequel une enveloppe de 103 M€ est allouée, s'articule autour de 4 axes forts en matière d'éducation, à savoir la scolarisation en maternelle de tous les enfants autistes, la garantie donnée à chaque enfant d'un parcours fluide et adapté à ses besoins jusqu'au lycée, la formation et l'accompagnement dans leur classe de tous les enseignants accueillant des élèves autistes et la garantie de l'accès des jeunes qui le souhaitent à l'enseignement supérieur.
Alors que seuls 30 % des élèves autistes sont actuellement scolarisés en maternelle, l'objectif du gouvernement est ainsi de parvenir à 100 % d'enfants autistes en maternelle en 2021, d'une part en triplant le nombre d'unités d'enseignement maternel autisme, afin de scolariser tous les enfants à 3 ans y compris ceux présentant des troubles plus sévères, et d'autre part en faisant intervenir en classe des équipes médico-sociales ou libérales, en soutien aux équipes pédagogiques. Des parcours personnalisés, adaptés aux besoins de chaque élève, seront ensuite proposés, de l'école élémentaire au lycée.
« Afin de permettre aux enfants suivant une scolarité ordinaire de bénéficier d'accompagnants plus pérennes et plus professionnels », il est également prévu d'accélérer le plan de conversion des AVS, recrutés en contrat de courte durée, en accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH), et d'augmenter le nombre d'élèves autistes scolarisés en unités localisées pour l'inclusion scolaire en élémentaire, au collège et en lycée professionnel.
Pour mieux accompagner les enseignants, le gouvernement prévoit le recrutement de 100 professeurs spécialisés sur l'autisme (1 par département), pour intervenir auprès des équipes pédagogiques et des enseignants accueillant dans leurs classes des enfants autistes et le développement d'actions d'information et sensibilisation à destination des professionnels intervenant dans le parcours scolaire de l'enfant.
La stratégie nationale prévoit également de faciliter l'accès des jeunes autistes qui le souhaitent à l'enseignement supérieur, au travers du nouveau processus Parcoursup, par la construction d'un parcours scolaire adapté et l'amélioration des accompagnements au sein de l'université.
Par ailleurs, un décret publié au journal officiel du 26 avril institue un délégué interministériel à cette stratégie nationale (décret 2018-296 du 25 avril).

* *http://handicap.gouv.fr/IMG/pdf/strategie_nationale_autisme_2018.pdf.*

ZOOM SUR L'ABSENTÉISME DANS LES COLLÈGES ET LYCÉES

10 Selon une note d'information* publiée en mars 2018 par la direction statistique du Ministère de l'Éducation nationale (DEPP), l'absentéisme a touché en moyenne 4,9 % des élèves du second degré public en 2016-2017 (absence non justifiée quatre demi-journées ou plus par mois, en moyenne).

Si ce taux d'absentéisme moyen annuel n'est pas très élevé dans les collèges, soit 2,7 % (avec une évolution selon les mois de 1,5 % à 4,2 % et un pic à 5,3 % en mai 2017), il est de 6,3 % dans les lycées d'enseignement général et technologique (évolution de 3,2 % en octobre à 8,8 % en mars, et un pic à 16 % en mai 2017), et surtout, il atteint 15,9 % dans les lycées professionnels (variation de 10,4 % au plus bas, en décembre 2016, à 19,5 % en mars, avec un maximum de 34,7 % en mai 2017). Ainsi, l'absentéisme est deux fois plus élevé dans les LP que dans les LEGT, et quatre fois plus que dans les collèges !
Comme chaque année, la DEPP constate que ce taux varie fortement d'un établissement à l'autre : en janvier 2017, l'absentéisme touche moins



de 2,1 % des élèves dans la moitié des établissements, alors que, dans un établissement sur dix, il dépasse 13,4 %. Ces 10 % d'établissements les plus touchés concentrent ainsi la moitié des élèves absentéistes.
Du fait de leurs absences non justifiées, les élèves perdent en moyenne 1,5 % de temps d'enseignement, tous types d'établissements confondus, et lorsque toutes les absences, quel que soit le motif, sont prises en compte, ce temps d'enseignement perdu passe à 6,4 % en moyenne sur l'année.
Concernant l'absentéisme « lourd », c'est-à-dire à partir d'un seuil de dix demi-journées par mois d'absences non justifiées, la proportion d'élèves relevant de cet absentéisme reste limitée et s'établit, en moyenne, quelques soient les années, toujours autour de 1 % sur l'ensemble des établissements, avec toujours des taux plus élevés en LP. Ainsi, en 2016-2017, le taux d'absentéisme lourd est, en moyenne sur l'année, de 0,5 % dans les collèges, de 1,1 % dans les LEGT et de 3,4 % dans les lycées professionnels, où il varie de 2,2 %, en octobre 2016, à 12,1 % en mai 2017.

* Note d'information DEPP n° 18.06 de mars 2018 sur *www.education.gouv.fr*, rubrique « Études et statistiques ».

Textes réglementaires

- ☐ ***CPGE***: liste des CPGE des filières scientifique, économique et commerciale et littéraire pour l'année universitaire 2018-2019 (Liste du 20 avril, BO 18 du 3 mai).
- ☐ ***Emploi du temps***: arrêté du 21 mars portant création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « Emploi du temps » (JO du 4 avril et BO 16 du 19 avril).
- ☐ ***Enseignement primaire***: notes de service 2018-049 à 052 relatives à l'enseignement de la lecture, de la grammaire, du vocabulaire, du calcul et de la résolution de problèmes à l'école primaire (BO spécial n° 3 du 26 avril).
- ☐ ***Enseignement privé***: loi 2018-266 du 13 avril visant à simplifier et mieux encadrer le régime d'ouverture et de contrôle des établissements privés hors contrat (JO du 14 avril + rectificatif JO du 21 avril).
- ☐ ***Enseignement supérieur***: arrêté du 9 mars relatif à l'approbation du cahier des charges de l'appel à projets « *Dispositifs territoriaux d'orientation vers les études supérieures* » (JO du 6 avril).
- ☐ ***Étranger***: arrêté du 28 mars relatif à la situation administrative et financière des personnels des établissements d'enseignement français à l'étranger (JO du 1er avril). Arrêté du 30 mars fixant par pays et par groupe le montant de l'indemnité spécifique liée aux conditions de vie locale servie aux personnels résidents des établissements d'enseignement français à l'étranger (JO du 6 avril). Arrêté du 19 avril modifiant l'arrêté du 5 février 2008 pris en application du décret 2002-22 relatif à la situation administrative et financière des personnels des établissements d'enseignement français à l'étranger (JO du 27 avril).

  Arrêté du 18 avril modifiant l'arrêté du 11 septembre 2014 relatif à la création du comité technique d'établissement public de l'AEFE (JO du 3 mai 2018).
- ☐ ***Examens***: note de service 2018-053 du 18 avril fixant le calendrier des épreuves de l'examen du brevet de technicien pour la session 2018 (BO 16). Arrêté du 30 mars dressant la liste des académies de métropole, des départements, régions et collectivités d'outre-mer dans lesquelles peuvent être subies les épreuves obligatoires de langues vivantes autres qu'allemand, anglais, espagnol et italien au baccalauréat général et au baccalauréat technologique (JO du 27 avril).
- ☐ ***Fonction publique***: arrêté du 6 avril portant application dans les services centraux relevant des ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur, ainsi que pour leurs services déconcentrés et établissements des dispositions du décret 2016-151 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature (JO du 13 avril).
- ☐ ***Handicap***: décret 2018-250 du 6 avril portant extension et adaptation des compléments de l'allocation aux adultes handicapés à Mayotte (JO du 8 avril). Arrêté du 29 mars portant sur l'adaptation et à la dispense de certaines épreuves ou parties d'épreuves à l'examen du diplôme national du brevet et du certificat de formation générale pour les candidats présentant un handicap ou bénéficiant d'un plan d'accompagnement personnalisé (JO du 27 avril).
- ☐ ***Personnels de direction***: arrêté du 4 avril fixant les parts de femmes et hommes dans les CAP des corps des personnels relevant du MEN et arrêté du 6 avril relatif à la création de commissions administratives paritaires compétentes à l'égard des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation (JO 27 avril 2018).
- ☐ ***Recteur***: décret du 27 avril nommant Fabienne Blaise, professeure des universités, rectrice de l'académie de Grenoble (JO du 28 avril).
- ☐ ***Retraite***: arrêté du 9 mars portant modification de l'arrêté du 26 novembre 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) (JO du 10 avril). Décret 2018-269 du 12 avril relatif au traitement automatisé de données à caractère personnel « compte individuel retraite » (CIR) et à la gestion de ce compte par le service des retraites de l'État (JO du 14 avril).

En bref

- ☐ ***GRH de proximité***: Édouard Geffray, directeur général des ressources humaines au ministère de l'Éducation nationale, a annoncé le 13 avril dernier à l'Agence Éducation et Formation (AEF) le lancement d'une expérimentation sur la « gestion des ressources humaines de proximité » dans plusieurs académies en septembre prochain. « Une fonction RH doit être accessible localement et facilement » pour les enseignants, les personnels d'encadrement, les Biatss (personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé) a-t-il déclaré à l'AEF. L'objectif étant « d'expérimenter un accompagnement de proximité à l'échelle d'un territoire cohérent, pour mieux répondre aux besoins d'accompagnement des personnels ». Les académies de Créteil et Toulouse se sont déjà lancées dans cette expérimentation. Un bilan est prévu en septembre 2019 ainsi qu'une mise en commun des bonnes pratiques tout au long de l'expérimentation. (Sources : dépêche AEF n° 584060 du 13 avril 2018).
- ☐ ***Orientation et transformation numérique***: l'ONISEP organise le 8 juin prochain, au lycée Louis Le Grand à Paris, un colloque international sur le thème « Orientation et transformation numérique : outils et démarches pour les transitions scolaires et professionnelles ».
  Programme de la journée sur *www.onisep.fr/colloque*.

Valérie FAURE, Documentation

Le SNPDEN dans les médias

1 Réforme du lycée

- Citation du SNPDEN dans une dépêche *AEF* du 12 avril relative au vote négatif du conseil supérieur de l'éducation (CSE) sur les projets d'arrêtés relatifs au cycle terminal général et technologique dans le cadre de la réforme du lycée.
- Articles de *Touteduc.fr* du 15 et du 16 avril se faisant échos des votes et du rejet des textes relatifs à la réforme du lycée au CSE, et citant notamment la position du SNPDEN et ses demandes d'amendements.
- Citation de Philippe Tournier, secrétaire général du SNPDEN, dans un article du *Monde* des 15 et 16 avril sur la réforme du lycée et l'avis négatif du CSE sur les projets d'arrêtés.

2 Parcoursup

- Citation du SNPDEN dans un article du *Monde* des 8 et 9 avril « Au lycée, une application à géométrie variable », au sujet de la nouvelle procédure d'inscription dans l'enseignement supérieur et de l'utilisation de la fiche Avenir.
- Le 9 avril, interviews de Philippe Vincent, secrétaire général adjoint, par *l'Etudiant* au sujet de *Parcoursup*, et par *Les Echos* sur le devenir des sciences économiques et sociales dans la réforme du lycée.
- Citation du SNPDEN et expressions de Cyril Le Normand, secrétaire académique du SNPDEN Aix-Marseille, et de Pascale Le Flem, secrétaire académique du SNPDEN Rennes, dans une dépêche *AEF* du 11 avril au sujet de *Parcoursup* et de la manière dont les équipes pédagogiques des lycées ont géré les conseils de classe et les fiches Avenir.
- Citation du SNPDEN dans *La lettre de l'Éducation* du 30 avril.
- Expression de Philippe Tournier dans un article du *Figaro.fr* du 3 mai au sujet de la faible mobilisation des lycéens contre la loi Vidal sur l'orientation dans le supérieur.

3 Violence à l'école

- Interview de Philippe Vincent par *Le Parisien* le 6 avril au sujet des violences scolaires. Le 9 avril, interview sur *France Culture* et citation dans l'édition du *Parisien* du 9 avril.

« La circulaire magique pour endiguer la violence n'existe pas, mais il existe quelques pistes que l'on peut piocher ici et là », assure Philippe Vincent, proviseur au lycée polyvalent Jean-Perrin à Marseille et secrétaire général adjoint du SNPDEN, principal syndicat des proviseurs. Il évoque la nécessaire mixité sociale, ces élèves ambassadeurs pour calmer les tensions, ces interventions en classe avec les associations, la police, des magistrats ou encore ces médiateurs aux abords des établissements qui « servent de tampons » et font de la prévention […] » (Le Parisien).

- Expression de Philippe Tournier dans un article du *Parisien.fr* du 8 avril relatif au climat de violence au lycée de Stains, en Seine-Saint-Denis.
  Le SNPDEN, le syndicat national des chefs d'établissements, milite pour des agents de sécurité. « Quand les problèmes relèvent du maintien de l'ordre, arriver avec un rameau d'olivier en disant qu'on va dialoguer est rarement efficace » plaide son porte-parole, Philippe Tournier.
- Interview de Lysiane Gervais, secrétaire nationale de la commission Éducation & Pédagogie, le 27 avril par 20 Minutes au sujet des signalements de mineurs en danger.

Et aussi…

CALENDRIER SCOLAIRE	Passage de Philippe Vincent sur *France 2* le 29 avril et interview de Philippe Tournier sur *France Info* le 6 mai au sujet du calendrier scolaire et de l'impact des jours fériés du mois de mai sur le fonctionnement des établissements.
DIPLÔME NATIONAL DES MÉTIERS D'ART	Interview de Philippe Vincent par le magazine *L'Etudiant* le 3 mai.
DISPOSITIF « DEVOIRS FAITS »	Expression de Lysiane Gervais dans un article de *Libération* du 19 avril au sujet du bilan du dispositif cinq mois après son instauration.
POLITIQUE MINISTÉRIELLE	Citation du SNPDEN dans un article du Blog de *Mediapart* du 27 avril sur la méthode et les annonces de Jean-Michel Blanquer.
PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES	Interview de Philippe Vincent par le magazine féminin « *Causette* » le 18 avril sur les modalités de protection des données personnelles des élèves.
PROJET DE LOI « POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL »	citation du SNPDEN Caen dans un article d'*Ouest-France* du 24 avril « Normandie. Centres d'orientation menacés : de vives inquiétudes » dans lequel la section académique exprime son opposition et son inquiétude face à la disparition programmée de certains CIO dans le cadre du projet de loi.
RAPPORT BORLOO SUR LES BANLIEUES	interview de Bruno Bobkiewicz, membre du SNPDEN Créteil, le 26 avril par *France Info*.

Valérie FAURE - Documentation

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

Directeur de la Publication
PHILIPPE TOURNIER
Rédactrice en chef
FLORENCE DELANNOY
Rédacteur en chef adjoint
ABDEL-NASSER LAROUSSI-ROUIBATE
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. : 0143123815
Directrice de Publicité
MARIE UGHETTO
m.ughetto@anatregie.fr
Impression
IMPRIMERIE VOLUPRINT
ZA DES BRÉANDES
89000 PERRIGNY
TÉL. : 0386180600
DIRECTION – ISSN 1151-2911
COMMISSION PARITAIRE DE PUBLICATIONS ET AGENCE DE PRESSE 0314 S 08103
N° DE SIRET : 30448780400045
DIRECTION 258
MIS SOUS PRESSE
LE 14 MAI 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

SELFAIR	2
INDEX-EDUCATION	4-5
AXESS EDUCATION	9
GMF	13
MAIF	17
ALISE	56

ENCART : FIRST VOYAGES

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

Le point sur...

Nos positions et notre action sur les dossiers d'actualité

Florence DELANNOY
Secrétaire nationale Communication

Carrière et métier

HORS SOL...

Ouvrir les internats les jours fériés en raison de la grève SNCF ? Dans un département, un DASEN a relayé, très tardivement en plus, cette demande incongrue suite à une réunion avec le préfet. Le SNPDEN académique a immédiatement réagi à cette demande. Pour répondre à une telle demande, dans l'hypothèse où on accepterait de le faire, il faudrait être prévenu à temps et non pas trois jours avant et surtout disposer des personnels de surveillance et de restauration... Bien sûr, rien n'était prévu pour nous aider.

ENGAGÉS, OUI ! TAILLABLES ET CORVÉABLES À MERCI, NON !

Dans une veine quasi identique, les collèges ont été destinataires d'une demande de mise en place de stages de réussite pour les élèves de 3e durant les vacances de printemps et d'été. Bonne idée, déjà en place dans un certain nombre d'établissements, et à laquelle nous sommes favorables. Toutes les académies n'ont pas relayé cette demande nationale de façon pressante, mais certains DASEN ont cru bon de faire du zèle, parfois dans des départements qui étaient en congés le soir même !

Les SNPDEN académiques ont fait savoir que cette demande ne devait être considérée que comme ce qu'elle est, c'est-à-dire un souhait, mais rien de plus.

Si l'on peut comprendre les bons sentiments à l'origine de cette idée, il faut rappeler que les personnels de direction ne sont pas les « couteaux suisses » de la société !

Si beaucoup trop de nos collègues sont actuellement en souffrance, c'est souvent en raison de ce type d'injonctions débridées sans aucune notion du monde réel.

Adhérer au SNPDEN, c'est aussi être ensembles quand il faut dire NON à de telles incongruités !

Pédagogie

CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION : 29 AMENDEMENTS DU SNPDEN ONT ÉTÉ RETENUS !

Le SNPDEN, au sein de l'UNSA-Éducation, fidèle à son rôle de force de proposition, a porté ses amendements et s'est refusé aux outrances qui consistent à être contre tout tant qu'il est possible de faire évoluer les textes dans le bon sens.

Le SNPDEN, seul représentant des personnels de direction au sein de cette instance, est ainsi toujours très attentif aux détails de l'écriture de textes (cf. LDD 811) qui pèseront sur notre quotidien.

Il a agi, en particulier, afin de :

- sécuriser la marge des établissements et obtenir le retour du terme « abondée par le recteur » (obtenu par le SNPDEN en 2009) qu'il était projeté de remplacer par « modifiée par le recteur ». Ceci aurait marqué un bond de dix ans en arrière, et c'est une « ligne rouge » pour nous.

- veiller à ce que la réforme se fasse à volume horaire constant ;

- obtenir le financement explicite de tout ce qui est inscrit à l'emploi du temps de l'élève, afin que la marge de manœuvre ne soit pas préemptée par une ribambelle d'activités et d'obligations.

Lors du CSE qui a débattu le 12 avril de la réforme du lycée général et technologique, 32 amendements du SNPDEN ont été examinés dont certains essentiels (voir *la lettre de direction* n° 821).

Au final, 29 de ces 32 amendements ont été intégrés dans les textes (23 directement et 6 indirectement par de nouvelles formulations).

Le SNPDEN a ainsi obtenu gain de cause sur quatre points fondamentaux :
- au sujet de la marge, le terme « abondée par le recteur » a été rétabli ;
- les 54 heures d'orientation par an deviennent un temps indicatif ;
- la marge des classes de premières et terminales passe des 7 heures initialement prévues à 8 heures (de 10h30 à 12h00 en seconde) : globalement, dans un lycée cylindrique, elle s'accroît de 5,5 % (alors qu'elle devait initialement baisser de 2 %) ;
- la préparation au « grand oral » se fera simplement dans le cadre des 12 heures des deux spécialités de terminale après les épreuves de mai (ce qui évitera de refaire continuellement des emplois du temps comme certains partisans de la « modularisation » l'envisageaient).

Le SNPDEN, a ainsi été l'organisation qui a le plus fortement influé sur une évolution des textes sur la réforme du lycée général et technologique, en faisant valoir ses mandats sur l'autonomie et en défendant les intérêts concrets des personnels de direction.

Vie syndicale

L'AGENDA SOCIAL EST LANCÉ

Le 4 avril, le SNPDEN a participé avec Frédéric Marchand, nouveau secrétaire général de l'UNSA-Éducation à l'ouverture des discussions sur l'Agenda social lancé par le ministère.

Le ministère souhaite aborder des questions « transversales » telles que la GRH de proximité ou le rôle des EPLE comme échelon déconcentré, avec des conséquences en matière de logistique et de qualification.

Le calendrier des discussions devrait s'étendre sur 2018 et 2019. ☐

À cette occasion, le SNPDEN a fait mettre au menu des discussions des questions comme le recrutement, le classement, les indemnités ou les conditions du travail.

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

Analyse du mouvement d'établissement – mars

Étudiée lors de la commission paritaire nationale des 29 et 30 mars, la première phase du mouvement est constituée de 1 306 mutations sur postes de chef, en baisse de 4 % par rapport à l'an dernier. 418 adjoints sont devenus chefs (en baisse de 13 %), en très grande majorité sur des collèges. Malgré ces baisses, le taux de satisfaction reste stable, à 31 %. 17 % du mouvement des chefs reste interacadémique, pour 19 % des demandes. En moyenne, les collègues obtiennent leur mutation après

	DEMANDES DE MUTATIONS			NOMBRE DE MUTATIONS			TAUX DE	
ACADÉMIE AFFECTÉE	FEMMES	HOMMES	NOMBRE TOTAL	NOMBRE TOTAL	FEMMES	HOMMES	FEMME	HOMME
AIX MARSEILLE	83	89	172	**40**	43%	58%	20%	26%
AMIENS	51	64	115	**49**	57%	43%	55%	33%
BESANÇON	32	44	76	**30**	50%	50%	47%	34%
BORDEAUX	108	138	246	**70**	36%	64%	23%	33%
CAEN	40	45	85	**32**	47%	53%	38%	38%
CLERMONT-FD	41	35	76	**13**	38%	62%	12%	23%
COM				**28**	29%	71%		
CORSE	15	10	25	**9**	56%	44%	33%	40%
CRETEIL	104	91	195	**87**	47%	53%	39%	51%
DIJON	40	45	85	**31**	45%	55%	35%	38%
ÉTRANGER	2	9	11	**2**	100%	0%	100%	0%
GRENOBLE	88	88	176	**62**	47%	53%	33%	38%
GUADELOUPE	16	18	34	**11**	45%	55%	31%	33%
GUYANE	8	15	23	**1**	0%	100%	0%	7%
LA REUNION	48	76	124	**18**	22%	78%	8%	18%
LILLE	112	174	286	**92**	35%	65%	29%	34%
LIMOGES	23	37	60	**23**	35%	65%	35%	41%
LYON	68	81	149	**64**	52%	48%	49%	38%
MARTINIQUE	30	17	47	**8**	88%	13%	23%	6%
MAYOTTE				**11**	27%	73%		
MONTPELLIER	84	119	203	**51**	35%	65%	21%	28%
NANCY METZ	78	74	152	**33**	55%	45%	23%	20%
NANTES	72	126	198	**55**	27%	73%	21%	32%
NICE	73	77	150	**36**	61%	39%	30%	18%
ORLEANS TOURS	75	82	157	**45**	58%	42%	35%	23%
PARIS	110	114	224	**38**	45%	55%	15%	18%
POITIERS	49	85	134	**32**	31%	69%	20%	26%
REIMS	46	59	105	**30**	47%	53%	30%	27%
RENNES	77	87	164	**59**	41%	59%	31%	40%
ROUEN	53	50	103	**38**	53%	47%	38%	36%
STRASBOURG	67	70	137	**26**	38%	62%	15%	23%
TOULOUSE	101	116	217	**58**	38%	62%	22%	31%
VERSAILLES	184	125	309	**124**	59%	41%	40%	41%
TOTAL GÉNÉRAL	**1981**	**2263**	**4244**	**1306**	**45%**	**55%**	**30%**	**32%**

sur postes de chef 2018

Jérôme NAIME,
commissaire paritaire national

5 ans dans leur poste. Le différentiel de taux de satisfaction entre hommes et femmes est de 2 % à l'avantage des hommes, constant par rapport à l'an dernier. Sans surprise, la progression de carrière va des postes d'adjoints aux postes de chefs, des postes de collèges vers les postes de lycées, avec une augmentation progressive de la catégorie des établissements.

Les CAPN de mai et juillet permettront de finaliser ce mouvement 2018.

Je remercie Joëlle Jonneaux pour la réalisation des bases de données, nécessaires à cette analyse statistique.

SATISFACTION		MVT INTER ACADÉMIQUE	TYPE DE POSTE OBTENU				CATÉGORIE DES POSTES OBTENUS					ADJOINTS QUI DEVIENNENT CHEFS			
TOTAL	ÉCART SATISFACTION		EREA	PACG	PRLP	PRLY	1	2	3	4	5	PACG	PRLP	PRLY	NOMBRE TOTAL
23%	6%	23%	0%	75%	18%	8%	13%	25%	40%	20%	3%	81%	19%	0%	16
43%	3%	12%	4%	80%	6%	10%	10%	39%	33%	18%	0%	94%	6%	0%	16
39%	10%	14%	0%	72%	7%	21%	17%	24%	24%	31%	3%	91%	9%	0%	11
28%	1%	19%	0%	67%	9%	24%	14%	20%	36%	26%	4%	83%	6%	11%	18
38%	7%	19%	0%	66%	6%	28%	25%	28%	25%	22%	0%	100%	0%	0%	13
17%	-2%	15%	0%	69%	8%	23%	31%	23%	8%	38%	0%	100%	0%	0%	4
	0%	71%	0%	81%	0%	19%	14%	29%	43%	5%	10%	100%	0%	0%	7
36%	-1%	22%	0%	44%	0%	56%	0%	33%	22%	33%	11%	33%	0%	67%	3
45%	2%	13%	0%	67%	8%	25%	6%	30%	33%	30%	1%	100%	0%	0%	24
36%	2%	17%	0%	83%	3%	13%	27%	20%	37%	13%	3%	100%	0%	0%	11
18%	-18%	100%	0%	0%	0%	100%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	1
35%	2%	19%	0%	82%	6%	11%	6%	42%	27%	24%	0%	100%	0%	0%	22
32%	-5%	18%	0%	73%	18%	9%	18%	18%	55%	9%	0%	67%	0%	33%	3
4%	16%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	1
15%	8%	11%	0%	83%	0%	17%	0%	0%	39%	61%	0%	100%	0%	0%	6
32%	4%	9%	0%	74%	5%	21%	8%	26%	35%	30%	1%	94%	6%	0%	33
38%	4%	22%	0%	48%	17%	35%	17%	26%	35%	17%	4%	71%	14%	14%	7
43%	-4%	20%	0%	59%	8%	33%	6%	23%	36%	27%	8%	100%	0%	0%	22
17%	-5%	0%	0%	88%	13%	0%	13%	25%	25%	38%	0%	100%	0%	0%	4
	0%	57%	0%	86%	0%	14%	0%	0%	14%	43%	43%	100%	0%	0%	2
25%	1%	22%	0%	67%	10%	24%	4%	24%	20%	41%	12%	92%	0%	8%	12
22%	6%	3%	0%	69%	6%	25%	16%	38%	25%	19%	3%	82%	0%	18%	11
28%	5%	19%	0%	69%	9%	22%	17%	26%	31%	20%	6%	94%	6%	0%	17
24%	0%	22%	0%	67%	17%	17%	17%	28%	19%	28%	8%	100%	0%	0%	12
29%	4%	16%	0%	75%	9%	16%	14%	36%	30%	18%	2%	93%	7%	0%	14
17%	-3%	16%	3%	45%	13%	39%	8%	53%	16%	16%	8%	73%	27%	0%	11
24%	-1%	22%	0%	66%	9%	25%	22%	25%	41%	9%	3%	100%	0%	0%	6
29%	-7%	13%	0%	80%	7%	13%	23%	27%	37%	10%	3%	88%	13%	0%	8
36%	3%	23%	0%	58%	19%	23%	21%	28%	28%	19%	4%	71%	14%	14%	14
37%	8%	14%	0%	68%	11%	22%	5%	32%	32%	27%	3%	100%	0%	0%	13
19%	5%	12%	0%	73%	4%	23%	8%	54%	15%	23%	0%	100%	0%	0%	13
27%	6%	17%	0%	57%	9%	34%	21%	21%	29%	26%	3%	92%	8%	0%	13
40%	2%	15%	0%	66%	10%	23%	2%	35%	35%	24%	5%	90%	2%	8%	50
31%	**3%**	**17%**	**0%**	**68%**	**9%**	**22%**	**12%**	**29%**	**31%**	**24%**	**4%**	**92%**	**5%**	**4%**	**418**

Ancienneté de direction selon le poste d'origine et d'affectation

Fonction et catégorie d'origine	Fonction et catégorie affectée											
	PACG						PRLP					
	1	2	3	4	4ex	Total	1	2	3	4	4ex	Total
ADCG	6.6	6.5	7.1	7.6	8.0	6.7	8.0	14.0				9.2
1	2.0					2.0						
2	6.2	6.2	6.0	11.0		6.3	9.0					9.0
3	6.7	6.7	7.3	9.0		6.9		14.0				14.0
4	7.1	6.4	6.9	6.0		6.7	5.0					5.0
4ex		8.5	12.0	9.0	8.0	9.2						
ADLP	8.3	7.6	8.9	6.0		8.0		9.0	8.0			8.3
1	6.0					6.0			6.0			6.0
2	7.0		6.0			6.8						
3	9.0	6.1	7.8			6.9		9.0	10.0			9.5
4	9.5	8.7	12.5	6.0		9.2						
4 ex		6.0				6.0						
ADLY	7.5	8.5	9.9	11.5		8.6	8.8	9.3	9.0			9.0
2	7.5	7.8	7.5			7.7	7.0					7.0
3	7.3	8.3	8.5			8.1	7.5					7.5
4	7.1	9.2	10.6			9.0	14.0	9.5	9.0			10.5
4ex	8.6	7.9	9.8	11.5		8.7	8.0	9.0				8.7
PACG	11.0	11.6	12.7	13.4		12.6	14.3	11.7	12.4	14.4		12.9
1	9.8	10.1	10.7	9.3		10.3		10.0	9.0			9.8
2	10.8	12.8	13.3	12.3		12.9	14.3	12.7	10.6	10.5		11.6
3	12.3	13.5	13.4	13.8		13.5		12.5	12.2	14.0		12.7
4	16.0		12.2	15.5		14.7		11.3	15.7	15.9		15.0
4ex												
PRLP	10.0	12.0	12.5	13.7		12.5		12.4	13.6	15.2		14.0
1		8.0	12.3			11.4		8.0	11.3			10.0
2	10.0	14.0	11.0	8.0		11.4		13.5	14.5	15.5		14.5
3			13.3	19.0		14.8			16.0	16.3		16.3
4				14.0		14.0		19.0	14.0	7.0		13.3
PRLY		14.9	13.3	17.8	21.5	15.6		15.5	17.0	15.3	16.0	15.7
1			0.0	14.0		9.3		14.5		16.0		15.0
2		12.4	12.3	20.0	21.5	14.5		16.5	17.0	15.0		15.9
3			14.0	17.0		15.5				16.0		16.0
4		21.0	20.0	21.0		20.7					16.0	16.0
4ex			17.0			17.0						
PRVS												
Total	7.8	9.0	11.6	13.3	17.0	10.5	9.9	12.0	12.6	14.8	16.0	12.8

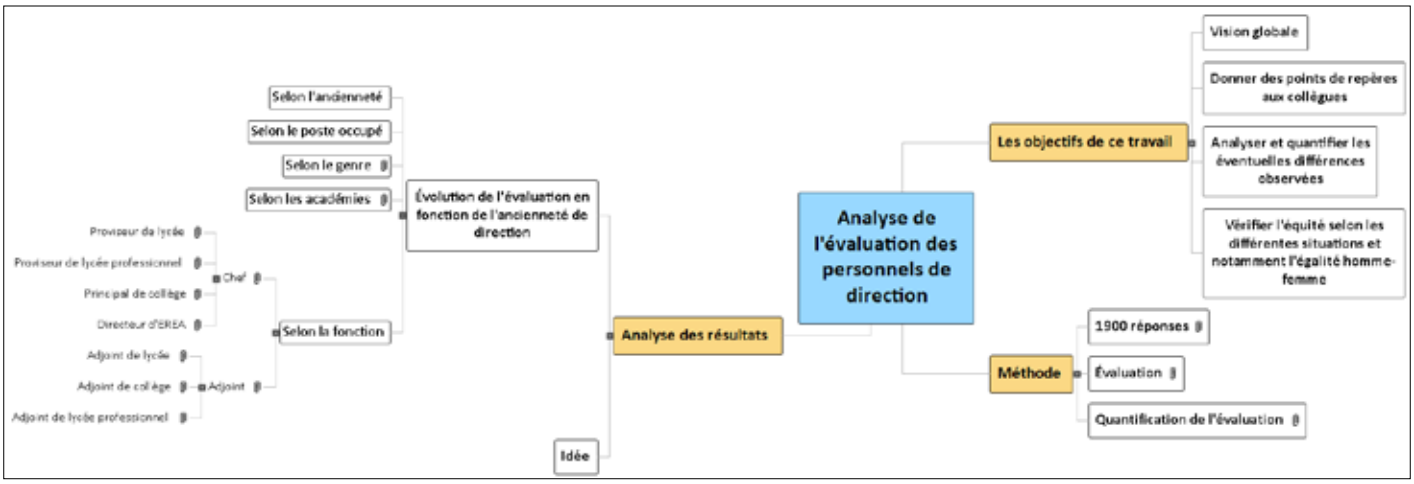
Lecture du tableau : les adjoints de lycées catégorie 4 qui ont obtenu un poste de proviseur de LP catégorie 3 avaient en moyenne 9 années d'ancienneté de direction.

PRLY						Total
1	2	3	4	4ex	Total	
	6.7	5.0			6.0	6.7
						2.0
	3.0				3.0	6.4
	4.0	3.0			3.5	6.9
	13.0	7.0			10.0	6.7
						9.2
						8.0
						6.0
						6.8
						7.3
						9.2
						6.0
9.0	9.6	10.5			9.7	8.7
9.0					9.0	7.7
	14.0				14.0	8.3
	8.0	10.0			8.5	9.1
	9.8	11.0			10.0	8.8
	12.2	13.9	14.1	15.0	13.5	12.8
	10.6	12.0			10.9	10.3
	12.2	14.4	17.8		14.0	12.9
	12.8	13.8	13.4	16.0	13.4	13.4
	14.0	14.1	13.6	14.5	13.9	14.5
			14.0		14.0	14.0
	14.8	16.2	16.4	12.0	15.7	14.5
	15.0		12.0		13.5	11.2
	13.0	16.8	15.5		15.5	14.1
	18.0	15.8	15.7	13.0	15.5	15.6
			18.2	10.0	17.0	15.7
	17.5	16.2	16.3	18.8	17.0	16.7
	16.0	18.0	10.0		14.7	13.0
	18.0	15.3	13.8	20.0	14.6	14.8
	19.0	16.0	16.0	22.0	17.0	16.8
	16.3	17.4	18.0	17.7	17.7	18.0
			18.3	20.4	19.8	19.6
			9.0		9.0	9.0
9.0	12.5	14.5	15.7	18.0	15.2	11.7

ANCIENNETÉ DE DIRECTION MOYENNE DES ADJOINTS QUI DEVIENNENT CHEFS

ACADÉMIE AFFECTÉE	PACG	PRLP	PRLY	MOYENNE
AIX MARSEILLE	8,2	11,0		8,8
AMIENS	6,0	5,0		5,9
BESANÇON	6,0	6,0		6,0
BORDEAUX	7,9	7,0	9,0	8,0
CAEN	6,9			6,9
CLERMONT-FD	5,8			5,8
COM	8,3			8,3
CORSE	10,0		6,5	7,7
CRÉTEIL	6,5			6,5
DIJON	6,9			6,9
ÉTRANGER			9,0	9,0
GRENOBLE	7,0			7,0
GUADELOUPE	7,5		7,0	7,3
GUYANE	8,0			8,0
LA REUNION	11,3			11,3
LILLE	9,6	9,0		9,6
LIMOGES	6,2	6,0	4,0	5,9
LYON	6,8			6,8
MARTINIQUE	10,0			10,0
MAYOTTE	8,5			8,5
MONTPELLIER	10,4		9,0	10,3
NANCY METZ	6,6		9,0	7,0
NANTES	8,1	8,0		8,1
NICE	9,4			9,4
ORLEANS TOURS	5,7	6,0		5,7
PARIS	11,5	11,0		11,4
POITIERS	5,3			5,3
REIMS	7,1	5,0		6,9
RENNES	7,6	10,0	11,5	8,5
ROUEN	5,2			5,2
STRASBOURG	6,7			6,7
TOULOUSE	6,9	10,0		7,2
VERSAILLES	8,0	9,0	9,0	8,1
TOTAL GÉNÉRAL	7,6	8,7	8,6	7,7

Analyse de l'évaluation professionnelle des personnels de direction



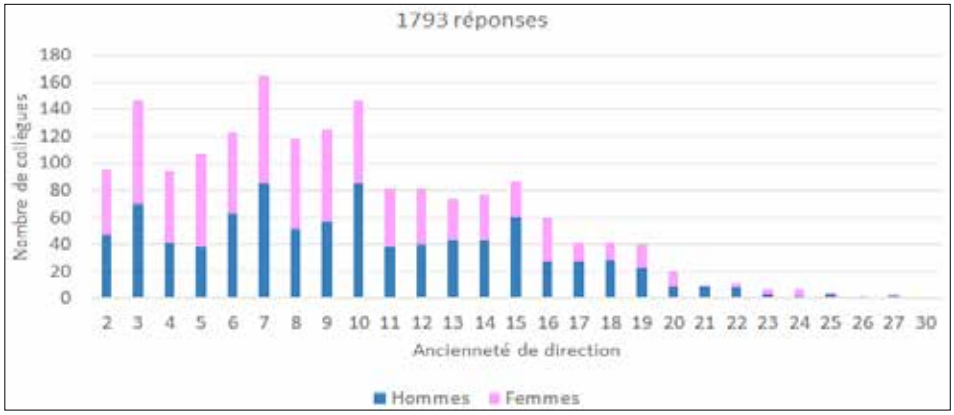
L'évaluation des personnels de direction est un enjeu important pour la carrière, la promotion et la rémunération. Ce processus individuel, voire intime, permet difficilement d'avoir des moyens de comparaison fiables pour estimer la qualité de son appréciation. Ce travail a pour objectifs de permettre à chacune et chacun d'accéder à une relativité de ses appréciations. Il permettra également de mettre à jour et d'identifier les éventuelles iniquités qui pourraient exister afin que les acteurs du processus puissent les identifier et les corriger.

Elle est basée sur les évaluations du compte rendu de l'entretien professionnel triennal qui est désormais utilisé pour la demande de mobilité.

Ce formulaire a permis de croiser l'évaluation avec différentes informations (genre, ancienneté, fonction, catégorie d'établissement, académie d'exercice, etc.).

Méthode : un formulaire déclaratif

Cette analyse de l'évaluation des personnels de direction a été réalisée sur la base déclarative de 1793 collègues, soit 13 % de l'effectif national des personnels de direction, qui ont renseigné leur dossier de suivi syndical de mutation pour la rentrée 2018.



FONCTIONS	EN DÉTACHEMENT	ADCG	ADLP	ADLY	EREA	PACG	PRLP	PRLY	TOTAL GÉNÉRAL
HOMMES	4	219	40	120	4	353	45	132	917
FEMMES	3	248	56	157	2	313	38	59	876
TOTAL GÉNÉRAL	**7**	**467**	**96**	**277**	**6**	**666**	**83**	**191**	**1793**

L'évaluation professionnelle des personnels de direction

Pour chaque personnel de direction, tous les 3 ans, le DASEN ou son adjoint évalue le niveau de compétences atteint dans chacun des domaines suivants :

- capacité à piloter l'établissement ;
- capacité à impulser et conduire une politique pédagogique et éducative d'établissement au service de la réussite des élèves ;
- capacité à conduire et animer l'ensemble des ressources humaines ;
- capacité à assurer le lien avec l'environnement ;
- appréciation générale sur la manière de servir et la valeur professionnelle.

Cette évaluation est constituée d'items renseignés avec les valeurs suivantes :

- « À améliorer », « Bien », « Très bien » ou « Excellent ».

À la réception de leur évaluation, les collègues ont un délai de 2 mois pour contester et formuler un recours auprès de leur autorité hiérarchique. Ce recours doit être étudié en commission paritaire académique (cf. Chronique juridique de ce même numéro page 49).

Quantification de l'évaluation

Pour procéder à une comparaison et établir des moyennes sur la base de données, un indicateur quantitatif de l'évaluation a été réalisé grâce à la formule suivante :

Score Eval = (4 x Nbre Excellent + 3 x Nbre TB + 2 x Nbre B + 1 x Nbre B) / (Nbre total d'item).

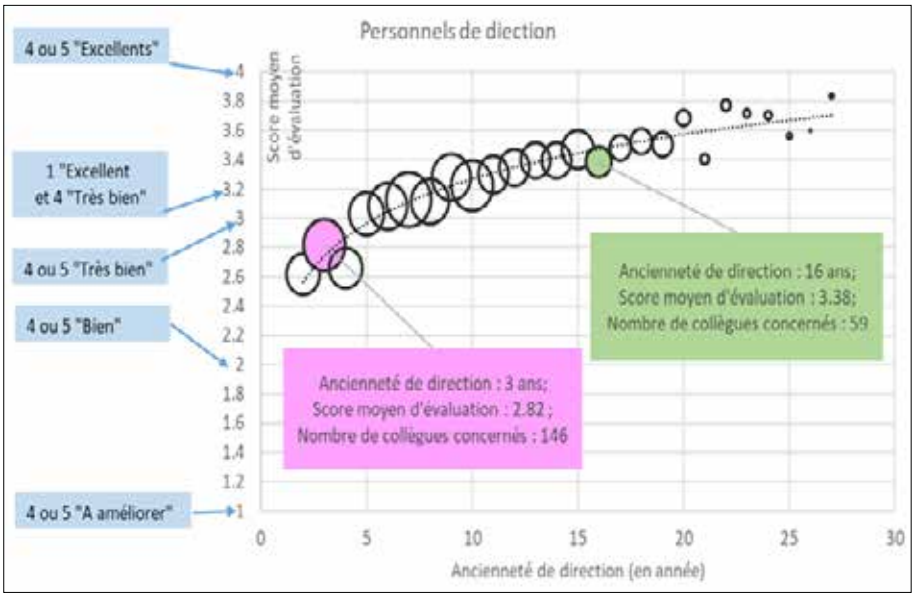
- Ainsi, un score de 4 correspond à 100 % « d'Excellent »,
- un score de 3 correspond à 100 % de « Très bien »,
- un score de 2 correspond à 100 % de « Bien »
- et un score de 1 correspond à 100 % de « À améliorer ».

Cet indicateur ou score, permet d'obtenir un résultat quantitatif, comparable, en fonction des profils des collègues.

Indicateur quantitatif d'évaluation	Correspondance de l''évaluation en item
4	4 ou 5 "Excellent"
3.5	2 "Excellent" et 2 "Très bien"
3.25	1 "Excellent" et 3 "Très bien"
3.2	1 "Excellent" et 4 "Très bien"
3	4 ou 5 "Très bien"
2.5	2 "Très bien" et 2 "Bien"
2	4 "Bien"
1.75	3 "Bien" et 1 "A améliorer"
1	4 "A améliorer"

Analyse des résultats

ÉVOLUTION DE L'ÉVALUATION EN FONCTION DE L'ANCIENNETÉ DE DIRECTION



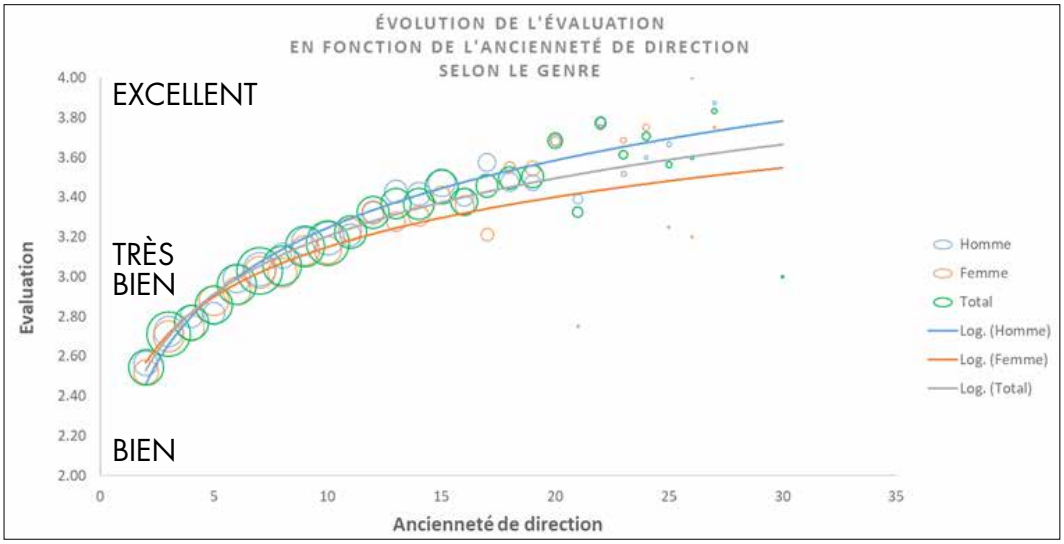
Pour une meilleure lisibilité, une représentation graphique des réponses a été réalisée.

L'axe horizontal représente l'ancienneté de direction des collègues par ordre croissant, en année.

L'axe vertical représente l'indicateur chiffré de l'évaluation. Chaque centre de cercle correspond à la moyenne des évaluations des collègues par ancienneté de direction. La taille du diamètre du cercle correspond au nombre de collègues concernés.

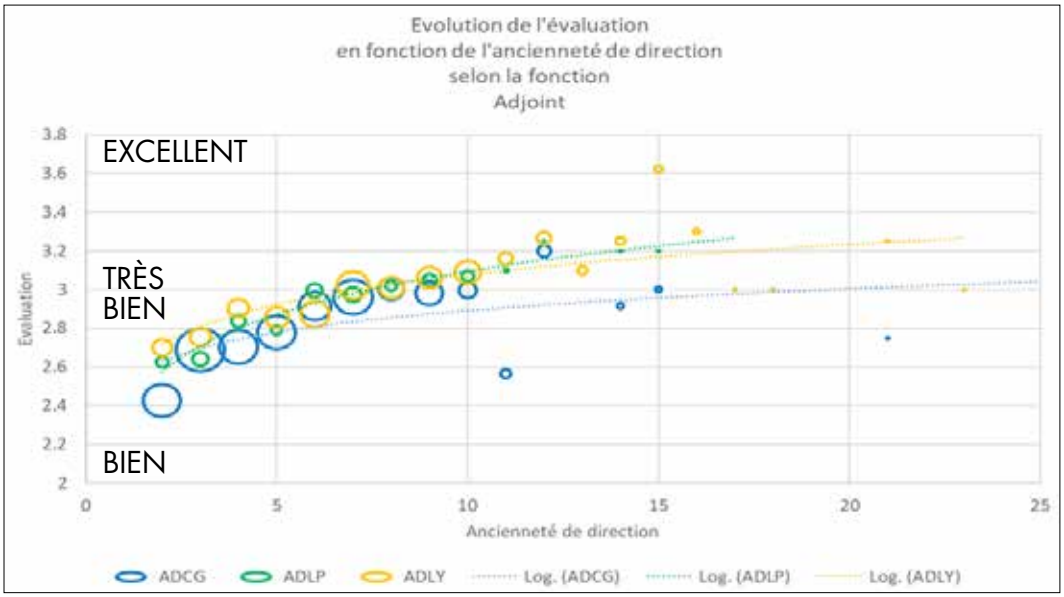
Pour chaque catégorie, une courbe de tendance a été calculée et représentée.

SELON LE GENRE



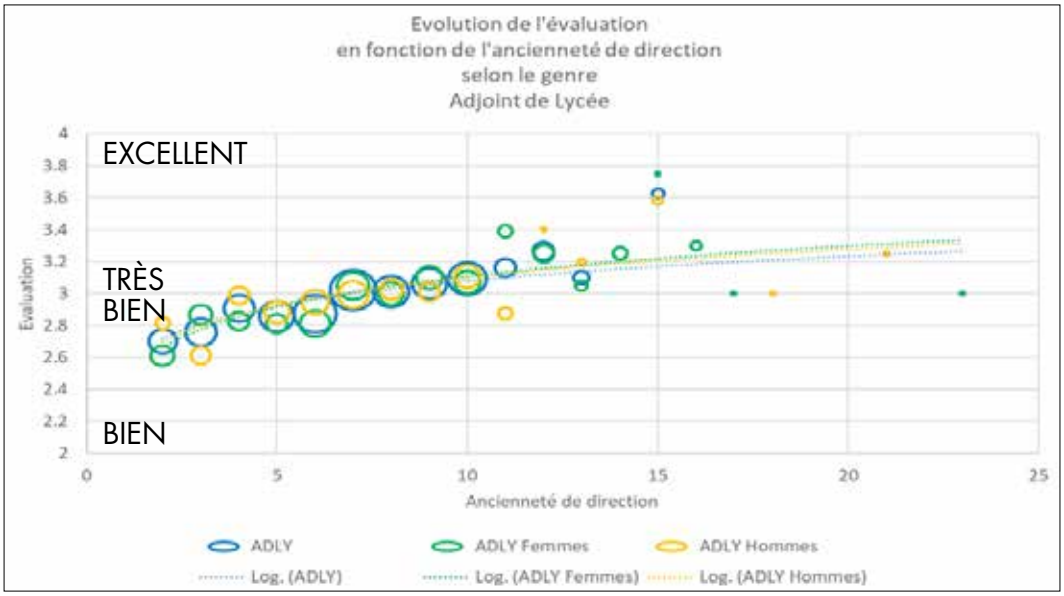
L'évaluation progresse logiquement en fonction des compétences accumulées et de l'ancienneté de direction. Elle débute en moyenne avec 2 Très Bien et 2 Bien. Pour les collègues ayant une ancienneté de direction supérieure à 12 ans, une différence de l'évaluation moyenne d'environ 10 % est observée entre femmes et hommes.

SELON LA FONCTION (ADJOINT)



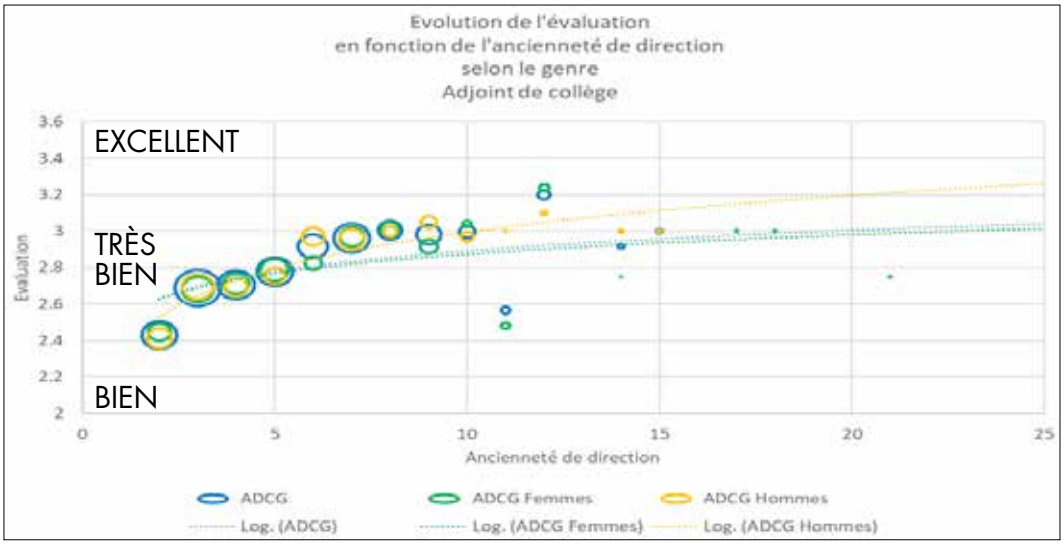
La très grande majorité des adjoints ont une ancienneté de direction inférieure à 10 ans. Les adjoints de collèges sont moins bien évalués que les adjoints de lycées ou de lycées professionnels. En moyenne, en début de carrière, un adjoint de collège est évalué avec 2TB et 2B. Les adjoints de lycées débutent plutôt avec 3 TB et 1 B.

(ADJOINT DE LYCÉE)



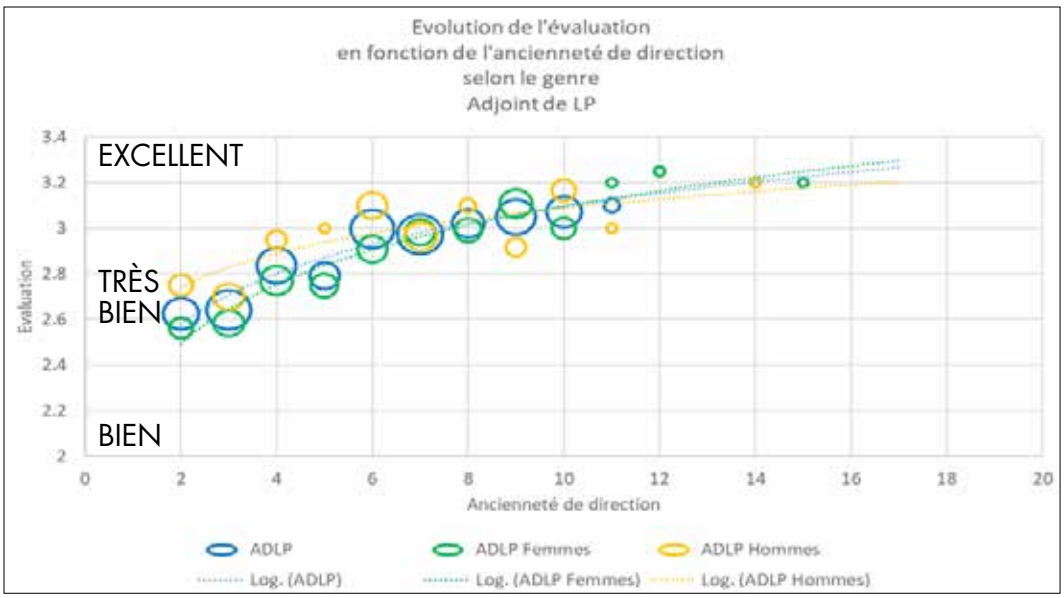
Les adjoints de lycées débutent en moyenne avec 3TB et 1 B. Ils obtiennent un premier Excellent après 15 années de direction, sans différence notable entre les femmes et les hommes.

(ADJOINT DE COLLÈGE)

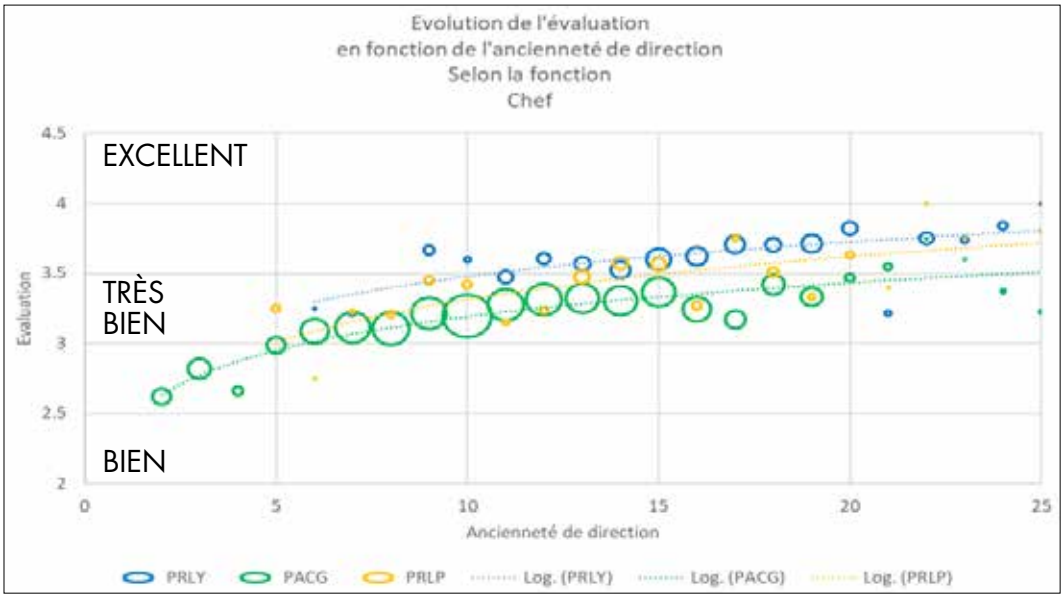


Les adjoints de collèges débutent en moyenne avec 2TB et 2B. Sans évolution de carrière, il leur est difficile d'obtenir 4TB. Sur ces postes, il semblerait que les femmes soient moins bien évaluées que les hommes.

(ADJOINT DE LYCÉE PROFESSIONNEL)



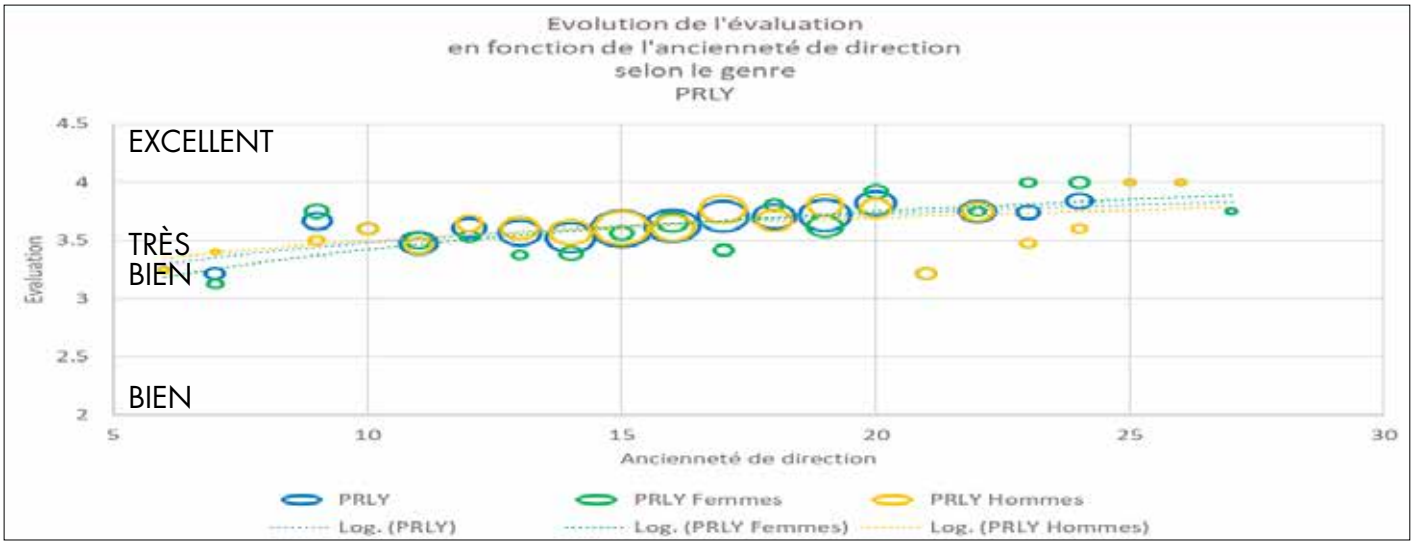
(CHEF)



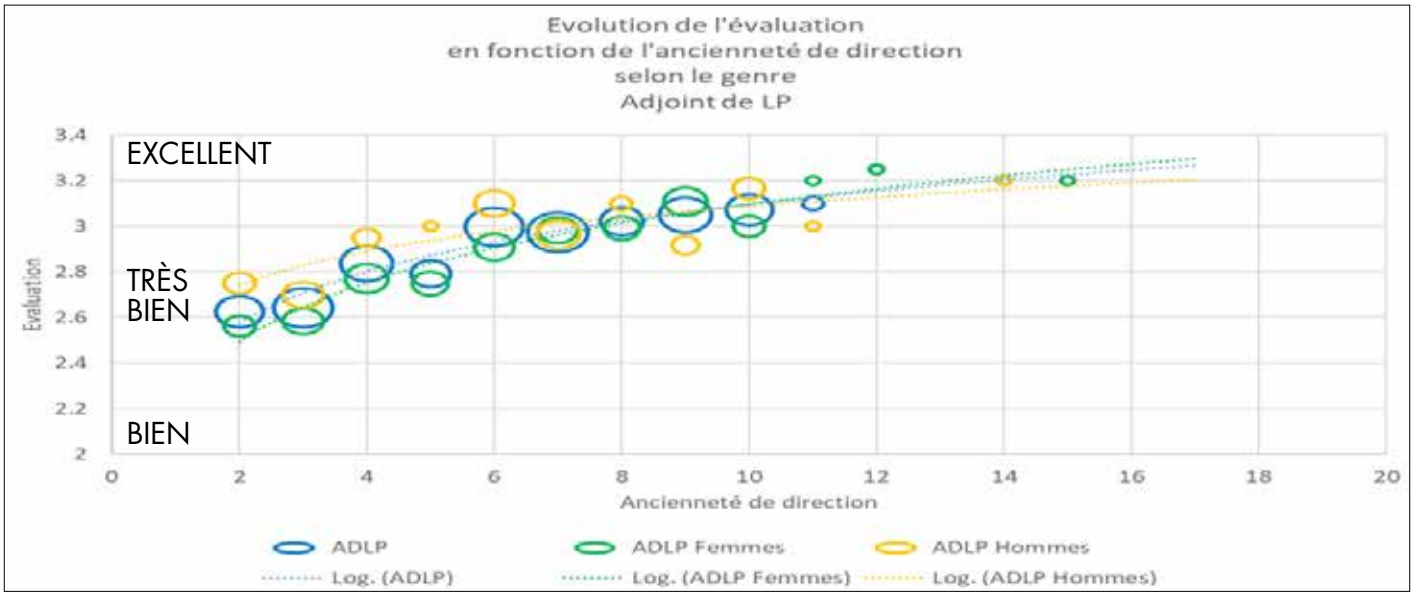
Selon les types d'établissements, un écart d'évaluation important est observé entre les différents chefs d'établissement. Les parcours de carrière du principal de collège au proviseur de lycée apparaissent aussi assez clairement sur ce graphique.

Le nombre de directeurs d'EREA ayant complété ce formulaire est insuffisant pour en tirer un quelconque enseignement.

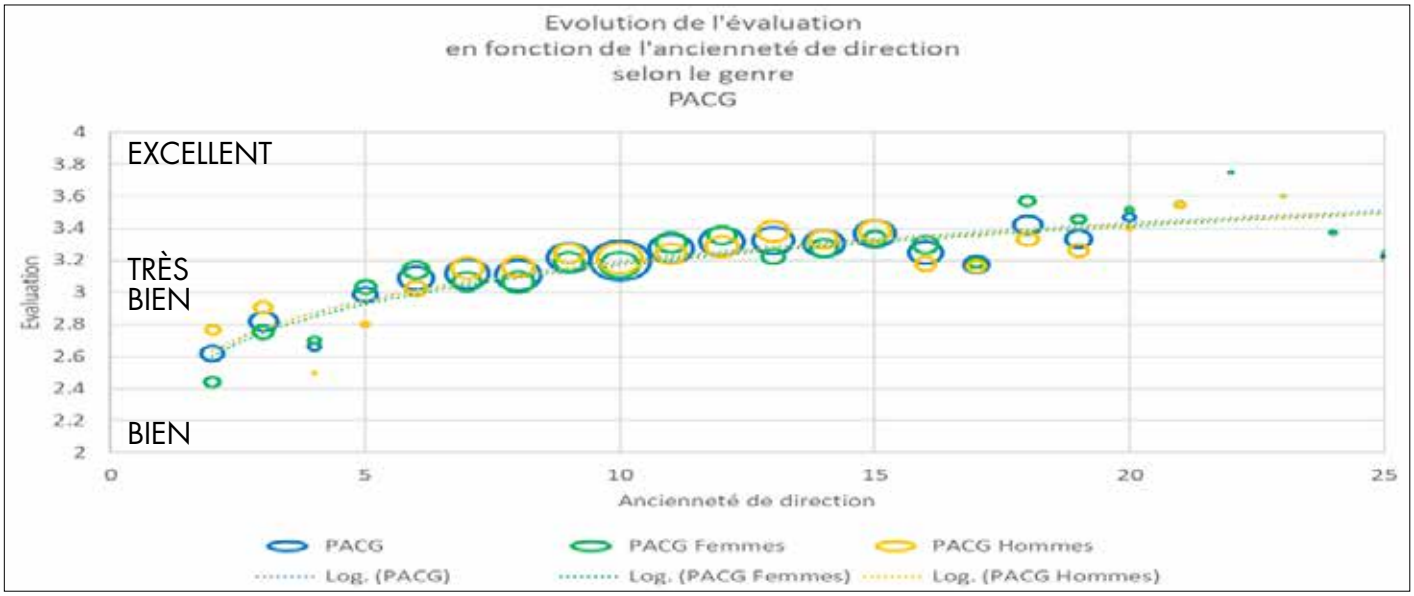
(PROVISEUR DE LYCÉE)



(PROVISEUR DE LYCÉE PROFESSIONNEL)



(PRINCIPAL DE COLLÈGE)



SELON LES ACADÉMIES

Comparaison des évaluations des chefs d'établissement selon les académies

	Aix-Marseille	Amiens	Besançon	Bordeaux	Caen	Clermont-Ferrand	Créteil	Dijon	Grenoble	La Réunion	Lille	Limoges	Lyon	Montpellier	Nancy-Metz	Nantes	Nice	Orléans-Tours	Paris	Poitiers	Reims	Rennes	Rouen	Strasbourg	Toulouse	Versailles	Guadeloupe	Guyane	Martinique	Nouvelle Calédonie
Ecart d'évaluation entre femmes et hommes pour les collègues ayant une ancienneté de direction comprise entre 7 et 13 ans	0.06	-0.31	0.11	-0.01	0.16	-0.10	0.03	0.09	0.14	0.00	0.00	-0.33	0.14	-0.08	0.06	-0.13	-0.30	-0.10	0.03	-0.16	-0.13	-0.40	-0.10	-0.13	-0.03	0.01	Non représentatif			
Evaluation moyenne pour les collègues ayant une ancienneté de direction comprise entre 7 et 13 ans	3.40	3.16	3.26	3.20	2.96	3.25	3.35	3.31	3.40	3.38	3.23	3.19	3.26	3.14	3.25	3.25	3.16	3.25	3.27	3.29	3.06	3.28	3.38	3.33	3.22	3.24	3.33	3.20	3.20	3.25

Pour être observable, l'analyse de la différenciation entre académies n'a porté que sur les collègues chefs d'établissement ayant une ancienneté de direction comprise entre 7 et 13 ans.

Ainsi on peut constater un écart d'évaluation d'au moins 10 % en faveur des hommes dans les académies d'Amiens, Limoges, Nice et Rennes.

Et un écart d'évaluation d'au moins 5 % en faveur des femmes dans les académies de Caen, Grenoble et Lyon.

Conclusion

Cette analyse portant sur les évaluations de la moitié des collègues en demande de mutation montre certaines tendances, notamment, après 10 années de direction, une différence d'évaluation d'environ 10 % entre les femmes et les hommes. L'analyse de l'ensemble des évaluations des collègues, dans une base de données anonyme, permettrait d'affiner précisément ces écarts pour mieux les localiser, les comprendre et donc les corriger. ☐

La sûreté des EPLE – Un nouvel état des

*En mars 2017, le SNPDEN-UNSA a initié une enquête sur la sûreté des établissements scolaires, présentée tout d'abord en conférence de presse puis à notre conférence nationale élargie aux secrétaires départementaux (*Direction *247 – mai 2017). Notre analyse avait alors permis d'avancer des propositions concrètes lors de la rédaction de l'instruction ministérielle d'avril 2017.*

En novembre 2017, le CSN a donné mandat à la commission métier pour recueillir des données sur la formation des acteurs de la sûreté ainsi que sur l'engagement des collectivités territoriales dans la sécurisation des EPLE. Son étude, reprise dans les lignes qui suivent, a fait l'objet d'un point d'étape au congrès de Colmar.

Reprenons la synthèse produite en mars 2017. Elle avait posé trois grands champs de questionnements pour lesquels nous avions formulé des préconisations :

1. Les problématiques liées aux conditions techniques et matérielles de la mise en œuvre des différentes alertes.

   Nos préconisations :
   1.1. Utiliser les dispositifs d'alerte adaptés à la configuration des locaux, à la situation de l'établissement et à sa taille ;
   1.2. Disposer d'alarmes dédiées, avec des messages qui soient audibles en tous points de l'établissement.

2. Les problématiques liées à la gestion des ressources humaines.

   Nos préconisations :
   2.1. Inscrire comme prioritaires l'information et la formation des personnels de l'établissement, selon leur fonction, à la sécurité ;
   2.2. Former et informer les personnels de direction à la gestion de crise (formation initiale et formation continue) ;
   2.3. En fonction des situations et des besoins spécifiques de l'établissement, affecter des agents de sécurité aux abords des établissements.

3. L'absence de cadre conventionnel du fonctionnement des EPLE en matière de sécurité.

   Nos préconisations :
   3.1. Différencier les PPMS « Confinement » et « Alerte Attentat » ;
   3.2. À partir d'un diagnostic partagé, instaurer des conventions tripartites (État, collectivité, EPLE) validées par le Conseil d'administration de l'établissement comme seul cadre de la mise en œuvre de la sûreté des EPLE.

lieux

Joël LAMOISE,
secrétaire national
commission métier

UN PEU PLUS D'UN AN PLUS TARD, QU'EN EST-IL DE LA SÉCURISATION DE NOS ÉTABLISSEMENTS ?

LA SÉCURISATION DES ACCÈS

En 2017, dans 2/3 des cas, la configuration des lieux ne favorisait pas les mesures de sécurité. Ces réponses négatives étaient plus marquées en lycées (jusqu'à 76 % en LPO) qu'en collèges.

En 2018, 53 % des répondants indiquent que la sûreté de leur établissement a été prise en compte pour ce qui concerne la sécurisation des accès. C'est un réel progrès, mais de manière inégalement réparti. En effet, en détaillant davantage ces réponses positives en fonction du type d'EPLE, on constate que ce sont très majoritairement les collèges qui annoncent l'amélioration.

LES DISPOSITIFS D'ALERTE

Si la quasi-totalité des établissements disposent d'un système d'alerte d'évacuation en cas d'incendie, une majorité avait déclaré, en 2017, ne pas disposer de dispositifs d'alerte dédiés, de confinement ou d'intrusion.

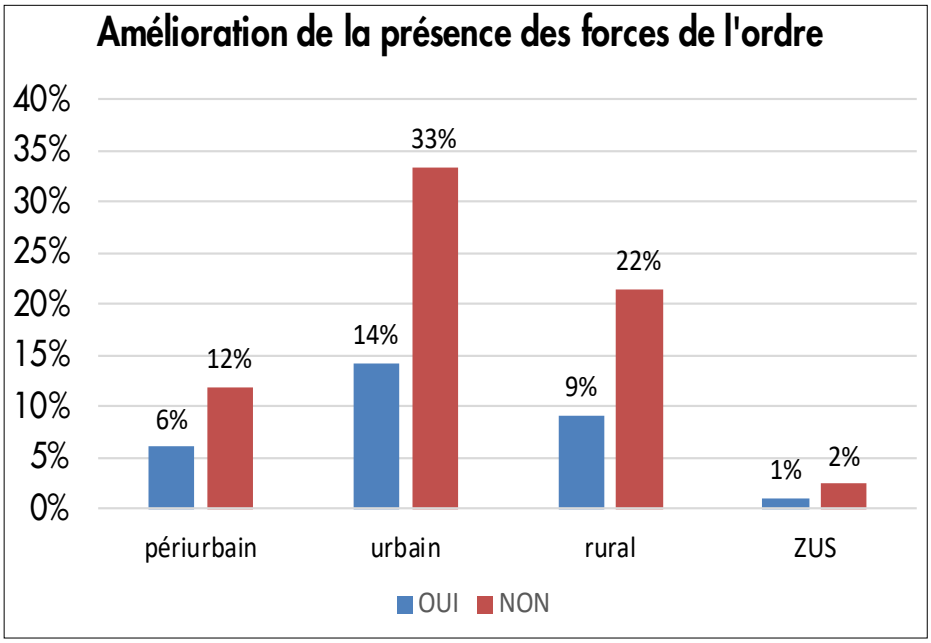
Notre enquête de 2018 reprend cette question. Il apparaît que 60 % des établissements ont vu leurs besoins pris en considération, et que parmi ceux-ci 63 % sont des collèges.

LA PRÉSENCE DES FORCES DE L'ORDRE AUX ABORDS DE L'EPLE

En 2017, les 2/3 des établissements signalaient la présence de forces de l'ordre à proximité des EPLE, avec une présence plus forte en zone périurbaine pour 73 % d'entre eux.

En 2018, l'évolution la plus sensible de la présence des forces de l'ordre est remarquée en zone urbaine (+14 %). Dans notre précédente enquête, les EPLE en ZUS déclaraient à 47 % que les forces de l'ordre n'étaient jamais présentes. Ce constat n'a pas évolué, puisqu'actuellement ils ne sont que 1 % seulement à voir la situation s'améliorer.

Tous types d'établissements confondus, notre enquête montre que plus de 70 % des établissements ne constatent aucune amélioration quant à la présence des forces de l'ordre aux abords des établissements scolaires.



AVANT DE CONCLURE CE POINT, LAISSONS LA PAROLE À QUELQUES COLLÈGUES.

- ***Sur les aspects améliorés de la sûreté***

  « Nous avons eu plusieurs avancées : réparation de la gâche du portillon d'entrée, surélévation de la clôture, lancement des devis et visite d'une entreprise missionnée par le Conseil départemental pour l'installation d'une alarme PPMS ».

  « Nous disposons d'une alerte spécifique PPMS depuis la rentrée 2017, comme tous les collèges du département ».

  « Nous avons des « bloc-stops » qui protègent l'entrée du lycée contre une voiture-bélier ».

- ***Sur les aspects défaillants de la sûreté, nous avons deux types de réponses***

  La première constate l'absence de la prise en compte de la mise en sûreté des établissements.

  « Nous n'avons aucun signal de transmission d'alerte efficace : pas de sirène spécifique et impossibilité de faire évoluer l'installation existante avec une cloche électrique et une alarme incendie séparée ».

  « Le contrôle des entrées dans l'établissement est difficile (plusieurs points d'accès), sans vidéosurveillance et sans sas d'entrée ».

« Aucune nouvelle du conseil départemental qui considère que le collège n'est pas prioritaire, alors qu'il n'y a ni loge, ni personnel d'accueil ».

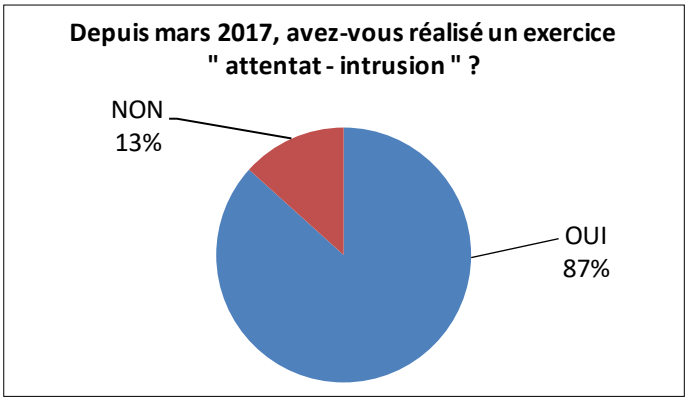
La deuxième reconnaît l'installation de matériels, mais déplore que les équipements ne soient pas adaptés ou en dysfonctionnement.

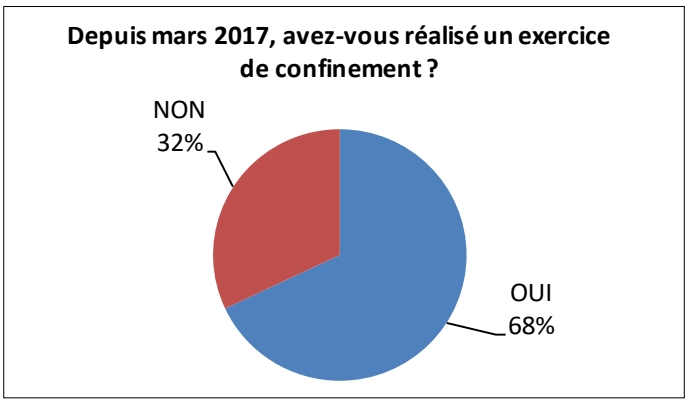
« Sur un ensemble scolaire, le dispositif installé n'est pas cohérent avec celui installé dans le reste du groupe primaire et maternel (son et modalités différentes, signal non audible d'un établissement à l'autre alors que les locaux communiquent) ».

« 6 mois après l'installation, la gâche électrique n'est toujours pas reliée à la console de commande en cas d'intrusion, les évacuations sont impossibles, même par les fenêtres car les barreaux, conservés pour raison de sécurité, empêchent la sortie. Les deux portes de sorties sont aussi les portes d'accès ce qui réduit les possibilités d'évacuation rapide ».

« Il y a eu un premier déploiement volontariste d'une alarme qui s'avère à l'usage défaillante. Nous étions précurseurs et nous nous retrouvons en retard ».

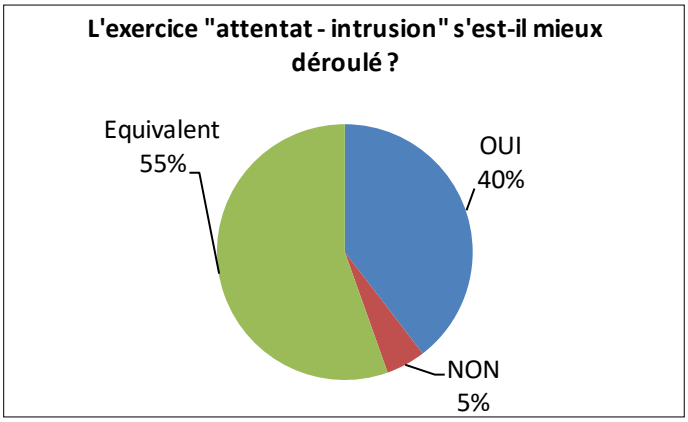
QU'EN EST-IL, EN AVRIL 2018 DES EXERCICES ET DE LA FORMATION ?

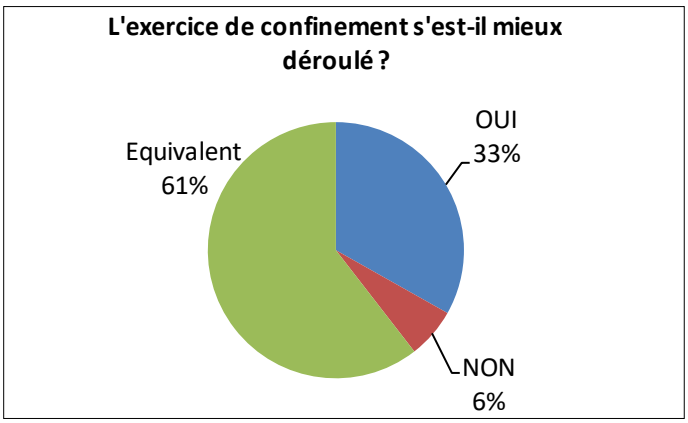




Depuis notre dernière enquête, 87 % des établissements (88 % en 2017) ont réalisé l'exercice « attentat – intrusion » et une part plus faible (68 % pour 62 % en 2017) un exercice de confinement.

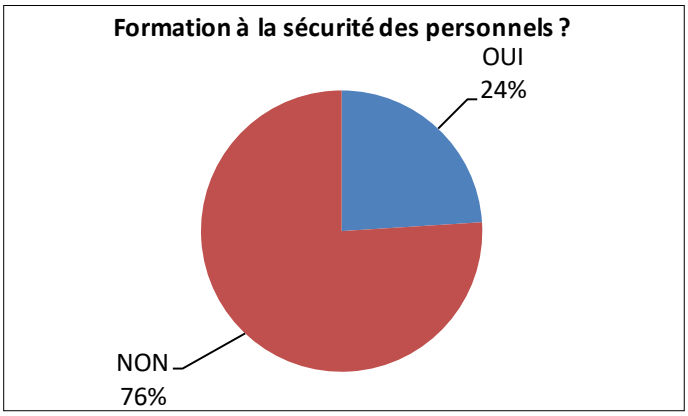
Dans l'un et l'autre cas, ils se sont massivement bien déroulés, voire mieux (95 % pour le premier et 94 % pour le second, avec des taux proches de 2017).

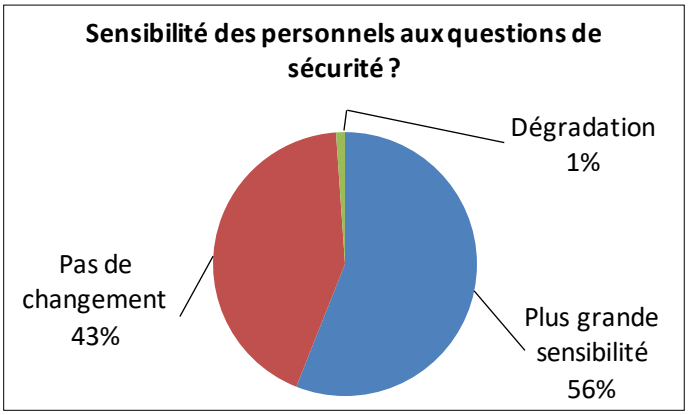




Sur la question de la formation des personnels, trois quart des répondants n'observent aucune réaction de l'État ou de la collectivité territoriale.

On peut cependant constater que plus de la moitié des réponses attestent d'une plus grande sensibilité des personnels aux questions de sécurité.

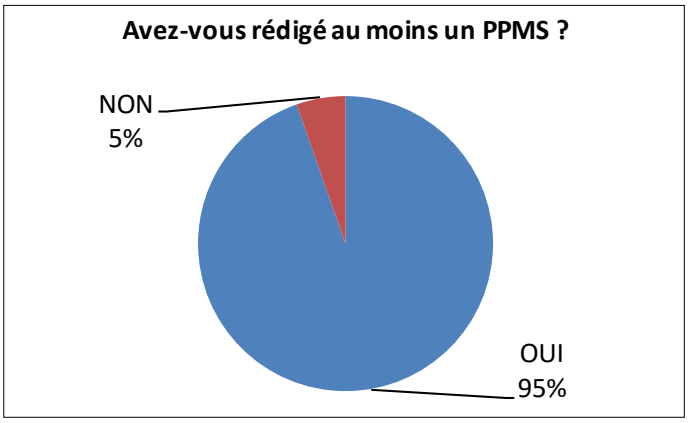




EN CE QUI CONCERNE LES PLANS PARTICULIERS DE MISE EN SÉCURITÉ (PPMS)

95 % des établissements déclarent avoir rédigé au moins un PPMS, et 81 % assurent l'avoir fait en utilisant l'instruction parue au BO n° 15 du 13 avril 2017.

Ils restent 38 % (dans les mêmes proportions qu'il y a un an) à solliciter, en complément, une aide extérieure : essentiellement les forces de l'ordre et les sapeurs pompiers, et dans une moindre mesure les autorités académiques.



Les personnels de direction, interrogés dans le cadre de cette enquête sur les raisons pour lesquelles un PPMS n'a pas été rédigé, évoquent essentiellement : « l'arrivée dans l'établissement en septembre dernier et la rédaction en priorité des consignes incendie et alerte attentat », « la modification du PPMS pour travailler les situations d'évacuation en cas d'intrusion » ou encore « l'attente de prise de décision suite au diagnostic sécurité établi avec les forces de l'ordre et la mairie qui met en évidence le besoin de sécurisation matériel ». □

L'essentiel de nos préconisations reste d'actualité et peut être reconduit

ADAPTER ALERTE ET EXERCICE	***Utiliser les dispositifs d'alerte adaptés à la configuration des locaux, à la situation de l'établissement et à sa taille.***
	Disposer d'alarmes dédiées avec des messages qui soient audibles en tous points de l'établissement.
PRÉFÉRER LA DÉFENSE « ACTIVE » À LA DÉFENSE « PASSIVE »	***Inscrire comme prioritaire la formation des personnels de l'établissement, selon leur fonction, à la gestion de crise (formation initiale et formation continue).***
	En fonction des situations et des besoins spécifiques de l'établissement, affecter des agents de sécurité aux abords de l'établissement.
ACTIVER LES CONVENTIONS TRIPARTITES	***Les conventions tripartites sont le bon cadre pour le travail en commun entre les EPLE, l'État (rectorat et intérieur) et les collectivités territoriales.***
RÉDUIRE LES ATTROUPEMENTS	***Cette question n'est pas résolue et ne le sera pas par les règlements intérieurs des établissements scolaires.***

Questions sur la situation à

1 *Depuis le 20 février une grève générale frappe Mayotte. Cette grève porte notamment sur l'insécurité et sur les conditions de vie. Peux-tu expliquer la situation de l'île au regard de ces deux problématiques ?*

QU'EST-CE QUI A DÉCLENCHÉ CE MOUVEMENT ?

Depuis plusieurs années, le territoire est marqué par une augmentation sensible de certains phénomènes de violence (phénomènes de bandes, rivalités inter villages, mineurs isolés…).

Cette violence, parfois institutionnelle pour une part importante de la population « Mahoraise », puise son origine dans le ressenti d'une d'absence de perspectives, d'évolutions significatives et d'épanouissement personnel sur un territoire et au sein d'une société en pleine mutation.

Récemment, une série de violences a eu lieu aux abords immédiats d'établissements scolaires de l'île. Des dizaines de jeunes, armés de barres de fer, ont notamment assailli un lycée professionnel, le 19 janvier 2018, blessant des élèves.

Mi-février, suite à divers évènements, certains personnels de trois lycées ont exercé leur droit de retrait, suivis par la grande majorité des chauffeurs de transport scolaire, dont les véhicules sont régulièrement « caillassés » et exposés à de nombreuses incivilités.

QUELLES SONT LES FORMES DE LA CONTESTATION ?

En réaction, des opérations « escargot » sont organisées ainsi que des manifestations régulières dans les rues du chef-lieu, Mamoudzou.

Dans le nord et dans le centre de l'île, les axes clés de circulation sont coupés par des barrages tenus par quelques dizaines de manifestants. Des opérations « île morte » paralysent l'activité. Une grande majorité des entreprises est impactée par ces blocages. La liaison maritime entre Grande-Terre et Petite-Terre, les deux îles principales, est bloquée.

Le mouvement s'est encore durci, lundi 5 mars, avec la mobilisation des maires réunis dans une coordination des élus. Les dix-sept élus de l'île ont décidé unanimement de fermer les portes de l'ensemble des mairies à l'issue d'une réunion avec le préfet. Et ce, « de manière illimitée ». Ils prévoient de se rapprocher de la coordination syndicale et du « collectif des citoyens de Mayotte » qui ont lancé le mouvement.

SUR QUOI LES REVENDICATIONS PORTENT-ELLES ?

Les manifestants expriment un sentiment d'abandon de la part de l'État français et réclament, outre plus de sécurité, des fonds et des moyens liés à la mise en œuvre de la départementalisation. Le

Mayotte

comité de coordination des maires a présenté un « plan de convergence » sur dix ans, chiffré à environ 1,8 milliard d'euros. Pour Saïd Omar Oili, le président de l'association des maires, c'est le prix que doit payer l'État s'il veut « mettre en place les conditions de tranquillité des Mahorais ».

Ces besoins ont été chiffrés :

- 40 millions d'euros seraient dévolus à des équipements sportifs et culturels ;
- 500 millions à l'habitat ;
- 480 millions à l'eau potable et à l'assainissement ;
- 238 millions aux routes et transports ;
- 480 millions aux constructions scolaires.

Les Mahorais se disent déterminés à poursuivre le mouvement tant que le président de la République, ou le ministre de l'Intérieur, ne se déplacera pas pour les rencontrer, et contestent la légitimité de la ministre des Outre-mer et le mandat qui lui est confié.

QUEL EST LE CONTEXTE ?

Mayotte, devenu département français le 1er janvier 2014, est l'un des territoires les plus pauvres de France, qui connaît un taux de chômage le plus élevé des départements français : 26 % (plus de 30 %, notamment chez les jeunes) quand le taux national est de 9,2 %.

L'île est aussi la destination de très nombreux migrants venant des îles voisines des Comores, dont la plus proche n'est qu'à soixante-dix kilomètres de ses côtes, mais aussi de Madagascar et d'Afrique de l'Est.

Les chiffres des reconduites à la frontière en témoignent (ils datent de 2015 !) :

- 19 000 personnes rien qu'à Mayotte ;
- 20 000 sur tout le territoire métropolitain.

Une partie des manifestants estime que la délinquance est liée à la forte immigration clandestine.

QUE RÉPOND LE GOUVERNEMENT ?

Annick Girardin a promis des renforts policiers et a appelé à « dessiner une nouvelle vision pour Mayotte », avec « des priorités clairement établies : la sécurité et la lutte contre l'immigration clandestine, bien entendu, mais aussi la santé, le logement et les transports, qui font votre vie de tous les jours ».

Devant les députés, promettant de « sécuriser la rentrée scolaire du 12 mars », elle a assuré que « d'autres types de mesures » seraient annoncés « dans les prochaines heures » avec le ministère de l'Intérieur. Le gouvernement a aussi annoncé la création d'une zone de sécurité prioritaire (ZSP), augmentant les moyens des forces de l'ordre. Mais cela n'a pas suffi à calmer la contestation.

« Le gouvernement ne laissera pas un territoire de la République s'enfoncer dans la violence et ses citoyens penser qu'on ne s'occupe pas d'eux. » Annick Girardin.

INSÉCURITÉ ET CONDITIONS DE VIE

Les deux problématiques sont intimement liées et combinent plusieurs données.

- Les écarts de niveaux de vie se creusent de plus en plus depuis la départementalisation. Non seulement entre population locale et population immigrée (notamment si cette dernière est en situation irrégulière), mais aussi entre les classes sociales de la population française de Mayotte.
- La société de consommation se développe, comme partout ailleurs, et crée les mêmes phénomènes. Les uns ont accès à des biens, des produits et des équipements, qui manquent ou font envie aux autres.
- Les conditions matérielles de vie sont très disparates : des habitats équipés et « pérennes » et des abris précaires sous tôles (Bangas), sans eau ni électricité parfois.
- Les situations individuelles sont très nombreuses et très variables : français originaires de Mayotte ; français originaires d'autres départements ; étrangers en situation régulière originaires de divers pays, européens ou pas ; étrangers en situation irrégulière, pour la plupart originaires des Comores, « ni-ni » : étrangers en situation irrégulière, nés à Mayotte mais ayant choisi la nationalité comorienne, ou parents d'enfants nés à Mayotte ; et j'en oublie sûrement…
- Un nombre de personnels soignants, de représentants des forces de l'ordre, de personnels en général dans les services publics des diffé-

rents ministères, nettement inférieur à ceux qu'on rencontre dans la plupart des autres départements.

- Des services déconcentrés qui n'ont pas pris la mesure de leurs responsabilités (prise en charge du handicap dans et hors école, protection de l'enfance…) par manque de temps, de moyens et/ou de compétences.
- Une inéquation entre l'offre et la demande d'emplois, le niveau de qualification et les besoins ; un accès à l'emploi encore lié parfois au tissu relationnel…
- Un manque criant d'infrastructures culturelles, sportives, associatives…

Toutefois, les éléments évoqués contribuent à illustrer que les conditions de vie des uns amènent très logiquement aux conséquences d'insécurité pour les autres.

Le problème peut aussi être lu autrement : les conditions d'insécurité des populations les plus précaires (insécurité dans la satisfaction des besoins primaires d'alimentation, sanitaires, de préservation de soi, de sérénité quotidienne), les conduisent à des comportements pouvant aller jusqu'à la violence et l'agression, simplement pour survivre.

En tout état de cause, les français et les habitants de Mayotte revendiquent une amélioration d'un ensemble de problématiques aux conséquences directes sur la vie sociale, culturelle, professionnelle, les conditions de travail et de scolarisation (de l'entrée en maternelle aux quelques formations post-bac).

2 *Depuis la départementalisation intervenue au 1er janvier 2014, ce n'est pas la première fois que des signaux d'alerte sont envoyés depuis Mayotte. De façon plus profonde, dans quelle mesure le contexte géographique, social et économique de l'île pèse sur la situation ? Tu évoquais dernièrement la transition juridique entre droit coutumier local et droit républicain. Où en est-on de ce processus ?*

- Le calendrier de mise en œuvre du cahier des charges lié au processus de départementalisation n'est pas suffisamment connu de la population, un certain nombre de crises pourrait être évité par une plus grande transparence.
- Mayotte peut être racontée, cependant il n'y a que sur place que l'on mesure réellement la situation : état d'insalubrité des écoles ; effectifs hors normes dans les établissements scolaires ; inadéquation entre les besoins sanitaires, les infrastructures et le nombre de personnels soignants ; difficultés et délais d'approvisionnement (alimentaires, matériaux divers, équipements, etc.) ; manque de qualification et de formation des salariés dans de très nombreux secteurs d'activité, entre autres.
- Le processus de transition entre le droit coutumier local et le droit républicain est ralenti par une méconnaissance (voire un rejet !) de ce dernier par une partie de la population. D'autant plus, quand environ 1/3 de la population est issu des autres îles des Comores où le discours du gouvernement comorien est que Mayotte est, et restera, une île des Comores. Une partie grandissante de la population ne partage pas les valeurs de la République française, même si pour échapper à la misère, elle vient y chercher ce qui lui fait défaut ailleurs (Comores, Madagascar, Afrique de l'Est).

3 *Quelles sont les perspectives de sortie de crise ? Quelles solutions sont préconisées par le gouvernement ?*

Le gouvernement a récemment nommé un nouveau préfet, délégué du gouvernement, entouré de 5 collaborateurs, spécialistes d'une des problématiques à travailler.

Arrivé sur le territoire le vendredi 30 avril, les négociations ont immédiatement démarré avec l'intersyndicale et le collectif des citoyens de Mayotte.

À l'issue d'un « round » de négociations qui a duré tout le week-end Pasqual, les représentants de l'intersyndicale et du collectif ont annoncé la décision de lever les barrages, mais en précisant bien que la grève continuait sous une autre forme, sans préciser laquelle.

Très rapidement, les barrages de Koungou et du Four à chaux ont été levés. Le barrage de Coconi est également ouvert. Ceux de Tsararano, Chiconi et Nguezi sont encore actuellement maintenus et semblent même être renforcés.

Du côté de Longoni, de Combani et d'Ongoujou, de très nombreux arbres ne permettront certainement pas un rétablissement d'une circulation immédiate.

Certains barragistes ne sont pas en accord avec la décision de l'intersyndicale de lever les barrages. Par ailleurs, tous les leaders ne sont pas sur la même longueur d'ondes, les syndicats FO et le SNUipp-FSU n'étaient pas favorables à cette issue.

Les sociétés de transports scolaires ont annoncé ne pas pouvoir reprendre un fonctionnement normal avant le 5 avril…, à condition bien évidemment que tous les barrages soient levés d'ici là !

Par ailleurs, le conflit avec les Comores sur le refus d'accueil des reconduites continue de peser sur cette fin de mobilisation. « En l'absence d'un signal fort adressé à la population sur la lutte contre l'immigration clandestine à ce jour, la grève reste maintenue ; toutefois elle pourra se manifester sous d'autres formes. Nous demeurons vigilants. » Intersyndicale

Sur ce point, le nouveau préfet Dominique Sorain a confirmé la décision de ne pas délivrer de visas aux officiels comoriens, sans que l'on sache si c'est une mesure ponctuelle visant

leur délégation, qui se rendait la semaine dernière à Bruxelles, ou s'il s'agit d'une décision de plus grande ampleur.

Le ministre des Affaires étrangères des Comores, Mohamed El-Amine Souef, dénonçait un « chantage » de la France. Il appelait la France à « supprimer immédiatement le visa Balladur », en menaçant de représailles, notamment de rompre « les accords monétaires et de défense ».

Les autorités comoriennes assurent qu'un autre pays semble plus empressé à collaborer, la Russie, notamment en termes d'autonomie monétaire ou de défense et « des accords seront prochainement signés entre les deux pays » a assuré le ministre.

Sur cette problématique de lutte contre l'immigration clandestine (LIC), le député de Mayotte, Mansour Kamardine, a interpellé le gouvernement à la tribune de l'Assemblée nationale le 3 avril : « Mayotte a été cédée à la France sous Louis-Philippe, faites en sorte qu'elle ne soit pas cédée sous Édouard Philippe ! »

Le préfet délégué Dominique Sorain a couché ses 6 engagements sur le papier : pérennité du statut de Mayotte, travail sur la plateforme de mesures des leaders pour engager des discussions, priorité à la sécurité des citoyens, intensification de la lutte contre l'immigration clandestine, relance des procédures contre les constructions illégales, et tenue des rencontres thématiques avec la délégation interministérielle.

4 *Quelles sont les conséquences de ces mouvements sur le fonctionnement des établissements au quotidien, et plus particulièrement sur le travail des personnels de direction ?*

Depuis plus de six semaines, la plupart des élèves n'ont pas ou peu d'école. Les écoliers, collégiens et lycéens sont accueillis, lorsqu'ils peuvent rallier un établissement proche de leur domicile. Le retard pris dans les apprentissages, les examens et le travail d'orientation est très inquiétant dans le premier degré, mais surtout pour les classes à examens dans le second degré.

Les personnels de direction sont très fortement sollicités depuis plusieurs semaines en raison de conditions d'exercice très dégradées. Peu de personnels à disposition, beaucoup de travail de terrain, une gestion des équipes chronophage et des ressources humaines aléatoires, des secrétariats et des équipes de gestion financière et matérielle décimés…

Nous n'avons pas pu nous consacrer pleinement et avec toute l'énergie nécessaire à l'exercice habituel de nos missions en cette période de l'année scolaire !

5 *Un certain nombre de situations de violences ont été annoncées dans la presse en lien avec des établissements scolaires et des phénomènes de bande : est-ce que l'insécurité frappe aussi à l'intérieur des établissements ? De quels moyens de lutte contre ces violences disposez-vous ?*

À l'intérieur des établissements, fort heureusement, nous avons peu de faits de violence à déplorer. Ces phénomènes se produisent essentiellement aux abords et sur les trajets.

Pour protéger les établissements, les moyens mis en œuvre sont conséquents mais perfectibles : des équipes mobiles de sécurité (EMS), dont le recrutement a été légèrement augmenté dernièrement, des assistants de prévention et de sécurité (personnels du vice-rectorat), des médiateurs communaux (PEP'S).

Présence active et réactive des forces de l'ordre en zones Police et Gendarmerie dans la limite toutefois de leur disponibilité et de leur capacité à se déplacer sur le territoire.

Bonne collaboration avec les correspondants Police et Gendarmerie, notamment pour ce qui concerne la mise en œuvre des « diagnostics sécurité ».

6 *Comment les établissements sont-ils accompagnés par les autorités de tutelle : État, collectivité territoriale, etc. ?*

Des consignes ont été communiquées par le Vice-rectorat pour nous accompagner dans la gestion des évènements, ainsi que des rappels sur la collaboration et le soutien sur lesquels nous pouvons compter.

Un important travail de sécurisation passive et active des établissements est engagé à l'initiative du Vice-rectorat qui a la responsabilité des établissements du second degré.

La collectivité territoriale (Conseil départemental) n'exerce pas encore ses prérogatives en matière de gestion des collèges et des lycées de Mayotte.

7 *Le travail de chef d'établissement est souvent un travail solitaire. On se trouve seul face à ses problèmes et à ses décisions. Comment la section académique du SNPDEN que tu diriges a pu accompagner les collègues ?*

Étant donné le contexte local et l'importance des problématiques à embrasser, il convient de « jouer collectif ». Compte tenu de la taille hors norme des établissements, la plupart des équipes de direction ont été étoffées ces deux dernières années.

L'objectif d'une équipe de direction constituée de trois personnels de direction dans les établissements de plus de 1 500 élèves n'est cependant pas atteint partout, notamment dans les établissements les plus récents, pourtant en croissance forte et très rapide compte tenu de l'évolution démographique.

Depuis le début de la « crise » le bureau académique est à l'écoute et à la disposition de tous les collègues. Ces derniers ont été destinataires des soutiens de l'Exécutif national, tenu informé régulièrement de l'évolution de la situation.

La dimension réduite du territoire et les relations interpersonnelles que nous entretenons permettent d'échanger directement, par divers modes de communication, et d'apporter le cas échéant un soutien actif.

8 *Plus globalement, quel peut être le rôle de l'école dans le règlement de cette crise mahoraise ?*

L'origine de la crise actuelle à Mayotte est avant tout sociétale.

Certes l'école doit prendre sa part dans l'éducation, la formation, l'évolution et l'accompagnement des mentalités et des comportements d'une population dont plus de 50 % a moins de 18 ans et aspire à tout ce que la départementalisation peut (ou doit) lui apporter. Mais l'école ne peut pas tout !

Une véritable fuite en avant s'est enclenchée depuis plusieurs années que seules des décisions politiques, législatives, économiques, environnementales fortes et volontaristes pourront contrecarrer. ☐

Pour le Bureau Académique,
Didier LE GUILLOUZER

Mayotte, un premier pas ?

Alors que l'ensemble de la communauté éducative a exprimé son souhait de voir sécuriser les établissements et les transports scolaires, il semble que le gouvernement ait aujourd'hui pris la mesure de l'urgence. Aux moyens et renforts de sécurité affectés pour assurer la rentrée scolaire le 12 mars dernier, le ministre de l'Éducation nationale a annoncé dans un communiqué qu'un dispositif exceptionnel associant 90 médiateurs de proximité, des gendarmes mobiles, des réservistes de la gendarmerie, des assistants d'éducation et du personnel du service civique était également en cours de déploiement. Ainsi, dans un climat de tension somme toute encore palpable, les établissements scolaires du secondaire semblent aujourd'hui de nouveau accessibles, et retrouver peu à peu un fonctionnement normal !

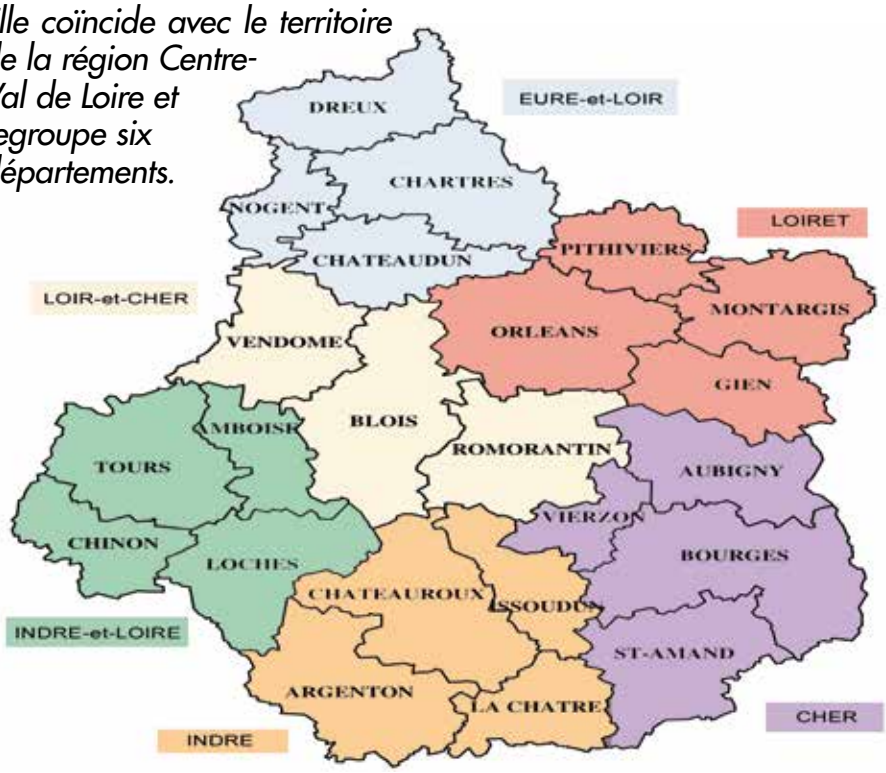
Les dernières annonces du Premier ministre lors de la réunion interministérielle en présence des élus mahorais le 19 avril dernier laissent de plus entrevoir une lueur d'espoir pour le service public d'éducation et pour nos collègues de Mayotte, qui assurent leurs missions dans des conditions très difficiles. Il a notamment été annoncé la « création d'un rectorat de plein exercice pour le département au cours des deux prochaines années ». Par ailleurs, un volet spécifique pour l'éducation incluant de nouveaux investissements pour l'école est prévu dans le « plan pour l'avenir » de Mayotte qui sera présenté en mai. À suivre…

* cf. *Lettres de direction* n° 794 du 16 février et 825 du 23 avril sur *www.snpden.net.*

Académie d'Orléans-Tours

Une académie taille « Pays », plus grande que la Belgique et équivalente à la Suisse. L'académie d'Orléans-Tours a été créée le 2 janvier 1962 et porte le nom de ses deux villes universitaires.

Elle coïncide avec le territoire de la région Centre-Val de Loire et regroupe six départements.



Sa superficie représente 1/14e du territoire national.

Son étendue la place en troisième position parmi les 30 académies françaises, après celles de Toulouse et Bordeaux.

Elle compte près de 2 500 000 habitants, soit 4,2 % de la population française, concentrés pour moitié dans l'Indre-et-Loire et le Loiret.

Désormais, septième région par sa superficie, le Centre-Val de Loire s'étend sur 39 151 km². Avec 2,58 millions d'habitants au 1er janvier 2014, soit 4 % de la population métropolitaine, la région se situe au 12e rang national, ce qui fait d'elle une des régions les moins peuplées de France métropolitaine. Sa densité de 66 habitants par km², moitié moindre que celle de la France métropolitaine, en fait une région peu peuplée.

La densité de population est plus forte sur l'axe ligérien où vivent la moitié des habitants.

Elle ne compte que deux communes de plus de 100 000 habitants : Tours, classée 27e parmi les communes les plus peuplées de France, avec 136 125 habitants, et la capitale régionale Orléans, au 33e rang, avec 114 977 habitants.

LE NOMBRE D'EPLE

RENTRÉE 2017	PUBLIC	PRIVÉ SOUS CONTRAT	TOTAL
Collèges	231	58	289
Lycées généraux et technologiques	50	25	75
Lycées professionnels	37	10	47
EREA	3		3

Une particularité : notre président de région est un ancien personnel de direction.

1. UNE ACADÉMIE DE PASSAGE… ET DE STABILITÉ…

Dans notre académie, les personnels de direction passent ou restent. Académie très déficitaire, nous accueillons avec plaisir les sortants concours « infortunés » et ceux qui veulent gagner le soleil par étapes. Ainsi, nous sommes sur un taux de 1 demande d'entrée pour 1 demande de sortie, là où d'autres académies du sud ont 8 demandes d'entrée pour 1 demande de sortie.

À l'inverse, les personnels de direction sont globalement très sédentaires et leurs vœux ne dépassent pas les limites départementales, ce qui implique des mouvements contraints, et donc, des déceptions ainsi que des durées dans les postes plus importantes.

Cette dichotomie est une véritable richesse car les moments de partage et d'échanges sont forts et agréables.

CATÉGORIES DE PERSONNELS ET CORPS	COLLÈGES (DONT SEGPA)	LYCÉES (DONT SGT)	LP (DONT SEP ET EREA)	RECTORAT	TOTAL	PART DES FEMMES	ÂGE MOYEN
Personnels de direction	369	115	60	1	545	50,6 %	50,6

Nous pouvons nous vanter d'avoir une part féminine importante, ce qui, une nouvelle fois, est une véritable richesse. De plus en plus de postes importants (proviseure de catégorie 5) sont obtenus par des femmes. L'équité devient plus vérité au fil des ans. Cette mixité/parité est également présente dans nos instances de travail et de concertation au sein du SNPDEN académique.

En revanche, un seul poste d'IA-DASEN sur les six est occupé par une femme (dans le 41), mais comme le poste de recteur est occupé par une femme, notre « hiérarchie » sauve l'honneur de justesse sur cette thématique.

L'âge moyen ne signifie pas grand-chose en soit car notre corps rajeunit avec des accédants par concours de plus en plus jeunes.

Ainsi, dans ce contexte de difficultés à muter, notre rôle et celui de nos commissaires paritaires nationaux sont de veiller à ce que :

- à équité de compétences et de volontés, les postes de hautes catégories soient attribués au niveau de la part de femmes de notre « cohorte » ;
- les jeunes collègues ne soient pas oubliés dans leur progression sur l'autel de leur âge d'entrée dans la fonction, en arrêtant de dire qu'ils ont le temps.

2. UNE ORGANISATION SYNDICALE MUTUALISÉE ET PARTAGÉE AU SEIN DE LA SECTION ACADÉMIQUE

LE CHER (18)

Le Cher est un département rural qui compte 27 collèges et 15 lycées.

La densité de population est en baisse sur le département depuis quelques années, le Cher étant peu attractif, le bassin d'emplois peu diversifié.

Pourtant, plusieurs entreprises de logistique s'installent sur Bourges car ville centrale, mais ces entreprises ont du mal à recruter.

Les jeunes bacheliers quittent le département pour aller étudier vers les villes universitaires : Orléans, Tours, Clermont.

Comment mobiliser les jeunes et les employeurs pour rendre ce département plus attractif ?

L'EURE-ET-LOIR (28)

L'Eure-et-Loir est connu traditionnellement pour trois choses : son blé, la cathédrale de Chartres et Jean Moulin. L'Eure-et-Loir, c'est environ 450 000 habitants qui sont davantage centrés sur la région parisienne, car plus proche, que sur les villes "maîtres" de la région Centre-Val-de-Loire.

On parle de la tradition de la terre agricole mais c'est aussi trois autres secteurs économiques très développés : la Cosmetic Valley, le secteur pharmaceutique, et bien entendu, l'agroalimentaire.

Il y a environ 40 collèges publics, 10 lycées généraux et technologiques, et autant de lycées professionnels.

Le secteur privé existe mais et il pèse moins que dans les autres départements. Enfin, nous préparons la succession des quinquas en constituant progressivement une équipe de quadras qui prendra à terme la relève.

L'INDRE (36)

Ce département est principalement rural, avec 27 collèges (beaucoup de petits collèges ruraux, dont 1 à moins de 90 élèves), 9 lycées (dont 2 LP et 2 LPO), 1 collège en REP+ et un collège REP. Inclus dans la fameuse diagonale du vide, c'est un département peu attractif qui enregistre chaque année une perte d'élèves dans le secondaire. La question de la sectorisation se pose régulièrement, en partie sur les zones les plus rurales. Cependant, on note de la part des élus une volonté politique de maintenir les plus petits collèges à tout prix, contrairement à d'autres départements du même type.

L'INDRE-ET-LOIRE (37)

Département rural dominé par une métropole qui comprend environ la moitié de la population, l'Indre-et-Loire est un territoire de contrastes, mais dans l'ensemble extrêmement attractif pour les personnels, et notamment pour les personnels de direction. Les problématiques rurales y sont certes très présentes mais les établissements réellement en difficultés sont peu nombreux. (4 établissements seulement relèvent de

l'éducation prioritaire). Département réputé pour sa « douceur de vivre », les relations entre les équipes de direction, la hiérarchie et les collectivités territoriales y sont le plus souvent cordiales.

Mais ces caractéristiques plutôt favorables ont leur revers : Tours est une métropole que les personnels de direction quittent très peu une fois qu'ils y ont été nommés, ce qui rend localement les opérations de mutations relativement complexes et souvent porteuses d'une certaine frustration.

LE LOIR-ET-CHER (41)

Le département du Loir-et-Cher est considéré comme essentiellement rural, même si l'agriculture n'est pas son activité principale, loin s'en faut. Industrie, commerce, logistique, tourisme et services à la personne constituent les activités principales des salariés du département, répartis sur trois pôles principaux : Blois, Vendôme et Romorantin. Chacune de ces villes correspond à un profil géographique bien défini (Val de Loire, Vallée du Loir et Sologne).

Ces trois villes sont aussi les trois bassins pris en compte pour l'Éducation nationale et les regroupements d'établissements.

Il y a 27 collèges, 10 lycées dont le lycée hôtelier et 4 lycées exclusivement professionnels.

La ville de Blois comprend deux collèges classés REP+, et Romorantin un collège classé REP. Les collèges vont du petit, rural (220/250 élèves) au très important (plus de 900 élèves).

LE LOIRET (45)

En plus de ses paysages variés allant du Val de Loire aux forêts d'Orléans, de Montargis et de la Sologne, en passant par les plaines de la Beauce et du Gâtinais, le Loiret invite à découvrir ses villes au riche patrimoine telles qu'Orléans, Beaugency ou encore Meung-sur-Loire.

Proche de Paris, beaucoup d'orléanais travaillent sur Paris. Libération (train) : « L'Orléans-Paris, c'est une tribu de voyageurs qui espère atteindre Austerlitz à 7h17 pour travailler. Elle a ses rites et ses cauchemars, les retards… »

En dehors de la grande métropole, la ruralité demeure très présente dans les caractéristiques des EPLE. Toutes les typologies d'établissements sont représentées dans ce département. Les personnels de direction sont ouverts, dynamiques et motivés. L'entente est très bonne et l'on sait que l'entraide est une réalité.

3. UNE ACTION SYNDICALE, CONCERTÉE ET EFFICIENTE ; UNE ÉCOUTE DU RECTORAT

Depuis plusieurs secrétaires académiques, les actions sont collectives dans leurs analyses, leurs constructions et leurs réalisations.

Le nouveau secrétaire académique a souhaité une répartition et une réelle délégation des tâches de manière à :
- couvrir les territoires,
- être le plus représentatif possible,
- s'appuyer sur des expertises existantes,
- faire en sorte que tout le monde puisse se reconnaître dans le SNPDEN-UNSA,
- faire en sorte que davantage de personnes soient impliquées dans l'action syndicale.

Ainsi, chaque adjoint au secrétaire académique assiste à une conférence nationale dans l'année : le partage et la mutualisation de l'information, comme de la communication, deviennent une richesse et une force syndicales.

Nous nous sommes organisés avec des référents par type d'EPLE pour mieux répondre à nos camarades syndiqués, et aussi mettre en œuvre des groupes de réflexion et de pratiques afin d'échanger, d'anticiper et de pouvoir réagir sur les actualités qui fusent et qui s'accélèrent.

Nous multiplions les contacts avec les DASEN et les interlocuteurs des collectivités.

La pertinence de nos remarques, le suivi de nos dossiers, la manière d'accompagner les collègues nous permettent d'être écoutés dans les commissions paritaires et lors des groupes Blanchet. Notre réactivité est source de régulation rapide des problèmes et des tensions. La défense constructive et pugnace de nos droits et de nos conditions de travail a permis des réponses et des avancées notables.

4. UNE ATTRACTIVITÉ À VALORISER POUR ATTIRER LES PERSONNELS

Comment vous faire venir ? Laissons parler notre côté « office du tourisme ».

La Région Centre-Val de Loire est douce à ses habitants et accueillante à ses visiteurs. Son patrimoine naturel et culturel exceptionnel suscite chaque année l'intérêt grandissant des visiteurs pour le Val de Loire, classé au patrimoine mondial. La qualité de ses parcs naturels régionaux, la diversité et la beauté de ses paysages, un environnement et une biodiversité préservés participent d'une qualité de vie reconnue, que renforce une riche culture gastronomique. L'alliance entre nature et culture est présente ici à un haut degré d'excellence, à travers une profusion de sites remarquables. La Loire, dernier fleuve libre d'Europe et vallée des merveilles, se découvre désormais à vélo, mode privilégié de découverte de ses inépuisables richesses, à l'heure du tourisme vert, des loisirs actifs et des mobilités douces.

Alors, si vous aussi vous voulez devenir un personnel « classé à l'UNESCO » demandez votre mutation pour notre belle académie ! ☐

Philippe SAUZEDDE,
secrétaire académique,
Bénédicte MARQUET (SD 18),
Michel ANDRE (SD 28),
Dominique BIZEUL (SD 36),
Lionel JEANJEAU (SD 37),
Pascale MARCHAND (SD 41) et
Anne LECOQ (SD 45).

Pourquoi adhérer au SNPDEN-UNSA ?

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

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

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

UN SYNDICAT UNITAIRE ET OUVERT

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

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

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

UNE VISION D'ENSEMBLE

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

UNE REPRÉSENTATIVITÉ UNIQUE

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

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

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

Fiche d'adhésion 2018/19

Adhérez en ligne !

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

Adhérez en ligne sur www.snpden.net (paiement uniquement par carte bleue)

ACTIF ☐

☐ **RETRAITÉ**

N° ADHÉRENT ____ **ACADÉMIE** ____

NOUVEL ADHÉRENT ☐

FAISANT FONCTION ☐ DÉTACHEMENT ☐

LISTE D'APTITUDE ☐ LAURÉAT DU CONCOURS ☐

ANNÉE D'ENTRÉE DANS LA FONCTION ____

Autorisation de communiquer les renseignements ci-dessous (loi de la CNIL) OUI ☐ NON ☐

HOMME ☐ FEMME ☐ DATE DE NAISSANCE ____

NOM ____ PRÉNOM ____

ÉTABLISSEMENT au 1er septembre 2018 ou dernière fonction active

CLASSE HC ☐ 1re ☐ 2e ☐ ÉCHELON ____

ÉTABLISSEMENT 1er ☐ 2e ☐ 3e ☐ 4e ☐ 4e ex. ☐

ADJOINT ☐ CHEF ☐

POUR LES RETRAITÉS, REVENU PRINCIPAL BRUT ____

TOTAL figurant sur la FICHE DE PAIE :

INDICE ____

NBI ____

INDICE TOTAL ____

ÉTABLISSEMENT : LYCÉE ☐ LYCÉE PROFESSIONNEL ☐ EREA ☐ ERPD ☐ SEGPA ☐

COLLÈGE ☐ AUTRE (précisez) ____

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

NOM DE L'ÉTABLISSEMENT (OU ADRESSE PERSONNELLE POUR LES RETRAITÉS) au 1er septembre 2018 :

____

ADRESSE ____

CODE POSTAL ____ VILLE ____

TÉL. ÉTABLISSEMENT ____ FAX ÉTABLISSEMENT ____ TÉL. DIRECT ____ PORTABLE ____

MÈL ____ @ ____

CHÈQUE ☐ PRÉLÈVEMENT (en 6 fois ; frais : 4,00 €) ☐

À ____ LE ____

SIGNATURE ____

MONTANT DE LA COTISATION SNPDEN ____

SECOURS DÉCÈS (12,96 €) ____

MONTANT TOTAL DU RÈGLEMENT ____

CHOISISSEZ LA RECONDUCTION AUTOMATIQUE À LA DATE ANNIVERSAIRE OUI ☐ NON ☐

SI SECOURS DÉCÈS, RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LE BÉNÉFICIAIRE :

NOM ____ PRÉNOM ____

ADRESSE ____

CODE POSTAL ____ VILLE ____

Un syndicat à votre service

1. DÉTERMINEZ LE MONTANT DE VOTRE COTISATION

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

2. PENSEZ À LA COTISATION « SECOURS DÉCÈS »

Pour une cotisation de 12,96 € par an, la CNP remet sans formalité et sans délai une somme de 1 068 € à l'ayant droit désigné de tout adhérent décédé. Cette aide d'urgence facultative est prévue dans nos statuts (voir encadré ci-dessous).

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

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

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

3. CHOISISSEZ VOTRE MODE DE PAIEMENT

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

COTISATIONS ACTIFS : PART SNPDEN COTISATION UNSA ACTIFS	PART SNPDEN	PART UNSA	MONTANT TOTAL DE LA COTISATION 2018 - 2019	COÛT RÉEL	TOTAL PLUS SECOURS DÉCÈS
inférieur à 551	125,4	46,17	171,57	**58,33**	184,53
entre 551 et 650	153,51	46,17	199,68	**67,89**	212,64
entre 651 et 719	184,44	46,17	230,61	**78,41**	243,57
entre 720 et 800	204,12	46,17	250,29	**85,10**	263,25
entre 801 et 880	219,3	46,17	265,47	**90,26**	278,43
entre 881 et 940	238,98	46,17	285,15	**96,95**	298,11
entre 941 et 1020	258,66	46,17	304,83	**103,64**	317,79
supérieur à 1020	283,97	46,17	330,14	**112,25**	343,10

COTISATIONS RETRAITÉS : PART SNPDEN + COTISATION UNSA RETRAITÉS + COTISATION FGR	PART SNPDEN	PART UNSA	FGR	MONTANT TOTAL DE LA COTISATION 2018 - 2019	COÛT RÉEL	TOTAL PLUS SECOURS DÉCÈS
Montant de la pension brute inférieur à 1913 €	52,66	38,04	11,8	102,5	**34,85**	115,46
Montant de la pension brute entre 1914 € et 2257 €	75,22	38,04	11,8	125,06	**42,52**	138,02
Montant de la pension brute entre 2258 € et 2497 €	94,07	38,04	11,8	143,91	**48,93**	156,87
Montant de la pension brute entre 2498 € et 2778 €	108,19	38,04	11,8	158,03	**53,73**	170,99
montant de la pension brute entre 2779 € et 3056 €	122,81	38,04	11,8	172,65	**58,70**	185,61
Montant de la pension brute entre 3057€ et 3264 €	136,22	38,04	11,8	186,06	**63,26**	199,02
Montant de la pension brute entre 3265 € et 3541 €	150,03	38,04	11,8	199,87	**67,96**	212,83
Montant de la pension brute supérieure à 3541 €	159,03	38,04	11,8	208,87	**71,02**	221,83

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

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

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

2. Garantie du secours - Le congrès fixe le montant du secours qui, en cas de décès d'un adhérent, est envoyé d'urgence à son bénéficiaire. Actuellement, le capital de secours est de 1068 €. La garantie n'est accordée que si l'assuré est à jour de sa cotisation annuelle. La garantie prend effet à la date du versement à la caisse de la cotisation annuelle fixée par année civile.

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

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

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

À compléter seulement :

- si vous choisissez le prélèvement pour la première fois ;
- si vous avez changé de banque.

Attention : n'oubliez pas de joindre un RIB

SNPDEN **21 rue Béranger** **75003 Paris**	# Mandat de prélèvement SEPA **Référence unique de mandat**	snp den UNSA

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez le SNPDEN à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions du SNPDEN.

Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé.

ICS : FR95ZZZ425391

NOM, PRÉNOMS ET ADRESSE DU DÉBITEUR

NOM : .....

PRÉNOM : .....

ADRESSE : .....

.....

CP : ..... VILLE : .....

DÉSIGNATION DU COMPTE À DÉBITER

IBAN - Numéro d'identification international du compte bancaire

BIC - Code international d'identification de votre banque

TYPE DU PAIEMENT

PAIEMENT RÉCURRENT/RÉPÉTITIF ☐ PAIEMENT PONCTUEL ☐

FAIT À : ..... SIGNATURE :

LE : .....

Note : vos droits concernant le prélèvement sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque

Les informations contenues dans le présent mandat, qui doit être complété, sont destinées à n'être utilisées par le créancier que pour la gestion de sa relation avec son client. Elles pourront donner lieu à l'exercice, par ce dernier, de ses droits d'opposition, d'accès et de rectification tels que prévus aux articles 38 et suivants de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Jacques BACQUET, Coordonnateur de la cellule juridique

Chronique juridique

Conseil de discipline : que peut demander un avocat ?

La judiciarisation de la vie publique est désormais un phénomène avec lequel les personnels de direction sont familiarisés. Mais les professionnels de l'éducation peuvent être mis en difficulté par ce télescopage des mondes éducatif et judiciaire. Sans devenir praticiens du droit administratif (chacun son métier !), il est important de prendre conscience de ce qu'implique cette judiciarisation des relations scolaires. La chronique juridique a déjà abordé ce type de questions en examinant par exemple les questions liées à la régularité des sanctions. Nous vous proposons ici de considérer deux situations sur lesquelles des collègues nous ont interpellés.

Dans ces deux cas de figure, un avocat s'invite au conseil de discipline…

PREMIÈRE SITUATION : ACCÈS AU DOSSIER DU CONSEIL DE DISCIPLINE

Un avocat a contacté un personnel de direction afin que les documents composant le dossier administratif d'un élève devant passer en conseil de discipline lui soient transmis par lettre ou par courriel. Chargé par la famille d'assister l'élève, il explique au chef d'établissement que son emploi du temps ne lui permet pas de se déplacer au collège pour consulter le dossier.

Le collègue nous demande quelle posture adopter ?

Doit-il répondre favorablement à la requête ou le dossier ne peut-il être consulté qu'au sein du collège, et plus particulièrement auprès du chef d'établissement, comme indiqué dans la circulaire n° 2014- 059 du 27 mai 2014 ?

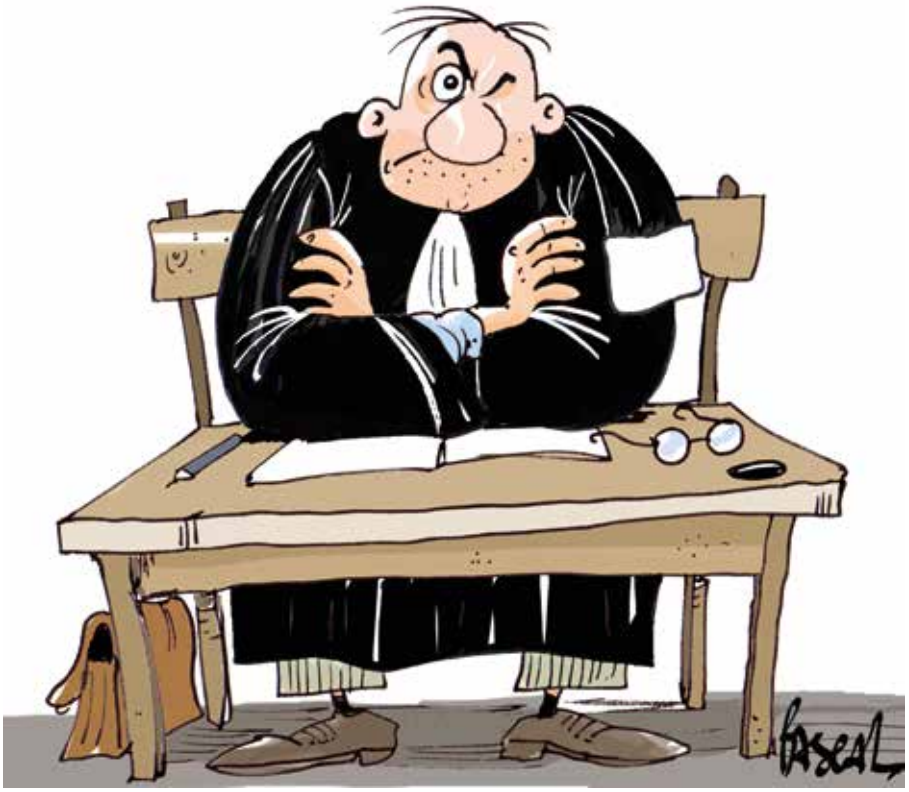
RÉPONSE

S'il est certes précisé dans le Code de l'éducation, dans son article D. 511-32, que « les membres du conseil de discipline, l'élève cité à comparaître, son représentant légal et la personne éventuellement chargée de l'assister pour présenter sa défense peuvent prendre connaissance du dossier auprès du chef d'établissement », l'article L. 311-9 du Code des relations entre le public et l'administration (loi d'accès aux documents administratifs) nous oblige à répondre favorablement à une demande « d'accès aux documents administratifs […] dans la limite des possibilités techniques de l'administration. »

Cela découle du principe juridique de la hiérarchie des normes : la norme d'un niveau inférieur doit être conforme à celle du niveau supérieur. En l'espèce, la loi est supérieure aux règlements (décrets et autres arrêtés).

L'article L. 311-9 précise par ailleurs que « l'accès aux documents administratifs s'exerce, au choix du demandeur et dans la limite des possibilités techniques de l'administration » :

1. Par consultation gratuite sur place, sauf si la préservation du document ne le permet pas ;
2. Sous réserve que la reproduction ne nuise pas à la conservation du document, par la délivrance d'une copie sur un support identique à celui utilisé par l'administration ou compatible avec celui-ci et aux frais du demandeur, sans que ces frais puissent excéder le coût de cette reproduction, dans des conditions prévues par décret ;
3. Par courrier électronique et sans frais lorsque le document est disponible sous forme électronique ;
4. Par publication des informations en ligne, à moins que les documents ne soient communicables qu'à l'intéressé en application de l'article L. 311-6.



CONCLUSION

La communication à l'élève, à son représentant légal et à la personne susceptible de l'assister, de toute information utile à l'organisation de sa défense doit toujours être garantie, conformément au principe du contradictoire.

RÉFÉRENCES TEXTUELLES

Article D. 511-32 (créé par le décret 2009-553 du 15 mai 2009)

Article L. 311-9 (modifié par la loi 2016-1321 du 7 octobre 2016 - art. 3)

Article L. 311-6 (modifié par la loi 2016-1321 du 7 octobre 2016 - art. 6 (V)).

DEUXIÈME SITUATION : QUELLE PLACE POUR L'AVOCAT DANS LE DÉBAT CONTRADICTOIRE ?

L'avocat chargé d'assister l'élève pour présenter sa défense peut-il lors de la séance du conseil de discipline questionner directement les personnes mentionnées à l'article D. 511-39 du Code de l'éducation à savoir :

1. Deux professeurs de la classe de l'élève en cause, désignés par le chef d'établissement qui peut à cet effet consulter l'équipe pédagogique ;
2. Les deux délégués d'élèves de la classe de l'élève en cause ;
3. Toute personne de l'établissement susceptible de fournir des éléments d'information sur l'élève de nature à éclairer les débats ;
4. Les autres personnes convoquées par le chef d'établissement, mentionnées à l'article D. 511-31, soit la personne ayant demandé au chef d'établissement la comparution de l'élève ; les témoins ou les personnes susceptibles d'éclairer le conseil sur les faits motivant la comparution de l'élève ?

RÉPONSE

La réponse se trouve dans l'article D. 511-40, créé par le décret 2009-553 du 15 mai 2009. « Le président conduit la procédure et les débats dans le respect du contradictoire, avec le souci de donner à l'intervention du conseil de discipline une portée éducative ».

Par conséquent, l'élève, le ou les représentants légaux, le ou la personne chargé(e) de présenter la défense ne peuvent directement s'adresser aux personnes mentionnées aux articles D. 511-31 et D. 511-39 du Code l'éducation.

Ils, ou elles, doivent s'adresser uniquement à la personne qui préside le conseil de discipline, qui seule décidera de l'opportunité de relayer ou pas les questions.

Votre entretien professionnel : du recours administratif au recours contentieux

Nombreux sont les personnels de direction qui à la lecture du compte rendu de leur entretien professionnel considèrent que les appréciations portées par l'autorité qui a conduit « ce temps essentiel de la gestion des ressources humaines » ne correspondent pas à la réalité ou sont discutables.

S'ils n'osent peu ou pas contester lesdites appréciations qu'ils estiment à tort ou à raison injustes et partiales, ils interrogent régulièrement la cellule juridique sur les recours qu'il est possible de former pour solliciter de l'extrême bienveillance de notre administration une révision de sa position.

Certains expriment leur souffrance quant au manque de reconnaissance ressenti, aux conséquences sur leur carrière voire leur santé. Pour d'autres encore une évaluation « négative » a eu des répercussions sur le montant de l'IF2R. Toujours est-il que les « dommages collatéraux » parfois invisibles d'une évaluation sont non seulement préjudiciables au personnel de direction concerné mais par répercussion au fonctionnement de l'EPLE.

Il importe donc à l'autorité hiérarchique de bien appréhender les enjeux de l'entretien

professionnel et d'en expliquer les « appréciations » sur la « valeur » du fonctionnaire.

Des incompréhensions peuvent subsister entre l'évaluateur et l'agent concerné quant :
- à l'analyse des résultats professionnels obtenus eu égard aux objectifs fixés
- à l'examen objectif des points forts et des difficultés rencontrées
- à l'appréciation des acquis de l'expérience professionnelle de l'agent et sa manière de servir, etc.

Ce dernier a donc la possibilité de contester son évaluation, sans craindre, en théorie, de quelconques conséquences sur ses éventuelles promotions ou mutations à venir.

COMMENT CONTESTER SON ÉVALUATION PROFESSIONNELLE ?

Il est possible de former :
- un recours hiérarchique et devant la commission administrative paritaire.
- un recours devant le juge.

1. *Le recours hiérarchique et le recours devant la commission administrative paritaire*

Par opposition au recours juridictionnel porté devant des tribunaux, le recours administratif est porté devant l'administration elle-même en vue de faire annuler l'un de ses actes prétendu illégal ou de demander une réparation pécuniaire.

Les recours administratifs se divisent en recours gracieux, adressés à l'autorité même dont émane la mesure critiquée, et en recours hiérarchiques, portés devant un supérieur de cette autorité. Dans certaines matières, ils sont obligatoires avant un recours juridictionnel.

Sur le sujet qui nous intéresse il convient de porter une attention particulière aux articles 6 et 7 de l'arrêté du 7 août 2012 relatif à l'entretien professionnel des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale (voir en encadré).

Ce recours suit des règles précises qui doivent être respectées

- Les personnels de direction peuvent adresser une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel à l'autorité hiérarchique dans un délai de 15 jours francs à compter de la date de notification du compte rendu.

Un délai franc se calcule en ajoutant une unité au point de départ. Pour exemple, dans le cas d'une notification le 12 juin, la demande de révision pourra être déposée au plus tard le 28 juin. Il est également précisé que lorsque le dernier jour du délai tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié, le recours peut être déposé le premier jour ouvrable suivant (cf. articles 641 et 642 du Code de procédure civile).

- L'autorité hiérarchique doit répondre à l'agent, dans un délai de 15 jours francs, à compter de la date de réception de la demande de révision.
- Une fois que l'autorité hiérarchique a rendu sa décision, l'agent dispose d'un délai d'un mois pour saisir la commission administrative paritaire afin que celle-ci propose la révision à l'autorité hiérarchique.

Le recours hiérarchique est donc un préalable obligatoire à la saisine de la commission administrative paritaire (CAP), dans une logique de prévention des conflits

Si l'autorité hiérarchique ne répond pas à la demande de l'agent, s'applique alors la règle selon laquelle le silence gardé par l'administration pendant deux mois vaut décision implicite de rejet (Article 21 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec l'administration).

Le délai d'un mois pour saisir la CAP court alors à compter de la date de la formation de la décision implicite de rejet.

Aussi, afin de ne pas allonger les procédures de recours, les autorités hiérarchiques sont invitées à formuler expressément dans le délai imparti une réponse à la demande de révision.

- Si toutefois, la commission administrative paritaire refuse de demander la révision de l'évaluation, ou si, malgré, cette proposition, l'autorité hiérarchique refuse de la réviser, il est possible de former un recours devant le tribunal administratif.
- Ce recours devra être exercé dans un délai de deux mois à compter du refus de la commission de demander la révision ou du refus de l'autorité hiérarchique de procéder à cette révision.

Il est bien précisé que l'avis de la CAP est consultatif. L'acte qui fera grief, à l'issue de cette procédure, sera donc pris par l'administration. Il appartient à l'autorité hiérarchique de notifier à l'agent son compte-rendu définitif, amendé ou non.

La contestation peut porter aussi bien sur la procédure et le déroulement de l'entretien professionnel que sur le contenu du compte-rendu de l'entretien (appréciation générale exprimant la valeur professionnelle, appréciation des résultats professionnels, fixation des objectifs, manière de servir etc.).

Si la valeur professionnelle de l'agent est avant tout appréciée au regard du compte rendu établi par le supérieur hiérarchique direct et notamment du contenu des rubriques thématiques (résultats obtenus par exemple) et de l'appréciation générale, il n'en demeure pas moins que les observations de l'autorité hiérarchique peuvent être source de contestation dans la mesure où ces dernières sont intégrées au compte-rendu.

L'autorité hiérarchique pourra donc être amenée à revoir ses propres observations.

C'est en tout cas lors de cette étape que l'accompagnement de votre commissaire paritaire peut être précieux : c'est lui qui vous représente et peut défendre votre dossier devant la CAPA, à condition que vous lui ayez communiqué toutes les pièces de votre dossier !

ARTICLE 6
DE L'ARRÊTÉ DU 7 AOÛT 2012

« Le compte rendu de l'entretien professionnel est établi au moyen du formulaire mentionné à l'article 2 du présent arrêté et signé par l'autorité qui a conduit l'entretien. Il comporte une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle du personnel de direction.

Le compte rendu est communiqué à ce dernier, qui dispose d'un délai de dix jours à compter de la date de sa réception pour y porter, le cas échéant, des observations. Au terme de ce délai, l'agent fait retour du compte rendu à l'autorité qui a conduit l'entretien.

Le compte rendu de l'entretien professionnel est visé, selon le cas, par le recteur ou le directeur académique des services de l'éducation nationale agissant sur délégation du recteur d'académie, y compris lorsqu'ils ont conduit l'entretien.

Le compte rendu de l'entretien professionnel est ensuite notifié à l'agent, qui le signe pour attester qu'il en a pris connaissance et en fait retour au recteur d'académie pour classement au dossier administratif. En cas de refus de l'agent de signer le compte rendu, mention de ce refus est portée sur le document et atteste qu'il en a pris connaissance. »

ARTICLE 7
DE L'ARRÊTÉ DU 7 AOÛT 2012

« Les personnels de direction peuvent saisir les autorités mentionnées au troisième alinéa de l'article 6 d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel, y compris lorsqu'elles ont conduit l'entretien. Ce recours hiérarchique ou, le cas échéant, gracieux est exercé dans un délai de quinze jours francs suivant la notification du compte rendu de l'entretien.

L'autorité saisie notifie sa réponse dans un délai de quinze jours suivant la réception de la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

La commission administrative paritaire académique peut, à la requête de l'intéressé, sous réserve qu'il ait au préalable exercé le recours mentionné aux premier et deuxième alinéas du présent article, demander à l'autorité qui a été saisie de ce recours la révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, communication doit être faite à la commission de tous éléments utiles d'information. La commission doit être saisie dans un délai d'un mois suivant la réponse formulée dans le cadre du recours par l'autorité compétente.

Cette autorité communique à l'agent, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel. »

2. Les recours de droit commun : le recours devant le juge

Il est également possible de former un recours contentieux contre l'évaluation attribuée à un fonctionnaire.

En effet, l'agent a le choix entre le recours administratif et le recours contentieux.

Le recours hiérarchique n'est pas exclusif des recours administratifs et contentieux de droit commun. Aussi l'agent qui souhaite contester son compte rendu d'entretien professionnel peut tout à fait :

- exercer un recours de droit commun devant le juge administratif, dans les deux mois suivant la notification du compte-rendu de l'entretien professionnel et sans exercer de recours hiérarchique (et sans saisir la CAP) ;
- saisir le juge administratif après avoir exercé un recours hiérarchique ;
- saisir le juge administratif à l'issue de la procédure spécifique définie par l'article 6 du décret du 28 juillet 2010. Il est précisé que le délai de recours contentieux, suspendu durant la procédure prévue par l'article 6, repart à compter de la notification de la décision finale de l'administration faisant suite à l'avis rendu par la CAP et non à compter de la date de l'avis de la CAP, cet avis ne faisant pas grief et n'étant donc pas susceptible de recours.

Il convient donc de se pencher sur les moyens qui peuvent être avancés devant le juge en cas de recours contre une notation ou une évaluation.

Au préalable, il doit néanmoins être rappelé qu'un recours formé par un fonctionnaire contre son évaluation est recevable.

- ***La recevabilité du recours***

Le juge administratif considérait initialement qu'un agent public ne pouvait pas contester sa notation.

Néanmoins, il est revenu, il y a désormais longtemps, sur cette position et juge que les notations et appréciations sont des décisions susceptibles

de recours (CE. 22 novembre 1963, Vanesse, n° 58201, publiée au Recueil p. 577).

Cependant, cette recevabilité ne concerne ni toutes les appréciations, ni tous les requérants :

- Tout d'abord, seul l'agent noté a intérêt à agir contre la décision de notation. Aussi, un autre fonctionnaire (CE. SSR. 7 juillet 1995, Mme Werl, n° 119112, publiée au Recueil p. 291) ou un syndicat (CE. Sect. 30 novembre 1979, Martin et Syndicat autonome de l'équipement de l'Aube, n° 12323-12324, publiée au Recueil) n'est pas habilité à contester une notation, faute d'intérêt à agir.
- Ensuite, le recours n'est recevable que contre l'évaluation définitive.
  En effet, il n'est pas possible de former de recours contre une proposition de notation, par exemple par le supérieur hiérarchique (CE. SSR. 16 juin 1982, Époux Chereul, n° 23277, mentionnée aux tables).
  Seule l'évaluation effectivement adoptée par l'autorité compétente peut être contestée.
- Enfin, il convient de contester toutes les composantes de l'évaluation qui constituent un tout indivisible.

- ***Le contrôle exercé par le juge***

Le juge administratif exerce, au fond, un contrôle restreint sur les notations attribuées au fonctionnaire et les comptes rendus d'évaluation.

Cela signifie que l'administration conserve, malgré le contrôle, un large pouvoir pour apprécier la valeur professionnelle de son agent.

Aussi, il contrôle :

- L'absence d'erreur manifeste d'appréciation (voir en ce sens : CE. Sect. 26 octobre 1979, M. Leca, n° 04983, publiée au Recueil ; CE. SSJS. 30 septembre 2015, n° 373355).
  Il vérifie donc que les appréciations et notations retenues sur l'agent ne sont manifestement erronées par rapport à sa manière de servir réelle.
- L'absence de détournement de pouvoir (CE. Sect. 26 octobre 1979, M. Leca, n° 04983, publiée au Recueil).
  Sont ainsi contrôlées les motivations de l'administration. Si elle n'a pas agi pour un motif légitime d'intérêt général en fixant la notation, alors la notation est annulée.
- L'absence d'erreur de droit. Le juge vérifie que l'administration a correctement appliqué les textes.
  Ainsi, à titre d'exemple, il censurera la prise en compte d'éléments étrangers à la valeur professionnelle de l'agent (CE. SSR. 16 mai 2007, Hospices civils de Lyon, n° 284549, mentionnée aux tables).
- L'exactitude matérielle des faits (ex : CE. SSJS. 15 mai 2014, n° 374725).
  Le juge vérifie ainsi que les événements relatés dans les appréciations établies par l'administration sont vrais.

- ***En pratique, l'essentiel du débat devant le juge porte sur la valeur professionnelle de l'agent.***

C'est ce que contestent généralement les requérants et, surtout, la valeur professionnelle est l'objet même de l'évaluation.

Aussi, la jurisprudence est abondante sur les éléments qui doivent, peuvent ou ne doivent pas être pris en compte.

Ainsi, il appartient à l'autorité hiérarchique de porter une appréciation individuelle sur la manière de servir de chaque agent et de proportionner cette appréciation à la notation. Dès lors, une notation qui est attribuée collectivement, par grade, est illégale (CE. SSR. 24 novembre 1989, garde des Sceaux c. Hernandez, n° 72615, mentionnée aux tables).

De plus, l'administration ne peut tenir compte que de la valeur professionnelle de l'agent, ce qui exclut la possibilité de tenir compte de son ancienneté dans le grade (CE. SSR. 16 mai 2007, Hospices civils de Lyon, n° 284549, mentionnée aux tables).

En revanche, outre la qualité du travail de l'agent et son comportement, la valeur professionnelle recouvre :

- L'appréciation comparée des mérites de l'agent et de ses collègues. Ce qui signifie que les mérites des autres collègues peuvent intervenir dans l'appréciation (CE. SSR. 24 juin 1992, Mme Guillemot, n° 99180, mentionnée aux tables).
- Les manquements à la discipline, sans que cela constitue une sanction (CE 23 février 2000, Ministre de l'éducation nationale c. Mlle Collombat, n° 185134). Par conséquent, une notation peut difficilement être requalifiée en sanction déguisée. En effet, dans la mesure où il est possible de tenir compte de manquements à la discipline (même non-sanctionnés) pour fixer une notation, l'on ne voit pas dans quelles hypothèses une notation pourrait être requalifiée.
- Les éventuelles difficultés relationnelles rencontrées par l'agent (CE. SSR. 28 juillet 1995, Ministre des affaires sociales c. M. Richaud, n° 133568).

C'est donc selon ces principes que le juge contrôle l'évaluation qui lui est soumise.

CONCLUSION

On doit cependant continuer à s'interroger :

- sur les mécanismes de reconnaissance de la valeur professionnelle ;
- sur la cohérence entre la mention sur la fiche d'entretien professionnel d'une proposition d'avancement et la concrétisation de celle-ci ;
- sur les absences de l'administration quant :
  - au respect des délais et procédures ;
  - au rappel des voies de recours possibles sur une notification officielle ;
- sur les hésitations et les craintes de nombreux personnels de direction à contester leur évaluation professionnelle.

« L'autorité ne peut que s'affaiblir à vouloir deviner les pensées et provoquer les sentiments » (Alain, *Propos sur l'éducation,* 1932).

Mais ça c'est une autre histoire… ☐

Ouvrages parus

PRÉPARER LE CONCOURS DE PERSONNEL DE DIRECTION

Colette Woycikowska, Lydie Pfander-Meny, coll. Objectif concours, Hachette éducation, 2017, 159 p.

Si on trouve déjà sur le marché un certain nombre d'ouvrages sur la préparation au concours de personnels de direction, il est toujours nécessaire de se reporter à des éditions récentes. Cet ouvrage correspond à ce critère primordial. Colette Woycikowska et Lydie Pfander-Meny ancrent profondément leur approche du concours dans la réalité du métier, et leurs expériences cumulées de direction, de formation, d'éducatrices, de pédagogues sont ici mises à profit. Ainsi, le livre dépasse très largement le cadre de la simple préparation aux épreuves pour envisager le métier non du point de vue de ses conditions d'entrée, mais du projet personnel et professionnel sur lequel il engage. En ce sens, il sera un outil pratique et facilement maniable pour porter sa réflexion au-delà du rite de passage qu'est l'entrée dans le métier, et se projeter sur la fonction de personnel de direction. Sont ainsi proposés, en fin de chapitre, et pour chaque étape des points synthétiques, des conseils pour réussir tel ou tel exercice, des mémentos extrêmement pratiques, et qui se prêtent facilement à la lecture rapide que requiert la préparation d'un concours exigeant. En somme, il s'agit d'un excellent manuel qui fournira un point de départ solide à tous ceux qui veulent tenter l'aventure !

LA FRAGMENTATION DES SYSTÈMES SCOLAIRES NATIONAUX

Revue internationale d'éducation n° 76, CIEP, décembre 2017, 169 p.

Pour les curieux, les voyageurs, les expatriés ou les aspirants à l'expatriation, la lecture de cette revue dont le sérieux du comité scientifique et la rédaction sont assez remarquables, peut s'avérer extrêmement utile.

Le dossier sur la fragmentation scolaire interroge le paradoxe selon lequel, alors même que l'on assiste à un phénomène d'homogénéisation normative et sociale avec les progrès du droit public international, les systèmes éducatifs nationaux présentent des signes de fragmentation ou de déstructuration. Ainsi les fractures sociales ou les discussions nationales sur le projet éducatif que doit poursuivre l'école sont étroitement liées les unes aux autres. À travers les exemples des écoles Montessori de par le monde, du baccalauréat international, des écoles confessionnelles en Europe, ou encore de l'enseignement religieux au Sénégal, en passant par la Corée du Sud, le Pérou et l'éducation prioritaire en France, les différentes contributions replacent la réflexion sur l'école dans une perspective mondialisée. Et les questions qui se posent ici ont peut-être leurs solutions ailleurs. À vrai dire, la question des solutions n'est pas primordiale. Ici, l'analyse tend surtout à observer des phénomènes scolaires indissociables du devenir des États-nations, et à discerner des scénarios probables ou souhaitables d'évolution, après l'instauration d'un ordre mondial qui a considérablement renouvelé les approches de l'État-providence. En ce sens, ce dossier propose de replacer l'école au centre du monde.

TERRITOIRES DISPUTÉS DE LA LAÏCITÉ, 44 QUESTIONS (PLUS OU MOINS) ÉPINEUSES

Gwénaëlle Calvès, PUF, 215 p.

Le parallélisme entre le titre de cet ouvrage et celui des territoires perdus de la République est évidemment frappant. On se souvient qu'à sa sortie, les « territoires perdus » avaient suscité une froide indifférence avant que son succès public et l'ébranlement qui a suivi les attaques de 2015 ne lui donnent une autre visibilité. Pour autant, les Territoires disputés de la laïcité proposent une toute autre approche.
Gwénaele Calves, professeure de droit public, présente en introduction les limites d'une laïcité aux bases législatives flottantes : entre inscription dans la constitution, lois, décrets, circulaires, décisions de justice, il y a bien un discours juridique sur la laïcité, mais pas de Code de la laïcité, entendu comme un système normatif cohérent et complet. Dès lors, l'ouvrage expose concrètement 44 questions qui ont été soumises à l'appréciation de l'auteure. Il s'agit en quelque sorte d'un traité de casuistique laïque. À titre d'exemples, quelques questions posées : comment un maire a-t-il pu faire admettre à un juge que sa plage était laïque ? Dans quelle situation les élus sont-ils soumis à une obligation de neutralité confessionnelle ? Un professeur peut-il demander à ne pas travailler le vendredi ? Un chef d'établissement peut-il superviser une séance d'exorcisme dans un internat ?
L'approche pragmatique, fondée sur ce qu'énonce le droit positif, donne à ce petit ouvrage une dimension pratique, qui permet à chacun de nourrir sa réflexion sur une notion désormais aussi complexe que polémique.

HARCÈLEMENT SCOLAIRE : LE VAINCRE, C'EST POSSIBLE.

LA MÉTHODE DE PRÉOCCUPATION PARTAGÉE

Jean-Pierre Bellon et Bertrand Gardette, ESF, sciences humaines, 2018, 126 p.

« Chacun convient aujourd'hui que la lutte contre le harcèlement scolaire est absolument nécessaire. Mais, trop souvent encore, elle apparaît comme une activité marginale de l'École, alors qu'elle est au cœur de ses missions. Comment, en effet, une institution qui doit apprendre à tous les élèves à « penser par eux-mêmes » et à respecter la dignité fondatrice de toute personne humaine, pourrait-elle tolérer l'intimidation systématique, l'obéissance aveugle à des stéréotypes ravageurs, la soumission aux injonctions d'un groupe qui désigne une victime ? Avec le présent ouvrage, Jean-Pierre Bellon et Bertrand Gardette nous proposent une approche renouvelée de ces réalités. Centrée sur l'analyse des phénomènes de groupe, elle permet de comprendre comment les choses se jouent dans les classes et, surtout, d'intervenir efficacement selon un protocole qu'ils nous décrivent minutieusement. » (Philippe Meirieu).
Ce protocole, c'est ce qu'ils nomment « la méthode de la préoccupation partagée » (The method of shared concern, théorisée dans les années soixante-dix par Anatol Pikas, psychologue suédois). Fondée sur une lecture plus fine de la variété des phénomènes que l'on range parfois un peu rapidement sous le terme de harcèlement, la méthode permet de cibler avec nuance ce contre quoi l'on peut agir. Au-delà de l'outil théorique qui croise un certain nombres d'analyses et de considérations avec lesquelles on peut être déjà familiarisés, cet ouvrage propose de riches ressources en annexe pour mener une politique efficace de lutte contre le harcèlement scolaire.

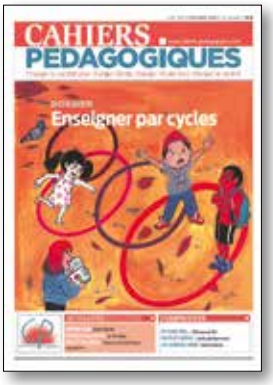
BIENVEILLANTS ET EXIGEANTS

Cahiers pédagogiques, n °542, Janvier 2018, 72 p.

Bienveillance et exigence : ces deux notions, ces dernières années, se sont cristallisées comme un couple structurant le débat pédagogique en France. Après la bienveillance CONTRE l'exigence, ou l'inverse, voilà que s'ouvre une nouvelle saison, celle de la bienveillance ET de l'exigence. Alors non, ce numéro des *Cahiers pédagogique* ne réinvente pas l'école et son éthique, mais, toujours dans un style très clair, en proposant des contributions ancrées dans les pratiques de classe, et balayant largement le spectre de son sujet, cette nouvelle livraison des *Cahiers pédagogiques* esquisse les contours d'une école qui sait être plus sereine, plus humaine et plus soucieuse de l'autre, sans pour autant se dénaturer. L'occasion de se rappeler qu'il n'y a d'apprentissage que dans la relation à un autre, et que cette relation à l'autre peut être productive, efficace et performante (eh, oui ! quand même, c'est d'abord à ça que sert l'école) sans être destructrice.

ENSEIGNER PAR CYCLES

Cahiers pédagogiques, n° 543, Février 2018, 72 p.



Il faut bien reconnaître que, dans une conception organisationnelle de notre métier, « l'enfer, c'est le cycle », si l'on me permet de paraphraser cet existentialiste dont tout le monde a oublié le nom. Pour autant, les dommages collatéraux en terme pratique ne doivent pas nous dispenser d'intégrer cette dimension temporelle de l'enseignement dans notre réflexion et notre pilotage pédagogique. Si, bien entendu, les contributions de ce nouveau numéro des Cahiers pédagogiques sont très ancrées dans le premier degré, elles restent par la variété, la richesse et l'ambition pédagogique habituelles à la revue, tout à fait utiles et accessibles à tous ceux qui face à l'adjectif « spiralaire » ont le sentiment de passer pour l'idiot de la famille. Car derrière l'idée de l'enseignement par cycle, affleure l'inéluctable tension entre temps social de la scolarité et temps personnel des apprentissages. À ce rapport au temps, il faut ajouter toutes les considérations sur l'altérité : l'autre, c'est le premier degré, l'autre c'est l'élève qui est dans la même classe, mais pas au même degré d'apprentissage, et finalement, l'autre, ce n'est pas toujours l'enfer !

Abdel-Nasser LAROUSSI-ROUIBATE

Nos peines

Nous avons appris, avec peine, le décès de :

Odette Christienne, proviseure honoraire du lycée Henri IV à Paris,

Lucienne Lavolley, principale honoraire du collège la Folie Saint-James, à Neuilly/Seine (académie de Versailles),

Solange Vaast, proviseure honoraire du lycée de Clamecy (académie de Dijon).

Nous nous associons au deuil de leurs familles.