

259 juillet/août 2018

direction

6/10

Congrès de Colmar



snp
den

UNSA

syndicat national des personnels de direction de l'éducation nationale

Sommaire

Ce numéro de Direction est exclusivement consacré au congrès de Colmar à l'issue duquel un nouvel exécutif mené par Philippe Vincent s'est vu confier les destinées du SNPDEN-UNSA pour les trois années à venir. L'occasion de faire le point sur les mandats tirés des propositions des académies, et d'esquisser la nouvelle feuille de route du syndicat.



29

INTERVENTION DES SECRÉTAIRES ACADÉMIQUES

Le tour d'horizon des académies souligne la diversité des politiques pratiquées et des problématiques syndicales. Le SNPDEN, avec son maillage académique et départemental est le seul aujourd'hui en mesure d'appréhender cette diversité.



57

LES MOTIONS

Les motions sont notre feuille de route pour le travail des commissions au cours de ce nouveau mandat. Les motions d'action, votées à l'unanimité, englobent des problématiques plus larges, pour permettre à l'exécutif de répondre à toute situation nouvelle qui se présenterait.



84

L'HOMMAGE À PHILIPPE TOURNIER

C'est Michel Richard, secrétaire général adjoint sortant, qui a prononcé le discours de remerciement à Philippe Tournier, qui quitte la direction du SNPDEN, après neuf ans. Un moment chargé d'émotion, et un hommage vibrant des collègues délégués au congrès.



Merci à Innovaphot qui a réalisé la photo de couverture et les photos officielles du congrès.

- 6 DISCOURS D'INVESTITURE
- 8 OUVERTURE DU CONGRÈS
- 18 ORGANISATIONS
SYNDICALES INVITÉES
- 25 DISCOURS
DE PHILIPPE TOURNIER
- 29 INTERVENTIONS DES SA
- 57 RAPPORTS
DES COMMISSIONS
- 82 MANDATS D'ACTION
- 84 HOMMAGE À
PHILIPPE TOURNIER



Philippe VINCENT
Secrétaire général

Discours d'investiture

**Le SNPDEN est une
organisation solide
sur ses valeurs, celle
d'un syndicalisme laïc,
démocratique, ouvert,
novateur**

MES CAMARADES,
CHERS AMIS,

Il est des moments plus marquants que d'autres dans la vie d'un militant syndical, je ne sais pas pour vous, mais pour moi, d'évidence, celui-là, aujourd'hui, en sera un (et pas des moindres!).

Même si mon parcours en 25 ans de fidélité au SNPDEN avec l'exercice de responsabilités aux niveaux local, départemental, académique et national, m'a, je l'espère, *a priori*, assez bien préparé à exercer la responsabilité la plus élevée à la tête de notre organisation, le faire en prenant la suite de Philippe Tournier est forcément un peu plus compliqué, et chacun le comprendra aisément.

Cela a été dit et répété par toutes et tous, mais Philippe aura profondément marqué de son empreinte notre syndicat par ses capacités en matière de productions, de réflexion, d'idées, de concepts, de projets, de possibles sur la globalité des sujets susceptibles de nous questionner ou nous mobiliser. Qu'il l'ait fait avec esprit, hauteur de vue, humour, pertinence, voire de préscience, voire même un quasi pouvoir de divination (on pourrait presque voir en lui une sorte de réincarnation d'un Nostradamus du Monde de l'Éducation), n'est évidemment que plus remarquable. Salut ô grand Chaman, salut ô grand Sachem !

Nous ne pouvons bien entendu que lui en être fortement redevables car c'est le SNPDEN tout entier qui en sort plus fort en 2018, et ce n'est pas le moindre de ses mérites. C'est Philippe aussi qui a contribué à renforcer notre place, après un autre Philippe et un certain Michel, dans les médias, et cette action n'est

d'évidence pas sans conséquence sur l'influence dont est créditée notre organisation sur les sujets éducatifs d'ensemble.

C'est Philippe enfin qui a renforcé notre capacité à agir sur le réel dans les domaines nous concernant, en solidifiant une doctrine d'actions : le SNPDEN ne commente pas les projets, ou les rumeurs même, en glosant *ad nauseam* sur de présupposées intentions, mais il œuvre sur le concret, en faisant en sorte d'obtenir des textes qui correspondent au plus près à ses mandats car il sait, lui, que c'est l'écriture finale qui fera toute la différence pour ce, qu'au bout du compte, les personnels de direction auront à traduire au réel et en vrai à la tête de leurs établissements. Pour tout cela Philippe, à nouveau merci !

Deux saluts fraternels, là aussi il y a redite, à deux de nos anciens Secréétaires généraux, Michel Hory, ex du SNPDL, et à Jean-Jacques Romero que l'on a déjà salué mais que je tiens à nouveau à saluer.

À titre personnel, deux autres mots de remerciements. Un pour Philippe Guittet qui, un jour de début 2002, m'a appelé pour me proposer une place dans le BN d'abord. Je n'imaginai pas bien évidemment à ce moment-là, à quel point accepter sa sollicitation allait avoir un impact aussi fort sur ma trajectoire personnelle. Je ne sais d'ailleurs toujours pas qui lui a soufflé mon nom à l'époque.

Un autre mot pour tous les membres du BN, puis de l'ESN, les permanents du siège, Joëlle, Sylvie, Valérie, nos cadres académiques et départementaux, avec lesquels j'ai eu à militer depuis 16 ans. Leur appui, leur soutien, leur camaraderie, et pour certaines et certains, leur

amitié (celles-là et ceux-là se reconnaîtront), ne sont pas pour rien dans ma décision de prendre aujourd'hui devant vous la tête de notre syndicat. Si je n'avais pas été sûr de leur fidélité, je n'aurais pas franchi le pas.

Deux clins d'œil aussi aux sections académiques de Rennes et d'Aix-Marseille, mes deux marraines syndicales, à leurs représentants au congrès.

Mais, plus largement, je sais aussi pouvoir compter sur vous toutes et vous tous.

Le SNPDEN est une organisation solide sur ses valeurs, celles d'un syndicalisme laïc, démocratique, ouvert, novateur, doté à nouveau de mandats volontaristes et d'une gouvernance qui a su s'adapter et se renouveler. C'est aussi une machine en ordre de marche, avec un remarquable maillage territorial de proximité et des militants, actifs et retraités, qui font vivre ses instances, sont des interlocuteurs des autorités ministérielles et académiques, des collectivités territoriales et assurent au quotidien le travail de base du terrain.

Avec vous, avec eux, nous débattons, parfois posément, parfois plus ardemment, mais c'est le jeu démocratique régulé, mais nous travaillons en complète confiance réciproque, car nous sommes vous, eux et nous des militants réunis par des valeurs partagées. Ainsi, rassemblés, nous illustrons cette belle maxime de Saint-Exupéry : « Dans la vie, il n'y a pas de solutions, il y a des forces en marche, il faut les créer et les solutions suivent ». Tout rapport avec un certain mouvement, lui aussi en marche, est bien entendu à proscrire.

Sur ces bases essentielles, le SNPDEN continuera à assumer sa stratégie d'organisation syndicale résolument réformatrice. Nous poursuivrons donc nos efforts pour utiliser toutes les formes de dialogue social, afin de faire avancer nos mandats en utilisant toutes les ressources ! Et ce parce que cette option durable est celle qui nous a permis d'obtenir depuis 26 ans avancées et progrès. Elle est donc valide car efficace !

Ainsi, forts des mandats de notre congrès, nous allons remettre l'ouvrage sur le métier, dans le cadre d'un nouvel agenda social, car chacun sait qu'il est peu « et de réussite facile et d'échecs définitifs ». Persuadés de la supériorité des solutions issues de la concertation et des « accommodements raisonnables », selon l'expression de Philippe Tournier, nous allons faire en sorte, avec ambition, confiance et volonté d'améliorer encore les cadres d'exercice de notre profession. Mais je vous le dis,

ni courtisans zélés, ni vassaux félons, nous sommes une force tranquille mais une force déterminée. Car réformistes oui ! Mais attentistes non, et lampistes encore moins !

Ainsi, la question, par exemple et au hasard, de l'amélioration concrète de nos conditions d'exercice du métier ne pourra pas être un remake permanent de « Bonne nuit les petits », car, de mon point de vue, le marchand de sable n'est déjà que trop souvent passé ! Si, sur le sujet des conditions de travail des personnels de direction, le SNPDEN devait constater la persistance d'un volontaire statu quo par trop pénible, il aurait alors à réfléchir à engager l'action sous d'autres formes. À cela aussi, s'il le faut, nous serons prêts !

De la même manière, il faudra bien arrêter un jour de tomber de Charybde en Cyclades, et de Chorus en Scylla, et nous serons peu sensibles, je vous le dis, aux sons désaccordés de Sirhen. Par-delà tous les sujets dont ce congrès s'est emparé, et toutes nos commissions nous ont fixé des caps bien visibles pour notre feuille de route à venir, il nous faudra reprendre à notre compte cette fière maxime de l'ex SNPDL « Inventer le présent pour ensemble construire l'avenir ! » Car le réformisme c'est bien que pour ne pas avoir à subir l'avenir, il faut savoir contribuer à le construire ! C'est donc dès maintenant sur cet ambitieux programme que nous allons jouer une part certaine de notre crédibilité syndicale. Car, à l'ordre du jour, se profile aussi, à brève échéance, le rendez-vous crucial des élections professionnelles. Et pour les gagner une nouvelle fois, et le plus largement possible, nous allons devoir aller chercher les voix de ces collègues pour lesquels l'adhésion à un syndicalisme actif de personnels de direction ne va pas forcément de soi. Celles-là et ceux-là qui peuvent douter, râler, contester, critiquer, il va falloir aller les mobiliser et les convaincre que c'est bien le SNPDEN, au sein de sa fédération, qui est le plus à même, en rassemblant le plus largement possible, de faire par la force de l'engagement et de l'action collective les succès à venir.

Ensemble, nous nous fixons donc des objectifs de haut niveau, mais c'est bien parce que nous sommes certains d'être le catalyseur de la profession que nous devons avoir la volonté de l'emporter.

Ensemble, ayons confiance.

Ensemble, faisons-nous confiance.

Ensemble donnons confiance.

Soyons forts et soyons unis

Soyons unis et soyons forts.

Vive Colmar, Vive le SNPDEN. □

Il faudra bien
un jour arrêter de
tomber de Charybde
en Cyclade, et de
chorus en Scylla,
et nous serons peu
sensibles aux sons
désaccordés de
SIRHEN

Le réformisme :
pour ne pas avoir
à subir l'avenir,
il faut savoir
contribuer à
le construire

Ouverture du Congrès

Jacky Schlienger, secrétaire académique, Strasbourg

Je souhaite la bienvenue aux collègues congressistes, aux personnalités présentes, mesdames les rectrices Bejean et Robine, madame la présidente du Conseil départemental 68 Brigitte Klinkert, madame la vice-présidente de la Région Grand Est en charge de la formation initiale et de l'apprentissage Christine Guillemy, les syndicats de l'UNSA ainsi que les partenaires, lycées hôtelier de Guebwiller & Schweisguth, la Casden et la banque populaire, la cave coopérative de Ribeauvillé, le musée Hansi de Colmar, l'office du tourisme de la ville.

Je remercie chaleureusement l'équipe organisatrice : les deux Isabelle, Dominique, Amina, Véronique, Sophie, Annie, Cathy, Guy, Youcef et Jean-Marie pour leur investissement, les 15 mois de travail préparatoire et bien entendu pour leur bonne humeur.

CONTEXTE LOCAL

L'Alsace une région complexe. Je vous renvoie vers les articles du dernier magazine *Direction* afin de creuser un peu cette notion. Pour l'illustrer rien de plus rafraîchissant que la dernière polémique sémantique locale, faut-il dire un ou une bretzel?

Selon les *Dernières Nouvelles d'Alsace*, « Deux bretzels seront envoyés dans la

stratosphère et l'un se nomme « Bretz'il » et l'autre « Bretz'elle ». Celui qui montera le plus haut tranchera le débat ancien sur le « genre » de (ou de la) bretzel. Les étudiants de l'ECAM espèrent que leur ballon atteindra l'altitude de 35 km. À cette hauteur, les ballons devraient éclater. Les étudiants partiront ensuite à la recherche des bretzels (qui seront congelés par l'atmosphère glaciale) grâce aux coordonnées GPS transmises et à des logiciels de prévision. »

À cette complexité inhérente au tempérament des habitants de la région mais également aux morsures profondes de l'histoire s'ajoute une construction institutionnelle récente avec la création de la région Grand Est. De la taille de la Belgique, frontalière avec cette dernière



mais également avec le Luxembourg, l'Allemagne et la Suisse elle regroupe, entre autres, près de 350 lycées avec une politique ambitieuse en termes de numérique et de prise en compte de la formation du lycéen – citoyen. Cette évolution se fait par un dialogue franc et sincère avec les personnels de direction dans le cadre d'un comité de pilotage.

Quelles sont alors les spécificités de l'académie de Strasbourg et des autres académies du Grand Est, terres d'humanisme et de compromis, et pour quelles déclinaisons syndicales ?

- Une politique des langues volontariste, à travers l'enseignement français – allemand à parité,



- Une place essentielle de l'apprentissage dans la sphère de l'Éducation nationale avec 17 CFA implantés en LP (sur un total de 33) et 5 500 apprentis,
- Une politique volontariste d'accès au numérique avec le développement du Lycée 4.0,
- Un dialogue social de qualité avec une conséquence pratique, la signature prochainement de conventions tripartites entre le recteur, la Région et le lycée.

CONTEXTE NATIONAL

Le SNPDEN de l'académie de Strasbourg, à l'instar des autres académies s'empare des sujets suivants :

- Les conditions de travail des personnels de direction. Qui sommes-nous, des fonctionnaires d'exécution ou des cadres responsables et autonomes ? Début de réponse début juin à l'occasion de la réunion avec M^{me} la rectrice,
- Plus globalement, la question des inégalités scolaires en relation avec la position sociale : référence à PISA, au CNETCO, au site Inégalités.fr. Les inégalités scolaires s'accroissent alors que toutes les politiques publiques de ces 30 dernières années prétendent faire le contraire.

« Pendant les réformes la ségrégation scolaire se poursuit et s'accroît ».

Conclusion : le congrès de Colmar doit s'emparer du nécessaire nouveau virage du syndicalisme. Le SNPDEN a su, sagesse des anciens, éviter de se disperser lors de la scission de la FEN. Aujourd'hui il faut penser le syndicat de demain si on ne veut pas être « ringardisé », victime du « dégauchisme ». Il faut construire en respectant l'autre dans ses différences, sociales, linguistiques, scolaires, et d'origines. Il faut qu'au sein de l'École toutes les formes d'intelligence puissent s'épanouir et se développer.

Pour terminer, au nom de l'ensemble de l'académie de Strasbourg, je salue Philippe Tournier, secrétaire général du SNPDEN, l'homme qui a anticipé les récentes évolutions de notre société et de l'école et qui a permis à notre syndicat d'être un acteur volontaire de ces changements.

Christine Guillemy,
vice-présidente
de la région Grand Est

Bonjour à tous et à toutes

Bonjour à monsieur Schlienger, que je nomme en premier, car lui et ses équipes, m'a-t-il dit, sont mis à rude épreuve depuis un an pour organiser un congrès comme celui-ci, tout en continuant d'être toujours aussi engagés professionnellement. C'est un challenge que vous avez su relever, bravo à vous !

Mesdames les rectrices, madame la présidente du conseil départemental, monsieur Tournier, Secrétaire général pour quelques jours encore du SNPDEN.

Je voulais vous dire que le président de la région Grand Est aurait aimé être parmi vous ce jour, mais son emploi du temps ne le lui permet pas, ce qui me permet à moi, d'être avec vous et de vous remercier d'avoir choisi, pour votre 12^e congrès, cette France de l'extérieur qui vient joliment de vous être présentée avec passion et avec cœur par M. Schlienger, à savoir Colmar et le Grand Est. Je n'oublie pas que je suis vice-présidente du Grand Est, et venant de l'ouest du Grand Est, je respecte aussi la spécificité de ce territoire, spécificité qui s'allie bien à l'ambition du Grand Est et de tout son territoire.

Je rappellerai que ce rendez-vous aujourd'hui est l'occasion pour vos instances dirigeantes, non seulement de voter les différents rapports d'activités

et financier, mais surtout, et c'est l'enjeu principal de ce congrès, vous l'avez dit, d'échanger, de partager des expériences et de travailler sur l'avenir. Cette période est particulièrement importante pour vous, dans ce monde en transition, qui vous demande à vous, Éducation nationale, enseignants, d'être de plus en plus souvent présents à la place des familles et à la place du lien social qui se distend. Je voulais vous remercier encore une fois et vous dire que les sujets que vous allez aborder au cours de votre congrès sont des sujets qui sont également abordés au sein de la région Grand Est, tant avec les rectorats qu'avec vos représentants puisqu'en notre qualité de région très en vue, nous avons pris l'habitude de consulter régulièrement les représentants des proviseurs. Nous avons même une réunion quasi mensuelle au cours de laquelle il nous arrive parfois de ne pas être toujours d'accord, mais qui nous permet de mener des politiques concertées. Je citerai quelques exemples tels que le « 4.0 » car oui, la région Grand Est est la région du 4.0, décidé sous l'impulsion de Philippe Richert, puis de Jean Rottner. La région Grand Est a décidé de doter tous les lycéens de manuels numériques (nous avons débuté avec une première vague d'une cinquantaine de lycées et la 2^e vague débutera, quant à elle, à la rentrée prochaine). Cela n'a pas été sans problèmes, mais nous avons su les affronter ensemble. Si à l'issue de la vague 1, nous entrons dans la vague 2 avec l'espoir que tout va bien se passer, c'est bien grâce au travail de collaboration qui a été mené entre les rectorats, la région Grand Est et les représentants des enseignants, et principalement les proviseurs. Ce travail nous l'avons également mené dans d'autres domaines. Vous avez fait allusion aux conventions tripartites, et je crois que nous sommes une des toutes premières régions à les avoir élaborées, et ces dernières vont, j'en suis sûre, nous permettre de mettre en place une nouvelle relation avec les établissements. On va débuter par une vingtaine d'établissements volontaires, et j' imagine qu'à l'issue du premier bilan, tous les établissements seront vo-



lontaines. Une réunion de préparation avec les représentants des proviseurs a déjà eu lieu, et j'ai bien senti que les proviseurs souhaitaient que nous allions encore plus vite... mais rassurez-vous la région est prête à aller plus vite. Je citerai aussi les projets « lycées en transition » qui ont pour ambition d'engager les 350 établissements du Grand Est, dans une démarche de développement durable, et d'éducation au respect de l'environnement, mais également au respect des autres car c'est aussi un projet de citoyenneté. La vie lycéenne, la carte « jeune Est » qui doit permettre d'améliorer l'accès à la culture, aux sports et aux loisirs de tous les jeunes. Il a été fait allusion aux problématiques de certains secteurs de cette grande région, avec des familles qui ont des problèmes sociaux, mais aussi avec des familles et des établissements qui se sentent un peu loin des grandes métropoles, loin des accès à la culture et au sport, et la région avec les départements, dans le cadre d'éventuelles conventions passées avec les départements, mais dans tous les cas, dans le cadre de politiques qui puissent être cohérentes et communes avec l'intention qu'aucun jeune de cette grande région n'ait pas le même accès possible à l'éducation, à la culture et aux loisirs.

Voilà, j'ai brossé rapidement ce que doit être une politique envers la jeunesse, envers l'enseignement et envers l'éducation. Cette politique ne peut être menée qu'ensemble et nous avons besoin des corps intermédiaires que représentent les syndicats, surtout des syndicats comme le vôtre qui sont des syndicats qui savent être force de propositions. C'est bien dans cet esprit que nous nous réunissons régulièrement, c'est bien dans cet esprit que depuis le mois d'octobre, j'entends bien, régulièrement pouvoir vous rencontrer et avoir en face de moi des représentants syndicaux qui soient « force de proposition » d'une part, mais également représentatifs. J'espère donc qu'un syndicat comme le vôtre continuera à avoir des adhésions, en nombre important, car nous, collectivités publiques, politiques,

avons besoin d'avoir des corps intermédiaires représentatifs.

Je vous renouvelle à tous, et surtout à Jacky Schlienger, toutes mes félicitations pour cette organisation, et je vous souhaite un bon congrès.

Merci à tous, et au travail !

Brigitte Klinkert,
présidente du
Conseil départemental
du Haut-Rhin

Bonjour à toutes et à tous.

Permettez-moi de m'associer aux salutations qui ont été faites par le secrétaire académique, mon ami Jacky Schlienger. Je voudrais simplement saluer tout particulièrement Madame la vice-présidente de la Région Grand Est, saluer tout particulièrement également Madame la Rectrice du Grand Est, Madame la Rectrice de l'académie de Strasbourg, et vous tous Mesdames, Messieurs.

C'est un grand plaisir pour moi que de vous accueillir ici à Colmar, au nom du Conseil départemental du Haut-Rhin, dans cette belle ville, chef-lieu de notre département. C'est un honneur pour notre département, et c'est un plaisir pour moi que de vous accueillir ici pour ce congrès national de votre syndicat.

« *Diriger en confiance* », tel est le mot d'ordre de votre secrétaire général. À en croire le titre de son éditorial, dans le numéro du mois de mai du magazine *Direction* consacré en grande partie à votre congrès qui s'ouvre aujourd'hui.

Il est évident que dans le contexte dans lequel s'inscrivent aujourd'hui vos missions, si essentielles au déroulement serein de la scolarité de nos jeunes, ce n'est pas facile à surmonter au quotidien.

En effet, entre les réformes successives, l'indispensable rigueur budgétaire et une opinion publique qui est aussi trop souvent entre méfiance et défiance, l'institution scolaire n'est plus un sanctuaire. Vous êtes en première ligne pour le constater et pour le vivre; je tiens à cet égard à vous témoigner tout mon respect et à vous dire toute mon estime pour l'engagement remarquable qui est le vôtre. Nos collectivités ont la grande chance dans leurs domaines de compétences respectifs d'avoir pour interlocuteurs des personnels de direction profondément impliqués dans la gestion de leurs établissements, ainsi que dans le bon déroulement du parcours pédagogique de leurs élèves.

Notre conseil départemental du Haut-Rhin partage pleinement cette double préoccupation qui est la vôtre; nous y contribuons depuis de nombreuses années en cherchant à mettre à disposition de la communauté éducative et des collègues des équipements performants et modernes. Il s'agit là pour nous bien plus qu'une compétence obligatoire. Conscients des enjeux essentiels de l'éducation, nous mettons un vrai point d'honneur à être à la hauteur.

C'est ainsi que depuis mon élection à la présidence du Conseil départemental qui est encore assez fraîche, le 1^{er} septembre dernier, nous avons décidé avec mes collègues de faire de la jeunesse, de faire de la réussite éducative notre priorité absolue pour notre mandat, au même titre que l'emploi, la solidarité et le développement durable.

Nous mettons ainsi tout en place, en concertation bien sûr avec l'Éducation nationale, pour une stratégie que nous avons intitulée PRET: PRET comme Pour la Réussite Éducative de Tous; stratégie qui tend à mobiliser les leviers de toutes nos politiques en faveur de l'épanouissement de nos jeunes.

Quelques mots sur les principales orientations de cette politique. C'est la rénovation des collèges du département, 180 millions sur les 10 prochaines an-



nées; le développement du numérique, 10 millions sur 5 ans; l'optimisation des ressources, par exemple en rationalisant l'entretien, la maintenance, ou encore en veillant à la qualité de la restauration scolaire, et c'est aussi la coordination des politiques éducatives, sociales, culturelles et sportives, en vue de l'amélioration de l'environnement pédagogique des collégiens, et pour faire de nos collégiens les citoyens de demain. Nous investirons au total 500 millions d'euros durant les prochaines années pour la réussite éducative de tous, soit déjà 43 millions cette année.

Oui, mesdames, messieurs, diriger en confiance, nous aussi, élus locaux, nous ne demandons que cela, car nous sommes convaincus que c'est dans la proximité que réside souvent la meilleure efficacité. Les défis pour la jeunesse sont forts et sont nombreux. Ils doivent être appréhendés et relevés à tous les niveaux. Nous, collectivités, et vous, mesdames, messieurs, acteurs de l'éducation, nous devons construire et agir ensemble, main dans la main.

Comme l'ensemble des français, nous comptons sur vous, et vous pouvez compter sur nous.

Je vous souhaite à présent un bon et fructueux congrès ici à Colmar. Merci à vous.

Florence Robine, rectrice de la Région Grand Est

Madame la vice-présidente de la région Grand Est, madame la présidente du conseil départemental du Haut-Rhin, madame la rectrice de l'académie de Strasbourg, mesdames et messieurs les personnels de direction, et c'est surtout à vous évidemment que je voudrais m'adresser, et je ne peux manquer évidemment de me joindre aux remercie-

ments personnels vifs à Philippe Tournier, avec qui nous avons tout de même beaucoup travaillé dans les années passées, et c'est un plaisir de le retrouver encore pour ces quelques jours.

À mon tour de vous dire donc, mon vif plaisir de participer à l'ouverture de votre congrès, en tant que rectrice de la région académique Grand Est, région qui compte plus de 900 établissements du second degré. C'est aussi un vif plaisir pour moi de me retrouver dans cette ville de Colmar, très chère à mon cœur, où j'ai mes racines familiales, donc c'est avec beaucoup d'émotion que je suis ici, et évidemment, c'est pour moi l'occasion de saluer nombre d'entre vous avec qui j'ai eu le grand plaisir de travailler durant ces dernières années, dans les diverses fonctions que j'ai occupées, et c'est aussi une source d'émotion pour moi d'en retrouver bon nombre.

Évidemment, je pourrais reprendre à mon compte, vous l'imaginez bien, tous les propos de la rectrice de l'académie de Strasbourg qui a largement, et de façon fort pertinente, développé la réalité de ce qui se passe dans nos académies et des relations entre les personnels de direction des académies, et des grands enjeux qui nous occupent.

Je ne vais donc pas reprendre ses propos, et peut-être m'éloigner un tout petit peu de l'académie pour évoquer finalement ce qui nous lie et les grands enjeux qui nous occupent.

25 ans après les lois de décentralisation de 1983, je crois que nous pouvons tous dire que l'EPL est désormais solidement installé dans le schéma des politiques publiques éducatives, dans un régime de compétences qui est partagé entre l'État et les collectivités territoriales, et évidemment les personnels de direction et leurs équipes en sont les pierres angulaires.

Les responsabilités des personnels de direction sont multiples, c'est le cas de le dire, ce qui fait du métier de personnel de direction un métier à la fois

extrêmement exigeant mais aussi très passionnant, je suis sûre que vous serez d'accord avec moi sur ce point, mais ce qui est notable c'est que, outre les champs usuels de compétences des personnels de direction, il est clair que sont apparues ces dernières années des responsabilités nouvelles qui ont singulièrement changé la donne et le paysage de votre métier. Je citerai en premier lieu, et l'actualité récente nous l'a encore bien montré, la question de la sécurité des personnes et des biens, qui est devenue extrêmement prégnante dans votre activité quotidienne et dans la réalité du travail des académies.

La transmission, la consolidation, la protection des valeurs de la République, tout le travail que nous menons sur la laïcité, qui est aussi devenu quelque chose de nouveau dans ce paysage. L'ardente obligation qui fait de notre réalité quotidienne de faire de l'EPL un lieu de réussite par sa modernisation, et je fais par exemple allusion, comme bien d'autres avant moi, au lycée 4.0. Ces enjeux de modernisation, que nous voyons aussi très clairement dans l'ensemble des secteurs d'activités du collège et du lycée, en termes notamment de modernisation des outils des lycées professionnels et des modes de formation, sont des enjeux tout à fait nouveaux: le renforcement des politiques éducatives et de leur efficacité, par la mise en œuvre des réformes qui ont été, et qui vont continuer à être nombreuses, et impactantes, si je peux me permettre ce néologisme. Dans notre monde éducatif, le développement aussi, dont vous avez la responsabilité, du travail collectif dans les établissements en tant qu'organisations apprenantes, est un enjeu majeur. C'est toute la réflexion que nous devons mener ensemble en bassins, en districts, sur les nouvelles modalités de formation et d'accompagnement de nos personnels, et cette modernisation dont je parlais, elle n'est pas seulement à l'usage de nos personnels, elle est aussi au service des usagers: je pense par exemple au développement des télé-services au profit des familles qui sont



des enjeux extrêmement importants, et complexes quelquefois du fait en particulier de la fracture numérique, et madame la vice-présidente en parlait tout à l'heure, du fait que tous nos territoires ne sont pas identiques, et un certain nombre de lieux sont à l'évidence fort éloignés du minimum qui nous permettrait d'assurer la qualité de ces services, d'où le travail collaboratif très important que nous avons avec toutes les collectivités sur ce point.

Et puis, puisque je parlais des nouvelles responsabilités des personnels de direction, et vous le constatez tous les jours, la nécessité qui est la vôtre de mener désormais un travail que l'on peut qualifier de travail managérial d'un administrateur de haut niveau d'une organisation, avec ses dimensions administratives, financières, et la dimension pédagogique du métier qui est la vôtre. Et puisque je parlais des grandes réformes, de tout ce qui évolue dans notre système, vous avez également à conduire, et cela s'est beaucoup accru ces dernières années, un dialogue social interne, de qualité, qui est devenu aussi une de vos premières responsabilités.

Ces responsabilités nouvelles sont indissociables de la montée en puissance de l'autonomie des établissements, cette autonomie qui est illustrée par des réformes récentes, c'est aussi l'une des ambitions de la réforme du collège de donner davantage de marges de manœuvre à ce maillon qui n'en bénéficiait pas beaucoup, ou, à venir, je pense à la réforme des lycées sur lesquels nous avons encore tout à construire, ou bien la volonté du ministère de développer une gestion des ressources humaines de proximité qui, à l'évidence, devra s'articuler avec cette autonomie des établissements.

Alors, je sais bien sûr que ce sujet fait souvent débat auprès des personnels de direction, qui contestent parfois la réalité de cette autonomie, compte tenu des directives nombreuses reçues et des moyens qui sont contraints. Je le sais, mais je crois que cette autonomie est réelle, même si elle est perfectible et

si elle suppose souvent une approche partenariale. Ce n'est pas une autonomie de fait et d'isolement, c'est une autonomie de construction. Et je voudrais citer quelques exemples: les marges d'actions qui sont croissantes dans la préparation de rentrée, sur le choix des structures, le travail sur l'accompagnement personnalisé dans la réforme du collège ou les EPI, sur l'offre de formation, sur le travail que nous menons en bassins avec les agences territoriales, avec la région en particulier, sur la mise en œuvre de dispositifs de réussite des élèves, et nous en aurons encore des manifestations à la rentrée prochaine; je pense à ce que nous allons avoir à construire sur l'orientation des élèves, une orientation davantage ciblée sur une meilleure connaissance des besoins du territoire et la structure socio-économique du monde qui nous entoure, la recherche de partenariats associatifs, et puis toute la mise en œuvre de dispositifs innovants sur lesquels je crois nous pourrions aller ensemble beaucoup plus loin. Et, je le redis, il existe une certaine marge de manœuvre dont je sens bien combien elle pourrait, là encore, être mieux travaillée, sur la gestion des ressources humaines, autour de l'accompagnement des personnels, de l'attribution des services. Et là, encore, je crois que la future réforme des lycées va nous donner à la fois de très grandes responsabilités, qui vont peser dans un premier temps sur nos épaules et vont nous demander beaucoup de travail, mais aussi de réelles possibilités de véritablement donner un profil particulier à des établissements ou de tenir compte des compétences de nos personnels, pour être plus proche à la fois des besoins de nos élèves, mais aussi des forces de l'établissement.

Ces exigences croissantes, qui pèsent sur les épaules de toutes et de tous, nécessitent effectivement de diriger en confiance, et cela passe je crois à la fois par un appui de plus en plus solide de la part de nos services académiques, et par une révision profonde de nos modèles de gouvernance à tous les niveaux. Et ce n'est pas peu dire

que cette ambition-là est à la fois forte et exigeante.

Je suis pour ma part convaincue que la future réforme de l'organisation territoriale de l'Éducation nationale que nous allons mener toutes et tous ensemble, en parfaite cohésion et concertation entre les 3 académies, peut et doit surtout être une occasion d'interroger nos pratiques en ce domaine.

Nous travaillons déjà en ce sens, et cela a déjà été fort bien illustré par les présentations juste avant moi, avec en particulier la volonté de développer la concertation avec les personnels de direction comme madame la rectrice de Strasbourg l'a largement illustré. Je redis, après d'autres, que les réformes à venir, en particulier autour de la formation professionnelle et de l'apprentissage, nécessiteront un travail partenarial intense de proximité, dans lequel évidemment les chefs d'établissement doivent avoir toute leur part, en concertation avec les collectivités territoriales.

Je crois qu'il est également indispensable que nous ayons une vision globale des politiques publiques qui produisent leurs effets dans nos établissements. Je pense évidemment à tout ce qui concerne la pédagogie, c'est une évidence, mais pas seulement: tout le travail que nous pouvons mener autour du climat scolaire, problématique qui intéresse tout le monde et que nous devons travailler collectivement, la réussite en terme d'égalité et d'inégalité sociales et territoriales, la question délicate à aborder devant un ensemble de personnels de direction de l'ouverture des établissements, aussi bien internationale, partenariale, associative, mais aussi l'ouverture au monde socio-économique, à la manière dont on pourrait mieux utiliser ces établissements si riches en équipements, que sont les établissements publics. Je pense aussi à la question de la santé scolaire, si importante et si délicate. Par exemple dans une région comme la nôtre, qui est une région qui souffre d'un vrai manque de personnels de santé publique, en particulier de médecins, pour lequel nous



devons mener à la fois des politiques plus proches des publics en attente et qui soient les plus concertées avec l'ensemble des services publics.

Quels sont nos leviers? Ils passent évidemment par une gestion des ressources humaines repensée, renouvelée. Ils passent par une politique menée à travers les projets d'établissements, ils passent aussi par exemple par la politique que nous souhaitons mener dans le Grand Est avec les conseils départementaux et le conseil régional de développement des inter-nats, sur lequel nous avons commencé à nous pencher, il passe aussi par la réflexion qui a été mise au grand jour cette année, mais qui était déjà là depuis un certain moment, qui est toute la réflexion autour de la ruralité qui nous impacte fortement; je pense notamment à des régions comme l'ex-région Lorraine, donc à l'académie de Nancy-Metz et à celle de Reims, qui connaissent un déclin démographique important, qui se traduit de façon extrêmement dure et sensible dans certains territoires.

Pour moi, cette vision globale des politiques publiques nous oblige effectivement à développer peut-être des dialogues stratégiques de manière un peu différente de ce que nous faisons jusqu'à présent, avec l'autorité académique, qui soient axés justement davantage sur la stratégie, donc sur le pilotage pédagogique, en particulier avec la nécessité de rénover nos outils d'analyses partagées. Et c'est le travail que nous avons mené effectivement dans le Région Grand Est qui a été largement illustré avant moi, autour du développement des contrats tripartites à venir.

C'est un chantier dans lequel nous nous sommes engagés, en constante interaction avec les personnels de direction, et en liaison avec tous nos partenaires des collectivités territoriales.

Voilà, je n'en dirai pas beaucoup plus, mesdames et messieurs les personnels de direction, vous le voyez et vous le savez aussi bien que moi, les défis sont extrêmement grands. Je sais au moins une

chose, c'est que ces défis qui sont devant nous, nous ne pourrions les relever qu'ensemble, dans une même vision de l'intérêt des jeunes qui nous sont confiés, et c'est donc en toute confiance que je vous souhaite d'excellents travaux pour ce congrès de Colmar. Je vous remercie de votre attention.

Sophie Béjean, rectrice de l'académie de Strasbourg

Merci beaucoup monsieur le secrétaire académique, cher Jacky Schlienger, merci pour votre accueil.

C'est un plaisir pour moi d'être aux côtés de la rectrice de région académique Grand Est, chère Florence Robine, aux côtés de madame la présidente du conseil départemental du Haut-Rhin, chère Brigitte Klinkert, aux côtés de madame la vice-présidente de région, chère madame Guillemey.

Permettez-moi à moi aussi de saluer monsieur Tournier, monsieur le secrétaire général du SNPDEN, et puis surtout de m'adresser à vous tous mesdames et messieurs, chers collègues. C'est un grand plaisir pour moi de vous accueillir dans l'académie de Strasbourg, et je voudrais remercier le SNPDEN pour ce choix. Vous avez choisi une terre d'humanisme, comme nous le disait à l'instant Jacky Schlienger, vous avez aussi choisi une académie dont les spécificités sans doute enrichissent la mission qui est la nôtre, et j'y reviendrai même si ces spécificités ont déjà été très bien présentées par Jacky Schlienger.

Je voudrais tout d'abord vous remercier de l'occasion qui m'est donnée d'exprimer devant vous tous mon soutien plein et entier, et ma reconnaissance aux personnels de direction que vous êtes tous, mais évidemment, je m'adresse en particulier à ceux de l'académie de

Strasbourg avec qui je travaille au quotidien, parce que nos missions premières se tiennent bien sûr dans les établissements, puisque c'est là que se trouvent les élèves et ils sont le fondement même de notre raison d'être.

Parce que je sais aussi que vos métiers sont difficiles et que vous êtes en première ligne face aux élèves, face aux familles, face aux personnels pour mettre en œuvre les orientations nationales et les orientations académiques.

Alors, actualité oblige, je voudrais en particulier vous remercier pour votre plein engagement dans la réforme de l'accès à l'enseignement supérieur avec Parcoursup. La prochaine étape est devant nous; nous aurons encore à accompagner élèves et familles en amont du 22 mai, puis tout au long du processus qui va s'ouvrir le 22 mai.

Mais revenons aux spécificités de l'académie de Strasbourg qui, peut-être vous inspireront dans les évolutions à venir de notre système éducatif. L'académie de Strasbourg est une terre transfrontalière, une terre transfrontalière où l'enseignement de l'allemand tient une place particulière. Langue régionale, langue du voisin et langue de l'accès à l'emploi. Cela explique que, aujourd'hui, mais après des évolutions pendant les deux dernières décennies, 98,5 % des élèves du premier degré, apprennent l'allemand: à raison de 3 heures par semaine pour 82 % d'entre eux et de 12 heures par semaine, système à parité horaires, pour les 16 % qui sont en filière bilingue. Et donc cela représente quand même plus de 1 000 classes, alors certes les problèmes de remplacement qui sont connus dans le premier degré, qui existent dans la voie monolingue, existent aussi dans la voie bilingue, et cela donne toujours une impression un peu désagréable, parce que, à côté de celles dont on parle, pour lesquelles il y a des difficultés, il y a des centaines de classes dans lesquelles cela se passe bien.

Au collège, plus de 75 % des élèves sont en classe bilangue (soit 2 langues



en 6^e) et 7 % en filière bilingue, avec des effectifs qui ont doublé au cours des dix dernières années.

Au lycée, et là il y a un enjeu particulier, il s'agit de répondre à un double objectif: permettre aux jeunes de parler allemand pour accéder à l'emploi, et dans le même temps, sortir d'une vision élitiste où les filières bilingues n'étaient proposées que dans la voie générale.

L'académie a développé pour cela l'allemand dans la voie professionnelle, avec le dispositif Azubi-Bac Pro qui est aussi expérimenté dans d'autres académies, avec le développement des périodes de stages en Allemagne et aussi avec l'apprentissage transfrontalier; c'est encore embryonnaire mais cela démarre avec un appui fort des collectivités, et je sais en particulier l'attachement de madame la présidente du conseil départemental, et de madame la vice-présidente et du président du conseil régional.

Sur ce territoire alsacien, transfrontalier, la culture de la formation professionnelle et de l'apprentissage est forte, Jacky Schlienger le rappelait lui aussi tout à l'heure. Et cela a permis à l'académie de Strasbourg de développer l'apprentissage en son sein, et effectivement plus de la moitié des CFA de l'académie sont dans des EPLE. Mais cela a permis surtout de cultiver mixité des parcours et mixité des publics. Et tout cela est un enjeu de réussite pour les jeunes.

Donc les évolutions qui se précisent et qui se profilent aujourd'hui avec la loi sur la formation professionnelle et l'apprentissage conduiront sans nul doute à renforcer ces orientations pour fluidifier encore les parcours et favoriser la réussite des élèves. En tout cas, c'est dans ce sens que nous travaillons maintenant au sein de la région académique, sous l'impulsion de Florence Robine.

Alors, pour ce congrès de Colmar, vous avez choisi un thème qui est cher aux yeux de notre ministre, Jean-Michel Blanquer, celui de l'école de la confiance. La confiance dans l'institu-

tion ne se décrète pas, elle se construit sur des projets, sur des actions, et aussi sur des résultats. La confiance c'est un mot fort qui a été prononcé lors de ma première rencontre avec les personnels de direction dans l'académie de Strasbourg il y a un peu plus de 2 ans. C'était à l'époque une attente des personnels de direction, une promesse peut-être de ma part, aujourd'hui j'ose croire que c'est une réalité.

Elle lie les personnes, et au-delà des personnes, elle engage l'ensemble des services académiques et notre institution. Et elle s'est nourrie d'engagement, d'actes, elle s'est nourrie de concertation, elle s'est nourrie d'écoute, de travail intercatégoriel, et de respect aussi de ses personnels de direction. Et puis, elle s'est renforcée par la présence, notre présence aux côtés des chefs d'établissement, qu'il s'agisse de grands projets comme le projet des lycées 4.0 que vous avez évoqué madame la vice-présidente, projet accompagné par les trois académies, ou par notre présence aussi pour des projets plus singuliers comme celui de la fusion des collèges de Bischwiller, qui avait l'objectif de favoriser la mixité sociale et qui est je crois aujourd'hui une réussite.

C'est aussi une confiance qui s'est exprimée par le soutien de l'institution à l'égard et aux côtés de la situation personnelle de certains des personnels de direction, et par l'attention que l'académie porte aux conditions de travail, et vous l'avez dit, cher Jacky Schlienger, effectivement c'est un des thèmes de travail actuellement entre les organisations syndicales et l'académie. Et je voudrais précisément souligner la qualité du dialogue que nous entretenons avec les organisations syndicales des personnels de direction. Il y a bien sûr le lieu emblématique de la commission Blanchet, mais je crois que nous pouvons associer à la qualité de ce dialogue l'ensemble de ces groupes de travail intercatégoriels qui approfondissent des sujets divers, très techniques, pragmatiques, mais aussi des grands enjeux, notamment sur celui de la question des inéga-

lités scolaires et je voudrais souligner à cet égard que l'académie, pour son nouveau projet d'académie construit de manière très partenariale avec l'ensemble des acteurs, a retenu comme objectif de diminuer les écarts sociaux d'accès aux filières de l'enseignement dans la voie générale, technologique et professionnelle, ou au-delà, dans l'accès à l'enseignement supérieur. Et c'est bien par ces objectifs que nous pourrions aussi progresser demain.

Enfin, cette confiance se nourrit de la qualité du dialogue entretenu avec les collectivités territoriales, c'est l'enjeu des contrats tripartites qui ont été évoqués, et nos échanges avec la région sont bien avancés. Florence Robine en parlera également, mais c'est aussi le cas avec les conseils départementaux, ici, en particulier dans le Haut-Rhin.

En tout cas, je crois que notre vigilance comme représentants de l'État ne saurait être démentie, et je tiens à vous assurer de la place de l'État à vos côtés, en même temps que je me félicite de l'excellente qualité des relations entretenues avec les collectivités. Parce que finalement, il s'agit bien d'entretenir la confiance, de la nourrir, de la soutenir, pour que le pilotage de notre système éducatif à tous les échelons, y gagne à la fois en efficacité, mais aussi, en humanité. Et c'est ainsi que nous pourrions diriger avec confiance et faire réussir nos élèves.

Je vous souhaite à toutes et à tous un excellent congrès. □



Interventions des organisations syndicales invitées

Frédéric Marchand,
secrétaire général
de l'UNSA Éducation



Bonjour à toutes et à tous

C'est un plaisir d'être ici aujourd'hui pour ce congrès du SNDPEN-UNSA à Colmar. C'est important pour l'UNSA Éducation, votre fédération de venir s'exprimer devant les militant(e)s de notre syndicat de personnels de direction. L'UNSA Éducation, ce sont 22 syndicats réunis pour se donner de la force dans le respect de leurs différences mais rassemblés sur des valeurs, un projet et un syndicalisme laïc, constructif, réformiste, combatif, ouvert sur l'interprofessionnel et profondément européen.

Nous sommes aujourd'hui dans un moment particulier pour le syndicalisme dans son ensemble. La situation politique, bouleversée par la dernière présidentielle, n'est pas sans conséquence.

Un paysage très éparpillé avec les deux principaux partis, qui s'étaient partagés le pouvoir dans la V^e République, qui ont été écartés dès le premier tour de la présidentielle et sont aujourd'hui inaudibles et très affaiblis. Le Président de la République les a ringardisés et rangés dans son vieux monde. Il pourrait être tenté parfois d'y placer aussi les syndicats dans ce vieux monde. Le comportement de certains qui sont en permanence dans la caricature et l'opposition systématique pourrait lui faciliter la tâche. Le Président de la République pense facilement les syndicats comme des freins à ses projets et sans réelle utilité. Il a tendance à jouer l'opinion publique contre les syndicats. La place donnée aux corps intermédiaires est très limitée et pas prioritaire. S'il est légitime de vouloir tenir des promesses de campagne, c'est une erreur de chercher à affaiblir complètement les contre-pouvoirs et de ne pas prendre en compte les corps intermédiaires dont les syndicats et en particulier nos syndicats réformistes dans leur rôle d'appropriation, de construction, de médiation, de lien social qu'ils peuvent avoir.

Ce contexte particulier nous oblige à faire la preuve de notre utilité. C'est compliqué mais ceci peut être une chance aussi pour notre syndicalisme si nous arrivons à montrer en quoi nous sommes utiles et efficaces. Il nous faut le montrer à ceux que nous représentons

et le montrer aussi au gouvernement. Le syndicalisme, c'est moderne, ça a du sens. C'est un contre-pouvoir essentiel dans une démocratie et en particulier dans la démocratie sociale que nous voulons.

Ce gouvernement n'est pas aidant pour notre syndicalisme. Sur la SNCF, nous devons soutenir nos camarades de l'UNSA ferroviaire et saluer leur action et leur positionnement dans ce conflit. Alors même que l'UNSA essaie de faire des propositions, le gouvernement ne laisse pour le moment que peu de place à la négociation et au dialogue social véritable. Il pousse au raidissement du conflit et à une intersyndicale dure. Il faudra pourtant des voies pour sortir de ce conflit.

Par ailleurs sur le dossier FP, il s'attaque au modèle actuel de la Fonction publique. Gel du point d'indice, retour du jour de carence, report de PPCR, annonces provocatrices sur la refonte de la Gestion des ressources humaines, avec l'augmentation du nombre de contractuels, plan de départ volontaire pour supprimer les 120 000 postes annoncés, fusion des CT et des CHSCT, rémunération au mérite accrue, et ceci dans l'attente des conclusions du Comité action publique 2022.

Nous appelons à la grève le 22 mai prochain car nous n'avons pas de si-



gnaux positifs et que nous ne voulons pas être isolés et accusés de rompre l'unité de l'ensemble des OS. Nous allons nous engager pour réussir au mieux cette mobilisation. Les grèves multiples et peu mobilisatrices qui se succèdent pourraient avoir un effet contre-productif. C'est un souci que nous avons en tête et qui fait que nous n'avons pas appelé le 22 mars dernier. Il faut que nous réussissions à convaincre l'opinion et nos collègues des motifs de la mobilisation. Il faut que nous menions campagne auprès des personnels. Il faudra aussi que nous soyons capables d'expliquer ce avec quoi nous sommes en accord et en désaccord dans les changements proposés en participant activement aux discussions. La Fédération a produit un premier tract en ce sens et nous permettrons de suivre jour par jour l'avancée des discussions.

là encore, nous porterons notre syndicalisme et ne collerons pas à ceux qui affaiblissent le syndicalisme en ne voyant pas d'autres modalités d'action que la grève et en s'opposant systématiquement à toutes les mesures.

Alors je le dis, avec les militant(e)s de l'ensemble de ses syndicats, je souhaite que nous ne nous laissions pas ranger dans le vieux monde et que nous pensions ce syndicalisme de demain qui nous aidera à avancer. Je ne le dis pas complètement par hasard ici car déjà, lors de votre dernier congrès, vous avez fait des évolutions dans votre gouvernance interne; des évolutions en particulier sur la place des territoires et de leurs représentations, des évolutions sur la parité. Vous pratiquez aussi un syndicalisme pragmatique et qui cherche à obtenir du concret.

Alors quand certains font le choix de s'inscrire dans un syndicalisme de la convergence des luttes – qui est une orientation politique plus que syndicale et s'inscrit dans un mouvement qui vise à renverser le gouvernement. Nous faisons le choix à l'UNSA et à l'UNSA Éducation de rester dans un rôle syndical pour faire aboutir des revendica-

tions. Nous incarnons ce syndicalisme offensif, ce syndicalisme réformiste combatif. Je sais combien le SNPDEN est capable de l'incarner avec nous. Ce syndicalisme pragmatique, utile, l'UNSA Éducation cherche aussi à le porter dans le monde éducatif. Avec le SNPDEN et les autres syndicats de la Fédération.

Nous travaillons pour amender les textes au CSE et les faire progresser pour améliorer les conditions d'exercice des personnels et pour nos élèves. On peut faire semblant de s'opposer et être dans la posture comme le font d'autres syndicats mais ça ne sert personne. De très nombreux amendements ont été déposés et intégrés dans le texte grâce aux syndicats de l'UNSA Éducation: sans l'UNSA, une heure de marge en moins en première et en terminale dans la réforme du lycée par exemple. C'est notre syndicalisme.

Ce syndicalisme nous l'incarnerons aussi dans la proximité et nos rencontres avec les personnels. Elles se posent différemment pour nos syndicats. Mais nous savons bien que c'est dans la proximité entre les équipes nationales et les militants, entre les militants et les adhérents et la profession que nous faisons pleinement vivre notre syndicalisme. Cette proximité, elle est notre identité syndicale. C'est aussi le sens de notre baromètre UNSA des métiers dont la 6^e édition a réuni plus de 33 000 collègues.

C'est avec ce syndicalisme-là de la proximité que nous allons nous tourner vers les élections professionnelles de décembre prochain. Ces élections où nous devons apporter 115 000 voix pour l'UNSA qui nous permettront de renforcer notre représentativité. Au CTMEN, nous devons encore progresser. Je suis peut-être optimiste mais quand le nombre de syndiqués actifs de la Fédération est en hausse pour la 5^e année consécutive et que nous continuons à mener cette campagne de proximité, nous devons progresser. Pour cela, nous comptons sur les voix des per-

sonnels de direction et que vous continuiez à faire voter massivement pour le SNPDEN-UNSA mais aussi pour l'UNSA au vote au CTMEN. Vous mènerez campagne au niveau du SNPDEN et fédéralement nous alimenterons de manière régulière une campagne fédérale pour afficher la marque UNSA et vous aider. Je pense d'ailleurs que vis à vis de votre concurrent ID-FO, l'identité UNSA peut être une force surtout pour les personnels de direction.

Je voulais profiter aussi du fait d'être ici à Colmar pour dire quelques mots sur l'attachement de l'UNSA Éducation à la laïcité. Sans polémique car j'ai bien lu que ça ne faisait pas l'unanimité. Il est vrai qu'en Alsace Moselle nous sommes dans une situation particulière, celle du statut scolaire local, dont il faut tenir compte. Cependant, l'Unsa Éducation avec sa section régionale agit pour l'application de la préconisation des recommandations de l'Observatoire de la laïcité c'est-à-dire:

- Que l'on passe de la déclaration négative (dispense) à la déclaration positive pour les parents souhaitant un enseignement religieux pour leur enfant.
- Que dans le 1^{er} degré, l'enseignement religieux soit dispensé en dehors des 24 heures de temps scolaire.

L'UNSA Éducation, au niveau national, reste très attentive aux velléités de représentants politiques ou religieux locaux qui poussent à ce que soit expérimenté un enseignement appelé « Éducation au dialogue interculturel et interreligieux », qui se voudrait une sorte d'enseignement du fait religieux, mais sous la houlette des cultes, dans lequel le dogme reste prégnant, et ce, en l'ouvrant à d'autres cultes.

D'une part, pour l'UNSA Éducation c'est de la responsabilité de l'Éducation nationale d'assurer de tels enseignements dans le cadre de ses programmes (EMC).

D'autre part, il n'est pas question d'ouvrir le statut scolaire local à d'autres



cultes, que les cultes concordataires, comme l'a rappelé le ministre Blanquer en réponse à la question d'un député alsacien ; on serait devant une difficulté constitutionnelle.

Pour conclure cette intervention, je veux dire quelques mots plus particuliers à Philippe (Tournier) qui va quitter le Secrétariat général du SNPDEN. Alors Philippe, je sais que tu n'arrêtes pas immédiatement tes activités de personnel de direction et tes adjoints et les enseignants vont devoir s'habituer à te voir beaucoup plus. Avec tes analyses brillantes et ton parler vrai, tu as toujours su faire entendre la voix du SNPDEN et des personnels de direction sans faux-semblant et sans langue de bois. Sans langue de bois encore, récemment sur les blocages des examens à Arcueil par une minorité d'étudiants. Très présent dans les médias et sur les réseaux sociaux, tu as donné une grande visibilité au SNPDEN. Tu as cette capacité de compréhension très rapide des enjeux et des dossiers qui sont toujours très utiles pour réagir très rapidement. Alors parfois pour la Fédération, ce n'était pas toujours aisé de concilier les points de vue de chacun de ses syndicats quand on a, à leur tête, des personnalités brillantes et fortes et nous avons dû œuvrer et faire preuve de diplomatie. Mais je dois dire aussi qu'à chaque fois que ça a été nécessaire, nous avons eu le soutien du SNPDEN pour que la Fédération ne soit pas mise en difficulté et que nous puissions trouver des solutions. Je sais aussi combien tu as encore récemment respecté et facilité l'arrivée de militants de la Fédération dans les délégations et les instances. Je sais aussi la confiance que tu m'as apportée à titre personnel également dans ma récente prise de fonction. Alors merci Philippe, merci pour ce que tu as fait pour le SNPDEN, merci pour ce que tu as apporté à la réflexion collective et à la Fédération. Alors avec toi Philippe Vincent, (et oui 3 Philippe consécutifs à la tête du SNPDEN, je n'ai pas regardé s'il y avait un autre Philippe dans l'équipe pour la suite, mais vous l'avez sans doute prévu...). Et cette nou-

velle équipe je n'ai aucun doute sur le fait que nous allons continuer à avoir un SNPDEN qui sera impliqué dans la Fédération et qui va continuer à jouer ce rôle majeur avec son poids très important chez les personnels de direction. Je sais que nous travaillerons bien encore avec cette nouvelle équipe, en vue des élections professionnelles mais aussi sur les sujets nombreux qui continuent à nous occuper, voie pro, bac-3/bac +3, organisation territoriale, réforme de la Fonction publique, et aussi retraite... et j'en oublie. Je compte aussi sur vous toutes et tous pour continuer à vous impliquer dans l'ensemble des académies pour porter, dès que possible, une parole fédérale en particulier lors des CTA. L'UNSA Éducation compte sur le SNPDEN pour contribuer à notre réflexion et à notre action syndicale dans les académies comme nous le faisons au niveau national.

Alors je vous souhaite un bon congrès et de bons travaux pendant ces quelques jours et je vous dis à très vite pour porter ensemble notre syndicalisme moderne, réformiste combatif.

Stéphane Crochet, secrétaire général du SE-UNSA



Bonjour à toutes et tous

Et merci de votre invitation à prendre la parole devant votre congrès. Je concentrerai mon propos sur nos intérêts com-

muns, tant pour les personnels que nous représentons dans nos syndicats respectifs que pour le système éducatif. Je vais le faire pour saluer et encourager les collaborations entre le SE-UNSA et le SNPDEN, tant au niveau national que dans les académies.

Ces collaborations sont utiles et doivent se poursuivre et même se consolider tant les dossiers devant nous sont nombreux et notre cohérence nécessaire pour avoir voix au chapitre et peser sur le cours des choses.

Enseignants de l'UNSA, personnels de direction de l'UNSA, chacun dans nos responsabilités respectives, au sein des établissements comme dans les espaces de dialogue social, nous partageons la même volonté de faire réussir les élèves, notamment en cherchant à conjurer en vrai la reproduction des inégalités sociales qui caractérise notre système éducatif. Nous regardons le système tel qu'il est et non tel qu'il est mythifié. Nous reconnaissons ses défauts. Nous savons ses richesses, en particulier humaines. Nous en connaissons aussi ses ressorts, tout aussi humains, qui font que pour le faire avancer, mieux vaut travailler l'évolution à partir du terrain plutôt que prôner la révolution depuis la rue de Grenelle.

Cette volonté de faire réussir les élèves au-delà de leurs origines sociales, au SE-UNSA comme au SNPDEN n'est pas une déclaration de principe mais bien un objectif central qui nous réunit dans notre fédération. Pour le faire vivre, nous avons besoin de conjuguer nos forces, car si tout le monde semble toujours d'accord sur le principe très vite les conservatismes et les corporatismes se lèvent pour finalement faire que rien n'avance.

Je veux donc, pour le SE-UNSA, vous adresser des remerciements, des remerciements qui sont autant d'invitations à poursuivre ou à amplifier des synergies déjà bien engagées entre nos deux syndicats au sein de notre fédération, nationalement et localement.



Le premier de ces remerciements, c'est pour le travail de croisements d'analyses et de rapprochement autant que faire se peut de nos propositions sur plusieurs dossiers en cours tels la réforme du bac et du lycée général et technologique, ou la réforme de la voie professionnelle qui devrait se mettre concrètement en route dans les toutes prochaines semaines, ou encore le dossier de la réorganisation territoriale de l'Éducation nationale... dont on ne sait pas encore jusqu'où elle impliquera de nouvelles articulations autour des EPLE.

Ce sont des dossiers qui nécessitent des collaborations nationales, et elles ont lieu, mais aussi des collaborations régionales, académiques et même départementales lorsqu'il s'agit de suivre concrètement les mises en œuvre.

Ce suivi local nous l'avons insuffisamment fait sur la réforme du collège mais on l'a davantage commencé sur le sujet des nouvelles carrières et de la nouvelle évaluation. Ce sera là mes seconds remerciements. Dans plusieurs académies, nos équipes respectives, avec celles du SI.EN et du SNIA-IPR aussi, se sont retrouvées pour échanger sur les premiers pas de ces nouvelles modalités d'évaluation. Les remontées que j'ai, au SE-UNSA, font part de travaux utiles tant pour notre activité de conseil à nos collègues que de suivi et de propositions auprès des recteurs et des DASEN.

Au-delà de ces dossiers qui font notre actualité, je voudrais partager avec vous, une conviction. Il me semble que l'un des défis devant nous, c'est la qualité de vie au travail dans nos établissements ou pour être encore plus clair, le climat entre les différents personnels dans l'établissement. Il me remonte que tout concorde pour en déduire que les tensions internes dans les établissements sont devenues des leviers de développement de nos concurrents qu'il s'agisse de la FSU ou de FO.

Je ne sais pas s'il s'agit de stratégies nationales ou locales. Je ne sais même pas s'il s'agit de stratégies ou plus simplement de la conséquence naturelle de lo-

gicaux syndicaux qui ont besoin d'ennemis et de combats pour se nourrir mais, pour la qualité de vie au travail de nos collègues respectifs comme pour la réussite de nos élèves, nous avons un intérêt commun à contrecarrer cette tendance.

Oui, dans nos établissements, équipe de direction et équipe pédagogique peuvent être en tension. Oui dans nos établissements, il y a des personnalités qui ont le chic pour déclencher des tensions. Mais le conflit, le combat pour avoir la tête du chef, au SE-UNSA, ce n'est pas notre option. Autant qu'on se le dise clairement et que chaque fois que c'est possible, nous sachions nous parler entre responsables syndicaux pour apaiser, arranger et dépasser ces situations en préservant nos collègues respectifs.

Réformes éducatives en cours d'élaboration, réformes passées mais dont il faut absolument suivre la mise en œuvre, climat au sein même du collectif de travail sont les nécessités de travailler ensemble que je voulais souligner et pour lesquelles je voulais vous remercier pour les collaborations nécessaires, passées et à venir.

J'en profite aussi, et toujours au nom de cet intérêt commun pour nos collègues comme pour nos élèves, pour solliciter votre aide dans la période des élections professionnelles.

Le SE-UNSA connaît une belle progression de syndicalisation avec plus de 5000 adhérents actifs de plus depuis le dernier scrutin de 2014. C'est historique au SE-UNSA. Les planètes sont alignées tant pour le SE-UNSA que pour notre fédération, l'UNSA Éducation. Nous savons aussi qu'une élection n'est surtout pas une affaire de chance mais bien davantage de méthodes. La première des étapes, c'est la constitution des listes. Dans certaines académies et pour certains corps, le dépôt de listes en CAPA reste le premier défi à relever pour nous, SE-UNSA.

Si vous le pouvez, je vous remercie par avance, du coup de main que vous

pourrez apporter à nos sections académiques du SE-UNSA, en leur donnant quelques contacts aussi informels qu'essentiels avec des collègues enseignants qui dans vos établissements, dans vos entourages, pensent et travaillent UNSA sans le savoir.

Pour conclure cette intervention où la somme des remerciements des enseignants aux personnels de directions commence à être un peu louche, je vais pourtant en ajouter un dernier. Ce sont les remerciements du SE-UNSA à Philippe, Philippe Tournier.

Philippe, ma petite année de secrétaire général ne nous a pas laissé beaucoup d'occasions de travailler ensemble mais elles ont cependant été essentielles sur plusieurs dossiers.

Par ailleurs, dans l'exécutif national de mon syndicat depuis beaucoup plus longtemps, j'ai souvent eu l'occasion d'observer la parole aussi claire que la pensée du secrétaire général du SNPDEN, visant toujours juste, parfois vivement, tout en veillant à ne jamais blesser personne.

Cher Philippe, je te remercie au nom du SE-UNSA des collaborations passées entre nos syndicats et te souhaite de pouvoir profiter pleinement des nouveaux espaces qui vont se dégager dans ton emploi du temps. Et maintenant, cher Philippe, Philippe Vincent cette fois, je te souhaite réussite pour la poursuite de la route du premier syndicat des personnels de direction, à toi et à toute la future équipe nationale du SNPDEN.

Cher Philippe avec un S,
Chers congressistes

Votre syndicat est une belle organisation qui réussit à être majoritaire sans s'enliser dans une expression attrape-tout qui finalement ne dirait rien. Un congrès est évidemment un moment essentiel pour construire cette solidité politique. À tous, je souhaite, un bon congrès.

Je vous remercie.



Patrick ROUMAGNAC,
secrétaire général
du SIEN-UNSA



Le système éducatif, comme la société, est traversé en permanence par le doute et la remise en cause d'affirmations plus souvent dogmatiques que scientifiquement étayées. Cette démarche semble assez saine, cependant, poussée à l'extrême, elle peut devenir catastrophique et engendrer une forme de stagnation inquiétante pour l'École. Comment imaginer, en effet, que celle-ci serait en mesure de s'adapter aux évolutions du monde et aux besoins des élèves si les enseignants s'installaient dans une passivité inquiète ?

Qui n'a jamais entendu la redoutable expression du doute d'un enseignant assurant qu'il préfère attendre que passe une « mode pédagogique », comparant les courants à un mouvement de balancier qu'il arbitrerait par l'absurde en conservant une position immobile ? Cette « précaution » pédagogique qui fait de l'immobilisme une vertu cardinale trouve sans doute une forme de légitimité dans le rythme effréné des réformes que nous avons connues, pour ne pas dire subies !

Souvent, les inspecteurs, comme les chefs d'établissement, sont amenés à promouvoir des démarches dont certains se plaisent à montrer à quel point elles vont à rebours de ce qui était recommandé peu de temps auparavant. Soyons un peu plus sérieux : il n'est, certes, ni dans nos préoccupations ni

dans nos missions de défendre un ministre. Pour autant, nous refusons de céder aux appels de ceux qui confondent politique et service public d'éducation. Nous n'hésitons pas, parfois conjointement avec le SNPDEN et le SNIA-IPR, à signaler à nos interlocuteurs du ministère tout ce qui nous semble poser problème dans les orientations fixées. Nous nous félicitons des relations que nous entretenons avec eux et qui nous ont permis de faire entendre nos points de vue partagés, mais aussi d'obtenir des évolutions claires et cohérentes par rapport à l'expression de nos responsabilités. Nous savons aussi exprimer un désaccord profond quand cela s'avère nécessaire et mettre en place des actions fortes pour dénoncer ce que nous considérons comme une injustice.

Expliquer plutôt que protester, convaincre plutôt que s'opposer, débattre plutôt que tourner le dos, trouver des ajustements possibles plutôt que s'opposer en bloc... telle est notre vision d'un syndicalisme réformiste, constructif et responsable. C'est, à notre sens, le seul syndicalisme en mesure de défendre l'École de la confiance, qui est aussi celle de l'efficacité et de la justice sociale.

Depuis des années, le SNPDEN et le SI. EN partagent l'ambition de construire un grand corps de l'encadrement. Nous sommes conscients que cette perspective ne se concrétisera pas par un simple claquement de doigts ! Il y aura des réticences, des résistances, des pesanteurs, mais nous sommes conscients de travailler pour l'avenir et dans l'intérêt du service public d'éducation. Les évolutions induites par la mise en place de nouvelles modalités d'évaluation des enseignants nous offrent une opportunité de rapprochement dans nos préoccupations, mais aussi dans nos fonctionnements. À nous de saisir cette chance pour obtenir, enfin, l'ouverture d'un chantier débouchant, à une échéance raisonnable, sur la mise en place opérationnelle de ce grand corps de l'encadrement qui apparaît aujourd'hui totalement incontournable.

Rassurons-nous : à n'en pas douter, le ministère nous donnera de multiples occasions de travailler ensemble pour mettre en place de nouveaux projets ou de nouveaux modes de travail ; ceci ne pourra que faciliter, peut-être même accélérer la réalisation de nos ambitions !

Par ailleurs, nous avons bien d'autres préoccupations en commun entre chefs d'établissement et inspecteurs. L'enquête et l'analyse pilotées par Georges Fotinos et José-Mario Horenstein ont bien montré à quel point le destin et le vécu des cadres est identique d'un corps à l'autre. Rassurez-vous : je ne suggère pas que nous nous lamentions de concert, mais plutôt que nous recherchions ensemble des solutions pour lutter contre le malaise, le mal-être, que ressentent de très nombreux collègues. Des pistes ont été évoquées, centrées en particulier sur la responsabilisation des acteurs pour que nous soyons enfin en mesure de réenchanter nos métiers en leur donnant le sens qui nous a attirés quand nous sommes devenus chefs d'établissement ou inspecteurs. Ce travail d'enquête a été mené avec le soutien de nos deux organisations syndicales, le SNPDEN et le SI. EN ; il ne pourra se poursuivre efficacement qu'avec notre engagement respectif. C'est aussi cela, le syndicalisme réformiste et constructif.

Mais le syndicalisme n'est pas qu'une confrontation d'idées et d'actions, c'est aussi une affaire de femmes et d'hommes engagés, comme vous l'êtes tous dans cette salle. Vous êtes si nombreux (un peu plus, je l'avoue que le nombre de participants à un congrès du SI. EN...) que je ne saurais saluer chacun d'entre vous comme je l'aimerais. Je me limiterai donc à saluer Philippe. Il est arrivé aux fonctions de secrétaire général du SNPDEN alors que j'étais déjà secrétaire général du SI. EN ; il quitte cette fonction, alors que je continue... Heureusement pour moi, le redoublement est autorisé ! Plus sérieusement, Philippe a toujours été un partenaire remarquable pour nous et je me plais



à saluer son investissement, sa détermination, son charisme... et son humour parfois ravageur qui me conduit à me réjouir que nous soyons partenaires et amis !

Merci, Philippe, pour ton travail, ton dynamisme et pour avoir toujours aussi bien défendu les valeurs fédérales que nous partageons. Si je ne peux m'empêcher de regretter ton départ (et pas seulement parce qu'il met en évidence la capacité que tu as eue, et pas moi à ce jour, à trouver un successeur...), je me réjouis par avance des perspectives de travail et d'actions partagées que nous continuerons à mener ensemble, SNPDEN et SI.EN, au sein de notre fédération avec tous ceux qui voudront se joindre à notre combat.

Selon la formule consacrée, mais surtout avec beaucoup de sincérité, il me reste à souhaiter à tous les congressistes, au nom du SI.EN UNSA, de fructueux et joyeux travaux dans cette belle ville de Colmar !

Roger KEIME,
secrétaire général
du SNIA-IPR



Au nom du SNIA-IPR UNSA, je salue les Congressistes du SNPDEN réunis à Colmar du 14 au 17 mai 2018.

Nos deux syndicats partagent des valeurs communes, celle de faire progresser la mixité scolaire et sociale, dans

le cadre d'une laïcité respectueuse des consciences, sans se départir de la neutralité politique à laquelle nous sommes attachés.

Avec A&I et le SIEN, nous sommes des syndicats forts de l'encadrement à l'Éducation nationale avec près de 70 % des voix aux dernières élections professionnelles. Nous savons le rappeler au ministère et au ministre dans nos rencontres ainsi que dans les délégations de l'UNSA Éducation. Nos positions sont le plus souvent communes, tant dans le débat interne à l'exécutif fédéral et au Bureau national, que dans les votes exprimés au CSE comme le baccalauréat récemment.

Personnellement, comme IA-IPR EVS et comme DAASEN, j'ai pu apprécier le travail avec les chefs d'établissement dans les académies de Lille, Rouen, Rennes, Montpellier et les relations sans aucune ambiguïté avec les responsables locaux du SNPDEN. Permettez-moi de saluer parmi eux Guy Savelon que j'ai connu dans le Nord de 2000 à 2003, dans le Douaisis et qui va quitter ses responsabilités nationales, comme retraité, lors de ce Congrès.

Ce sont deux Philippe qui sont particulièrement à l'honneur à COLMAR ces jours-ci par leur départ et leur arrivée.

PHILIPPE II AUGUSTE connu sous le nom de Philippe Tournier qui va quitter le secrétariat général, issu de l'académie de Lille, avec qui j'ai eu à défendre lors des lundis mensuels de l'Exécutif fédéral à Ivry les positions de l'encadrement de l'Éducation nationale, durant dix années sous les ministères Châtel, Peillon, Hamon, Vallaud Belkacem, et maintenant Blanquer.

PHILIPPE III LE HARDI connu sous le nom de Philippe Vincent, avec qui j'ai travaillé dans l'académie de Rennes de 2006 à 2013, avec le plus grand plaisir et la volonté de faire avancer le système souvent autiste, ces années-là...

C'est avec joie que je suis parmi vous en Alsace, terre qui m'est chère, j'y ai fait mes études universitaires et y ai enseigné dans des établissements proches du sud du Bas-Rhin, au collège Mentel de Selestat et au lycée Schuré de Barr – le siècle dernier, après l'année de CPR à Strasbourg.

Jacky Schlienger évoquait sa grand-mère qui changea 4 fois de nationalité entre la France et l'Allemagne de 1871 à 1945 ; c'est ma grand-mère qui suivit le même itinéraire dans sa Moselle natale entre 1899 et 1945 avec un détour en forteresse à Luxembourg pour avoir chanté la Marseillaise le 14 juillet 1916 !

Si je n'avais pu venir, ce serait Dominique Sassi, délégué académique du SNIA-IPR, et ancien proviseur à Colmar, qui aurait été parmi vous pour les travaux de ce congrès.

Dans le Baromètre UNSA, l'insatisfaction exprimée par les inspecteurs rejoint celle des chefs d'établissement : seuls 49 % sont en accord avec la politique ministérielle alors que nous étions 64 % avec Najat Vallaud Belkacem ! Les conditions de travail ne sont jugées satisfaisantes que par 38 % des collègues ! Nous avons là des préoccupations communes avec vous, personnels de direction.

« *Blanquer est lâché par ses cadres* » écrivaient l'AEF et le *Café pédagogique* suite à la publication des résultats de cette enquête.

Je vous souhaite à toutes et à tous un congrès de qualité, aux travaux féconds, avec la constitution d'une nouvelle équipe renouvelée et paritaire.



Frédérique Rollet,
secrétaire générale
du SNES-FSU



Chers camarades

J'avais prévu de me rendre à votre congrès lundi mais les conditions de transport me rendent difficile le déplacement à Colmar. Je regrette d'autant plus ce rendez-vous manqué que le besoin d'un dialogue nourri, sans concession mais constructif, me semble nécessaire dans une période où se manifestent souvent des tensions entre les enseignants et les chefs d'établissement, tensions qui peuvent affecter les relations entre nos deux organisations, les plus représentatives l'une et l'autre dans leur champ respectif.

Quels que soient les sujets, la tentation est toujours grande, en cas de problèmes, d'attribuer à l'autre partie la source de ceux-ci plutôt que de se demander ce qu'ils révèlent et de chercher à s'expliquer.

Michel Richard qui vous représentait au récent congrès du SNES-FSU a eu l'occasion d'expérimenter les formes que peut revêtir la défiance entre les enseignants et les personnels de direction (j'en profite pour remercier Michel de sa volonté de travailler à des relations sereines entre nos deux organisations); il a eu aussi le loisir d'entendre le compte rendu d'une enquête faite par des militants de l'Institut de la FSU, enquête menée auprès d'un panel représentatif d'enseignants, et dont celui qui commentait les réponses résumait ainsi l'un des résultats donnés à la thé-

matique des relations chefs d'établissement/enseignants: « le chef d'établissement n'est pas mon ennemi »...

Cette phrase me semble résumer ce que doit être l'opinion de la majorité de la profession mais laisse supposer en creux une certaine distance entre les directions et les équipes éducatives, distance qui peut, dans certains cas se traduire en relations conflictuelles. Et nous connaissons trop de situations où cela se produit. Plutôt que le déni ou le renvoi de la culpabilité sur l'autre, il serait bon d'essayer d'analyser les facteurs sources de cela.

Les questions du travail et des missions assignées aux uns et aux autres seront, je présume, débattues dans votre congrès qui travaillera à élaborer de nouvelles revendications pour votre corps, examiner les répercussions des réformes et de la politique éducative sur vos métiers.

Il est probable que la surcharge de travail dont se plaignent beaucoup d'enseignants n'épargne pas non plus les personnels de direction, pris entre les directives données dans le cadre rectoral, le poids des charges administratives et la gestion au quotidien d'un établissement, avec ce que cela suppose de relations avec les équipes et les familles. Les travaux d'Anne Barrière l'ont clairement illustré et cela pèse sûrement sur les relations de travail. Le nombre grandissant de réunions dont se plaignent les enseignants, l'avalanche de mesures plus ou moins fondées et de prescriptions, tirent en partie leur origine d'injonctions imposées à tous. De nombreux chefs d'établissement en discutent avec leurs équipes, cherchent à trouver les modalités d'application les mieux partagées, certains tentent d'imposer des mesures qui ne font pas sens.

Au centre des débats revient souvent la notion d'autonomie, question sur laquelle j'ai eu l'occasion d'échanger avec Philippe lors d'une table ronde initiée par l'IFé. Comment construire le subtil équilibre entre le respect de la li-

berté pédagogique des enseignants et la responsabilité du collectif dont est chargé le chef d'établissement, entre le respect de l'autonomie professionnelle des professeurs et le rôle de garant des mesures allant dans le sens de l'intérêt de tous les élèves et s'inscrivant dans les orientations nationales?

Sans doute ces questions ne trouveront-elles pas de réponse immédiate mais doivent-elles être explorées; sans doute la formation des uns et des autres doit-elle permettre de mieux appréhender la nature et les réalités de nos métiers, loin de techniques de management stériles mais avec le souci commun de conjuguer égalité et efficacité pour tous nos jeunes.

Je voudrais terminer en saluant Philippe qui a toujours répondu aux demandes de discussion entre le SNES-FSU et le SNPDEN, a fait preuve d'écoute, même si cela n'a pas toujours permis de concilier les points de vue.

Je lui souhaite beaucoup de satisfactions dans la suite de son activité. □



Discours de Philippe Tournier

Mes chers amis, mes chers camarades

Bonjour à toutes et à tous pour ce 12^e congrès du SNPDEN. Merci à Jacky et aux collègues de l'académie de Strasbourg de nous accueillir.

Alors que nos sociétés sont dominées par le débat entre partisans de l'ouverture et la fermeture, quel bon choix que celui de l'Alsace ! Qui dit fermeture dit forcément dessiner des limites : alors où est la limite entre les mondes roman et germanique ? Sur les Vosges ou sur le Rhin ?

La simple réponse à cette question a été la source des pires drames pour cette terre. À commencer par se voir dicter par les autres qui on doit être. C'est le drame des malgré nous, les 150 000 jeunes alsaciens raflés, enrôlés de force dans la *Wehrmacht*, envoyés sur le front de l'Est, dont un sur trois n'est pas revenu. Et pour ceux qui le sont, ce fut la tentation de leur mégoter d'être victimes de guerre. Dans un registre moins connu, moins tragique mais peu glorieux pour notre République victorieuse, c'est la transformation des alsaciens en « réintégrés », classés en quatre catégories (A, B, C, D), la catégorie D étant considérée comme la catégorie des « boches irrécupérables » pour employer la terminologie de l'époque : ce furent 100 000 alsaciens chassés de chez eux vers l'Allemagne en 1919.

Tous ces drames, toutes ces tragédies, toutes ces horreurs parfois – dont le souvenir d'ailleurs doit nous conduire à relativiser fortement nos malheurs, il n'est pas surprenant que ce soit dans ces confins que l'idée

européenne ait germé, quand on a décidé de passer d'une logique de fermeture et de limites à une logique d'ouverture et de flux.

Je rappelle à cette occasion l'engagement européen constant, hier de la FEN, aujourd'hui de l'UNSA.

La construction européenne est ainsi, par hypothèse, le contraire de la fermeture ; et l'ouverture n'est pas le contraire de la sûreté. D'ailleurs l'Alsace n'est-elle pas plus sûre et plus en sécurité depuis qu'elle n'est plus encerclée de murs et de barbelés ?

Il est d'usage de commencer ce congrès par ce qu'on appelle un complément au rapport d'activité. Mon propos sera bien un complément et non un nouveau commentaire du rapport d'activité 2015-2018. L'exécutif national et la conférence nationale remercient d'ailleurs les adhérents de leur approbation pour le travail qui a été conduit, que ce soit de manière générale sur l'action syndicale ou plus particulièrement sur le registre financier. Je veux profiter de cette occasion pour remercier Patrick Cambier et Fabien Decq pour leur remarquable et spectaculaire travail de redressement financier de notre syndicat. Je le dis et je le répète : sans caisses pleines, il n'y a pas de syndicalisme libre et indépendant.

Ce complément au rapport d'activité portera donc sur trois questionnements qui traversent notre syndicat depuis longtemps et que l'activité récente met particulièrement en valeur. J'aborderai trois points : le premier sera « où va le syndicalisme ? », le deuxième « peut-on encore espérer changer l'école ? », le troi-

Qu'il s'agisse
de la Syrie,
ou de l'Iran
ou plus
modestement
d'Arcueil et
de Nanterre,
les gens
raisonnables
ne sont pas
à la fête



Il y a toujours
aujourd'hui un
espace pour
un syndicalisme
de construction

sième « nos conditions de travail sont-elles inexorablement vouées à se dégrader ? »

OÙ VA LE SYNDICALISME ?

Qu'il s'agisse de la Syrie, ou de l'Iran ou plus modestement d'Arcueil et de Nanterre, les gens raisonnables ne sont pas à la fête. Dans notre pays, s'affrontent aujourd'hui les deux sources d'une société démocratique. D'une part le pouvoir politique, seul légitime car issu des urnes, et d'autre part ce qu'on appelle globalement le mouvement social représenté par des corps intermédiaires dont nous sommes à deux titres : comme personnels de direction et comme syndicalistes.

En temps normal, c'est le dialogue social qui fait le lien entre les deux avec toute sa gamme de nécessaires compromis notamment portée par le syndicalisme réformiste. Aujourd'hui, c'est l'affrontement de ces entités, parfois volontairement pour certains des protagonistes. Cela laisse malheureusement bien peu de place aux voix de la raison que nos amis de l'UNSA Ferroviaire essaient de faire entendre et je souhaiterais que notre congrès ait une pensée pour leur combat, qui vise à faire valoir la supériorité du dialogue et des « accommodements raisonnables » sur la spirale des outrances.

L'issue de l'affrontement auquel on assiste aujourd'hui est peu réjouissante quelle qu'elle soit. D'un côté, c'est ce qu'on appelle la « convergence des luttes » qui consiste simplement à instrumentaliser des revendications de salariés dans une visée politique qui n'est quand même rien de moins que la subversion avouée de la démocratie représentative au nom d'un « peuple » jamais défini. Non seulement le renversement de la V^e République ne figure pas dans nos mandats syndicaux mais encore la « convergence des luttes » induit paradoxalement une marginalisation du syndicalisme qui peut en sortir gravement affaibli. Ce phénomène d'ailleurs se manifeste aujourd'hui visiblement dans l'éducation où c'est un problème que sa première fédération, la FSU, soit toujours dans une posture d'opposition de principe à tout, quel que soit le pouvoir qui propose et quoiqu'il propose. C'est un nouveau problème qui s'ajoute que le SGEN se soit transformé en un groupe de parole d'idéologues vintages dépités par l'affaïssement de leur influence.

Mais, dans cet affrontement binaire, l'issue alternative à la « convergence des luttes » n'est

pas non plus toujours très rassurante car c'est livrer une société désarmée à un pouvoir jupitérien, décidé à conduire jusqu'au bout des réformes de nature « euro libérale » – cette expression n'étant nullement polémique dans ma bouche, c'est lui qui l'emploie. Certes, ce programme – pour une fois non dissimulé – fut le choix des électeurs mais ce n'est pas dénier au pouvoir ses prérogatives que de défendre les intérêts matériels et moraux des personnels. C'est le rôle même des syndicats et c'est le choix constant de l'UNSA. C'est aussi la stratégie de l'UNSA et de ses syndicats dans l'éducation. L'UNSA Éducation est d'ailleurs, dans la pratique, la seule organisation réformatrice. D'autres gesticulent dans des imprécations impuissantes : en réalité, ils se sont déjà résolus à laisser faire dans l'attente qu'un avenir radieux mais nébuleux – qui ne viendra jamais – règle tout. Aujourd'hui, seule l'UNSA Éducation est en mesure de peser sur les événements comme ce fut le cas pour les réformes du baccalauréat et du lycée. L'UNSA Éducation est aussi la seule capable aujourd'hui de faire rectifier le tir : le SNPDEN et le SIEN l'ont montré sur le texte sur le redoublement, même si cela a pu être mal compris dans un premier temps. Bref, il y a toujours aujourd'hui un espace pour un syndicalisme de construction. C'est d'ailleurs le sens de la participation de l'UNSA à l'action du 22 mai. Cette action n'a rien à voir avec la prétendue « convergence des luttes » : c'est au contraire le message de gens raisonnables qui veulent simplement rappeler au gouvernement, qui est aussi leur employeur, qu'il doit conduire ses réformes avec « tact et mesure », comme on dit des dépassements d'honoraires médecins libéraux.

PEUT-ON ENCORE ESPÉRER CHANGER L'ÉCOLE ?

Alors que se réunissait notre congrès il y a trois ans, à Avignon, la publication des décrets sur la réforme du collège, le jour même d'une grève qui avait été massivement suivie par les personnels, le 15 mai 2015, ouvrit une profonde crise, hors de proportions et même hors de rapport avec son objet apparent. Ce fut une crise qui a profondément marquée nos collèges, dont les traces sont loin d'avoir disparu et qui a eu sans doute de lourdes conséquences politiques. Ce fut aussi un moment très pénible pour nous car d'un côté on voyait tout à fait la justesse des prémices de cette réforme ; de l'autre l'impuissance des illusions de l'État éclairé qui pense qu'il va pouvoir modifier les pratiques par des mesures administratives.



On ne changera pas les pratiques enseignantes par la force. D'ailleurs, le résultat auquel on est arrivé est ce qu'on appelle « l'assouplissement de la réforme du collège » : dans la plupart de nos établissements, ce moindre mal est la forme politiquement correcte du retour à la case départ...

Mais avec une avancée essentielle : une plus grande autonomie pour nos collèges, qui était d'ailleurs la raison initiale pour laquelle nous avions apporté notre soutien à cette réforme.

Cette mésaventure - car on peut dire que c'est une mésaventure - conduit à réfléchir sur comment on peut conduire le changement dans l'Éducation nationale. Le premier point est qu'il faut, et tout le monde le répète sans arrêt, une stabilité de la politique conduite. Nous sommes dans des changements à dix ans, à vingt ans qui ne se rectifient pas constamment tous les 18 mois puisque telle est l'espérance de vie d'un ministère.

L'annonce qui a été faite par Jean-Michel Blanquer qu'il ne ferait pas une nouvelle loi d'orientation est une bonne nouvelle : la loi de refondation de l'École de 2013 reste donc ce qui pilote aujourd'hui l'Éducation nationale en France. Contrairement à ce que certains pensent, ce n'est pas anodin ni sans conséquences car cela contraint fortement l'action réglementaire du gouvernement en matière d'éducation.

Le second point pour réformer l'école c'est la subsidiarité. Il faut effectivement en haut un réel cadrage national mais qui ne porte pas sur tout et n'importe quoi comme la forme des bulletins ou la télé-inscription. Un cadre national doit porter sur les programmes - que doivent savoir les élèves ? - et sur les certifications - sur la base de quoi décerne-t-on des diplômes ?

Un des points essentiels de cette subsidiarité est à nos yeux l'autonomie des établissements. Je n'en parlerai pas longuement puisqu'on en parlera beaucoup et on en a déjà beaucoup parlé. Mais il faut aussi s'interroger sur le télescopage possible entre l'autonomie des établissements et la liberté pédagogique des enseignants.

Comme dans toute tâche complexe, la liberté doit aller de pair avec la responsabilité. La liberté pédagogique des enseignants est donc une nécessité pour qu'ils conduisent à bien leur travail. Mais pourquoi toujours taire la

pire des inégalités, celle du hasard qui veut que la 4^e 2 ait Madame X, remarquable, investie, attentive à ces élèves, et la 4^e 3 Monsieur Z qui n'est pas là un jour sur deux, interroge ses élèves sur des points du programme qu'ils n'ont pas fait pour ne jamais rendre les copies... L'inégalité entre les élèves de la 4^e 2 et la 4^e 3 sera alors plus forte que celle des origines sociales, plus importante que celle d'être dans tel ou tel établissement. Cette inégalité est l'inégalité première. La neutraliser et la corriger ne peut être fait que dans le cadre d'établissements autonomes disposant d'une véritable capacité d'action en matière de ressources humaines.

L'enjeu est en fait l'égalité. Cela ne sert à rien de colloquer et de bavasser sans répit sur la dénonciation des « inégalités-qui-s'aggravent » si on est décidé à ne rien faire d'autre que colloquer ou bavasser ou, pire, de viser des objectifs ronflants qu'on sait ne pouvoir être jamais atteints.

Dans le contexte présent, le seul moyen pragmatique de lutter dans l'école contre les inégalités c'est de la rendre plus efficace. Une école plus efficace sera mécaniquement une école plus juste. Et une école plus efficace passe par des établissements plus autonomes.

NOS CONDITIONS DE TRAVAIL :
SONT-ELLES INEXORABLEMENT
VOUÉES À SE DÉGRADER ?

Quand on lit une revue de personnels de direction des années soixante ou soixante-dix, la question des conditions de travail était déjà au premier plan. Toutes les actions que nous avons conduites en 1994, en 2006, en 2016, avaient toujours un volet carrière et un volet conditions de travail. Et on assiste à cette étrange asymétrie : d'un côté, en matière de carrière, on avance régulièrement et réellement sur la réalisation de nos mandats, de l'autre, en ce qui concerne les conditions de travail, on peut avoir l'impression de toujours répéter la même chose dans le désenchantement d'un certain sentiment d'impuissance.

Pourtant, et cela va peut-être beaucoup surprendre, entre 2007 et 2011, nous avons obtenu à peu près tous les textes que nous souhaitions avoir sur cette question : l'adjoint « pédagogique » au chef d'établissement, devenu un chef d'établissement adjoint, c'est-à-dire potentiellement un véritable chef d'établissement-bis là où il est adjoint ; l'évolution

Cela ne sert à rien
de colloquer et
de bavasser
sans répit sur la
dénonciation des
« inégalités-qui-
s'aggravent »
si on est décidé
à ne rien faire
d'autre que colloquer
ou bavasser ou,
pire, de viser des
objectifs ronflants
qu'on sait
ne pouvoir être
jamais atteints



Sur le papier,
tout va très bien...
Mais, entre nous,
mes cher(e)s
collègues,
dans combien
d'établissements
l'adjoint gestionnaire
met son nez dans
Parcoursup et dans
Cyclades ?

Bien souvent
c'est nous-mêmes
qui construisons
les murs
de notre prison

des missions des adjoints gestionnaires les a en partie transformés en secrétaires généraux en en faisant les chefs de l'administration en EPLE, ce que nous revendiquions; la charte des pratiques de pilotage est censée réguler les relations avec les autorités académiques et nous avons obtenu un texte sur le temps de travail des personnels de direction qu'il ne nous reste plus d'ailleurs qu'à appliquer à nous-mêmes.

Sur le papier, tout va très bien... Mais, entre nous, mes cher(e)s collègues, dans combien d'établissements l'adjoint gestionnaire met son nez dans *Parcoursup* et dans *Cyclades*? Dans combien d'établissements continue-t-on à faire les actes administratifs, dits pédagogiques, à la direction, qu'on appelle même parfois encore purement et simplement l'administration, et les actes financiers à l'intendance – qui devrait d'ailleurs s'appeler administration –? Ce sont des pratiques qui auraient dû disparaître il y a une dizaine d'années et qui restent encore très communément répandues. D'où vient tant de difficultés à changer?

Tout d'abord, nous vivons dans un contexte du travail qui a fortement évolué du fait des techniques. Ce n'est fondamentalement pas la même chose de recevoir un énorme paquet de courriers une fois par semaine du rectorat et d'être inondé tous les jours de mails, tous urgents, dont 90 % ne vous concernent pas! Mais, au-delà de difficultés objectives – comme le fonctionnement des systèmes d'information –, il y a aussi certainement des questions de représentation de soi-même.

Je prends un exemple tout personnel. Actuellement, je travaille à peu près 65 heures par semaine, moitié pour le syndicat, moitié pour mon établissement. Donc la semaine prochaine je ne devrais travailler que 32 heures et, pourtant, sans que ce soit une nécessité, je ne le ferai pas parce que dans mon subconscient, comme dans celui de tous, un chef d'établissement responsable ne travaille pas si peu. Il y a au-delà des textes, des difficultés objectives liées aux techniques et au fonctionnement de l'institution, certes, mais aussi certainement un véritable travail à faire sur nous-mêmes, sur ce que nous imaginons devoir être notre action, sur les contraintes que nous construisons. Bien souvent c'est nous-mêmes qui construisons les murs de notre prison. Aborder cette question sous le seul angle de la dégradation est certes pratique pour se faire comprendre mais il n'est pas sûr qu'elle soit une entrée en réalité opé-

rationnelle pour améliorer les conditions de travail; c'est une sorte d'entrée murée, et si j'ai un regret au terme de toutes ces années, c'est bien de ne pas avoir trouvé la bonne porte d'entrée, mais persévérons, et je suis sûr que nous la trouverons.

Diriger en confiance, tel le slogan de notre congrès. Il y a eu un débat au sein de l'exécutif pour savoir s'il fallait ou pas mettre un point d'interrogation après « Diriger en confiance », car il s'agit aujourd'hui encore plus d'un projet que d'une réalité! Notre métier est clairement de diriger: il faut l'assumer. Nous voulons être dirigés en confiance mais nous-mêmes diriger nos établissements en confiance. Il y a autour de ce thème une réflexion sur nous-mêmes, sur la nature de notre métier, sur la nature de notre action.

Ce congrès va marquer le renouvellement de nos instances syndicales. Depuis le congrès d'Avignon, une nouvelle gouvernance a été mise en place basée sur la « conférence nationale » qui associe l'exécutif et les secrétaires académiques. Je pense que cela a été un progrès considérable qui poursuit celui qui a déjà été engagé par le « bureau national élargi aux secrétaires académiques ». Cela permet d'avoir un syndicat qui fonctionne simultanément au national et au local, l'un se nourrissant de l'autre. Nous voyons tous le même paysage mais pas du même endroit donc nous ne voyons pas la même chose, mais tout le monde a bien raison de voir ce qu'il voit. Et le lieu de la conférence nationale est le lieu où tous ces regards se croisent.

Lors de ce congrès, vous allez désigner une nouvelle équipe de l'exécutif que va conduire Philippe Vincent. De Philippe en Philippe – le troisième de suite mais vous n'avez pas besoin ainsi de réapprendre le prénom du secrétaire général –, le contexte change, les styles sont différents mais ce qui frappe le plus ceux qui nous observent c'est la permanence et la constance de notre démarche.

Ceux auxquels vous allez confier la direction du SNPDE ont besoin eux aussi de diriger en confiance. C'est pour cela que je vous demande d'apporter un soutien sans ambiguïté à Philippe et à son équipe comme je le ferai moi-même.

Vive notre congrès de Colmar,
vive notre SNPDE.

Je vous remercie. □



Interventions des secrétaires académiques

Joël MARCHANDOT,
Besançon



Bonjour à toutes et à tous,

Tout d'abord, je tiens à vous apporter le salut fraternel et amical des camarades des 4 départements de la région de Franche Comté et vous dire la satisfaction que nous avons à observer un taux de syndicalisation qui se maintient. Cela nous invite à préparer les élections professionnelles dans de bonnes conditions.

Afin de ne pas dépasser le temps qui m'est imparti (ce qui dans ma position de premier serait mal venu) en entrant dans le détail de certaines questions qui retiennent l'attention de notre académie et qui seront de toute façon abordées dans

les commissions, mon propos se limitera à 2 points qui me paraissent très importants.

Le premier concerne la gouvernance de l'EPL et l'autonomie. Dans notre académie, la question des moyens et notamment de la DHS en collège rognée dès le départ par le rectorat dans le non financement des langues anciennes par exemple n'est pas acceptable. De la même façon, la non prise en compte des élèves à besoins particuliers comme les dispositifs ULIS et UPE2A dans la prévision d'effectifs et de ce fait dans la base de calcul des divisions et donc de la DHG est insupportable. De la même façon, le non-respect des grilles horaires en lycée pose problème.

Dernièrement, nous avons constaté que les collectivités s'accaparent le dialogue de gestion, mais dans un sens qui nous dérange fortement. En effet, dans le prolongement de l'entrisme que nous avons déjà dénoncé auparavant, certaines collectivités installent un dialogue de gestion bis, ou parallèle. Claire-

ment, nous avons dénoncé cette situation non seulement auprès des collectivités mais également en commission Blanchet. C'est dans le contrat tripartite d'objectifs et de moyens que se situe notre autonomie et que doivent s'inscrire les dialogues et non au gré de la volonté désordonnée des tutelles. En dehors de ce cadre, ce sont des rencontres ordinaires, tout simplement.

Le deuxième point que je souhaite aborder concerne l'organisation territoriale de nos instances syndicales.

C'est certainement la proximité de la Suisse qui nous fait prendre un peu de retard à Besançon et Dijon dans la mise en place du CSIA. Mais, la question de fond qui retient notre attention est « comment être efficace et fort dans un territoire nouveau ? ». J'ajoute « être efficace et fort sans délaisser la proximité départementale » qui est un formidable atout et une force à mes yeux. A l'évidence, le CSIA est un passage obligé, mais à l'évidence également la liaison

avec les CSA, les contraintes de temps, les déplacements ne doivent pas être oubliés. Nous espérons que cette question pourra être abordée durant notre congrès.

En complément de ces 2 points, je ne souhaite pas quitter cette tribune sans aborder un point plus personnel. En effet, après 30 années de personnel de direction, je vais tourner la page, délaisser la vie professionnelle et commencer une autre vie tout aussi exaltante. Je profite donc de cette occasion pour m'adresser à vous tous bien sûr mais surtout aux jeunes syndiqués en portant témoignage des belles rencontres que j'ai pu faire au sein du SNPDEN et de la richesse des échanges auxquels j'ai participé dans les assemblées académiques et nationales, dans ces moments que je qualifie de réels temps de formation. Porter témoignage également du fait que si j'ai pu obtenir 4 promotions (les syndiqués depuis moins de 20 ans auront peut-être du mal à me comprendre) passant de la 2.3 à l'échelon exception-



nel, c'est grâce à l'action du SNPDEN. Porter témoignage enfin de l'aide, de la convivialité, de l'amitié que j'ai pu vivre avec beaucoup d'entre vous.

Pour conclure, je tiens à remercier chaleureusement les secrétaires départementaux, les membres du CSA et toute l'équipe qui m'accompagne aujourd'hui dans ce congrès pour toute l'aide et l'attention qu'ils m'ont apportées dans ma tâche de secrétaire académique.

Je remercie également Jacky et toute son équipe pour le formidable accueil qu'il nous réserve.

Et puisque j'ai parlé de belles rencontres il y a quelques secondes, je tiens à en saluer particulièrement une et remercier sincèrement Philippe TOURNIER pour sa hauteur de vue, ses analyses toujours pertinentes, son sens de la stratégie, son brio, son humour.

Vive le SNPDEN

Je vous souhaite un excellent congrès et vous remercie de votre attention.

Intervention commune des SA des académies de Bordeaux (Yves IUNGMANN),



Limoges (Catherine SAULE)



et Poitiers (Thierry ROUL)



1. **Présentation de l'organisation interacadémique au niveau syndical, de l'observatoire régional interacadémique avec les recteurs et des groupes de contact et de travail (RH, DGF, Travaux) avec la région.**

Depuis avril 2016, selon les préconisations de la commission vie syndicale nous avons constitué un bureau interacadémique de 15 membres, 5 par académie, dont les 3 secrétaires académiques. Nous avons fait ce choix d'une représentation équivalente malgré les tailles différentes de nos académies (si Bordeaux comptait pour 1, Poitiers serait à 0.5 et Limoges à 0.25) pour éviter toute hiérarchie entre nous. Et cela fonctionne très bien, dans une ambiance aussi amicale que sérieuse et constructive.

Depuis quelques mois nous avons également une coor-

donnatrice, Ketty Moine, ancienne secrétaire académique de Poitiers.

Nous nous sommes aussi dotés d'un règlement qui définit notamment le rythme et les lieux de nos réunions qui tournent entre les 3 entités dans une région immense, la plus grande de France. Il y a en effet 520 km du collège de Laruns dans les Pyrénées-Atlantiques au lycée de Thouars, dans les Deux-Sèvres et 350 km entre Royan, en Charente-Maritime et Ussel en Corrèze...

Notre organisation interne fonctionne bien et nous sommes devenus, grâce à l'importance de notre représentation électorale et territoriale, l'interlocuteur naturel et incontournable du conseil régional de la Nouvelle-Aquitaine.

Nous rencontrons régulièrement élus et services au sein d'un groupe-contact complété par de nombreux groupes de travail, parfois en association avec des gestionnaires selon les sujets abordés.

Nous avons également obtenu cette année la création d'un observatoire interacadémique avec le recteur de Région et les autres recteurs, une sorte de super-groupe BLANCHET, qui traite des questions dont les décisions ont une répercussion à l'échelle des 3 académies. Cela a été plus laborieux mais nous y sommes parvenus en insistant. Il y avait des freins et le vaste mouvement des recteurs de mars semble avoir facilité les choses.

En revanche, tout cela génère de l'activité et des frais

supplémentaires (trajets, hébergement). Cela doit questionner notre organisation si l'évolution académique nous amène à une seule académie à dimension régionale. Il faut réfléchir au niveau syndical pour anticiper notre organisation interne et la doter des moyens nécessaires. Nous demandons par exemple, que soit désigné un même correspondant de l'Exécutif Syndical National pour les trois académies afin de renforcer l'homogénéité de notre position commune. Mais il y a d'autres sujets : la trésorerie, le futur statut du ou de la secrétaire académique, l'organisation locale indispensable pour faire le relais sur une académie qui serait gigantesque dans l'hypothèse de la fusion des trois académies en une seule sous l'autorité d'un recteur unique...

Nous constatons que la grande région, dans l'évolution interne de ses services, met vraiment du temps à s'organiser. La mandature risque de se terminer sans que l'ensemble des restructurations liées à la fusion, soient arrivées à leur terme. Et l'harmonisation se fait parfois dans la douleur (baisse des dotations globales de fonctionnement dans certaines académies, harmonisation du temps de travail des agents, disparition de certains métiers, par exemple). Si certaines évolutions sont positives (dotation d'une importante enveloppe informatique à tous les lycées), nous demeurons vigilants car globalement le niveau a plutôt tendance à se faire par le bas que par le haut ! D'où l'importance de ce groupe de contact et de la



place prépondérante que le SNPDEN-UNSA y occupe.

Malgré tout, la région évolue lentement alors que l'harmonie entre les 3 rectorats apparaît davantage comme restant à construire. Les tailles différentes des 3 académies n'aident probablement pas pour trouver l'équilibre indispensable et les enjeux de pouvoir demeurent. Néanmoins nous avons désormais par exemple un AFFELNET à dimension régionale avec un calendrier unique sur toute la grande région. Les choses se font lentement, mais elles se font malgré tout.

Si pour l'instant nous avons été entendus et que la concertation fonctionne, il semble souhaitable que les groupes de contact ou autres observatoires régionaux et avec les recteurs soient institutionnalisés au niveau national dans toutes les grandes régions pour éviter la disparition de ces réunions lors d'un changement de présidence de région ou de recteurs. Cela repose actuellement sur la bonne volonté des décideurs, mais ce n'est probablement pas suffisant.

2. La syndicalisation est à la hausse ou stable dans les trois académies et nous avons l'espoir raisonnable de conforter nos positions lors des élections professionnelles.

L'académie de Poitiers est le siège de l'ESEN. Nous soulignons l'importance, déjà évoquée en conférence nationale, de l'intervention d'un membre reconnu de l'ESN, voire du secrétaire général en personne lors des séminaires

de rentrée auprès des lauréats du concours de l'année. Les autres syndicats envoient des représentants nationaux avec des supports de communication. Une simple clef USB avec un Vade-Mecum de début de carrière peut faire la différence pour un néotitulaire dépourvu de toute culture syndicale. Le fait que ce soit le secrétaire national du syndicat également car cela est perçu à juste titre comme une marque de l'importance accordée aux néotitulaires. L'académie de Poitiers peut toujours palier une absence ou aider pour la logistique (trajet gare ESEN, hébergement, duplication de documents etc.) mais l'intervention devant les nouveaux collègues est un moment clef à ne pas manquer et il ne faut pas que cela pèse uniquement sur l'académie de Poitiers.

3. À partir d'un constat partagé par nos 3 académies, nous pensons qu'il est de plus en plus nécessaire de renforcer la culture syndicale, car les nouveaux collègues en manquent.

Il faut promouvoir nos valeurs afin d'éviter un syndicat qui soit considéré uniquement comme une aide ponctuelle au moment des mutations ou des promotions. Il faut parvenir à susciter un engagement pour élargir notre base et renouveler nos cadres. Nous avons quelques pistes qui ont été envoyées à la commission vie syndicale. La formation, sous forme de stages ouverts largement à tous les adhérents doit constituer une piste privilégiée. Attention, il ne faut pas se retrouver avec

un petit noyau de militants de plus en plus débordés, car le nombre de réunion augmente sans cesse, face à une masse d'adhérents déconnectés de notre activité. Il nous semble indispensable d'élargir au maximum le nombre d'adhérents vraiment actifs, de renouveler nos cadres, de les rajeunir, de les féminiser également. À cet égard, la constitution des listes pour les élections professionnelles sera très clairement une opportunité à ne pas manquer.

4. Certains de nos adhérents, au sein des 3 académies, sont dubitatifs depuis 1 année vis-à-vis des positions de notre organisation...

Et ce n'était pas le cas avant, avec les ministres précédents. Il y a donc un sujet... Et nous pensons que ce congrès doit l'aborder.

Si certaines mesures peuvent être positives sur le fond et dans ce cas, méritent d'être soutenues, le rythme, la méthode et parfois l'idéologie véhiculée, ne sont pas toujours acceptables. Nous demandons un positionnement plus ferme lorsque c'est nécessaire car nos collègues s'épuisent à suivre le rythme, trouvent que certaines de nos positions sont difficilement compréhensibles. Ils souhaitent être plus soutenus face aux difficultés quotidiennes qui sont les leurs.

On peut citer par exemple les nombreuses inconnues qui entourent l'évolution de la voie professionnelle (initiale scolaire, par apprentissage, formation continue), mais aussi le décalage entre

l'espoir d'un baccalauréat allégé et la réalité qui se profile, c'est-à-dire celle d'une énième réforme pilotée au forceps depuis la rue de Grenelle malgré nos amendements, les incohérences de « devoirs faits » et de l'opération fin des portables en collège, les annonces tapageuses sur le retour du redoublement, qui n'en était pas vraiment un... S'il y a effectivement une différence entre les annonces médiatiques et la réalité des textes qui paraissent, nous devons collectivement le dénoncer fortement. Nous ne portons pas de jugement sur le ministre de l'Éducation nationale actuel, mais nous ne l'avons pas choisi non plus. Nous devons montrer notre indépendance et nous avons d'autant plus intérêt à le faire qu'il y a des enjeux électoraux pour lesquels nous devons être au clair sur notre positionnement.

5. Pour terminer, paradoxalement, après ce qui vient d'être dit, une note de satisfaction: l'évolution des statuts du SNPDEN-UNSA depuis le congrès d'Avignon.

L'organisation adoptée avec l'instauration de la conférence nationale, est extrêmement positive car nos adhérents travaillant sur l'ensemble du territoire ressentent, au travers de cette instance, une écoute renforcée que nous leur rapportons régulièrement. Le fait que les décisions d'orientation soient débattues et validées par la conférence nationale et donc par les représentants des 30 académies, a augmenté la confiance dans



l'organisation de notre syndicat et doit permettre d'éviter les dérives parfois qualifiées, certainement à tort, de « Parisianisme ».

Cela atténue une vieille peur datant de la Révolution puisque les Girondins venaient bien d'une de nos 3 académies et qu'ils se méfient toujours des Jacobins/Montagnards... L'écoute de l'ESN est indispensable, nos collègues y sont très sensibles.

Enfin, nous terminerons cette intervention en adressant nos remerciements à l'Exécutif Syndical National qui a conduit notre organisation depuis 3 ans, une période au cours de laquelle nous avons obtenu la réalisation de nombre de nos mandats et à Philippe Tournier pour son engagement et sa hauteur de vue durant toute ces années à la tête du SNPDEN-UNSA. Nous souhaitons encore davantage de réussite au prochain ESN et au prochain secrétaire général. C'est notre intérêt commun !

Merci à l'académie de Strasbourg pour son accueil et nous nous souhaitons un excellent congrès à tous.

Intervention commune de Catherine PIEL, Caen et de



Corinne LAURENT, Rouen



Chers camarades,

Un discours à 2 voix pour une Normandie réunifiée et un même recteur pour 2 académies. Comme nous vous l'avons annoncé, notre expérimentation qui a débuté en 2017 a été évaluée et nous attendons toujours les préconisations à venir sur une éventuelle, mais de plus en plus probable, fusion officielle.

Eh oui, une fois n'est pas coutume, la Normandie est précurseur d'une plausible nouvelle organisation territoriale à 13 académies pour 13 régions...

C'est un des thèmes majeurs de notre congrès car l'expérience normande montre bien les difficultés pour organiser, administrer, gérer et piloter avec cohérence, efficacité et respect un territoire complexe mais d'une superficie somme toute assez raisonnable... La Normandie n'est pas l'Aquitaine !

Nous avons pu déjà goûter les limites d'un rapprochement non anticipé avec les errements de la région, l'absence de concertation et l'opacité des décisions prises avec un président de région qui fait de sa gouvernance une vitrine politique !

Nous constatons aujourd'hui les efforts faits par les secrétaires généraux et les services des deux rectorats pour trouver un *modus vivendi*... C'est un travail de titan ! Certains résultats ne sont pas toujours très heureux. Ainsi nous sommes très vigilants, nous le SNPDEN-UNSA, avec des demandes d'audience auprès du recteur, pour influencer sur les changements d'organisation et avec l'UNSA Éducation pour défendre la qualité de notre travail et le respect des personnels. Nous avons à cœur que la gouvernance de nos académies ne serve pas seulement de « vitrine » pour le ministère et ne se fasse pas aux dépens de la qualité et des conditions de travail.

C'est un challenge pour nous, dans le contexte actuel, de dégager du temps pour la concertation et l'action syndicale quand les charges de travail ne cessent de s'alourdir, que le territoire s'agrandit et que la complexité augmente.

Alors nous guetons avec attention la marche de la révolution numérique tant annoncée... C'est là encore un enjeu majeur de notre syndicat. Nous avons l'immense responsabilité d'adapter les outils et nos pratiques au sein du SNPDEN pour faciliter notre quotidien. Et nous avons une responsabilité encore plus grande de veiller à ce que l'Éducation nationale fasse évoluer les applications pour les mettre au service de l'humain et non pas de rendre encore plus difficiles et insupportables nos tâches au quotidien. Mais c'est bien l'informatique qui doit être

adaptée à nos organisations et non l'inverse. Nous ne pouvons continuer à contraindre nos personnels, nous-mêmes et nos organisations pour pouvoir faire fonctionner nos établissements.

Nos relations avec le recteur et ses proches collaborateurs se sont enrichies et nous sommes écoutés et reçus dès que nous en émettons le souhait. Nous regrettons toutefois l'opacité autour de certaines décisions en particulier concernant l'implantation des postes de direction notamment à Caen. Nous pouvons encore regretter le sentiment de n'être pas assez fréquemment entendus et en particulier que la perpétuelle course contre la montre du ministère ne puisse être stoppée ou atténuée. Les conséquences sont importantes pour le quotidien de nos collègues puisqu'une information chasse l'autre et une priorité absolue chasse l'autre.

Au niveau de l'académie de Caen, la section académique se porte bien avec une représentativité importante. Toutefois nous constatons, comme d'autres, les difficultés à faire vivre au quotidien nos valeurs et à engager les collègues dans une participation active.

Nous sommes sur un territoire contrasté avec des disparités économiques d'un département à l'autre et une perte démographique importante sur l'ensemble du territoire qui évidemment a des conséquences fortes.

Ainsi la réforme de l'apprentissage, confiée aux branches professionnelles nous fait



craindre pour l'avenir des CFA publics et ne peut que risquer d'accroître les inégalités territoriales dans une académie où les jeunes ont peu de mobilité géographique. Dans la même logique, l'orientation confiée à la région comme un pis-aller nous fait craindre pour le Service public vue la vision étriquée et utilitariste de notre président de région, pour la carte des formations et également pour les répercussions sur nos établissements. Et enfin, cette même réalité démographique nous inquiète pour la carte des établissements dont les collectivités territoriales ne prennent pas la mesure avec une difficulté à travailler et à anticiper sur les éventuels rapprochements, disparition ou fusion. C'est un point de grande vigilance pour pouvoir réfléchir à des organisations pertinentes d'un point de vue pédagogique pour nos élèves mais également pour construire des établissements dans lesquels les équipes de direction sont complètes et rendre cette partie de la Normandie plus attractive pour nos collègues.

D'un point de vue GRH, le groupe d'appui de collègues à collègues créé depuis quelques mois par le rectorat sera évalué et peut-être cette initiative pourrait-elle bénéficier à nos collègues de Rouen si elle est considérée positive.

Dans l'académie de Rouen, nous avons aussi constaté que les collègues en difficulté pour des raisons de santé ou autres sont de plus en plus nombreux. Nous avons un groupe d'appui syndical et nous sommes très mobilisés dans l'accompagnement des collègues avec la DRH

du rectorat. Un point GRH est fait quasiment à chaque CAPA. Le SNPDEN de Rouen lors des CAPA est particulièrement vigilant sur la parité et l'équité de traitement entre les fonctions, où l'académie de Rouen ne peut d'ailleurs que progresser.

Le SNPDEN de Rouen, comme de nombreuses sections académiques, attend du congrès de Colmar un mandat clair pour un dispositif alternatif au classement des établissements.

Nous préparons activement les prochaines élections professionnelles; le syndicat concurrent, dont l'académie de Rouen est le berceau, y est très implanté. Nous sommes rassurés par un taux de syndicalisation en hausse.

Je tiens à remercier Philippe TOURNIER avec qui j'ai commencé à prendre des responsabilités syndicales au bureau national lors de son premier mandat de secrétaire général à Biarritz. Philippe, tu as mené des actions marquantes: la nouvelle gouvernance du SNPDEN avec la conférence nationale, l'alerte sociale qui a abouti au PPCR, la parité au sein de nos instances, je ne vais pas tout lister, ton bilan exhaustif est dans le dernier direction.

Nous souhaitons bon courage à l'exécutif syndical national entrant avec un nouveau Philippe, pour assurer la continuité. Je m'interroge cependant sur la parité au poste de Secrétaire général: trouver une Philippine, personnel de direction, syndiquée au SNPDEN, ce n'est pas gagné...

Un grand merci à l'équipe de Strasbourg pour la qualité de l'accueil et excellent congrès à tous.

*Richard COMMEAU,
Clermont-Ferrand*



Bonjour à tous

Je suis particulièrement fier et heureux de représenter l'académie de Clermont-Ferrand, académie ô combien singulière de par ses spécificités (un grand nombre d'établissements ruraux de petite taille par exemple) et pour autant pleinement intégrée à la grande région académique Auvergne-Rhône-Alpes.

En effet, tout en participant à la construction de la nouvelle représentativité interacadémique, le SNPDEN Clermont veille à être au plus près des collègues au quotidien. Je tiens à saluer ici tout le travail fait par les secrétaires départementaux extrêmement investis et disponibles, et qui sont un rouage essentiel du SNPDEN dans les territoires. Je remercie également sincèrement toute l'équipe des commissaires paritaires qui accompagnent les collègues dans le déroulement de leur carrière.

La taille humaine de l'académie de Clermont-Ferrand nous permet d'avoir des rela-

tions professionnelles le plus souvent d'excellentes qualités avec nos partenaires, que ce soit au niveau des collectivités territoriales (conseils départementaux) que du rectorat. En ce qui concerne le rectorat, nous insistons toutefois sur la nécessaire confiance envers les cadres que nous sommes, encore trop souvent remise en question, sur des sujets comme la DHG ou Devoirs faits par exemple. En revanche, les relations avec le conseil régional se sont malheureusement complexifiées avec la nouvelle Région Aura, mais je laisse mon collègue de Lyon aborder ce sujet.

Malgré tout ce contexte que l'on pourrait qualifier de favorable pour l'exercice de notre métier, nous constatons malheureusement que de trop nombreux collègues sont en difficulté au quotidien. La chasse au perdrix semble ouverte et certaines organisations syndicales enseignantes sont particulièrement virulentes. Face à ces situations, le rôle du SNPDEN est primordial pour accompagner les collègues en souffrance et nous nous rendons compte de toute l'importance de notre action syndicale.

Nos conditions de travail sont également détériorées par des injonctions politiques incessantes et souvent très éloignées de notre quotidien. Alors que l'autonomie est prônée d'un côté, on ne cesse de nous dire comment l'utiliser de l'autre... Et que dire de la rentrée en musique? Peut-être pourra-t-on chanter pour les rentrées scolaires le jour où tous les enseignants seront nommés



à temps par exemple, ce qui n'est malheureusement jamais le cas. Et je n'évoque pas ici tous les dispositifs prônés par le ministre sans que les moyens correspondants nous soient alloués par les académies... Même si nous ne sommes pas dupes sur les enjeux de la communication, nous sommes les premières victimes de ces effets sur le terrain !

Tout ceci pour dire que l'action du SNPDEN est d'une importance capitale pour donner un peu de bon sens dans cet environnement professionnel de plus en plus complexe.

Pour finir, je remercie l'académie de Colmar pour toute l'organisation et l'accueil de ce congrès, toute l'équipe de l'ESN sortant pour la qualité du travail mené depuis trois ans, mais aussi et surtout Philippe Tournier qui a su, tout au long de ses mandats, faire rayonner le SNPDEN et porter les valeurs qui nous sont chères.

Je vous souhaite à tous un bon congrès.

Pierre ALBERTINI,
Corse



Salute a tutti, bonjour à tous, bonjour Colmar, merci Jacky pour cet accueil chaleureux.

J'ai été très sensible à tes propos introductifs, tu nous as parlé avec passion de ta si belle région en mettant en avant toute la diversité culturelle et linguistique qui la caractérise...

Oui les diversités linguistiques et culturelles sont de grandes richesses qu'il faut absolument préserver.

Quelques nouvelles de notre île. La Corse a connu cette année des changements importants, des élections ont eu lieu en décembre 2017 et depuis janvier la Corse est dotée d'une collectivité unique (les deux départements n'existent plus).

La question que l'on se pose légitimement : cette nouvelle entité administrative impactera-t-elle notre quotidien, notre profession ?

Ce qui est perfectible actuellement c'est la mise en place de la collectivité qui se réalise progressivement.

Pour le reste, la Collectivité territoriale de Corse avait déjà beaucoup de compétences. Elle gère à la fois les lycées et les collèges, avait en charge la carte des formations et elle va récupérer les compétences des transports scolaires.

Cependant, l'action du SNPDEN auprès du nouvel exécutif a permis la mise en place d'un dialogue de gestion individualisé (sur les missions de la CDC) pour chaque EPLE (une revendication de longue date). Nous attendons à présent la mise en application des relevés de conclusions de dialogue.

Concernant notre administration, l'académie de Corse est une petite académie, elle compte sur l'ensemble de son territoire 45 établissements avec des problèmes bien spécifiques. Un espace urbain avec des EPLE importants et un espace montagnard enclavé avec de petits établissements. Ce contraste entre ces territoires pose quelquefois des difficultés et provoque des inégalités (déséquilibre sur l'offre de formation, internat etc.). La Corse ce n'est pas simplement Ajaccio ou Bastia, le SNPDEN de Corse intervient systématiquement auprès des autorités pour veiller à un bon équilibre sur l'ensemble de son territoire.

Depuis 2 années, l'académie de Corse a connu des changements importants, l'arrivée d'un nouveau recteur puis d'un secrétaire général. Une nouvelle gouvernance s'est mise en place. Néanmoins notre ancrage syndical fort (plus de 73 %) fait que nous sommes reconnus comme des interlocuteurs privilégiés et nous avons déjà rencontré plusieurs fois le recteur pour lui faire part de nos inquiétudes sur certains sujets.

L'actualité, en collège, c'était la mise en place des Devoirs faits, les évaluations de 6^e qui comme pour le reste se sont fait au pas de charge, sans parfois de visibilité. Il a fallu à nouveau mobiliser, attendre pour avoir les financements etc.

Après la réforme des collèges, sa réadaptation, et sa nouvelle version ! Le message qui revient en permanence est le suivant : « Laissons

travailler les Principaux, les adjoints de collèges et leurs équipes ! ».

Coté lycée, là aussi c'était au pas de charge et au gré, parfois, de la lecture dans la presse que nous avons appris les changements pour l'année en cours. Je veux parler de la réforme Post Bac. Nous étions très inquiets. Il nous a fallu à la fois comprendre ce que souhaitait mettre en place le ministre tout en expliquant aux professeurs, aux élèves et aux parents ce qui allait changer. Tout ceci, bien sûr, dans un calendrier contraint. Il nous faut à présent attendre les résultats, reprendre quelques forces pour la rentrée prochaine en attendant les prochaines réformes !

Enfin une dernière remarque sur notre métier et nos carrières. Un métier qui se complexifie de plus en plus chaque année. Des carrières de plus en plus longues et des rémunérations qui stagnent. Quand bien même la fusion des 2 classes, la création d'un échelon spécial sont des évolutions notables, on ne doit pas avoir de complexes à mettre sur la table des négociations ces thèmes-là auprès de notre ministère.

Curraggiu à tutti e bon cungrèssu.

Je vous remercie de votre attention



Sébastien VOLPOËT,
Créteil



Chers.res collègues,
Chers.res amis.es

Il y a presque un an, le 17 mai 2017, Jean-Michel Blanquer était nommé ministre de l'Éducation nationale. Il n'était pas totalement inconnu pour l'académie de Créteil puisque vous le savez il a été notre recteur de mars 2007 à décembre 2009, et nous avons cela de commun avec nos amis de Guyane.

Ce recteur, alors âgé de 43 ans, a fait de l'académie de Créteil une académie cobaye, une sorte de laboratoire.

Sur nous, il a testé les conventions Sciences Po, le micro-lycée, l'internat d'excellence de Sourdon, la « cagnotte collective » en lycée professionnel, la mallette des parents, le cartable en ligne, les équipes mobiles de sécurité, les jeux de l'esprit, les chorales... et la liste n'est pas exhaustive.

Chacun de ces projets a été mis en place sur le terrain au pas de charge. Les personnels concernés découvrant au fur et à mesure les organisations et procédures à mettre en place.

Nous Cristoliens, nous retrouvons donc dans le Jean-

Michel Blanquer ministre son pragmatisme sans tabou et sa méthode, que je qualifierai de « En Marche », mais en marche forcée.

En 1 an, et en 1 an seulement: Devoirs faits, la réforme du bac, les contours de la réforme du lycée, l'assouplissement de la réforme du collège, les méthodes de lecture, la rentrée en chanson, le Plan étudiant, la loi ORE et *Parcoursup*...

C'est d'ailleurs dans notre académie, qu'il est venu présenter avec la ministre de l'enseignement supérieur, le Plan étudiant et Créteil lui a dit dès le début qu'on allait un peu vite, qu'il fallait accompagner les équipes, éclairer tout ce qui était encore flou et qui d'ailleurs le reste encore... et que cela représenterait un travail colossal pour les chefs d'établissement.

Alors que les personnels de direction sont déjà surchargés, ils nous le disent dans chaque AGD et chaque AGA, et face à tous ces projets, il est difficile localement et nationalement pour notre syndicat réformiste de faire comprendre qu'on ne peut pas s'opposer à des bonnes idées au prétexte qu'on met la charrue avant les bœufs ou que les détails restent à préciser...

C'est tout un art que de jouer en nuances et en subtilité et, il faut bien l'avouer de le faire entendre aussi à nos adhérents qui nous appellent parfois à dire plus souvent non.

Pour finir, je voulais vous donner connaissance d'une circulaire signée par le recteur Blanquer en novembre 2009

à Créteil, circulaire intitulée « Amélioration des pratiques liées au remplacement ».

L'amélioration consiste, pour les chefs d'établissement, je cite, à rechercher « dans [leur] entourage personnel ou parmi [leur] population de vie scolaire, des étudiants ou des personnes titulaires au minimum d'une licence ou ayant des compétences avérées qui pourraient venir valablement alimenter le vivier de contractuels ou de vacataires. » Les remplaçants peuvent être installés immédiatement, la validation par les inspecteurs « venant ultérieurement ».

Ce congrès est l'occasion de nous projeter sur les trois prochaines années en définissant notre stratégie, notre communication, notre équipe, nos positions sur ce qui va arriver et sur ce que nous ignorons mais qui arrivera quand même.

En ayant à l'esprit que le métier de personnel de direction s'est complexifié et alourdi.

L'académie de Créteil remercie bien sûr le Secrétaire académique et les adhérents du SNPDEN Strasbourg pour leur accueil dans cette belle ville de Colmar et pour l'organisation de ce congrès.

Enfin, l'académie de Créteil remercie Philippe Tournier et l'exécutif national sortant, et souhaite bon courage – dans le contexte et les perspectives que je viens de rappeler - au nouvel exécutif national emmené par Philippe Vincent.

Les 11 congressistes cristoliens pour qui il s'agit du premier congrès et les 5 plus

expérimentés vous souhaitent un excellent congrès à toutes et à tous.

Emmanuel Masson,
Dijon



Chers camarades,
chers amis

Je vais d'abord sacrifier quelques précieux instants de cet exercice chronométré pour remercier la section académique de Strasbourg et son responsable Jackie au nom que l'on ne prononce pas, non pas parce qu'il est aussi maléfique qu'un personnage d'Harry Potter mais parce qu'on y arrive pas si on n'est pas Alsacien. Merci à tous pour nous avoir, avant même l'ouverture du congrès, offert le premier vrai moment de débat, rendant toute synthèse impossible entre choucroute de la mer et choucroute de poisson.

Chers amis, la section académique de Dijon se renouvelle en partie, en témoigne notre délégation. Demain s'ouvrira une nouvelle ère puisque la fusion des académies semble désormais actée. Moins de commissaires paritaires, de secrétaires académiques, plus d'éloignement des centres de décisions, notre modèle de couverture du territoire tiendra mais il devra être interrogé.



Les interrogations sont aujourd'hui nombreuses et nous avons, reconnaissons-le, du mal à montrer tout l'intérêt de l'accord PPCR signé alors que nous, responsables syndicaux en sommes persuadés. Les esprits se sont malheureusement un peu enflammés sur le ratio de promouvables à la hors-classe qui doit devenir notre prochain combat, pour permettre à chaque personnel de direction de bénéficier d'une promotion.

Comme chaque fonctionnaire, nous avons vu notre salaire diminuer en janvier, l'indexation à la hausse des prix n'être plus qu'un lointain souvenir et nous regardons les prémices du débat sur les retraites avec une réelle inquiétude tant l'on sent bien que le message passé sur l'égalité de traitement est une arme médiatique utile dont on ne s'embarrasse pas, pour moins bien traiter les salariés du secteur public que du secteur privé au moment de la hausse de la CSG. Ne l'oublions pas.

Combat fédéral certainement mais combat indispensable pour les élections professionnelles de décembre.

Quelle place pour le paritarisme dans le nouveau monde politique? Témoignage historique de l'ancien monde? Rente syndicale comme le murmure certains? Nous devons sans doute, comme d'autres dans les luttes sociales d'aujourd'hui, réfléchir à notre modèle. Réfléchir à l'autonomie des établissements, à leur gouvernance et leur contrôle doit nous amener à une réflexion miroir sur le rôle de notre syndicat.

Notre ministre s'exprime finalement peu sur le rôle des personnels de direction, les évolutions de gouvernance. On sent bien que les hésitations sont grandes entre autonomie facteur d'efficacité et injonctions pédagogiques.

Ce ne sera pas facile, dans un contexte de scepticisme où la parole des pouvoirs publics n'a pas rompu avec les effets d'annonce (je ne vous ai d'ailleurs pas vu ranger vos téléphones dans les petits sacs spécifiques au fond de vos cartables) et où l'on joue les opinions publiques contre les syndicats.

Deux sujets d'actualité pour terminer. La réforme du lycée dont on voit mal la ligne pédagogique alors que l'inquiétude grandit sur les moyens, un futur baccalauréat dont les proviseurs s'inquiètent de l'inflation d'épreuves. La voie professionnelle et l'apprentissage sont aussi sources d'inquiétudes majeures en particulier dans notre académie, rurale et un peu dispendieuse pour préserver l'équilibre du territoire. Nous nous sommes peu exprimés, je trouve sur le transfert aux branches professionnelles de l'apprentissage et encore moins sur le transfert de l'orientation aux régions. Ce changement est-il neutre pour les EPLE, pour les élèves et les familles? Je n'en suis pas certain, nous savons quels élèves et quelles familles se présentent aux permanences des CIO de juillet/août lorsque nos établissements sont fermés et les régions, contrairement aux départements, ne sont pas organisées pour l'accueil des publics dans une visée sociale.

Je termine en saluant les Philippe, il faut se prénommer ainsi pour accéder au secrétariat général du SNPDEN. Merci donc à Philippe Tournier de nous avoir guidé avec tant de hauteur et représenter pendant ces mandats, bienvenue à Philippe Vincent que la section académique avait eu le bonheur d'accueillir lorsqu'il était le secrétaire national de la commission carrière et salutations à Philippe... Martinez mais là nous changerions carrément de mode d'action!

Bon congrès à toutes et tous!

Serge FAURE,
Étranger



Je suis très heureux de me retrouver parmi vous pour ce congrès important dans la vie de notre organisation syndicale, dans cette très belle région et surtout d'avoir l'occasion pendant quelques minutes, qui, je l'espère, ne seront pas trop longues pour vous, de vous faire un petit point sur le réseau des établissements français de l'étranger, son évolution et son devenir.

Ce réseau traverse en effet une période compliquée et ce qui se joue actuellement, même si cela n'a rien d'un jeu, dépasse largement son

cadre en interrogeant et questionnant l'idée que nous pouvons nous faire d'un service public d'éducation à la française.

Comme vous le savez, je pense, ce réseau des établissements français, très divers mais unique au monde, fort de 492 établissements dans 137 pays, qui scolarise 350 000 élèves, repose sur le principe du double financement: financement public par l'État d'un côté et financement privé de l'autre par l'intermédiaire des droits de scolarité payés par les familles. Ce financement par l'État, à travers le programme 185, permettant, entre autres, la prise en charge financière par l'AEFE des 6 200 agents détachés du ministère de l'éducation nationale dont 230 personnels de direction. Or, depuis 2009 et le transfert de la charge des pensions civiles vers l'Agence pour l'Enseignement Français à l'Étranger, établissement administratif public d'État, opérateur principal de ce réseau, partiellement compensée par l'État, on sait cet équilibre fragile, pour ne pas dire plus. Pendant que, sous le simple effet du GVT (« glissement vieillesse technique »), cette charge des pensions civiles ne cessait d'augmenter pour avoisiner les 180 millions d'euros, la subvention de l'État sur le programme 185 a baissé, elle, de 66 millions d'euros depuis 2013 pour atteindre 380 millions d'euros. De plus, en fin d'exercice 2017, une ponction inattendue de 33 millions d'euros a été opérée par l'actuel gouvernement, véritable coup de poignard dans les finances



de l'AEFE. Cette dernière, dont le fonds de roulement n'est déjà plus que de 21 jours, a alors été contrainte de prendre des mesures d'urgence draconiennes : augmentation de la participation financière des établissements, suppression des subventions d'accompagnement aux projets pédagogiques, gel de certains projets immobiliers et surtout suppression de plus de 100 supports de personnels détachés, mouvement de suppressions qui va se reproduire avec un volume similaire pendant les deux prochaines années au moins. Pour que vous compreniez bien, les personnels titulaires détachés par le ministère de l'éducation nationale sont rémunérés par l'AEFE avec une participation des établissements, de 50 % en moyenne, à leur rémunération. La suppression de ces postes a donc pour conséquence de supprimer des supports de détachés qui sont remplacés par des supports d'emplois locaux, occupés très souvent par des non titulaires dont les salaires et charges afférentes sont directement assumés par les budgets des établissements scolaires. Ces derniers, et les chefs d'établissement qui sont à leur tête se trouvant alors contraints de résoudre une équation impossible : comment compenser ces charges supplémentaires sans trop impacter les droits de scolarité payés par les familles, et sans impacter non plus les salaires et autres protections sociales ? Mission presque impossible. Ces mesures, qui n'ont, qui plus est, qu'un impact financier limité pour l'AEFE (l'effet volume n'étant que peu supérieur à l'effet prix, le gain

sera d'à peine 10 millions d'euros en année pleine) ont provoqué une vague d'émoi sans précédent dans le réseau : grèves nombreuses d'enseignants, menaces de dé-conventionnement, blocage d'établissements par les parents etc. Le président de la République, maintes fois interpellé a certes réaffirmé le rôle de l'AEFE que certains auraient bien aimé voir disparaître mais a, « en même temps » annoncé le doublement des effectifs d'élèves scolarisés dans les établissements français de l'étranger, mais je vous rassure sans augmentation sensible de la subvention de l'État, annonce qui nous laisse pour le moins perplexes, même si nous avons tous bien compris que dans ce type d'annonce la seule chose importante est l'effet d'annonce. Une mission interministérielle d'évaluation étant également mandatée pour faire des propositions avant l'été sur une nouvelle organisation de l'enseignement français à l'étranger.

Derrière tout cela, vous l'avez compris, c'est une nouvelle vision de l'enseignement français à l'étranger qui se dessine. À l'heure actuelle cohabitent des établissements dits en gestion directe, qui sont en fait des établissements publics français à l'étranger, annexes de l'établissement administratif d'État qu'est l'AEFE qui jouent un peu une fonction « modélisante » pour les autres établissements, des établissements privés mais conventionnés avec l'AEFE et des établissements partenaires ou homologués sans liens directs et forts avec la

puissance publique. C'est évidemment ce dernier modèle qui pourrait devenir la norme si nous n'y prenons pas garde transformant fondamentalement notre modèle éducatif et la mission de l'AEFE, outil majeur de la diplomatie d'influence française et de coopération éducative. De nombreux investisseurs commencent d'ailleurs à se positionner dans certaines régions du Monde où la demande de scolarisation est très forte, des modules de formation certificatifs à distance « enseigner à l'étranger » également voient le jour... Le marché de l'éducation à l'étranger est ouvert... Notre syndicat, au sein du secteur hors de France de l'UNSA Éducation, est parfaitement conscient de la nécessité de faire évoluer ce réseau, de redéfinir ses missions et son périmètre en dessinant une nouvelle cartographie, de la nécessaire évolution de son financement, de la réflexion à mener sur les statuts des personnels et leur mobilité et l'importance du développement de partenariats forts avec des établissements nationaux autour des double certifications par exemple mais nous restons très attachés au pilotage de ce réseau par un établissement public d'État. N'oublions pas le lien indéfectible, la solidarité ontologique qui existe entre notre enseignement français basé sur l'éducation au jugement critique et la confrontation des opinions, sur la laïcité et les valeurs fondatrices de notre République, mais aussi sur l'affirmation d'une certaine fraternité conciliant le JE et le NOUS, solidarité ontologique autour de nos

valeurs que seule la puissance publique a la capacité et la volonté de promouvoir et diffuser.

Chers collègues j'espère ne pas vous avoir trop ennuyés avec ces considérations et je reste bien entendu à l'écoute de toutes celles et tous ceux qui auraient le projet de tenter l'aventure de l'étranger pour les conseiller et les aider à se repérer dans cette *terra incognita*.

Un grand merci aux collègues de l'académie de Strasbourg pour la qualité de leur accueil.

Un grand merci à Philippe (Tournier) pour son engagement et la pertinence de son action ces dernières années et tous mes vœux à Philippe (Vincent) qui connaît bien le réseau des établissements français de l'étranger ayant le plaisir et l'avantage de siéger aux CCPC de l'AEFE depuis de nombreuses années.

Excellent congrès à toutes et à tous.

Corine OBER,
Grenoble



L'académie de Grenoble se réjouit que ce congrès se déroule en Alsace, connue pour son hospitalité et son goût du savoir vivre.



L'année 2018 est une année à fort enjeu en terme d'élections professionnelles. Plus encore qu'à l'accoutumée, nous devons montrer ce que nous faisons et qui nous sommes. La syndicalisation de nos collègues doit nous préoccuper, car nous le savons tous, rien n'est jamais acquis.

L'académie de Grenoble a depuis peu une nouvelle rectrice. Nous lui souhaitons la bienvenue. Nous avons de grands chantiers devant nous, et les mettrons en place sous sa gouvernance. Nous souhaitons que l'avis des personnels de Direction soit pris en compte ainsi que leur expertise. L'académie de Grenoble, bien qu'étant une académie qui aime aller de l'avant, souhaiterait pouvoir travailler dans la sérénité et plus dans ce tourbillon incessant d'ordres, de contre ordres qui nous donnent l'impression de papillonner. Nous avons été entendus, et des groupes de travail sur la qualité de la vie au travail, les calendriers et les multiples applications en tuyaux d'orgues qui parasitent nos journées ont été réunis. Si ce n'est le sentiment d'avoir partagé nos problématiques, le problème reste entier. Trop d'informations nous envahissent chaque jour, jusqu'à en éprouver de l'angoisse, car gérer les priorités est devenu un art.

Je voudrais insister encore une fois sur le mal être d'un grand nombre de personnel de direction, certainement dû en partie à ces changements incessants de cap, ce sentiment d'être noyé par les

informations qui viennent de toutes parts. Tout ceci sans oublier la Région, mais le collègue de Lyon a déjà évoqué la problématique.

Je vous souhaite à tous un bon congrès et au nom de l'académie de Grenoble, nous voulions remercier très sincèrement Philippe Tournier et son équipe pour tout le travail accompli et le plaisir d'être de ce syndicat, qui se bat pour que l'école de la République poursuive sa quête d'égalité et d'ascenseur social.

*Pascale CHANLOT,
Guadeloupe*



Forts du passé, penser demain

Cher(e)s collègues

Vous accepterez volontiers je le sais, qu'il se dégage de mes propos une certaine émotion. C'est en effet mon premier discours de congrès en tant que secrétaire académique. Élu(e) depuis novembre dernier, succédant à Jean Dartron que je remercie pour l'ensemble de son travail, je vous apporte le salut de nos 73 camarades Guadeloupéens et leurs souhaits de riches travaux.

L'académie de Guadeloupe est de taille modeste. À la

rentrée 2017, c'est 47 446 élèves dans le second degré, 130 personnels de direction, 72 EPLE publics (47 collèges et 25 lycées) et 19 EPLE privés. Je retiendrai pour ma part le chiffre 20 parce que ce sont les 20 ans de notre académie ! Cet anniversaire a été l'occasion d'une pause pour réaliser un véritable diagnostic des 20 ans passés et pour mesurer et apprécier le chemin parcouru. Les Assises de l'Éducation en Guadeloupe du 30 janvier au 2 février 2018 nous ont permis, fort de notre passé, de penser demain.

L'année qui s'achève est aussi celle de la résilience car notre département a beaucoup souffert : passage des cyclones Irma et Maria, incendie du CHU, échouages massifs des algues sargasses. Ces catastrophes ont des conséquences dommageables sur l'ensemble des établissements scolaires et amplifie encore les difficultés des personnels de direction.

Pour ses 20 ans la Guadeloupe a accueilli son septième recteur, Mostafa FOURAR qui jusque-là dirigeait l'ENSEM de Nancy. À noter que c'est la première fois que l'académie est dirigée par un recteur non débutant. Bon signe ? Arrivé le 14 février, il a commencé immédiatement sa tournée des établissements. Nous avons été reçus le 12 avril ; les échanges ont été cordiaux, l'occasion de découvrir un interlocuteur à l'écoute des autres qui a affirmé nous considérer comme des partenaires incontournables. Il semble disposé à privilégier confiance, équité et justice.

Nous espérons poursuivre avec la nouvelle autorité académique un dialogue réel dans lequel les préoccupations des personnels de direction puissent être entendues, comprises et si possible relayées auprès du ministère. C'est pourquoi nous restons vigilants afin d'être informés et faire entendre notre voix.

Notre section se porte bien. Nous représentons 53 % des personnels de direction un signe évident de vitalité, qui s'inscrit dans notre progression au regard des années antérieures. Des questions nous préoccupent cependant : comment développer notre attractivité auprès des adjoints ? Comment les fidéliser durablement ? Comment combattre une forme de désenchantement légitime chez nos collègues non promus ou non mutés ?

À nous de leur montrer que le SNPDEn a une démarche pragmatique, constructive, à l'opposé d'un syndicalisme de pure contestation, voire d'opportunisme. À nous de faire en sorte qu'ils trouvent chez nous le réseau de proximité, l'aide à la formation professionnelle, et l'accompagnement sur le terrain pour atteindre ensemble les objectifs que nous nous sommes assignés.

On dit souvent que 20 ans c'est l'âge des possibles. Aussi pour les années à venir, puissions-nous démontrer notre capacité collective à être force de proposition pour l'éducation des jeunes de notre territoire.

En guise de conclusion, je voudrais transmettre au nom



de la Guadeloupe, de vifs remerciements à Philippe Tournier et à son équipe pour le travail effectué et à l'académie de Strasbourg pour la préparation de ce congrès et son accueil.

Je vous souhaite un congrès constructif et heureux. Je vous remercie.

Jacqueline GRESSE,
Guyane



Bonjour à tous

Recevez un bonjour chaleureux de nos collègues de Guyane, *Mo ka di zòt tou' bel bonjou di la Gwyan*. Je suis accompagnée d'une délégation de deux collègues, V. Martin secrétaire académique adjoint Centre Est et G. Sauveur SA Adjoint pour l'ouest. Nous avons plaisir à être parmi vous à l'occasion de ce XII^e Congrès dans cette belle ville de Colmar.

Nous adressons tous nos remerciements à nos collègues organisateurs pour la qualité de leur accueil.

L'académie mono départementale de la Guyane est une académie très atypique par sa géographie, sa démographie et son identité multiculturelle. Vaste comme le Portugal (83 846 km²), située en Amérique du sud,

c'est une terre française et européenne située dans un environnement géographique non européen avec sa plus grande frontière avec le Brésil. Entre l'Atlantique et l'Équateur, plus de 98 % de son territoire est couvert d'une forêt dense équatoriale riche en matière de biodiversité tant animale que végétale. C'est la plus grande forêt française.

En Guyane, on parle Français, du moins à l'école mais aussi Portugais, Anglais, Hollandais, Espagnol, Créole, Mandarin, Hmong, plus une dizaine de langues amérindiennes ou bushi-nengué (langue des descendants des marrons qui ont fui l'esclavage).

Aujourd'hui en Guyane, ne se côtoient pas moins de 60 nationalités différentes ayant pour seul dénominateur commun, l'école de la République.

Deux routes fluviales, le Maroni à l'Ouest et l'Oyapock à l'Est, délimitent les frontières avec le Surinam et le Brésil. Elles constituent les voies d'accès principales pour relier les communes de l'intérieur.

La Guyane, seule terre française en Amérique du sud est un pays qui attire les populations avoisinantes, pour preuve tous ceux qui s'y précipitent: les orpailleurs brésiliens clandestins, les migrants de Haïti, du Brésil, du Pérou, de Saint-Domingue, du Moyen Orient surtout Syro-Libanais, d'Asie en particulier de Chine et de toute l'Amérique du Sud. À ces non francophones, s'ajoutent

non seulement, les métropolitains, les Antillais et tous ceux qui vont et viennent de Mayotte, Polynésie et Nouvelle Calédonie, au gré des durées de contrats et du montant des primes, mais aussi et pour satisfaire à l'Agence spatiale européenne, des Russes pour le programme « Soyouz ».

Terre d'histoire, la Guyane est riche de ses hommes qui ont connu l'esclavage, la colonisation, le bagne, la départementalisation, les déplacements de population lors de la construction du centre spatial, l'accueil de réfugiés des guerres du Laos et du Surinam. Elle s'est positionnée pour l'article 73 de la Constitution et depuis le 4 janvier 2016 la Collectivité Territoriale de Guyane (CTG) a été instaurée.

Terre de transit, la Guyane compte officiellement 244 118 âmes au 1^{er} janvier 2016, plus probablement, car tous ne sont pas recensés (clandestins...). Le taux de croissance est de 2.9 % par an. La grande majorité de cette population réside essentiellement sur le littoral et près de 50 % de cette population est âgée de moins de 25 ans.

L'académie compte 45 EPLE publics (32 collèges et 13 LGT-LPO-LP) et 7 établissements privés (5 collèges - 1 LPO et 1 LGT) pour 36 425 élèves dans le second degré. Le premier degré compte 44 234 élèves.

Des EPLE avec pour certains 98 % de CSP défavorisées, ce qui, entre autre, a conduit à classer en REP+ la totalité de l'académie. Un seul

collège n'est pas classé en REP+. Il est important de préciser que l'ensemble des EPLE comptent des effectifs supérieurs à leur capacité d'accueil de 120 à 140 %.

La situation géopolitique de la Guyane implique un afflux très important de jeunes à scolariser aussi bien dans le 1^{er} degré que le second. Actuellement plus de mille élèves identifiés ne sont pas scolarisés faute de place, sans compter les élèves en situation irrégulière!

Suite au mouvement social de mars-avril 2017, la création de 4 lycées (Saint-Laurent, Macouria, Maripasoula, Saint Georges) et de 5 collèges a été actée pour une somme de 400 millions d'euros. En attendant la construction et l'ouverture de ces établissements et face à l'augmentation conséquente des élèves arrivant au lycée, il a été décidé que 2 LP seront transformés en LPO à la rentrée de septembre 2018 (Lycée des métiers et du bâtiment de Matoury et le LP R. Tarcy de Saint Laurent du Maroni). Il a aussi été proposé aux chefs d'établissements d'augmenter les amplitudes horaires des EPLE sur le mercredi après-midi et le samedi matin.

La Guyane compte 82 personnels de direction en poste dont 66 titulaires et 16 faisant fonction.

Le SNPDEN Guyane est la première force syndicale du pays avec 3 commissaires paritaires sur 5, et 1 représentant dans chaque classe. Au CTA nous avons un siège de titulaire, ce qui permet



la seule représentation des chefs d'établissements au sein de cette instance, il en est de même au CEN.

Depuis deux ans un nouveau syndicat s'est créé le SNUPDEN GUYANE.

Cette création modifie d'ores et déjà le paysage syndical ce qui nous oblige, afin de maintenir et consolider notre position de 1^{er} syndicat de Perdix, d'être offensif, actif et force de propositions dans un contexte où l'on observe une érosion de l'engagement pour les valeurs syndicales.

Notre rectorat créé en 1996 compte aujourd'hui 11 IA-IPR résidents, 2 IEN-ET, 2 IEN-EG, 2 IEN-IO, 16 IEN, 18 CT et délégués académiques contrairement à 2006 où il n'y avait aucun IEN-ET et 8 IA-IPR. L'évolution est notable mais des progrès restent à faire.

Parmi les difficultés à gérer l'académie et ses EPLE, je citerais :

- Le manque d'informations et de réactivité des services rectoraux. Ils communiquent peu voire pas du tout avec nous et entre eux. Cela complique les choses au quotidien.
- L'équipe rectorale « gère au fil de l'eau », il n'y a pas d'anticipation et les Perdix sont sous pression car il faut toujours faire dans des délais très courts.
- Les décisions et actions sont prises trop souvent uniquement par le cabinet sans consultation des conseillers experts

dans leur domaine. Ceci entraîne de fait des décisions hâtives, inadaptées voire dommageables.

En conséquence, cela nous oblige à une vigilance de tous les instants !

- Le fort pourcentage d'enseignants contractuels jusqu'à parfois près de 100 % dans les sites isolés. Le rectorat veut stabiliser et professionnaliser ces contractuels en :
 - leur faisant des contrats de 3 ans dans des zones géographiques,
 - revalorisant la prime d'éloignement pour ceux en sites isolés,
 - revalorisant leur carrière et en créant un master en alternance pour les PE.
- La rupture numérique sur certains sites alors que des fusées partent de ce même territoire et que certaines communes n'ont pas encore d'eau courante et d'électricité au quotidien.

Je terminerai mon propos en disant que jusqu'en 2016 nous arrivions dans l'ensemble à scolariser la très grande majorité des élèves même si ce n'était pas toujours efficient alors qu'actuellement nombreux sont les élèves déscolarisés.

Face aux nombreuses injonctions auxquelles nous ne pouvons pas toujours répondre par manque d'accompagnement du rectorat ou de la collectivité territoriale, face au peu de reconnaissance du travail fourni sous forme de promotions ou de mutations, les Perdix

qui s'investissent fortement s'épuisent et ont de plus en plus un sentiment de frustration. Le défi à relever sera de les accompagner et d'être solidaires en portant nos valeurs, nos revendications et nos propositions à la gouvernance afin que nos conditions d'exercice du métier évoluent favorablement dans l'intérêt de tous et particulièrement de nos élèves.

La section Guyane, adresse tous ses remerciements :

- au secrétaire général sortant Philippe TOURNIER et à l'Exécutif National pour le travail effectué, tout au long de ces trois années.
- au secrétariat et aux permanents du siège.
- et une mention spéciale à Laurence COLIN pour sa grande disponibilité et ses conseils avisés, chaque fois que nous l'avons sollicitée.

À tous et à toutes, très bon congrès.

*Serge BORDERES,
La Réunion*



La section académique de La Réunion remercie nos collègues de Strasbourg pour l'organisation de ce congrès. Étant habitués à des températures plus clémentes, nous étions un peu inquiets du

choix géographique de l'Est de la France. Et effectivement, le printemps alsacien ne nous a pas rassurés. Mais c'est largement compensé par Colmar qui est une ville superbe et l'accueil réservé, sans fausse note.

Je souhaite également remercier l'ensemble des collègues syndiqués de La Réunion qui m'ont permis, grâce à leur confiance, de les représenter aujourd'hui à cette tribune. En particuliers, je voudrais rendre un hommage appuyé à Claude Charpentier qui m'a précédé dans cette fonction. Claude nous transmet une section académique structurée, dynamique, avec un bureau académique de qualité : qualité professionnelle et humaine.

Il semble que depuis les changements importants à la tête de notre académie, le SNPDEN soit reconnu comme un interlocuteur privilégié en tant que personnel d'encadrement. Car notre différence, notre avantage, reste notre capacité à proposer plutôt que dénoncer, à être constructif plutôt que défaitiste.

L'Académie de La Réunion a quelques spécificités qu'il est important de rappeler :

- Spécificité de calendrier avec une rentrée scolaire qui se déroule 15 jours avant la métropole et une année scolaire coupée en deux par des congés de l'été austral de cinq semaines. Difficile, dans ces conditions de maintenir un suivi de la scolarité de nos élèves et de la motivation continue des enseignants.



- Spécificité des ELPE. À La Réunion, on construit encore des établissements et la majorité sont classés en 3^e et 4^e catégories. Pourtant, nos collectivités territoriales ne renouvelleront pas les contrats aidés, contrats aidés qui permettaient de combler le déficit de postes d'agents titulaires.
- Spécificité des difficultés sociales de la population réunionnaise illustrée par un taux de chômage moyen de 23 %, plus du double de la métropole, et des EPLE majoritairement classés en Éducation Prioritaire.
- Spécificité d'un pourcentage de contractuels chez les enseignants et de faisant fonction chez les personnels de direction qui est en train d'exploser. Dans l'Éducation nationale à La Réunion, la problématique des risques psycho-sociaux reste bien présente.
- Spécificité, jusqu'à récemment, de l'application du principe de laïcité dans les EPLE. Alors qu'on demandait précédemment aux personnels de direction de prendre en compte les particularités de la société réunionnaise dans l'application de la loi du 15 mars 2004, on nous demande maintenant d'interdire de manière stricte le port de signes ostentatoires d'appartenance communautaire.

Toutes ces spécificités nous rappellent que, malgré les conditions climatiques lar-

gement supportables à La Réunion (encore que le passage de cyclones et autres tempêtes tropicales semble plus fréquents), nos missions de personnels de direction restent difficiles.

Mais tout comme au niveau national, la section académique de La Réunion s'attachera à demeurer une force de proposition reconnue, qui cherchera toujours à faire converger notre conception du rôle de personnel de direction, nos intérêts propres et l'intérêt général de notre académie.

Bon congrès à tous

Hubert FERARE,
Lille



Pour la Saint Valentin, le ministère a offert à notre académie une nouvelle rectrice. Précédemment à Amiens, elle élargit ainsi sa compétence à la région académique. Les premiers contacts sont cordiaux et constructifs.

Avec le Conseil régional, la concertation est appréciable, mais sur le fond peu de concret. Les plans pluriannuels d'investissement sont arrivés mais pas les échéanciers. Les Hauts de France sont en passe de supplanter la Grèce en matière de calendes.

Avec les départements ; dans le Pas-de-Calais, le dialogue semble reprendre mais dans le Nord cela demeure plus tendu, avec notamment des tentatives de vendre au privé des logements de fonction pour les louer ensuite aux bailleurs, mirifique économie nous n'en doutons pas !

Concernant nos carrières, il est toujours difficile pour un adjoint de devenir chef et l'attente est souvent proche de 10 ans ou plus pour obtenir un poste de chef en catégorie 1 ou 2.

Autre sujet de mécontentement grandissant : la perte régulière de 5 à 6 emplois de personnels de direction par an depuis plus de 6 ans quand le nombre d'établissements ne diminue pas chez nous et que la misère sociale s'accroît partout. Ces décisions sont d'autant plus indigestes lorsque l'on constate que le nombre des IPR lui s'accroît dans l'académie.

Arrivons-en au National.

En mai dernier notre ministre a indiqué qu'il voulait une école de la confiance. Pour les personnels de direction de Lille ce concept a très brièvement rimé avec espérance, pour bientôt et très durablement glisser vers méfiance. En effet, des idées fusent, réellement novatrices ou partiellement recyclées, ainsi les stages de vacances. Cela existait entre 2007 et 2011, avec des moyens spécifiques et suffisants. D'un simple trait de plume tout s'est arrêté le 20 juillet 2011. Par discrétion nous taisons le nom du DGESCO d'alors...

Autre idée toujours renouvelée, les internats : selon la volonté Ministérielle, on nous envoie de beaux documents avec projets culturels à bâtir, déploiement de l'internat social, accueil même d'élèves du premier degré et bien sûr implication plus grande des professeurs.

Cela évidemment sans qu'il soit question de moyens supplémentaires. Cela va de soit...

Nous le disons clairement : dans ces conditions C'EST NON et nous souhaitons que cela devienne une position nationale.

Notre ministre est expérimentateur, il lance des idées en l'air et voit si l'air du temps s'en empare. Toutefois les personnels de direction connaissent les lois de la gravité (*dans tous les sens du terme*) et savent que ce qui est lancé en l'air va le plus souvent leur retomber sur la tête.

Sans détailler le tourbillon de changements qui a touché les lycées et collèges et qui les impactera encore demain. Les personnels de direction sont toujours à la manœuvre, mais ils commencent à se sentir les dindons d'une farce qui n'a rien de drôle, car l'accroissement de leur charge de travail passe par pertes bien plus souvent que par profit.

Cela n'est plus supportable, et nous proposons pour slogan : *Pas de nouvelles missions sans compensation ou indemnisation*. Il en va, chers collègues, de l'attractivité de notre corps. Les candi-



ats à nos fonctions sont de moins en moins nombreux. Ainsi, en quelques années le nombre des candidats au concours de recrutement des personnels de direction a diminué d'un quart. Le ministère devrait se poser les bonnes questions !

Enfin, terminons par un double hommage, réunissant l'académie de Lille et notre secrétaire Général, c'est en effet notre terroir fertile qui a vu l'envol syndical de celui qui a conduit le SNPDEN depuis 2009, car Philippe Tournier a commencé à exercer dans différents établissements de notre académie, il y a également été secrétaire départemental puis académique, avant que son destin professionnel et syndical ne s'écrive en CAPITALE(S)... Il est aussi le père, visionnaire à l'époque, d'un bulletin d'info numérique: LILLE NET toujours fringant à ce jour (1 155 numéros).

Pour tout ce que tu as apporté au SNPDEN, Philippe, un immense merci. Et merci aussi pour avoir su entendre l'expression de la colère lors du CSN de mars 2016 et déclencher l'ALERTE SOCIALE qui a conduit à de réelles avancées. Lille souhaite que dès demain, le SNPDEN demeure offensif sur tous les points relatifs à nos conditions de travail et à l'attractivité de notre corps, y compris les aspects financiers. Si l'argent n'est pas un summum de lutte, il demeure bien souvent le nerf de la guerre, les personnels de direction ne sont pas que de purs esprits entrés en sacerdoce laïc.

Bon congrès à tous

Limoges (intervention commune avec Bordeaux et Poitiers)

Gérard HEINZ,
Lyon



Cher(e)s camarades, comme on dit en alsacien, *salü bisamme!* Cher Jacky, c'est avec émotion que je prends la parole aujourd'hui, car c'est en cousin souabe que je m'exprime, étant né non loin d'ici, de l'autre côté du Rhin.

En premier lieu, tous nos remerciements à l'équipe académique de Strasbourg pour l'organisation de ce congrès. Le cadre de ce congrès est charmant, la ville de Colmar est une véritable découverte, et c'est un vrai bonheur de pouvoir nous retrouver ici. Vielmols merci !

C'est une délégation renouvelée et dynamique qui représente la section académique de Lyon. Notre modèle collégial a fait ses preuves, et je veux ici remercier l'implication de Catherine Brochet, secrétaire départementale pour le Rhône et la Métropole lyonnaise, de Roland Cretin, secrétaire départemental pour l'Ain, et de François Issac, secrétaire départemental pour la Loire. La délégation est complétée par Mireille Chovet, secrétaire académique adjointe,

de Jacqueline Baudin, dynamique collègue retraitée, d'Eric Dupraz, de Thierry Trallero et de Pascale Rochemaix, 3 collègues proviseurs impliqués depuis plusieurs années dans notre vie syndicale, et aussi de Dora Dussurgey et de François Marceau, nos jeunes pousses, deux collègues qui occupent des fonctions d'adjoint et qui apportent déjà beaucoup à l'organisation du SNPDEN lyonnais.

Je n'oublie pas Valentine Conraux, notre rigoureuse commissaire paritaire nationale, ni Marie-Paule Luciani, membre sortante de la CVC. Et il y a aussi 3 lyonnais parmi les membres de l'ESN sortant, que je salue avec amitié: Pascal Charpentier, Serge Guinot et Lydia Advenier.

Comme de nombreuses académies, nous avons subi le massacre de la Saint-Valentin, au cours duquel un nombre impressionnant de rectrices et recteurs ont été remerciés. Je tiens ici à souligner notre reconnaissance à M^{me} Moulin-Civil, qui durant plus de 5 années a su soutenir et écouter les personnels de direction, et qui a instauré une qualité de dialogue social tout à fait remarquable. Depuis le 14 février, M^{me} Champion, précédemment en poste à Clermont (donc déjà dans la même région académique) préside aux destinées de l'académie de Lyon.

M^{me} Champion manifeste résolument son soutien aux personnels de direction, et son leitmotiv repose sur la confiance qui nous est légiti-

mement reconnue. Première victoire de principe: un accord pour mettre en place le Compte épargne temps (CET). La mise en œuvre débute et se révèle complexe, mais nous nous engageons avec conviction dans ce chantier. Nous avons aussi obtenu la formalisation d'un protocole sur la mise en place des intérim, par suite d'importants cafouillages en janvier et février dernier.

Il reste des points de vigilance: les problèmes récurrents de rémunération à cause de cette application bien peu séduisante qu'est SIRHEN. L'obstination de notre administration à poursuivre avec cet outil laisse presque penser que certains ont succombé à des chants stridents qui risquent de nous mener dans le mur à brève échéance.

Et puis il y a nos relations avec la Région Auvergne-Rhône-Alpes. Un démarrage chaotique, puis des signes prometteurs, à travers la mise en place d'une instance de concertation et de groupes de travail thématiques, et depuis plus de 8 mois c'est à nouveau le calme plat. Il n'y a plus de contact, et nous ne savons plus très bien ce qui se passe. La gouvernance du président à la parka rouge est décidément bien curieuse et déconcertante... Cette réalité complexe a au moins eu une conséquence fort positive, celle de resserrer les liens entre les trois sections académiques de Grenoble, de Clermont-Ferrand et de Lyon. Avec Corine Ober et Richard Commeau, que je salue avec amitié, nous avons réussi à trouver un tem-



po efficace, qui donne de la crédibilité et de la légitimité à notre démarche. Je n'oublie pas Hervé Hamonic et Jean-Marie Lasserre, qui ont initié cette démarche à nos côtés.

Et voici déjà en ligne de mire des élections professionnelles de décembre 2018. L'équipe est prête, nous avons un bilan efficace, et nos combats sont reconnus par de nombreux collègues. Néanmoins, le resserrement de la représentativité va être difficile, car il nous faudra nous séparer de quelques commissaires paritaires académiques qui pourtant n'ont pas démérité sur le mandat actuel. Je profite de ce moment pour souligner le travail remarquable effectué par Isabelle Rhety, notre coordonnatrice des commissaires paritaires.

Il nous reste cependant à développer le taux de syndicalisation, qui est sans aucun doute perfectible, notamment chez les proviseurs de lycée, mais illustré par l'augmentation de presque 10 % des retraités. Nous nous attachons à accueillir chaque année les lauréats du concours, pour investir dans l'avenir.

Nous attendons beaucoup de ce congrès. De nouvelles réformes arrivent, et les personnels de direction vont à nouveau être en première ligne. Des nuages menaçants pèsent sur nos perspectives de retraite. Autant d'enjeux pour lesquels nous aurons besoin de mandats forts pour les prochaines années. La délégation lyonnaise est prête pour s'engager dans cette belle réflexion collective, qui débouchera sur des

décisions qui illustreront une fois encore notre dynamisme et notre force de conviction.

Enfin, je souhaite terminer mon propos en remerciant chaleureusement Philippe Tournier pour tout le travail mené en tant que secrétaire général. Philippe, tu as porté haut les couleurs de notre syndicat, et tu as permis de rendre notre position audible y compris au grand public. La voix des personnels de direction a été incarnée par un ambassadeur efficace. Merci ! Et aussi un mot pour Michel Richard, notre fidèle correspondant de l'ESN pour l'académie de Lyon. Ce fut un plaisir de t'accueillir au cours de nos AGA, de pouvoir bénéficier de ton expérience et de ta sagesse !

Je vous remercie pour votre attention, et bon congrès à toutes et tous de la part de toute la délégation lyonnaise !

*Didier LE GUILLOUZER,
Mayotte*



Mes chers collègues

De mi-février à début avril 2018 Mayotte a connu sept semaines d'une crise sociale, politique et identitaire sans précédent pour le 101^e et plus jeune département de France.

Cette crise, au demeurant prévisible, en a malgré tout surpris plus d'un par sa forme et son ampleur.

Elle se distingue des crises précédentes sur quatre aspects :

1. les initiateurs sont souvent jeunes et regroupés autour d'associations et de syndicats reléguant aux oubliettes les partis politiques locaux ;
2. la couverture médiatique a été exceptionnelle et la presse nationale a déployé des moyens sans précédents ;
3. de nombreux leaders politiques nationaux sont intervenus pour défendre la cause et les intérêts de Mayotte ;
4. enfin elle occasionne une crise diplomatique entre l'Union des Comores et la France, vraisemblablement la plus longue et la plus virulente que les deux pays n'aient jamais connue.

Cette crise est aussi différente des autres par le fait qu'elle cristallise l'impuissance des pouvoirs publics face à la montée de l'insécurité et de l'immigration clandestine sur le territoire : « la peur des Mahorais d'être remplacés par un peuplement venu d'ailleurs est présente dans les esprits ».

Aux 101 revendications rédigées par le collectif des citoyens et l'intersyndicale la réponse du gouvernement a été dans un premier temps de présenter 6 propositions.

Ces propositions sont le fruit des consultations organisées par le nouveau préfet, délégué du gouvernement et de la mission interministérielle qui l'accompagne. Le bureau académique du SNPDEN de Mayotte a ainsi été reçu, écouté et entendu.

Le Premier ministre Édouard Philippe dans sa déclaration du 19 avril dernier a tracé les grands axes de la politique du gouvernement pour le département et proposé de construire « un pacte de confiance, avec les élus et les forces vives de Mayotte, pour restaurer la confiance en la parole de l'État, la confiance en l'avenir de Mayotte, en sa jeunesse et en sa capacité d'initiative ».

Il a présenté « les mesures d'urgence » adoptées pour rétablir la sécurité, lutter contre l'immigration clandestine et dévoilé quelques mesures du futur plan pour l'avenir de Mayotte qui sera présenté aux Mahorais par la ministre des Outre-mer, Annick Girardin, à l'occasion de son déplacement à Mayotte ces 13, 14 et 15 mai 2018.

Le 30 avril 2018, lors de la dernière assemblée générale académique, les personnels de direction syndiqués au SNPDEN ont exprimé leur vive préoccupation quant au climat d'intimidation et de violence que le territoire a connu en mars et avril 2018.

Le SNPDEN exprime sa solidarité envers les personnels et les élèves qui en ont parfois été victimes.

Les menaces et intimidations proférées bafouent les



valeurs de la République et donnent un exemple désastreux auprès des jeunes qui nous sont confiés.

Sans être alarmiste ni pessimiste, la section syndicale du SNPDEN alerte quant à l'indispensable vigilance à maintenir. D'autres mouvements sociaux similaires ne sont hélas pas à écarter. Ainsi, dans les médias locaux, les organisations syndicales et le collectif des citoyens, clament que les réponses apportées jusqu'à présent ne répondent pas aux attentes. Les élus locaux sont accusés de ne pas porter et relayer auprès des autorités de l'État les préoccupations primordiales des citoyens de Mayotte. La crispation la plus prégnante concernant la régulation de l'immigration clandestine.

Les personnels de l'Éducation nationale à Mayotte œuvrent au quotidien pour la promotion des valeurs républicaines et continueront d'apporter leur soutien, dans la limite de leurs prérogatives, aux victimes de violences ou d'intimidations, et ce indépendamment de leurs origines.

La section académique du SNPDEN de Mayotte tient à saluer le courage, le dévouement et l'abnégation dont ont fait preuve certains personnels durant cette crise et à remercier l'Exécutif Syndical National du SNPDEN pour son soutien.

Cette crise, à n'en pas douter, laissera dans les corps et les esprits de ceux qui l'ont vécue de profondes et durables cicatrices.

Quoiqu'il en soit la section académique du SNPDEN, dans l'intérêt du service public d'éducation, privilégiera toujours la force de l'argument plutôt que l'argument de la force !

À Mayotte comme ailleurs « éduquer est plus efficace qu'imposer » !

Marie-Clotilde
HARDY-DESSOURCES,
Martinique



L'académie de la Martinique est la plus petite des Antilles et de la Guyane, nous avons 58,6 % de femmes et 41,4 % d'hommes à la direction des établissements scolaires, 3 bassins d'animation et depuis janvier 2017 un GRETA académique dont la CESUP est du SNPDEN et le président d'ID-FO. Avec une baisse démographique indéniable, nous perdons chaque année l'équivalent de deux établissements scolaires (800 élèves). Il est à noter cependant une augmentation des effectifs dans le privé :

- ouverture d'un collège en 2017 dans le bassin centre-sud,
- Ouverture d'une université catholique à la rentrée 2018.

Une collectivité territoriale martiniquaise qui a des diffi-

cultés dans la mise en œuvre de sa politique éducative économique et sociale. Une autorité fonctionnelle mise à mal avec le blocage de plusieurs établissements scolaires. Pas de convention tripartite, pas de contrats d'objectifs. Un budget de fonctionnement et d'équipement en baisse de 10%, des retards de 3 ans pour le versement des crédits d'équipement, des établissements vétustes et amiantés. Nous aurons un collège et deux lycées provisoires pour la rentrée 2018. Un lycée professionnel mis à mal depuis le tremblement de terre de 2007 et une politique du numérique quasi inexistante. La loi sur l'égalité réelle est loin de s'appliquer dans notre collectivité.

Sur le plan pédagogique, notre projet académique élaboré dans une démarche participative de tous les acteurs est resté dans les tiroirs ou en *stand-by* dans une imprimerie. Néanmoins, le guichet unique a permis de mettre en place des projets innovants dans le cadre de l'autonomie de nos EPLE.

Le SNPDEN a été force de proposition sur la carte de formation dans le bassin qu'il anime en travaillant en partenariat avec le pôle emploi, l'INSEE et le MEDEF.

Encore une fois nous avons montré sur le terrain que nous ne sommes pas dans la logique de la « chasse aux postes », mais dans celle du travail efficace. En effet, une expérimentation depuis 5 ans de BTS et de licence professionnelle en partenariat avec la CCIM et le CNAM a suscité des

implantations dans 3 lycées du bassin. La mise en place de trois BAC+1 en partenariat avec le CNAM en projet Vaucanson verra le jour à la rentrée 2018.

Nous avons proposé la mise en place d'un ERASMUS caribéen et l'apprentissage de deux langues étrangères dès le plus jeune âge compte tenu de notre environnement géographique.

La Martinique terre d'échanges, mais pas terre de décisions :

Le premier ministre, le ministre de l'Éducation nationale, le président de la Commission éducation du parlement ont tous fait des constats, des recommandations, des préconisations et des promesses. En dépit des rapports, il n'y a pas de stabilité dans le pilotage académique : un recteur tous les deux ans et aucune avancée éducative significative.

Si le congrès d'Avignon avait pour thème « inventer notre métier de demain dans le cadre de l'autonomie de nos EPLE » plus que jamais cette thématique est d'actualité en y ajoutant « diriger en toute confiance » car nous avons de multiples attentes éducatives de notre jeunesse, des exigences de la part des parents et de l'institution.

Nous nous devons d'exercer pleinement notre autonomie et non être de simples exécutants. Contrairement à certains autres personnels de direction ce n'est pas occuper un poste prestigieux mais exercer notre métier avec passion.



Si nous sommes là aujourd'hui, c'est le fruit du travail des générations antérieures. N'est-il pas de notre devoir, de rendre à la société ce qu'elle nous a donné ? L'éducation, chemin de la réussite, qui mieux que nous peut la conduire ?

Nous ne nous satisferons jamais d'être simplement présents. Nous proposons, nous agissons nous évaluons. Nous sommes dans toutes les instances, nos adhésions sont en augmentation.

Sans vouloir plagier un grand homme, permettez-moi de dire : « Ma bouche sera la bouche de ceux qui n'ont point de bouche, ma voix, la liberté de ceux qui croient en notre engagement déterminé.

À tous ceux qui sont dans la fonction et à tous les futurs personnels de direction, tendons la main afin de relever les enjeux du 21^{ème} siècle.

Pas un collègue aux bords de la route, nous exigeons l'ouverture de l'application SIRHEN aux adjoints futurs chefs de demain.

Ma bouche sera la bouche de ceux qui n'ont point de bouche...

Si tu veux agir en véritable manager,
Nous t'accompagnons,
Pour un métier exaltant,
Dans la loyauté et le respect des valeurs républicaines,
En gardant le cap sur l'avenir que nous avons à construire,
Nous sommes tout simplement SNPDEN.

Pierre FOURNIER,
Montpellier



Chers collègues,
Chers amis,
Chers congressistes

Comme tous ici, je souhaite commencer par nos remerciements les plus sincères pour les collègues de l'académie de Strasbourg qui ont organisé de façon si remarquable ce congrès. Nous mesurons l'investissement et le travail considérable que cela demande. Nous voulons remercier l'exécutif sortant, dont le rôle, le soutien et l'appui ne nous ont pas manqué dans les épreuves que nous avons dues subir ces dernières années, et tout particulièrement Philippe Tournier, dont la réactivité, l'efficacité, et l'humour m'ont accompagné ces derniers mois. Ces tensions que nous avons vécues, à Montpellier, et que nous espérons maintenant faire partie du passé, sont aussi source de réflexion pour ce congrès.

On parle de bienveillance, mais notre encadrement sait être parfois malveillant. Inconsciemment, mais structurellement. Paradoxalement mais continuellement. Notre encadrement sert un système qui ne fonctionne pas, sinon pour exister pour lui-même. Notre encadrement craint de voir les EPLE devenir au-

tonomes, et donc perdre le contrôle des choses. La plupart du temps, nos chefs, et les habitants des rectorats, châteaux lointains, et volontiers kafkaïens, semblent sincèrement croire que leurs actions, leur investissement, souvent considérables, servent le service public. Il est désormais acté par les résultats globaux de notre système qu'ils se trompent.

La question de la pédagogie au sein des EPLE, question centrale, est une source de tensions. Les enseignants ont peur de nous. Comment voir autrement les motions d'un grand syndicat enseignant demandant à faire disparaître notre corps ? Mais pourquoi ont-ils peur ? N'est-ce pas parce qu'ils nous voient comme les derniers maillons d'une chaîne administrative, qui les déconsidère (et ce ne sont pas les « promotions » de la classe exceptionnelle qui peuvent les contredire). Ne demandent-ils pas, finalement, eux aussi, un peu d'autonomie, de déconcentration, de confiance ? Ne seraient-ils pas prêts à construire avec nous une nouvelle gouvernance, si on nous en donnait le pouvoir, si on laissait la possibilité de la confiance ?

Pris entre deux injonctions, celle des enseignants, des parents, et celle de notre institution, notre tâche vise au quotidien à accomplir l'exploit de concilier l'ensemble, au service des élèves et de leur réussite. Bravo à tous !

Il devient pourtant difficile de continuer comme cela. La violence rentre désormais dans nos établissements.

Violences des familles, qui investissent sur l'école, seule possibilité de réussite en France, particulièrement pour les classes populaires, et qui angoissent devant les échecs annoncés du système, longuement détaillés par les médias. Violence des élèves, et plus seulement dans les zones urbaines, qui n'ont peur de rien, violence bien sûr de l'institution, qui par ses injonctions paradoxales, un ton comminatoire, blessant, absurde parfois, brise le lien solidaire entre eux et nous, et achève de bloquer le système éducatif qu'elle pense servir. Combien de nos collègues ont aujourd'hui été insultés, blessés dans leur fonction ? Je salue l'engagement de tous ceux qui essayent, dans la tourmente, de poursuivre la continuité du service, sous les quolibets et les menaces, et qui devront plus tard s'excuser de ne pas avoir rempli une fiche sur le logiciel « faits établissements » avec la célérité nécessaire.

Oui, la question de la gouvernance est désormais centrale. Notre système éducatif ne va pas bien, et est désormais impuissant à assurer la mission qui est la sienne, à assurer l'équité due à tous les enfants de France, nos élèves. Il est plus que temps de laisser la place, toute sa place à l'EPLE, et à ses acteurs. Il est plus que temps de faire confiance.

Pour terminer, une petite note sur la grève du 22 mai. La première série de réforme est gagnée par le gouvernement : il a la légitimité, le mouvement, la dynamique. Un conseil : ne dispersons pas trop nos forces au-



jourd'hui. Un nouveau combat nous attend bientôt : celui de la réforme de la fonction publique, et des retraites.

Bon courage à tous, et particulièrement au nouvel ESN !

Et bon congrès.

Jean-Pascal PAILLETTE,
Nancy-Metz



Bonjour

L'académie de Nancy-Metz que je représente cet après-midi pourrait – au grand soulagement des congressistes qui verraient ainsi s'avancer de façon plus précoce l'heure de l'apéritif, se taire et dire qu'elle souscrit entièrement et complètement aux propos tenus par notre excellent collègue Jacky Schlienger. Je pourrais d'autant plus me taire que je passe également après la rectrice de région académique du Grand Est et après M^{me} Guillemy avec laquelle nous travaillons souvent dans le cadre du comité de pilotage régional.

Mais les secrétaires académiques sont bavards et ne peuvent résister à l'appel de la péroration et n'étant pas l'exception qui confirme la règle, je me lance donc.

Il y a trois ans, Olivier Pallez, mon prédécesseur à

ce poste, lançait au Congrès d'Avignon une invitation aux secrétaires académiques de Strasbourg et de Reims à travailler ensemble dans le cadre de ce qui était alors la future grande Région. Trois ans après, dans le cadre de la région Grand Est, l'invitation a été acceptée et le travail syndical profondément transformé par l'exigence Grand Est. Avec Jacky, avec Patrick, avec Amina, Karima, Frédéric, Hervé et bien d'autres, nous avons créé une nouvelle façon de travailler reposant avant tout sur l'entente des personnes et l'animation d'assemblées générales et de bureaux interacadémiques. Cette façon de travailler nous a conduits à réfléchir ensemble sur toutes les problématiques évoquées par Jacky (contrat tripartite, lycées 4.0, ENT, dotation de fonctionnement, gestion des agents, maintenance informatique). Dans le même temps, l'UNSA Éducation s'étant elle-même organisée en section Grand Est, nous avons décidé d'avoir une représentation effective au sein de la fédération qui permet d'économiser des déplacements aux uns et aux autres et nous en sommes naturellement venus à désigner deux d'entre nous pour faire le lien avec la fédération.

Parallèlement, pendant que l'horizon des lycées s'élargissait, celui des collèges restait inscrit dans un cadre encore largement départemental et je salue ici le travail des secrétaires départementaux de notre académie qui se mobilisent pour faire vivre l'action locale de notre syndicat. Les AGD, les bureaux départementaux sont le cadre na-

turel dans lequel s'inscrit le quotidien de la relation entre les adhérents et notre organisation.

Il y a six ans au congrès de Lille le président de la région Nord Pas de Calais, M. Percheron, recevait les congressistes et nous prédisait la fin du mille-feuilles institutionnel avec pour conséquence la dévolution aux régions de toutes les compétences en matière éducative. L'évolution ne s'est pas faite dans ce sens et notre syndicat doit composer aujourd'hui, avec le maintien de ce cadre départemental et l'extension du cadre régional dans un contexte où la relation aux collectivités dans le quotidien du fonctionnement des établissements est de plus en plus prégnante.

En Ile-de-France, en région PACA, ont toujours coexisté plusieurs académies faisant face à une seule Région. Dans le Grand Est, cela a été une nouveauté institutionnelle. Après deux ans de travail avec la nouvelle région, l'organisation actuelle en trois académies ne nous paraît plus pertinente. Nous avons constaté la lenteur avec laquelle certains dossiers avançaient parce que les trois rectrices devaient prendre le temps de se concerter, d'aplanir éventuellement leurs désaccords avant de donner des réponses réduites au plus petit dénominateur commun.

Nous sommes convaincus de l'utilité d'un changement futur de gouvernance pour donner au responsable de grande région académique la compétence politique pour parler

au président de région. Les départements me semblent-il y gagneraient également avec une direction politique unifiée des DASEN.

Il est clair que si une telle évolution se dessinait, et cela ne semble pas si improbable, il faudra à notre tour réviser le cadre de notre fonctionnement et acter par un changement de statut l'organisation territoriale de notre organisation. Nous souhaiterions que le congrès contribue à cette réflexion. Pour terminer, comme d'autres l'ont fait je voudrais adresser mes remerciements à Jacky et à Isabelle Marchand pour leur accueil et adresser un au-revoir personnel et particulier à Patrick Humbert, secrétaire académique de Reims qui quittera ses fonctions l'année prochaine au moment où il prendra un poste dans une académie plus méridionale.

Je vous remercie.

Xavier CHARTRAIN,
Nantes



Mesdames et Messieurs, chers collègues, l'académie de Nantes va bien.

C'est à dessein que je commence mes propos par ce constat positif, « notre académie va bien », parce ce qu'il est important au moment de



l'ouverture d'un congrès, de savoir reconnaître ce qui fonctionne avec efficacité, de savoir dire ce qui donne satisfaction.

L'académie de Nantes va bien. Pour plusieurs raisons.

Elle va bien parce que c'est une académie qui voit ses effectifs continuer de croître. Si cette évolution n'est pas toujours aisée à accompagner en termes de capacités d'accueil, cette croissance continue impulse une dynamique positive incarnée par exemple par la création d'établissements et de postes. Et même si ces créations de postes ne sont pas tout à fait à la hauteur des besoins, par exemple de personnels non enseignants, il est bien plus facile d'accompagner les effets de la croissance démographique, plutôt que l'inverse.

Elle va bien aussi parce que, comme j'ai déjà eu l'occasion de le dire, elle bénéficie d'un pilotage de qualité. La stabilité et la solidité de l'autorité académique (recteur et secrétaire général), une écoute réelle de nos préoccupations – ce que nous exprimons est pris en compte – permettent un dialogue constructif au bénéfice de nos établissements, donc de nos élèves.

Si l'académie de Nantes va bien, elle a évidemment aussi des axes de progrès qui sont clairement identifiables. Ils peuvent se structurer autour d'un terme. Celui de « fracture ». La bonne santé globale de l'académie de Nantes ne doit pas occulter l'existence d'une double fracture : une « fracture géo-

graphique » et une « fracture sociale ».

La fracture géographique est forte entre les territoires des métropoles et les territoires ruraux. La difficulté de recrutement des enseignants dans ces derniers en est l'illustration. Les conditions de travail de nos collègues dans ces zones géographiques sont fortement impactées par cette fracture géographique.

L'autre fracture est sociale. Elle est marquée aussi. Dans notre académie, comme dans d'autres, l'origine culturelle et sociale des élèves impacte de façon sensible la probabilité de réussite scolaire.

Du point de vue de notre vie syndicale, comme son académie, le SNPDEN de Nantes se porte bien. Nos instances sont au travail. Ce travail nous permet d'être clairement identifiés comme des acteurs responsables, exigeants, attentifs et compétents, comme des acteurs ayant le sens de la mesure, et à ce titre, nous mettant en capacité d'agir sur nos conditions d'exercice du métier et, collectivement, sur la vie de nos établissements.

Au sein de notre organisation académique, des directions fortes structurent notre façon d'agir :

- Ce à quoi nous tenons : Nous tenons à un fonctionnement fondé sur la séparation des pouvoirs. Un secrétaire départemental ou académique ne peut être commissaire paritaire. Nous tenons à un fonctionnement basé sur le renouvellement limité des

mandats : sauf circonstances particulières pas plus de deux mandats sur la même fonction.

Sans prétendre être un modèle, ni donner de leçon, surtout pas, ce type de fonctionnement nous semble être à la fois efficace et correspondre aux valeurs que par ailleurs nous défendons, ainsi qu'à notre volonté de permettre à des collègues encore « jeunes » dans le métier de s'engager dans la prise de responsabilités syndicales.

- Ce à quoi nous nous attachons : Nous nous attachons à articuler sans cesse les différents niveaux d'intervention : la proximité locale, l'échelon académique, le travail au national. Nous nous attachons à articuler sans cesse la dimension syndicat de service et syndicat de valeurs. Nous nous attachons à articuler la dimension pratique, pragmatique, concrète de notre métier et le débat d'idées.

Au global de notre action, les réflexions et conceptions suivantes balisent notre travail et donc notre positionnement dans ce congrès : nous retenons comme priorité absolue, première, essentielle, le fait que LA question dans un établissement scolaire, avant toute autre chose, est la présence d'un professeur formé devant chaque classe ou groupe d'enseignement. Nous l'avons déjà dit et écrit, cette priorité doit être nécessairement travaillée avec le ministère pour que l'on débouche dans le temps

vers des mises en œuvre nouvelles, efficaces.

Nous sommes en réflexion vigilante sur la notion « d'autonomie ». Nous voulons éviter que ce mot ne finisse en tarte à la crème sur nos visages et ne masque en réalité qu'une mise en concurrence qui ne dise son nom, et dont on sait à l'avance qui en seraient les perdants. De notre point de vue, l'autonomie réelle, suppose un cadre collectif clair qui garantisse que le travail soit bien d'ordre pédagogique et non un enjeu de pure communication.

Nous différencions clairement le pilotage par les flux et les impasses auxquelles il mène (les enquêtes internationales sont éloquentes à ce sujet), d'un pilotage ancré sur les évolutions des pratiques professionnelles qui transforment réellement ce qu'apprennent les élèves vraiment.

En ouverture de congrès, voilà, chers collègues, quelques mots de l'académie de Nantes. Ils disent de ce que nous sommes. Ils disent de ce que nous voulons devenir. Ils disent aussi et enfin notre attachement à notre organisation et notre confiance dans ce qu'elle porte d'exigences pour notre métier, dans ce qu'elle porte d'exigences pour la réussite des élèves.

De Nantes, merci à Philippe Tournier pour le travail accompli au cours de toutes ces années !

De Nantes, merci à Strasbourg pour la qualité et la chaleur de l'accueil !

De Nantes, ici à Colmar, bon congrès !



Sylvie PENICAUT,
Nice



Chers collègues

Au dernier CSN j'avais choisi de filer la métaphore sur la musique pour donner la tonalité de l'académie de Nice. La tentation est grande de recommencer surtout après des vœux édifiants où nous avons appris que notre recteur était un fan de France Gall, seule information donnée ce jour-là aux personnels de direction !

Mais après ces vœux musicaux une toute autre chanson nous a été présentée : l'académie aurait trop dépensé d'heures en 2017-2018 donc nous devons nous serrer la ceinture pour la rentrée 2018. Comme se plaît à le rappeler le DASEN des Alpes-Maritimes l'enveloppe est TTC, ce qui signifie que sur nos marges d'autonomie nous devons faire les bilans de continuité, la chorale, le PSC1, les sections européennes, la langue régionale... et si vous avez l'outrecuidance après un vote en CA de supprimer un groupe de langue régionale ou une section européenne, on vous intime l'ordre de les remettre, pour la langue régionale (le Nissart) c'est même un ordre du ministère... Où est l'autonomie ?

Vous avez certainement lu dans *Télérama* les écrits de notre recteur, soucieux de la réussite de la mise en œuvre du parcours artistique et culturel. Ainsi en cette période de festival de Cannes, nous pourrions décerner des Palmes à notre académie :

- Palme du chef d'établissement homme-orchestre pour pallier le plus petit nombre d'agents administratifs. Plusieurs établissements n'ont que des contractuels au secrétariat quand ce n'est pas l'adjoint gestionnaire qui est absent, voire le chef d'établissement, d'ailleurs deux de nos collègues proviseurs adjoints n'ont pu venir au congrès, faute d'une gestion efficace de la part du rectorat. Plusieurs personnels de direction sont au bord du *burnout*. À quand des pôles administratifs dans nos établissements ?
- Palme de la désorganisation administrative avec le rock acrobatique des « annule et remplace » ;
- Palme du genre avec une évaluation moins favorable des femmes et des adjoints ;
- Palme de l'évaluation toujours basée uniquement sur des indicateurs de résultats qui ne montrent pas vraiment les qualités du perdant : résultats aux examens, taux de passage en 2GT...
- Palme de l'accueil sans moyens des élèves pri-

mo-arrivants à inclure dans cette académie frontalière...

Malgré tout dans ce contexte, le SNPDEN UNSA de Nice peut se féliciter de plusieurs prix :

- Prix du nombre croissant d'adhérents y compris chez les retraités avec le prix spécial de l'adhérente centenaire ;
- Prix du nombre de reçus au concours : 30 dont un grand nombre sont déjà adhérents et qui viendront enrichir vos assemblées ;
- Prix spécial de la persévérance pour venir au congrès (jusqu'à 13h de route) ;
- Prix du plus grand nombre de jours ensoleillés... mais le SNPDEN UNSA de Nice n'y est pour presque rien.

Pour clore le SNPDEN UNSA de Nice tient à remercier chaleureusement Philippe Tournier pour son engagement et son action à la tête de notre syndicat durant trois mandats.

Merci à Jacky Schlienger et aux collègues de Strasbourg pour leur organisation.

Bon congrès à tous.

Elisabeth ARNAL-BLANC,
Nouvelle-Calédonie



Bonjour à toutes et à tous

Je vous remercie de me donner la parole, même si la Nouvelle-Calédonie n'est pas véritablement une académie, mais juste une toute petite entité. Je vous demanderai de bien vouloir m'excuser mais je n'ai rien préparé et mon propos risque donc d'être légèrement décousu : ceci résulte d'une part, de la visite prévue du Président Macron ce qui a quelque peu bouleversé le travail des chefs d'établissement de Nouvelle-Calédonie, et d'autre part, de la visite inopinée du ministre Blanquer, visite à laquelle nous avons été priés d'assister, ce qui a empêché la tenue de notre réunion syndicale de bureau permettant la rédaction du discours à présenter ici, à Colmar.

Que dire de la Nouvelle-Calédonie mis à part le fait que c'est un tout petit territoire, découpé en trois provinces, toutes aussi différentes les unes des autres, tant d'un point de vue géographique qu'éthnique. Nous sommes actuellement 33 adhérents SNPDEN pour 66 personnels de direction en établissements publics. Nous travaillons aux côtés d'un corps de personnels de direction du



cadre territorial, en étroite collaboration et en bonne intelligence. L'éloignement géographique des uns et des autres, l'isolement par rapport à la Métropole rendent complexe la réflexion collective et la mise en place de commissions comme cela se passe par ailleurs. En ce sens, nous regrettons de n'avoir pu apporter une contribution plus significative aux travaux du congrès. Depuis le transfert des compétences de l'Etat à la Nouvelle-Calédonie en 2012 nous sommes soumis à une double tutelle Etat/Calédonie. Cela révèle un certain particularisme calédonien, à savoir par exemple que nous avons mis en place la réforme du collège un an et demi après vous, dans une adaptation et contextualisation à la Nouvelle-Calédonie avec la mise en œuvre de 3 parcours au lieu de 4, et l'introduction dans les enseignements obligatoires des langues « kanak », des EPI obligatoire, etc. Ces particularités ont exigé beaucoup d'énergie de la part des personnels de direction avec un accompagnement fort des équipes enseignantes en collaboration avec les corps d'inspection. La réforme du baccalauréat s'annonce pour laquelle nous montrerons également notre implication d'autant plus que depuis la session 2017, la Calédonie est enfin autonome dans la correction locale du baccalauréat. Nous rencontrons des difficultés de communication du fait de la disparité des territoires et sommes friands d'assemblées générales à l'issue de réunions du groupe Blanchet, ou de réunions organisées par le vice-rectorat, ce qui nous permet de

nous retrouver pour échanger autour de problématiques ou simplement passer un moment convivial ensemble. Certains collègues, notamment ceux des îles et de la brousse, souffrent d'un isolement assez fort. Ils sont parfois en souffrance dans leurs petits établissements qu'ils dirigent souvent seuls, accompagnés d'un personnel pas toujours expérimenté, contractuel, ce qui pose vraiment problème dans le fonctionnement de l'établissement. Nous rencontrons depuis quelques années des difficultés de recrutement des personnels de direction avec un *turn over* important des personnels sous contrat état soumis à séjour. Les collègues arrivent sur le principe d'un contrat de deux ans, renouvelable une fois sur le même poste. Ils prennent leurs fonctions au mois d'août, au milieu d'une année scolaire et doivent donc faire preuve de capacités d'adaptation certaines. L'isolement, la situation personnelle, la méconnaissance du territoire amènent malheureusement certains d'entre eux à mettre fin prématurément à leur séjour ce qui perturbe la pérennité de fonctionnement des établissements.

Bien qu'isolés et peu représentatifs dans les instances nationales du SNPDEN, nous sommes heureux de compter parmi ses adhérents car nous savons que vous êtes là, que le bureau est là pour nous accompagner et nous soutenir. Je tiens d'ailleurs à remercier Laurence Colin pour sa disponibilité et ses conseils éclairés, Michel Richard, qui nous a fait le plaisir de venir nous rendre visite l'an passé, et avec qui nous avons

pu échanger et débattre sur certains dossiers, et Joëlle Jonneaux-Torres pour la réactivité apportée dans ses réponses à nos questions.

Je suis ravie d'être ici parmi vous à Colmar, et tiens à remercier l'académie de Strasbourg pour l'accueil très chaleureux qui nous a été réservé.

Sachez que si un jour vous décidez délocaliser un congrès en Nouvelle-Calédonie, nous tenterons de relever le défi énorme de l'organisation, et vous réserverons un accueil très chaleureux.

Bon congrès à toutes et à tous.

Philippe SAUZEDDE,
Orléans-Tours



Bonjour Colmar,

Merci pour votre accueil, merci pour votre organisation et merci pour tout le travail de l'ancien exécutif national notamment Philippe Tournier.

L'académie réunie en assemblée générale le 16 mars a choisi de mettre 2 thèmes en avant dans ce discours.

La dernière fois, je vous avais donné la référence, là je vous laisse la chercher :

À M. le ministre, mélomane hyperactif :

*« Je suis malade
parfaitement malade
Les textes arrivent
on ne sait jamais quand
Les annonces,
on ne sait jamais où
Et ça va faire bientôt un an
Que tu t'en fous*

*Je suis malade
c'est ça je suis malade
Tu m'as privé
de tous mes chants
Tu m'as vidé
de tous mes mots
Et j'ai le cœur
complètement malade
Cerné de barricades
t'entends je suis malade »*

Malade de quoi? J'ai cherché et toutes les remontées de terrain sont unanimes :

- Fatigue profonde,
- Désinvestissement de l'activité professionnelle,
- Sentiment d'échec et d'incompétence dans le travail,
- Stress professionnel chronique,
- Sentiment de ne pas pouvoir faire face aux exigences adaptatives de son environnement professionnel,
- Énergie, motivation et estime de soi en déclin.

C'est le syndrome d'épuisement professionnel.

M. le ministre, votre management reprend tous les ingrédients utiles à ce syndrome :

- Des situations nouvelles et imprévues régulières,
- Une impression de manque de contrôle donnée par vos déclarations dans les journaux,
- Une situation menaçante



et déstabilisante pour l'individu (NDLR: Au travail, c'est notamment le cas si votre supérieur met en doute votre capacité à accomplir votre travail).

Ainsi, cela nous fait ressentir :

- Un manque d'autonomie: ne participer à aucune ou à peu de décisions liées à sa tâche,
- Un déséquilibre entre les efforts que nous fournissons et la reconnaissance obtenue de votre part (salaire, estime, respect, etc.),
- Une sensation de faible soutien social,
- Une communication interne insuffisante: de votre part vers vos personnels, concernant la vision et l'organisation de l'ENESR.

Ainsi nous vous proposons 4 clés de communication managériale :

- De la transparence: Communiquer sur un plan stratégique est une première étape mais il faut ensuite informer régulièrement les collaborateurs sur l'avancée des différents projets.
- De la structure: la direction générale d'une entreprise est souvent impliquée dans de nombreux sujets et doit prendre constamment de nombreuses décisions. Dans ce contexte, il n'est pas toujours évident de prendre de la hauteur et de se recentrer sur ce qui est essentiel. La communication interne a alors pour rôle de faire le lien entre la stratégie et le terrain. Il faut redonner sens aux choses, structurer les

différentes initiatives en les rattachant à des axes stratégiques.

- De l'écoute: Le PDG doit travailler dans un environnement où il pourra recevoir du feedback de la part des employés. Les rencontres informelles et les contacts directs sont également essentiels pour favoriser un environnement propice à l'écoute.
- Du *Top down & bottom up*.

Une organisation saine est une organisation qui laisse à chacun la possibilité de s'exprimer. Si les messages viennent toujours du PDG, il y a un équilibre qui n'est pas respecté. La communication vient potentiellement de chaque employé.

Alors, M. le Ministre, les personnels de direction vous demandent de faire beaucoup plus attention à eux car ils sont votre première ligne en établissement, ils sont votre premier soutien.

Pour conclure, notre académie souhaite mettre en avant les femmes.

En 1791, il y a 227 ans, Olympe de Gouge écrivait à la reine une lettre au sujet de la *Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne*: « Cet ouvrage n'est pas le travail d'un jour, malheureusement pour le nouveau régime. Cette révolution ne s'opérera que quand toutes les femmes seront pénétrées de leur déplorable sort, et des droits qu'elles ont perdus dans la société. Soutenez, Madame, une si belle cause ; défendez ce sexe malheureux, et vous aurez bientôt

pour vous une moitié du royaume, et le tiers au moins de l'autre.

Considérant que l'ignorance, l'oubli ou le mépris des droits de la femme, sont les seules causes des malheurs publics et de la corruption des gouvernements, ont résolu d'exposer dans une déclaration solennelle, les droits naturels inaliénables et sacrés de la femme, afin que cette déclaration, constamment présente à tous les membres du corps social, leur rappelle sans cesse leurs droits et leurs devoirs, afin que les actes du pouvoir des femmes, et ceux du pouvoir des hommes pouvant être à chaque instant comparés avec le but de toute institution politique, en soient plus respectés, afin que les réclamations des citoyennes, fondées désormais sur des principes simples et incontestables, tournent toujours au maintien de la constitution, des bonnes mœurs, et au bonheur de tous.

En conséquence, le sexe supérieur en beauté comme en courage, dans les souffrances maternelles, reconnaît et déclare, en présence et sous les auspices de l'Être suprême, les Droits suivants de la Femme et de la Citoyenne. »

Aussi, je terminerai ce discours, en redisant notre fierté, dans l'académie d'Orléans Tours, de travailler au quotidien avec des professionnelles extraordinaires et qui apporte tant aux personnels, à leurs collègues et à notre institution.

Il devient urgent, et l'ère du temps y est favorable, qu'enfin l'égalité soit la vérité.

Myriam HONNORAT,
Paris



Chers camarades

Commençons par les dernières nouvelles touchant notre section académique: nous avons renouvelé notre CSA en octobre dernier qui a vu arriver beaucoup de nouvelles têtes et nous espérons donc une relève dynamique pour les plus anciens d'entre nous. Nous avons pu préparer ce congrès avec beaucoup de sérieux et avons cette fois travaillé et fait voter des contributions pour les quatre commissions.

Paris que vous connaissez bien n'a malheureusement pas de meilleure nouvelle à annoncer que les autres académies.

En ce qui concerne le travail académique, nous participons toujours et de plus en plus à un nombre très important de groupes de travail mais les résultats et conclusions de ces GT ne sont pas à la hauteur de nos espérances et de notre investissement. A l'exception de ceux menés avec le secrétariat général, il est très difficile d'avancer avec la direction de l'académie dont les têtes changent un peu trop souvent pour pouvoir mener une réflexion sur le long terme. Nos relations sont cordiales mais



nous avons trop souvent l'impression de devoir repartir à zéro sur chacun des sujets.

De très nombreux GT également avec la Région mais là, depuis l'élection de la nouvelle majorité menée par Mme Pécresse, non seulement toutes les têtes ont changé, mais nous sommes dans un dialogue de sourds.

Nous avons créé nous-mêmes, pour faire avancer les dossiers, un groupe inter-syndical réunissant les perdre et les agents comptables de nos 29 cités scolaires pour pouvoir peser sur la Région et le Département de Paris puisque, dans le cas des cités scolaires, nous subissons, et le terme est à prendre au sens propre, l'inertie des deux collectivités territoriales. Mais si nous avons réussi à nous faire entendre sur le chauffage ou autres sujets mineurs, le sujet des travaux ou de la maintenance informatique en sont toujours au même point. Nous n'arrivons pas non plus, mais cette fois, c'est l'académie qui renâcle, à construire des contrats d'objectifs tripartites.

Un des sujets qui nous tient le plus à cœur est d'essayer de favoriser une plus grande mixité scolaire et sociale à Paris mais là encore, nous nous heurtons à l'inertie des élus, à l'hostilité des parents d'élèves et à la peur de l'académie qui ne veut surtout pas de vague...Le simple fait d'accorder un bonus pour l'affectation des élèves en seconde ayant passé leurs quatre années de collège en REP, a soulevé de nombreuses discussions. Comme si les parents pouvaient opter

pour ce mode de contournement. De même, l'expérimentation des collèges multi-secteurs connaît un résultat assez mitigé.

Notre sujet de préoccupation continu, insupportable, lancinant est toujours et encore le blocage de certains établissements avec mise à feu de poubelles ou autres dégradations, quand il n'y a pas agression de personnels de direction. Blocages pour un oui, pour un non, quel que soit le jour (jour de manif ou pas), quelle que soit l'heure, blocages qui ont amené certains à créer un groupe WhatsApp « Poubelles » qui est très actif. On pourra vous y inviter si vous le souhaitez mais il faut signer une charte de bonne conduite.

Je tenais maintenant, au nom de tous les adhérents du SNPDEN Paris, et avant d'entamer nos travaux de congrès, à remercier très chaleureusement Philippe Tournier pour le travail important accompli au cours de ces dernières années, pour l'évolution majeure que représentent la classe unique et l'accès à l'échelon exceptionnel, pour sa participation régulière à nos AGA, et également remercier Philippe Vincent d'avoir été un très bon ambassadeur de l'académie de Paris en CAPN.

Excellent travail à tous.

Je vous remercie.

Poitiers (intervention commune avec Bordeaux et Limoges)

Patrick HUMBERT,
Reims



Chers collègues

C'est avec émotion que je prends la parole pour la dernière fois à cette tribune en tant que secrétaire académique de l'académie de Reims.

Je voudrais d'abord remercier les membres de l'exécutif national pour le travail réalisé au cours des différentes mandatures dont, en tant que SD, commissaire paritaire ou SA, j'ai pu mesurer la portée, mais aussi les enjeux. Les avancées sur le plan de la carrière ont été importantes et, sans entrer dans les détails, il est simplement juste de les reconnaître et de les apprécier à leur juste valeur. Ces résultats, nous les devons à notre force, qui tire sa légitimité des valeurs que nous défendons, à l'expertise que nous avons de notre pratique professionnelle, mais également du système éducatif. Cette force effraie et dérange et l'on voit bien se dessiner, de-ci delà, les stratégies qui visent à diviser notre corps, à affaiblir nos responsabilités, à restreindre notre champ d'action. Plus que jamais, notre métier est en danger.

Lorsqu'il faut l'autorisation d'un DASEN pour s'adresser

à sa collectivité de rattachement, lorsqu'il faut l'autorisation d'un recteur pour que la presse entre dans un établissement, lorsqu'il faut l'autorisation préalable du recteur pour répartir les moyens préalablement attribués à l'établissement, que restet-il de son autonomie et du certificat de « pilote » que l'on nous a vendu lors du concours? Devons-nous nous contenter d'être assis dans le cockpit d'un avion téléguidé?

Si la GRH est devenue, au fil des conférences nationales, le sujet le plus prégnant de nos conversations, c'est bien parce que le malaise que nous relaient les collègues est la traduction d'une profonde crise de notre profession, inévitable dans un contexte mouvant, mais de laquelle nous devons absolument sortir plus forts. L'EPLE n'est pas un objet standard et reproductible qui conduit des individus d'un point à un autre. Chaque EPLE est un organisme unique qui se transforme et nous y agissons avec les individualités qui le composent.

C'est pourquoi il nous faut continuer à accompagner ces transformations comme nous l'avons déjà fait. Je voudrais, à ce titre, remercier Philippe Tournier pour avoir fait évoluer notre organisation en faisant de la conférence nationale un véritable outil d'action démocratique. Considérer la place du secrétaire académique dans la gouvernance actuelle est une nécessité. Philippe avait déjà décrit pour nous l'ère des 30 ministères: cette réalité s'est concrétisée mais elle s'est doublée d'une autre



réalité, celle des régions et peut-être demain celle des régions académiques s'y ajoutera-t-elle. Nous ne devons pas attendre pour aller plus loin dans une nouvelle structuration de notre syndicat, au niveau Interacadémique notamment, sans craindre de perdre le maillage sur lequel repose notre force. Nous ne devons pas reproduire ce que nous avons reproché à notre institution quand elle était centralisatrice; la réflexion syndicale est commune et son expression ultime se réalise cette semaine. Mais l'action syndicale se vit là où se prennent les décisions, c'est-à-dire partout sur le territoire et à chaque instant. Notre mode de réponse doit évoluer en utilisant efficacement les outils de communication pour nous rapprocher et nous rendre davantage solidaires.

Mais je voudrais aussi remercier ici tous les Philippe. Je suis né syndicalement sous Philippe Guittet, j'ai grandi sous Philippe Tournier et je quitterai cette salle en ayant élu Philippe Vincent. Et je n'oublie pas Philippe Girard; je souhaite à tous les futurs retraités de conserver la même énergie et le même engagement.

Certains ont eu leur Far-West; je voudrais ici témoigner de tout l'enrichissement et la joie que m'a procurée l'aventure du Grand Est. Depuis mai 2015, avec Jacky Schlienger, Olivier Pallez, puis Jean-Pascal Paillette, j'ai eu le sentiment, au-delà de l'amitié profonde et sincère qu'ils m'ont témoignée, de participer à l'écriture d'une nouvelle page de l'histoire

syndicale; mon seul vœu est qu'elle n'en soit qu'au début et fasse école.

Enfin, je ne saurais quitter la tribune sans rendre un dernier hommage à celles et ceux qui m'ont permis, depuis 2005, d'occuper les fonctions enrichissantes et exaltantes de secrétaire départemental, puis académique, dans une région accueillante et chaleureuse, et particulièrement les membres des bureaux qui m'ont supporté, dans tous les sens du terme.

*Pascale LE FLEM,
Rennes*



Dans l'académie de Rennes, ces dernières semaines, les chefs d'établissement n'ont pas vécu tout à fait la même histoire selon leur lieu d'exercice. C'est pourquoi, je commencerai cette intervention par un soutien sans faille à celles et ceux qui ont subi les pressions et supporté des comportements inadmissibles de la part d'agitateurs dans le contexte des revendications étudiantes, mettant en péril la sérénité de leur établissement et parfois leur propre intégrité, morale, comme physique. Nous mesurons dans certaines circonstances le poids de la solitude du chef, et l'importance alors du soutien de ses

pairs notamment quand il bénéficie d'une organisation syndicale comme la nôtre.

Dans ce contexte compliqué, surtout dans la ville de Rennes, nous avons dernièrement changé de recteur et à ce jour entamé le dialogue syndical à l'occasion de trois rencontres avec notre nouvelle rectrice: une première entrevue dès son arrivée, un Blanchet et une audience à notre demande. Nous avons choisi de nous positionner sans ambiguïté: notre syndicat, dans cette académie représente 300 collègues. Il a donc un travail important de représentation à assumer. Les questions que nous portons sont mûries, réfléchies et exposées avec l'expertise que nous permet notre expérience. On ne dira jamais assez combien nous sommes les seuls à occuper une position aussi stratégique dans notre système.

Nous avons donc évoqué par ordre de priorité les sujets et dossiers qui nous soucient et pénalisent lourdement la qualité de notre travail, avec sans surprise en leur cœur encore celui de la GRH:

- Problèmes accrus cette année de remplacement de personnels enseignants mais aussi encadrants;
- Accompagnement inexistant des collègues sur des prises de postes à profil particulier, notamment les adjoints de gros lycée;
- Déroulé de carrière des adjoints actuellement problématique;
- Protocole d'accompagnement des personnels de direction entre pairs établi mais en attente de mise en œuvre depuis de longs mois;

- Formation très insuffisante des collaborateurs directs des CE alors que le travail s'accroît, se complexifie et change quasiment de nature.

Le dialogue avec la nouvelle rectrice s'est avéré pour l'instant direct, explicite et franc de part et d'autre. Nos analyses semblent avoir reçu une écoute intéressée. Des réponses se dessinent, il faut maintenant les voir aboutir.

Il n'en reste pas moins que nous est annoncé un changement radical de gouvernance académique qui secoue car il rompt avec l'organisation en place depuis plusieurs années. Nous avons une politique académique déconcentrée avec une importante autonomie accordée aux départements, l'heure est à la « reconcentration » des services académiques. Il s'agira désormais d'articuler cette gouvernance sur deux axes, l'un vertical, pensé comme pôle de direction restreint autour du recteur, l'autre horizontal: les établissements publics, organisés en nouveaux réseaux locaux (exit les BAPE) devraient gagner en dynamisme (et en autonomie, nous dit-on), le tout, dans le souci d'une plus grande égalité d'accès à l'offre de formation pour les élèves entre les différents territoires.

Il va de soi que, fidèles à notre souci de cohérence et d'accompagnement des personnels, nous serons très attentifs à ce que cela ne se fasse pas une fois de plus au détriment des conditions de travail des collègues, déjà nombreux, très éprouvés dans leur fonction.



Christelle KAUFFMANN,
Toulouse



L'académie de Toulouse vous salue et remercie la section strasbourgeoise pour l'organisation de cet évènement.

Nous remercions aussi l'équipe sortante et son secrétaire général, Philippe Tournier, pour tout le travail effectué car si la tâche n'est pas facile en académie, elle ne l'est guère non plus au niveau national.

Enfin le congrès! 4^e pour ce qui me concerne mais 1^{er} en tant que secrétaire académique.

Un congrès c'est un symbole, un point de repère sur un horizon quelquefois nuageux voire orageux un moment fort de l'engagement syndical, un moment de retrouvailles certes mais surtout d'échanges, de débats, de convergences divergentes à moins qu'il ne s'agisse de divergences convergentes... un lieu où l'on peut se ressourcer.

On propose, on amende, on vote, on est d'accord ou pas mais on le dit. On râle en direct, on s'exprime. « On se décrasse les antennes des mesquineries de la vie ».

On repart avec des motions à faire vivre en académie, à défendre, à expliquer.

On est au cœur de la machine syndicale.

On repart gonflés à bloc, prêts à tous les combats, heureux d'avoir pu contribuer aux débats, riches des rencontres et discussions partagées, animés par une dynamique renouvelée.

Et il va nous en falloir de l'énergie!

Dans notre belle académie toulousaine, entre Avignon et Colmar, les sujets de discorde n'ont pas manqué et la crise de janvier dernier est encore dans toutes les mémoires.

L'académie sort en effet d'une période douloureuse au terme de laquelle un proviseur, une rectrice, un DASEN se sont vus écartés, pour des raisons différentes, du jeu toulousain.

Le département de la Haute-Garonne a été particulièrement impacté et nous avons nombre de collègues qui se sont retrouvés très mal à l'aise de vivre cette situation en tant que spectateur-acteur de proximité.

L'absence d'un réel pilotage institutionnel a été fatale. L'académie de Toulouse et ses 8 départements ont besoin d'un capitaine.

Arrivée au début des vacances d'hiver, notre nouvelle rectrice, en provenance de Poitiers, a fait belle impression. Elle a commencé très tôt le tour des départements, convoqué le groupe Blanchet 15 jours après sa prise de fonction.

De la communication? Certainement mais pas que. Aussi et surtout un moyen de rassurer les personnels de direction choqués par l'épisode Gallieni. Des paroles apaisantes et constructives, qui espérons-le, se traduiront par des actes et une écoute de la même teneur.

Dégâts collatéraux ou pas, des adhérents s'en vont sans bruit ou claquent la porte avec fracas, c'est selon... On s'épanche sans savoir – quelquefois même sur les listes de diffusion syndicale - sur ce que le syndicat aurait dû faire, aurait pu faire, a fait... mais mal.

On omet naturellement de dire ce que le SNPDEN a fait et l'accompagnement dont on a pu bénéficier.

En mars, on s'est étonné: le syndicat ne m'a pas promu ou muté.

Il faut donc inlassablement répéter que le SNPDEN propose, argumente, rappelle le droit mais que le rectorat ou le ministère dispose.

Ce n'est certes pas une spécificité de notre académie mais au-delà de cette période difficile, on remarque que les valeurs s'estompent insidieusement, le collectif s'effrite par endroit, les exigences personnelles sont égoïstement mises en avant faisant fi des arbitrages, des accords.

Et surtout on pointe les quelques coups d'éclats d'adhérents ou anciens adhérents déçus qui font beaucoup plus de tapage que nos collègues syndiqués fidèles et engagés.

La situation dans les 7 autres départements est globalement différente: l'éloignement de la métropole/la ruralité facilite le rapprochement des personnels de direction et un engagement syndical plus serein. On s'engage pour des raisons différentes mais on y va.

On s'engage pour résister, pour faire face aux injonctions institutionnelles, pour garder une stabilité face au collectif d'enseignants, de parents, de partenaires.

On s'engage pour respirer, prendre de la hauteur, du recul, pour comprendre pourquoi on fait les choses ou, parfois, pourquoi on ne les fera pas.

On s'engage tout simplement pour se retrouver, s'épancher, se confier.

Alors si la belle académie toulousaine est quelquefois difficile à comprendre, si elle est aussi diverse que l'est son territoire, ce n'est pas pour nous déplaire.

Si les raisons de l'engagement ne sont pas identiques, elles se valent: il n'y a pas de jugement à porter. Le collectif n'est pas un vain mot et nous repartons, plus motivés que jamais après ces moments difficiles, vers les combats à venir. Cette année, il est à souligner un renouvellement important des secrétaires départementaux, des membres du conseil syndical académique et du bureau académique.

Les élections professionnelles, bien sûr, seront au cœur des préoccupations.



Maintenir notre excellent niveau de présence dans les instances sera notre objectif.

Pendant ce temps, la grande région Occitanie impose son calendrier et ses méthodes. Sur la nouvelle carte des formations, notamment. Mais aussi, sur la façon de communiquer. Si l'engagement financier de la région pour le secteur éducatif est important et incontestable, en revanche, elle refuse de prendre en compte la représentation syndicale dans la constitution de groupes de travail: l'exécutif régional de la région Occitanie ne semble pas partager la même conception du dialogue social que le SNPDEN.

Les chantiers ne manqueront pas mais nous saurons faire face. Les personnels de direction sont bien plus puissants qu'il n'y paraît. Sans nous, pas de réforme.

Tenons bon, maintenons le cap.

Dénonçons la surenchère et la pression institutionnelle.

Résistons face à la toujours diabolique réactivité exigée des personnels de direction qui doivent répondre plus vite que leur ombre aux demandes diverses.

Proposons des alternatives!

Comme l'affirme la devise du SNPDEN Toulouse, « réfléchir, construire et agir, ensemble! ».

Ou, en beaucoup mieux, *« c'est une belle harmonie quand le dire et le faire vont*

ensemble » selon le mot de Michel de Montaigne.

Je nous souhaite une semaine fructueuse et positive!

Marie-Alix LEHERPEUR,
Versailles



Chers camarades

Dans l'académie de Versailles, si les relations du SNPDEN avec les autorités académiques sont désormais globalement satisfaisantes, il n'en est pas de même avec certains départements.

Un rapide tour d'horizon des dossiers traités avec le rectorat montre que ce dernier est attaché au dialogue social et aux évolutions positives pour le système éducatif que celui-ci peut apporter lorsqu'il est serein et constructif:

- Nos demandes réitérées de réflexion sur l'accompagnement des collègues personnels de direction en situation complexe ont enfin été entendues. Des groupes de travail ont eu lieu et le rectorat a mis en place un protocole. S'il faut rester vigilant sur son application et surtout sa pertinence et son efficacité, saluons d'ores et déjà la naissance de l'outil.

- Autre évolution positive: la gestion des ressources humaines enseignantes sur cette très grosse académie. Nous n'avions pas eu une rentrée aussi réussie en termes de postes pourvus depuis bien des années. Il y a désormais une vraie politique d'anticipation des besoins en contractuels. Nous l'appelons de nos vœux, elle est désormais mise en place: anticipation des recrutements, contrats de 1 voire 2 ans, systématisation du tutorat pour les néocontractuels, développement de la formation continue.

- La question de l'allocation des moyens: elle est totalement transparente sur l'ensemble de l'académie pour les collèges et le même travail devait être engagé pour les lycées. Mais avec les nouvelles inflexions pour le collège et la réforme du lycée en cours, il faudra rester vigilants. En effet, pour le collège, les annonces sur les enseignements optionnels ont généré des attentes, et si les CA y répondent, il y a désormais peu d'autonomie pédagogique pour construire de l'AP qui bénéficie à tous, en particulier dans les zones hors éducation prioritaire qui ont, elles aussi, des élèves en difficulté. Pour le lycée, tout est à construire pour garantir l'équité sans fragiliser les établissements par des rééquilibrages éventuels: nous veillerons à l'instauration de groupes de travail sur ce thème sensible. Enfin, malgré

tous les discours et plans de relance, la situation des lycées professionnels est parfois fragilisée par le manque d'élèves dans certaines formations et la formation initiale en voie professionnelle connaît des disparités qui complexifient le pilotage de ces EPLE.

- Signalons cependant qu'un point positif est déjà à noter pour Devoirs faits, car le Rectorat a répondu favorablement à notre demande d'allocation des moyens avant la rentrée afin de monter des projets construits et intégrés à la préparation de rentrée: nous aurons donc une enveloppe en juin pour la fin de l'année civile, le rectorat ne pouvant présumer des moyens de l'exercice budgétaire suivant.

Ainsi, nous pouvons dire que les relations avec le recteur Filâtre, les DASEN et les secrétaires généraux sont de bonne qualité. L'écoute et les échanges sont réels, pour des questions locales mais également afin que l'application académique de textes nationaux se passe au mieux, pour les conditions d'exercice du métier des personnels de direction et *in fine* pour les élèves.

Mais tout n'est pas serein sur Versailles. L'année a été marquée par une montée, au mieux, des difficultés et, au pire, des tensions avec les départements:

- Dans le Val d'Oise, le déficit de pilotage des services met en difficulté les



personnels de direction et adjoints-gestionnaires.

- Dans les Hauts-de-Seine, des promesses financières tenues en groupe de concertation puis balayées d'un revers de main sont symptomatiques d'une absence de volonté d'établir un véritable dialogue social profitable au bon fonctionnement des collègues.
- Dans les Yvelines, c'est l'autorité fonctionnelle des chefs d'établissement qui est mise à mal, malgré la lutte départementale du SNPDEN et d'AI pour obtenir du réglementaire dans le cadre de conventionnements avec des prestataires de service de restauration collective.
- L'Essonne fait cependant exception avec la mise en place de réunions de concertation nombreuses entre le département et les représentants des personnels de direction pour la future convention. Si ce G9 est une avancée, sa mise en place n'a pas été une évidence pour le département, et le travail de dialogue reste à perfectionner pour faire de cette instance un lieu d'échanges et de co-construction et non celui d'une présentation aux représentants syndicaux de décisions auxquelles nous n'aurions pas été réellement associés.

Car nous sommes un syndicat responsable, porteur de propositions et soucieux d'apporter notre contribution

au bon fonctionnement du système éducatif.

Et voter et faire voter massivement en décembre, c'est rappeler notre représentativité, notre légitimité et notre force.

Mais d'ici là, travaillons, tout en profitant de Colmar et de l'accueil de nos collègues de l'académie !

Cyril LE NORMAND,
Aix-Marseille



Bientôt, l'Académie d'Aix-Marseille et celle de Nice ne feront qu'une. Il n'y aura plus qu'un recteur. C'est le sens de l'Histoire. Au-delà de cette simple prévision, c'est toute une organisation qu'il va falloir revoir, qu'il s'agisse des rectorats, des directions académiques, mais aussi de nos instances syndicales locales.

Dans l'académie d'Aix-Marseille, sans allusion politique, le changement est déjà en marche. Le recteur a souhaité mettre en place de nouvelles modalités de fonctionnement. Nous sommes passés des bassins aux réseaux. Et ce ne sont pas là que des mots car derrière eux se cache une nouvelle logique, que nous avons validée en groupe Blanchet puisque sur le fond, il s'agit de suivre le parcours

des élèves, dans le cadre d'une logique territoriale et en terme d'orientation. Ce ne sont pas que des mots non plus car des moyens pourraient être alloués dans le cadre de ces réseaux, plutôt que distribués aux EPLE, et, dans le même temps, la notion de RH de proximité est mise en avant. Nous devons rester vigilants quant à cette organisation.

Autre nouveauté dans l'académie: la pression qui est mise sur les collègues pour mettre en place à marche forcée et partout les téléservices. On a passé un cap puisqu'il s'agit maintenant d'injonctions. Et lorsque nous expliquons aux autorités les difficultés réelles dans certains établissements, la réponse est simple: il faut mobiliser les personnels, ouvrir des banques informatiques pour les parents dans les collèges et les lycées, mais bien entendu à moyens constants.

Si à tous ces éléments on ajoute l'énorme énergie qu'il a fallu déployer pour la mise en place et le suivi de *Parcoursup*, ou encore le temps passé pour évaluer les personnels (encore une fois sur 2 applications différentes...), on sent monter une exaspération non feinte chez les collègues de l'académie.

Tous ces éléments se croisent, s'entrechoquent, l'année même où le mouvement à Aix-Marseille a été réduit à peau de chagrin. Et dans ce contexte, il faut maintenant plus de 8 ans en moyenne dans l'académie pour qu'un adjoint obtienne un poste de chef.

Ce congrès se déroule ainsi à un moment important. Il faut que le SNPDEN-UNSA se dote de mandats qui permettent aux collègues d'espérer :

Il n'est plus possible que la seule politique concernant les postes de personnels de direction se limite aux redéploiements.

Il est crucial d'aller plus loin que ce qui a déjà été obtenu dans le cadre du PPCR.

Il est impératif que l'accroissement de notre charge de travail soit reconnu.

Enfin, nous attendons de notre hiérarchie qu'elle nous fasse confiance, ce dont certains collègues doutent aujourd'hui.

Nous sommes dans une année d'élections professionnelles. Le SNPDEN a déjà beaucoup œuvré pour l'amélioration des carrières. Il faut maintenant franchir un nouveau cap afin que chaque collègue ait la certitude de pouvoir être promu, ou par le biais des mutations, ou dans le cadre des promotions.

Merci à mon prédécesseur Gilles Auteroche, candidat brillant à la CNC, merci à Philippe Tournier pour le remarquable travail accompli depuis le congrès de Biarritz, et enfin merci à Michel Richard, fidèle correspondant national de notre académie.

Pour conclure sur une note un peu plus humoristique, le breton que je suis a été obligé de se soumettre à un diktat de la délégation qu'il conduit et le message qui suit n'est pas subliminal: merci



au comité d'organisation de ne pas avoir positionné la soirée du Congrès mercredi et, allez l'OM!

Olivier CATOIRE,
Amiens



Chers collègues, chers amis, La section académique amiénoise adresse tous ses remerciements à Strasbourg, à Jacky et à l'équipe des 15 militants, pour l'accueil et le travail réalisé.

Notre enthousiasme est total. Tous les transports sont en grève... Qu'à cela ne tienne : nous louons un minibus et parcourons joyeusement les routes.

Pour ce congrès, notre délégation est motivée. Nous sommes 9, fiers de notre représentativité : 4 femmes principale, proviseure ou retraitée. 2 d'entre elles vivent leur 1er congrès et 5 hommes : adjoint, principal ou proviseur, là aussi 2 d'entre eux participent pour la 1^{re} fois à nos travaux. Car, en cette année d'élections professionnelles le SNPDEN UNSA Amiens continue plus que jamais de s'adresser à tous.

Je souhaite témoigner toute notre reconnaissance à Philippe Tournier ainsi qu'à l'exécutif sortant pour le tra-

vail effectué et les avancées obtenues. Une page de notre syndicat se tourne.

Ce sera une fierté pour nous de retrouver, vraisemblablement, Valérie Queric, représentante de l'académie d'Amiens au sein du prochain ESN.

Quelques mots de notre section académique qui se porte bien.

Le nombre d'adhérents progresse régulièrement. Notre conseil syndical académique participe aux nombreux groupes de travail tant au niveau académique que régional. Les animateurs des commissions se sont mobilisés avec nos adhérents pour proposer des contributions pour ce congrès.

Grâce à la commission métier, à Grégoire Hamard, son animateur, nous avançons sur les conditions d'exercice du métier et les risques psychosociaux. Nos propositions ont été entendues par notre ancienne rectrice et reprise de façon très volontaire par la rectrice Cormier arrivée en février. Nos travaux dénoncent tout autant l'intrusion numérique dont nous sommes victimes que la perte de temps générée par des applications inefficaces. Tout cela occasionne un stress inutile et nous avons obtenu la mise en œuvre d'une veille pour le bien-être professionnel des personnels de direction.

Autre source de satisfaction : les commissaires paritaires académiques font un excellent travail. Les CAPA ne se réduisent pas à de simples

chambres d'enregistrement. Le dialogue social est de bonne qualité et le SNPDEN est une force de proposition.

Malgré tout, nous restons vigilants. Le service académique de l'orientation, fermé à tout dialogue, dicte son fonctionnement dans l'expérimentation Bac Pro/BTS ou encore veut nous imposer la télé inscription. Nous avons dit "non" et rappelé les mots d'ordre nationaux.

Les personnels de direction ont besoin, au quotidien, de cet accompagnement et de cette vigilance du SNPDEN ; les nombreuses réformes, actuelles ou à venir, ne doivent pas se faire à leur détriment.

Notre congrès va nous permettre de réfléchir sur toutes ces questions. Pendant nos travaux, nous devons être ambitieux afin de doter le nouvel exécutif de mandats forts.

Je nous souhaite un excellent congrès. Soyons ambitieux pour demain, pour diriger en confiance. □



Commission Vie syndicale

« Adapter nos pratiques et nos textes pour construire l'avenir »

- Adapter notre organisation syndicale aux nouvelles évolutions territoriales et administratives,
- Faire évoluer notre communication pour relever les nouveaux défis syndicaux,
- Mettre en place les outils et les ressources pour répondre au mieux aux attentes de nos adhérents,
- Préparer et former les cadres syndicaux de demain,
- Laïcité, parité et veilles syndicales.

La commission a été présidée par Pascale Le Flem SA, Rennes. Il y a eu 78 participants dont 69 congressistes et 9 membres de la CVS actuelle en commission. 28 académies étaient représentées et 14 Motions ont été présentées par la CVS au vote du congrès. 8 Thématiques ont été retenues à partir de la remontée de 55 Motions envoyées par les académies.

1 « Égalité Femmes – Hommes »

Contributions d'1 académie qui a fait remonter 1 motion (Aix Marseille)

PROPOSITION DE MOTION 1

Le SNPDEN-UNSA constate que le ministère est aujourd'hui en capacité de fournir des données fiables concernant l'égalité femmes – hommes. Il demande donc que ces données soient obligatoirement fournies au niveau académique, qu'il s'agisse des promotions, des mutations, des types d'emploi, ou de toute autre question du même registre. Il exige que ces données soient la base d'une évolution réelle et quantifiable des pratiques et des décisions liées à la gestion des carrières.

Vote du congrès : POUR (UNANIMITÉ)

- 1 **Égalité Femmes – Hommes**
- 2 **Service et protection**
- 3 **Gouvernance territoriale**
- 4 **RI – Statuts**
- 5 **Laïcité Dualisme scolaire**
- 6 **Vie fédérale**
- 7 **Communication**
- 8 **Formation**

2

« Service et protection »

Contributions de 9 académies qui ont fait remonter 9 motions (Besançon, Créteil, Guadeloupe, Lille, Lyon, Paris, Poitiers, Nice, Versailles).

La notion de « syndicat de service » est l'une des raisons d'être de notre syndicat, elle est aussi celle qui contribue à faire adhérer un grand nombre de collègues. Les attentes des adhérents portent particulièrement sur les questions de proximité, d'efficacité et de réactivité. Ils souhaitent une forme de compagnonnage pour gagner en efficacité.



Ils ont besoin d'un syndicat immédiatement réactif. Ils ont le besoin d'être eux-mêmes réactifs face aux situations quelque peu complexes qui apparaissent dans les établissements scolaires.

Ils recherchent un accompagnement pour mieux appréhender l'esprit du syndicat dans ses pratiques et dans leurs choix de carrière.

Donner des outils aux académies pour accompagner les adhérents

PROPOSITION DE MOTION 2-1

Afin de répondre à ces préoccupations, le congrès mandate l'exécutif pour mettre en place :

- Un réseau d'experts avec des collègues compétents dans différents domaines pouvant être consultés par leurs pairs et s'engageant à répondre régulièrement sur le forum aux questions des adhérents.
- Un corpus sur l'histoire de notre syndicat, de ses valeurs et de ses combats, qui permettrait aux collègues de s'inscrire dans l'évolution qui a fait de nous ce que nous sommes.
- Une mutualisation du travail réalisé dans les académies valorisant notre professionnalisation syndicale.
- Une trame pour permettre aux académies un accueil spécifique des entrants dans la fonction et/ou dans les académies, avec une explicitation des valeurs du syndicat et de ce que celui-ci peut apporter à ses adhérents.
- Une banque d'outils sur des thèmes qui concernent les adhérents de façon transversale.
- Un échange sur les « bonnes pratiques » des académies pour associer au mieux les retraités à la vie syndicale, et qu'au niveau national une rubrique et un espace du site leur soient consacrés.

Au-delà de ces services aux adhérents, le congrès mandate l'exécutif national pour élargir la politique de communication du SNPDEN-UNSA, et l'invite à insister fortement sur les valeurs qui rassemblent ses adhérents et constituent la base d'une organisation progressiste.

Vote du congrès : POUR : (UNANIMITÉ)

ANIMER LA VIE SYNDICALE

PROPOSITION DE MOTION 2-2

Le Congrès mandate l'exécutif pour qu'une réflexion soit menée sur la façon d'animer dans chaque territoire la vie syndicale :

- Articulation bassin de proximité et/ou réseau/département/académie.
- Articulation académie/région académique.

Il souhaite mutualiser les pratiques des différentes académies afin de :

- Mettre à profit l'utilisation de nouveaux modes de communication et d'information, avec une réflexion sur la mission de chargé de communication : comment les recruter, les motiver, les former à une mission syndicale essentielle.
- Améliorer la communication interne.
- Dynamiser les fonctionnements existants dans le respect des spécificités départementales et académiques.

Ceci pourrait se concrétiser dans un « guide du militant » regroupant l'ensemble des thématiques nécessaires à l'exercice de la mission d'accompagnement des personnels de direction.

Vote du congrès : POUR (UNANIMITÉ)



« Gouvernance territoriale »

Contributions de 6 académies qui ont fait remonter 8 motions (Besançon, Caen, Lyon, Orléans Tours, Reims, Strasbourg)

CONTEXTE

Le SNPDEN-UNSA tire sa force d'un engagement syndical de proximité et d'une connaissance fidèle et respectueuse des personnes exerçant sur un territoire donné.

Devant l'évolution des nouvelles organisations territoriales – grandes régions, métropoles, nouvelles académies et peut-être d'autres à venir, le SNPDEN-UNSA souhaite que ses travaux de prospective se poursuivent notamment dans l'anticipation des nouvelles configurations territoriales afin d'adapter au mieux ses statuts et règlements intérieurs pour poursuivre une représentation et une action au plus proche de ses adhérents.

Il doit aussi réaffirmer cette position de proximité auprès de ces instances afin de porter et défendre les intérêts de tous dans le cadre de l'équité territoriale. Cette proximité doit être le gage d'un maillage équitable dans la prise en compte des caractéristiques et particularités de chacune des parties de ces territoires. Cette proximité doit permettre et entretenir un débat interne, source de progrès, de mutualisation et d'entraide.

Tout comme le département doit être réaffirmé comme le 1^{er} échelon de proximité du travail syndical, les conseils syndicaux interacadémiques ne doivent pas se consacrer aux seules questions liées aux lycées ou à la région, mais aussi à tous les sujets mutualisables entre les académies.

Notre organisation doit pouvoir aller plus loin dans son adaptation à cette nouvelle donne territoriale en accompagnant et soutenant aussi les académies concernées par des perspectives de fusions.

Nous devons réfléchir à un niveau de communication en adéquation avec ces nouveaux territoires, et à des instances dédiées (AGIA, CSIA, EIA ou BIA...).

Nous devons aussi travailler sur l'apparition de nouvelles fonctions, telles que celles des coordonnateurs pour leur accorder une place identifiée dans nos structures, notamment au sein de la Conférence nationale, et aux moyens nécessaires pour



accompagner ces évolutions, tant financiers que statutaires.

PROPOSITION DE MOTION 3-1

L'article S50 indique qu'une instance de concertation inter académique est créée dans les régions regroupant plusieurs académies. C'est le cas désormais avec les grandes régions et la nomination de recteurs de région académique. Le CSN de mars 2016 avait établi des principes sur lesquels se sont appuyés les CSA pour créer ces instances. Il convient désormais de les inscrire dans notre RI comme précisé par le S50.

La commission Vie syndicale du congrès de Colmar propose que l'ESN présente au prochain CSN la modification suivante :

L'article R12 est complété par l'alinéa suivant :

« Dans les régions académiques, est constituée une instance de concertation et de représentation inter académique dont la composition est validée par les CSA. Cette instance sera appelée Conseil Syndical Inter Académique (CSIA). La désignation de ses membres, dont le nombre sera égal par académie, se fera au sein de chaque CSA. Cette instance désignera en son sein un coordinateur qui devra rendre compte de ses travaux, lesquels seront présentés devant chaque CSA ».

**Vote du congrès :
POUR (UNANIMITÉ)**

PROPOSITION DE MOTION 3-2

Le Congrès de Colmar mandate l'ESN pour proposer lors d'un prochain CSN, le vote d'un nouvel article du RI, travaillé en conférence nationale, intégrant les nouvelles modalités territoriales à venir, afin de ne pas paralyser notre organisation syndicale.

**Vote du congrès :
POUR (UNANIMITÉ)**

4

« RI – Statuts »

Contributions de 8 académies qui ont fait remonter 11 motions (Aix Marseille, Besançon, Bordeaux, Grenoble, Lyon, Nancy Metz, Nice, Toulouse)

CNC ET CVC

PROPOSITION DE MOTION 4-1

Le Congrès de Colmar propose que, dans le cadre de la vacance d'un poste d'élue(e) à la CNC ou à la CVC (rappel : 3 élues femmes et 3 élus hommes dans chacune de ces instances), le ou la non élu(e) ayant obtenu le plus de voix lors de l'élection par le Congrès devienne membre de cette instance jusqu'à la fin de la mandature, dans le respect de la parité.

Cela fera l'objet d'une modification de l'article R21 proposée par l'ESN au CSN de 2019.

Vote du congrès : POUR : UNANIMITÉ

VOTE ÉLECTRONIQUE

Le SNPDEN-UNSA est un syndicat puissant par son nombre d'adhérents qui a le souci de la plus forte participation possible, afin de conforter la légitimité de ses décisions.

PROPOSITION DE MOTION 4-2

L'utilisation des outils électroniques doit progresser afin d'améliorer l'action syndicale sur au moins deux aspects : d'une part augmenter le taux de participation aux suffrages locaux, et d'autre part, permettre une consultation élargie sur les sujets ou questions d'actualité. La parole du Secrétaire Académique ou Départemental, et du bureau s'en trouvera renforcée et pourra ainsi s'appuyer sur des avis de terrain représentatifs.

L'éventuelle élection des membres du CSA par un vote électronique nécessite la modification du règlement intérieur.

Le congrès de Colmar propose que soit autorisé, pour les élections prévues par

nos textes, le vote électronique. Il demande à l'ESN de mettre à la disposition des sections académiques et départementales un logiciel unique, fiable et sécurisé, permettant la dématérialisation des élections.

La décision fera l'objet d'une modification des articles R11 et R17 proposée par l'ESN au CSN de 2019 selon l'ajout suivant :

« Le scrutin, sur décision du CSA sortant, peut aussi se dérouler par vote électronique. La décision du vote électronique et les modalités du dépouillement sont arrêtées par le CSA sortant et portées à la connaissance de l'ensemble des adhérents ».

Vote du congrès : POUR (UNANIMITÉ)

UNSA RETRAITÉS

Comme l'affirmait la motion 15 votée à l'unanimité par le Conseil syndical national de novembre 2017, la défense des revendications exprimées par les retraités exige « de rechercher l'union la plus large possible avec l'ensemble des organisations, fédérations et syndicats de retraités et de fonctionnaires. »

Nous devons et voulons pouvoir compter sur l'appui et l'engagement de l'UNSA Retraités.

PROPOSITION DE MOTION 4-3

Le congrès de Colmar mandate l'ESN pour que ses représentants dans les instances de l'UNSA retraités œuvrent au développement de l'UNSA retraités dans toutes les régions, avec les moyens nécessaires à la hauteur de ses ambitions.

Vote du congrès : POUR : UNANIMITÉ

ADHÉSION FGR

Pour ce qui est de l'appartenance automatique des retraités du SNPDEN-UNSA à la FGR-FP, il est proposé qu'une réflexion soit lancée par le congrès afin



que le CSN convoqué au printemps 2019, dans la période où auront lieu les congrès nationaux de la FGR-FP et de l'UNSA, puisse prendre, en toute connaissance de cause, une décision qui corresponde à la défense des retraités du SNPDEN et à l'action pour la satisfaction de leurs revendications.

Quelle que soit la décision prise, il est souhaitable que les militants de notre syndicat impliqués dans l'action de la FGR-FP, sur le plan national comme sur le plan départemental, continuent de défendre en son sein des positions cohérentes avec celles du SNPDEN en recherchant l'unité d'action la plus large.

PROPOSITION DE MOTION 4-4

Le SNPDEN réuni en congrès souhaite que :

- les militants de notre syndicat impliqués dans l'action de la FGR-FP, sur le plan national comme sur le plan départemental, continuent de défendre en son sein des positions cohérentes avec celles du SNPDEN en recherchant l'unité d'action la plus large,
- le CSN de 2019, dans la période où auront lieu les congrès nationaux de la FGR-FP et de l'UNSA, puisse prendre, en toute connaissance de cause, une décision concernant notre participation ou non à la FGR-FP.

La décision fera l'objet d'une modification ou non, de l'article R27 proposée par l'ESN à un prochain CSN.

Vote du congrès : POUR : 312 -
CONTRE : 1 - ABSTENTION : 1



« Laïcité Dualisme scolaire »

Contributions de 7 académies qui ont fait remonter 11 motions (Bordeaux, Créteil, Grenoble, Lille, Lyon, Orléans Tours, Paris)

PROPOSITION DE MOTION 5-1

Neutralité des personnels et intervenants concourant à la mission de l'Éducation nationale :

Pour que l'École puisse faire partager à la communauté scolaire les valeurs et principes énoncés dans la Charte de la laïcité, il est indispensable d'en faire un axe prioritaire de la formation initiale et continue des personnels sous la responsabilité des académies, des ESPE et de l'ESEN. La neutralité des personnels concourant à la mission de l'Éducation nationale est un des principes fondamentaux qui garantissent la construction de l'élève en tant que futur citoyen. Cette déontologie doit s'appliquer sans réserve à tout personnel du service public et à tout intervenant dans nos établissements à titre éducatif et pédagogique.

Vote du congrès : POUR : 310 -
CONTRE : 0 - ABSTENTION : 4

PROPOSITION DE MOTION 5-2

Dans l'article 2 de ses statuts, le SNPDEN-UNSA affirme : « le syndicat respectueux des personnes, de leurs croyances et de leurs convictions, veille au respect de la laïcité et de la neutralité politique ».

Nous affirmons que la laïcité est fondée sur l'ouverture, le respect de l'autre, de sa liberté individuelle.

Elle est un cadre fondateur. Elle est aussi un enjeu dans le combat pour l'égalité entre les hommes et les femmes.

Pour l'école, comme pour le reste de la République, son principe repose sur la loi de 1905 et la séparation des Églises et de l'État. Le deuxième texte auquel nous tenons est la loi de 2004 sur les tenues et les signes manifestant une appartenance religieuse ostensible, que nous jugeons contraires au principe d'émancipation à l'école, fondateur de la liberté. Nous réaffirmons que la rédaction de cette loi nous satisfait.

Nous demandons :

- Que l'accent soit mis, en formation initiale et continue de tous les personnels qui concourent à la mission de service public de l'école (y compris

des collectivités) sur les principes et les moyens d'éducation à la laïcité ;

- Que les services de l'État s'assurent du respect du principe de laïcité par les associations complémentaires de l'école qui poursuivent une mission avec les élèves (importance accrue par le dispositif Devoirs faits) ;
- Que les services de l'État exercent réellement un contrôle des établissements hors contrat,
- Que cesse l'accumulation de nouveaux soutiens financiers à l'enseignement privé (État, collectivités) ;
- Que soit maintenue l'ouverture d'écoles publiques laïques là où l'offre aux parents ne permet pas le choix ;
- Que la priorité soit donnée à l'enseignement public pour l'ouverture de sections, de filières et de classes dans un bassin de formation quand il y a un besoin scolaire reconnu ;
- Que les établissements privés sous contrat respectent l'ensemble des règles et procédures de l'EN ;
- Que s'engage une réflexion sur un conditionnement de financement en rapport avec sa participation à l'objectif de mixité sociale ;
- Que s'exerce une vigilance sur les nouveaux communautarismes et les dérives observées.

Nous appelons dans les futurs débats publics, les élus et les responsables politiques :

- À ne pas détourner le débat par une utilisation partisane de la laïcité ;
- À veiller à ce que leurs positions, qui ont des répercussions dans les EPLE, tant pour les personnels que pour les élèves, ne nuisent à la sérénité du climat scolaire.

Nous demandons, au sein de notre syndicat :

- L'organisation, à chaque niveau, d'une réponse laïque qui permette de venir en aide aux personnels qui peuvent être désarmés sur ce sujet ;
- Que notre syndicat, dans sa communication et dans le débat public, soit porteur des valeurs de la laïcité.

Vote du congrès : POUR : 312 -
ABSTENTION : 1



6 « Vie fédérale »

Contributions de 5 académies qui ont fait remonter 5 motions (Aix Marseille, Besançon, Bordeaux, Dijon, Poitiers)

PROPOSITION DE MOTION 6

Les évolutions tant statutaires que géographiques que connaît notre syndicat, appellent une réflexion sur l'aide nécessaire à apporter aux secrétaires académiques. Alors que les situations locales sont différentes d'une académie à l'autre, il convient de prendre en compte cette nouvelle donne afin d'apporter aux sections académiques les moyens d'un meilleur fonctionnement territorial facilitant l'action des secrétaires académiques.

Le congrès de Colmar mandate l'ESN pour explorer avec notre fédération, sur la base des résultats aux élections professionnelles, toutes les pistes pouvant conduire à la mise en place de décharges syndicales ou d'aides éventuelles attribuées au niveau académique.

Vote du congrès : POUR (UNANIMITÉ)

7 « Communication »

Contributions de 8 académies qui ont fait remonter 8 motions (Bordeaux, Lille, Lyon, Nancy Metz, Nice, Orléans Tours, Rouen, Toulouse)

COMMUNICATION À DISTANCE

Pour faciliter le fonctionnement des instances syndicales dans les académies très étendues, le congrès demande qu'une réflexion nationale s'engage pour recenser et diffuser les solutions technologiques qui permettraient d'alterner réunions virtuelles et présentiels. Ceci est d'autant

plus important que notre organisation syndicale développe des structures interacadémiques qui accroissent les difficultés sur le plan du temps et des coûts.

Les mises en œuvre numériques doivent être des outils syndicaux et non une fin en soi. Chaque évolution doit correspondre et répondre à un besoin avéré, en portant et valorisant les services et les idées de notre syndicat.

PROPOSITION DE MOTION 7

Le congrès demande l'élaboration d'un cahier des charges par les chargés de communication des sections académiques et des membres de la commission vie syndicale assorti d'un calendrier de réalisation concernant les outils de communication en particulier numériques :

- Le site national et sa déclinaison en sites académiques ;
- La base des adhérents ;
- La communication par mail et SMS.

Vote du congrès : POUR (UNANIMITÉ)



« Formation »

Contributions de 6 académies qui ont fait remonter 6 motions (Guadeloupe, Lille, Nice, Orléans Tours, Reims, Strasbourg)

Le SNPDEN-UNSA a le souci du renouvellement de ses cadres et de la transmission de ses compétences. Il doit anticiper le passage de relais en matière de responsabilités syndicales.

Il faut que soient renforcés les dispositifs de formation et la mise en place d'outils faciles d'accès pour tous, pour faire émerger de nouvelles candidatures et pour préparer à la prise de responsabilités. Le SNPDEN-UNSA doit accompagner les académies pour s'adapter aux besoins spécifiques et susciter l'engagement syndical.

La commission vie syndicale, à ce titre, doit continuer à proposer des formations syndicales (histoire du syndicat, fonctionnement, engagement syndical...) destinées aux adhérents, et pourrait planifier de façon systématique, après dialogue avec les SA et analyse des besoins, des interventions dans chaque académie afin de renforcer la culture syndicale. Chacun des blocs de formation interne à notre syndicat sera également l'occasion d'un rappel des valeurs et de l'histoire constitutives de son identité, de ses idées et de sa force.

PROPOSITION DE MOTION 8

Le SNPDEN-UNSA a le souci de la formation syndicale de ses adhérents et notamment de ses nouveaux adhérents.

L'évolution récente de l'organisation régionale devrait permettre de proposer diverses formations à l'échelle des grandes régions.

Le congrès de Colmar propose à la commission vie syndicale de planifier de façon systématique, après dialogue avec les SA et analyse des besoins, des interventions dans chaque académie (ou interacadémiques) afin de renforcer la culture syndicale par un temps de formation, colloque, conférence concernant notre histoire, les valeurs que nous portons, les actions du SNPDEN-UNSA et la construction du syndicat de demain.

Le centre de recherches et de formation inscrit à l'article R33 a vocation à mettre en œuvre ces dispositions. Il devra être installé lors du prochain mandat.

Vote du congrès : POUR (UNANIMITÉ)



Commission Métier

Autonomie, GRH, sûreté : Quelles perspectives pour nos EPLE ?

La commission métier du congrès de Colmar a réuni 76 participants représentant toutes les académies, sous la présidence de Xavier Chartrain, secrétaire académique de Nantes. Les différents thèmes de travail ont été traités et présentés par Cédric Carraro, Valérie Quéric et François Ségurel, membres de l'exécutif syndical national. Joël Lamoise, secrétaire national et rapporteur de la commission a introduit les débats et en a présenté les conclusions lors de la séance plénière du congrès, le mercredi 16 mai. Les travaux de la commission métier du congrès se sont organisés à partir du questionnement : « Autonomie, GRH, sûreté : Quelles perspectives pour nos EPLE ? »

En préambule, la commission a indiqué que les congressistes ont été destinataires de trois documents préparatoires concernant la sûreté, la GRH des personnels de direction et les conventions tripartites ainsi que du recueil des contributions académiques classées par thèmes.

1 Alternance

Suite aux mandats votés par notre Conseil Syndical National de novembre 2017 et suite au rapport sur la voie professionnelle, rédigé par Céline Calves, députée des Hauts-de-Seine, et Régis Marcon, cuisinier triplement étoilé, les commissions « métier » et « éducation et pédagogie » ont décidé d'associer leurs travaux de congrès lors d'une commission mixte.

Au moment où le projet de « loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel » est en débat à l'Assemblée Nationale et au Sénat, nous nous devons de réaffirmer la place de l'enseignement professionnel au sein de l'Éducation nationale, le développement de l'apprentissage public, la diversité des voies de formations et la sécurisation des parcours des apprenants.

MOTION : ALTERNANCE (Traitée en commission mixte métier/éducation et pédagogie)

En lien avec les motions des commissions « éducation et pédagogie » et « métier », votées en CSN de novembre 2017, le SNPDEN-UNSA réuni en congrès à Colmar :

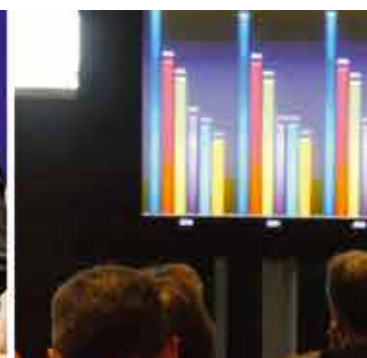
- réaffirme que l'enseignement professionnel fait partie intégrante de l'Éducation nationale et qu'il convient de développer l'apprentissage dans le cadre des CFA et des UFA publics pilotés par des personnels de direction ;
- rappelle qu'il est favorable à la diversité des voies et statuts de formation en EPLE afin d'offrir une meilleure fluidité et une sécurisation des parcours des apprenants.

Pour que la mixité des parcours et des publics soit effective et optimale, le SNPDEN-UNSA demande que :

- les apprentis soient comptabilisés dans les effectifs pour tous les calculs de moyens ;
- tous les élèves et apprentis soient accompagnés pour l'obtention d'une attestation de compétences, d'un diplôme ou la possibilité d'une poursuite d'études ayant pour objectif l'insertion professionnelle ;
- le service des enseignants intègre les trois voies (scolaire, continue et alternance) afin de pérenniser au mieux l'ensemble des formations ouvertes aux trois types d'apprenants ;
- les équipes enseignantes soient accompagnées par les corps d'inspection pour appréhender les différents publics.

Vote du congrès : UNANIMITÉ

- 1 **Alternance**
- 2 **Sûreté des EPLE**
- 3 **Numérique :
on ne lâche rien !**
- 4 **La GRH des Personnels
de Direction :
agir maintenant**
- 5 **GRH des Personnels**
- 6 **Les contrats tripartites**



2 Sûreté des EPLE

En novembre 2017, le Conseil syndical national a donné mandat à la commission métier de l'ESN 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. Leur étude a fait l'objet d'un point d'étape au congrès de Colmar. À partir de 7 contributions des académies, le débat qui s'est engagé avec les délégué(e)s académiques a conduit à la motion suivante :

MOTION : SÛRETÉ DES EPLE

Il est nécessaire tout d'abord de rappeler l'article R.421-10 du Code de l'éducation : « En qualité de représentant de l'État au sein de l'établissement, le chef d'établissement [...] prend toutes dispositions, en liaison avec les autorités administratives compétentes, pour assurer la sécurité des personnes et des biens, l'hygiène et la salubrité de l'établissement ».

De surcroît, les deux enquêtes sur la sûreté initiées par le SNPDEN-UNSA confirment cette problématique quotidienne.

C'est la raison pour laquelle, en complément des motions de CSN de janvier et novembre 2017, ainsi que des enquêtes relatives à la sûreté des EPLE, le congrès du SNPDEN-UNSA demande :

- Une clarification du rôle et des missions de chacun dans le respect des textes ;
- Que le législateur décide de la possibilité de création de zones spécifiques destinées à éviter les regroupements à l'extérieur des établissements ;
- Un accompagnement concret sur le terrain des EPLE, régulier et continu dans le temps, avec le déploiement des assistants de prévention ;
- Une formation spécifique, coordonnée entre l'État et les collectivités adaptée à l'évolution de la réglementation ;
- Dans toutes les académies, la protection juridique de tous les personnels concourant à une mission de service public, et notamment des AED.

Le suivi de cette mise en œuvre fera l'objet de points d'étape réguliers en GNPD (Groupe National des Personnels de Direction).

Vote du congrès : UNANIMITÉ

3 Numérique : on ne lâche rien !

Le numérique, censé nous libérer de tâches primaires et dégager du temps pour d'autres, envahit progressivement nos journées, nos nuits, nos semaines et parfois même nos week-end. Il s'agit d'un phénomène commun à bien des professions, mais une particularité distingue la nôtre : les applications qui nous sont recommandées ou parfois imposées sont loin d'être les plus efficaces.

Nous nous sommes régulièrement et précisément prononcés à ce sujet. Notre positionnement a contribué à une évolution positive. Nous constatons avec satisfaction que l'inimaginable pour de hautes raisons de sécurité (l'intégration de données provenant de tableurs, par ex.) sera réalité dans la prochaine version du portail ARENA.

Nos tutelles ont compris qu'entre l'application chronophage et inutile recommandée ou imposée et l'application qui nous permet de travailler efficacement, notre choix est rapide : l'intérêt du service prime. L'avis des utilisateurs premiers et responsables est plus fréquemment recueilli, mais nous sommes loin du compte.

Il s'agit donc pour notre congrès de rappeler nos mots d'ordre, de préciser nos besoins et surtout nos exigences : concertation, prise en compte des risques professionnels, formation et accompagnement, notamment en ce qui concerne la protection des données.

À partir de 3 contributions académiques et 16 interventions en séance, la commission métier a élaboré la motion suivante :

MOTION : NUMÉRIQUE

Dans le prolongement de ses motions antérieures de congrès et de CSN, le SNPDEN-UNSA rappelle ses mandats :

- Toute application informatique nationale ou académique n'a de sens que si elle est au service de l'établissement et permet d'améliorer le fonctionnement, et par voie de conséquence du système éducatif ;
- Toute application informatique doit faire l'objet d'expérimentations, d'évaluations, d'améliorations avant toute généralisation ;
- Les EPLE doivent rester responsables du choix des logiciels qui concernent les opérations sous leur responsabilité ;
- Nos propres outils ont une supériorité indépassable : ils sont adaptés aux besoins des EPLE.

...et exige :

- La création de groupes de travail académiques dédiés à l'utilisation des messageries visant à une rationalisation et harmonisation des pratiques et des échanges ;
- Des téléservices ergonomiques, simples d'utilisation, robustes, compatibles avec les logiciels utilisés en EPLE, cohérents etinteropérables, déployés dans un environnement sécurisé, en déléguant aux EPLE les moyens pour ne pas oublier les familles les plus éloignées du numérique ;
- L'élaboration d'un calendrier académique annuel, intégré au calendrier national, concerté, des opérations informatiques de gestion dont les personnels de direction ont la responsabilité ;
- Une concertation systématique des chefs d'établissement, responsables de l'utilisation du numérique en EPLE, dans le cadre de la mise en place de toute nouvelle opération concernant le numérique pilotée par l'État ou les collectivités territoriales ;
- Une formation initiale et continue des utilisateurs à l'occasion de tout déploiement d'application numérique nouvelle ;
- Un accompagnement et une formation des personnels de direction par les rectorats sur la mise en place du RGPD (Registre général sur la protection des données personnelles).

Le congrès du SNPDEN-UNSA donne mandat à l'ESN, dans le cadre du GNPD (Groupe National des Personnels de Direction), d'exercer sa vigilance dans la mise en place des groupes de travail et dans le déploiement des applications informatiques nationales et des portails numériques locaux.

Vote du congrès : UNANIMITÉ



4 La GRH des personnels de direction : agir maintenant !

La question de la gestion des ressources humaines nous apparaît désormais comme une priorité, que ce soit pour nous-mêmes ou pour les personnels que nous gérons.

En ce qui concerne le corps des personnels de direction, les délégations académiques réunies lors du congrès de Colmar ont été très sensibles à cette thématique dans un contexte où les situations d'épuisement professionnel sont de plus en plus nombreuses.

Lors du CSN de novembre 2017, la mise en place d'une cellule de veille académique avait déjà été proposée. Cela ne suffit pas : il est désormais urgent de définir des pistes d'amélioration concrètes pour nos collègues en souffrance.

Par son travail d'analyse et de réflexion, le SNPDEN-UNSA cherche aujourd'hui à dépasser les constats pour trouver des solutions et prendre en considération, en particulier grâce à la prévention, une réelle Gestion humaine des ressources (GHR), qui reconnaisse notre place de cadre autonome dans un EPLE.

Les 17 contributions académiques et les très nombreuses interventions en commission indiquent bien l'importance de cette question d'actualité, urgente à traiter pour le corps des personnels de direction.

MOTION : GRH DES PERSONNELS DE DIRECTION

Le SNPDEN-UNSA soulève la question de la charge de travail excessive des personnels de direction, ainsi que de leurs conditions d'exercice. Le nombre croissant de situations d'épuisement professionnel dans notre métier atteste de l'importance du phénomène et de l'urgence à y apporter des réponses. La question de la responsabilité de l'employeur doit être posée.

Dans les établissements mais aussi dans les relations avec leur hiérarchie et les services, les personnels de direction subissent à la fois un manque de considération alarmant et un manque de confiance criant.

Le congrès de Colmar mandate l'ESN pour constituer un groupe de travail syndical spécifique sur ces questions afin de doter chaque académie d'outils pertinents d'identification et de prévention des risques psychosociaux (RPS).

« Diriger en confiance » est un enjeu et une exigence.

Afin de faire vivre ce principe, le SNPDEN-UNSA revendique que les personnels de direction, interlocuteurs premiers et incontournables de leur établissement, soient :

- *Associés en transparence et confiance aux discussions concernant leur EPLE ;*
- *Informés en amont et dans les meilleurs délais des décisions concernant leur EPLE ou eux-mêmes ;*
- *Respectés dans leur droit à la déconnexion et à la gestion autonome de leur temps de travail ;*
- *Écoutés et reconnus en tant que cadres dans l'exercice de leur métier ;*
- *Accompagnés par une GRH effective, incluant médecine du travail et médecine de prévention.*

Dans ce contexte, et en cohérence avec nos mandats, le SNPDEN-UNSA réaffirme avec force l'absolue nécessité de créer en urgence une cellule de veille académique, sensibilisée aux RPS des personnels de direction qui soit force de propositions.

Vote du congrès : UNANIMITÉ

fonctionnements et les limites de la forme retenue pour évaluer les enseignants.

Dans la motion suivante, le SNPDEN-UNSA propose de faire évoluer les pratiques pour faire des temps d'entretien un « plus qualitatif » pour les personnels d'enseignement et d'éducation.

MOTION : ÉVALUATION DES ENSEIGNANTS

Dans le prolongement du texte d'orientation adopté au congrès de Lille (« Quelle évaluation pour quelles missions pédagogiques des personnels ? »), le congrès de Colmar tient à dénoncer le caractère minimaliste et inapproprié de la grille en vigueur relative à l'entretien de carrière. Plus largement et dans la continuité de ses réflexions de congrès précédentes, le SNPDEN-UNSA réaffirme que le passage à une évaluation au sein de l'établissement, enrichie par un regard croisé avec les corps d'inspection, doit reconnaître le métier des enseignants tel qu'il est aujourd'hui, c'est-à-dire significativement inscrit dans le cadre du service public et en lien avec l'environnement dans lequel il s'exerce : le territoire, l'établissement et la classe. Dans le cadre réglementaire actuel de la mise en place du PPCR, le congrès de Colmar demande que l'entretien de carrière soit effectué par le chef d'établissement ou le chef d'établissement adjoint de l'EPLE d'exercice de l'enseignant.

Vote du congrès : UNANIMITÉ

5

GRH des personnels

Quelques mois après le début de la mise en œuvre du PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations), de nombreux personnels de direction constatent les dys-

6

Les contrats tripartites

Les conventions tripartites entre l'EPLE, l'État et les collectivités territoriales sont installées réglementairement dans l'espace éducatif depuis la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux



libertés et responsabilités locales et la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'École de la République du 8 juillet 2013. Leur mise en œuvre est détaillée dans la circulaire n° 2015-004 du 14 janvier 2015.

Le SNPDEN, bien qu'ayant toujours soutenu ce dispositif entre les 3 acteurs, a également fait le constat que sa mise en œuvre est très inégale selon les territoires et les périodes.

C'est pourquoi, après une réflexion menée conjointement entre la commission métier de l'ESN et les académies, le congrès a décidé de se doter d'un texte d'orientation, socle conventionnel minimal précisant les objectifs à atteindre, qui aura pour finalité de renforcer le dialogue et la coopération entre ces 3 partenaires qui concourent à l'action éducative.

Texte d'orientation

L'éducation est une compétence, confiée à l'EPLE, partagée entre l'État et les collectivités territoriales. Dans le respect de leurs compétences respectives, l'État et les collectivités territoriales sont associés au développement de ce service public pour assurer la réussite de tous les élèves.

Institué par la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'École de la République du 8 juillet 2013, le contrat d'objectif dit « tripartite » participe de l'engagement commun de l'État, des collectivités territoriales de rattachement et des établissements publics locaux d'enseignement. Le contrat tripartite est un outil de mise en cohérence des politiques éducatives. Il permet le pilotage stratégique et la mobilisation des moyens de chacune des parties autour d'objectifs prioritaires communs au service de la réussite des élèves.

Les conventions ou contrats existant en bilatéral pourront se fonder dans les conventions triparties, les uns ne s'opposant pas aux autres dans l'idée

d'aboutir à un document unique : il ne s'agit pas de rajouter un document supplémentaire mais de rendre ceux existant fongibles dans l'approche trilatérale.

LES OBJECTIFS

Protéger l'EPLE

Le contrat tripartite s'appuie sur l'article L. 421.23-II du Code de l'éducation qui précise les modalités d'exercice des compétences respectives des EPLE et des collectivités territoriales. Le conseil d'administration de l'EPLE se prononce sur le contrat tripartite : il adopte ce contrat en qualité d'organe délibérant après présentation par le chef d'établissement.

Simplifier

Dans un souci de simplification d'une part des relations entre les partenaires de l'École et d'autre part de leurs documents de dialogue, le contrat tripartite a vocation à regrouper les thématiques pour lesquelles l'État, les collectivités locales et les EPLE agissent ensemble au service de la réussite des élèves.

Cadrer

Afin de garantir la stabilité des contrats tripartites dans la durée, un cahier des charges doit être établi de manière à ce qu'ils soient applicables en tout point du territoire. De plus, ce cahier des charges doit définir les modalités du dialogue de gestion.

LE CAHIER DES CHARGES

Mécanismes de répartition

Le contrat tripartite n'a pas vocation à afficher de façon systématique des moyens. En revanche, il doit permettre à chaque établissement de connaître les mécanismes selon lesquels l'État et la collectivité de rattachement attribuent des ressources et de mobiliser les moyens dont il dispose pour atteindre les objectifs fixés, qu'il s'agisse des moyens de l'État ou des moyens délégués par la

collectivité territoriale, en emplois et en crédits. Il revient à l'établissement de faire des choix dans l'utilisation de ces moyens, sur la base de dotations globalisées qui lui laissent une marge de manœuvre, base de l'autonomie de l'établissement.

Diagnostic partagé

Un diagnostic sur la situation de l'établissement, s'appuyant sur son projet d'établissement, mettant en évidence ses spécificités est le préalable à la signature du contrat tripartite. Sur la base de ce diagnostic, le projet de contrat est élaboré dans le cadre d'un dialogue tripartite portant sur les objectifs à fixer et les conditions de leur mise en œuvre.

Périmètres d'intervention de chacun des partenaires

En amont de la signature de contrats tripartites, il est souhaitable que l'autorité académique et la collectivité territoriale de rattachement explicitent, dans un document de cadrage, leurs objectifs communs au service de la réussite des élèves. Ce document de cadrage peut prendre la forme d'une convention pluriannuelle entre les autorités académiques et chaque collectivité compétente.

Dialogue stratégique et modalités de suivi

Le contrat tripartite est conclu pour une période de 4 ans afin qu'il puisse être actualisé à mi-parcours. L'évaluation du contrat est menée conjointement par l'EPLE, l'autorité académique et la collectivité de rattachement. Le rapport annuel sur le fonctionnement pédagogique de l'établissement participe de cette évaluation et peut être un bilan d'étape.

LES INVARIANTS

Les partenaires identifient et priorisent des objectifs pédagogiques et éducatifs. Ils sont stratégiques ; leur nombre doit en conséquence être restreint. En cohérence avec le projet d'éta-



blissement, ces objectifs doivent satisfaire aux orientations nationales et académiques, comme le spécifie l'article R.421-4 du code de l'éducation. Ils intègrent également les spécificités locales et le projet éducatif porté par la collectivité de rattachement. Ils doivent tenir compte des besoins et de la spécificité de l'établissement.

Ce socle minimum d'objectifs pourrait recouvrir 4 champs :

Numérique

- Maintenance ;
- Équipements ;
- Besoins en formation des personnels ;
- ENT.

Sûreté

- Équipements et maintenance ;
- Besoins en formation des personnels ;
- Expertise.

Vie de l'élève

- Taux d'encadrement ;
- Locaux/Équipements ;
- Hébergement/Restauration ;
- Transports ;
- Actions éducatives.

Conditions de travail des personnels

- Locaux ;
- Équipements ;
- Formation ;
- Remplacement.

Vote du congrès :
UNANIMITÉ

Commission Carrière

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

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

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

Aujourd'hui la fusion des deux premières classes est effective, tout comme l'accès au corps par un concours unique. Le reclassement des lauréats dans le corps à l'entrée dans la fonction est amélioré. Les personnels de direction peuvent accéder à l'échelon spécial « hors échelle B » et à terme cela concernera 10 % du corps. Aujourd'hui, la perspective pour les collègues qui déroulent une carrière d'une vingtaine d'années est bien de, majoritairement, partir à la hors échelle B.

L'indice butoir 1 058 est porté à 1 119 ce qui représente plus de 60 points d'indices supplémentaires ; pour le calcul des pensions cette avancée est loin d'être négligeable pour les futurs retraités.

27 académies ont apporté des contributions, retenues par la commission carrière, dans le cadre de la préparation du congrès de Colmar. Un point méthodologique : quelques motions « égarées » ont été échangées par les différentes commissions.

9 grandes thématiques se dégagent :



- 1 **L'évaluation**
- 2 **Les promotions**
- 3 **La mobilité**
- 4 **Les formations**
- 5 **L'indemnitaire**
- 6 **Le classement des établissements**
- 7 **Les faisant fonction**
- 8 **Le compte épargne temps**
- 9 **Retraite des droits sociaux**

Les 43 pages de contributions démontrent que l'intérêt des collègues pour les thématiques carrière n'est en rien émoussé, qu'il nous reste des combats à livrer que nous n'avons pas encore gagné et que nous sommes aussi en mesure de nous doter de nouveaux mandats pour les trois années à venir.

Président de séance Gérard HEINZ, SA de Lyon

88 participants: 40 femmes et 48 hommes, 32 académies, 13 retraités, 5 principaux adjoints de collègue, 32 principaux, 2 proviseurs LP, 31 proviseurs de lycée et 13 retraités.

116 interventions

1 Évaluation

2 motions: harmonisation des procédures d'évaluation et carrière des femmes

La généralisation de l'utilisation du compte rendu d'évaluation professionnelle (CREP) dans le cadre des opérations de mutation a conduit certains collègues à être évalués dans des temps différents et pas toujours compatibles. Ces modifications de procédures ont engendré incompréhension et parfois un sentiment d'injustice.

Notre motion a pour but de demander une harmonisation des procédures et des calendriers.

MOTION 1: HARMONISATION DES CALENDRIERS, DES PROCÉDURES DE MUTATION ET D'ÉVALUATION

Le congrès du SNPDEN-UNSA réuni à Colmar, exige qu'un groupe de travail soit réuni avec les services de la DGRH du ministère afin de réfléchir et aboutir à une harmonisation des procédures d'évaluation qui permettent:

- *qu'aucun personnel de direction ne soit « oublié »,*
- *que les temps d'évaluation lettre de mission et évaluation prospective de mutation ne soient plus discordants,*
- *que l'évaluation tienne compte de l'ensemble des missions confiées aux personnels de direction,*
- *que les possibilités de recours soient clairement inscrites sur le document signé par les collègues, et que ces recours fassent l'objet d'une réponse écrite dans un délai qui permette sa prise en compte dans le cadre des opérations de mobilité.*

Vote du congrès: UNANIMITÉ

MOTION 2: CARRIÈRES DES FEMMES

Le SNPDEN-UNSA constate que depuis quelques années, le nombre de femmes reçues au concours est en constante augmentation pour atteindre voire dépasser certaines années celui des hommes.

Pour autant, force est de constater que les femmes occupent dans la plupart des cas des postes d'adjoints plus longtemps que leurs collègues masculins et n'accèdent que très minoritairement à des postes de proviseur de 4^e catégorie ou 4^e exceptionnelle.

Les disparités académiques de traitement des carrières hommes - femmes sont importantes mais la tendance est toujours en défaveur des femmes.

Le SNPDEN-UNSA réuni en congrès à Colmar exige que le ministère:

- *Se dote d'indicateurs fiables portant sur la durée des carrières des hommes et des femmes,*
- *Demande aux autorités rectores un traitement équitable des avancements de carrières, évaluations et promotions proportionnel à la présence des femmes dans le corps des personnels de direction.*

Vote du congrès: UNANIMITÉ

2 Promotions

Si la mise en place du PPCR a permis des progrès notables en terme de carrière, il reste néanmoins des exigences impératives à apporter sur les taux de promotions à la hors classe et les conditions d'accès à l'échelon spécial.

MOTION 3: PROMOTIONS À LA HORS CLASSE

Les négociations du PPCR ont permis de préserver et de sécuriser le nombre de passages en hors classe, mais la fusion des 2 classes a augmenté de façon mécanique et significative le vivier des « promouvables », ainsi, la rémunération de nombreux collègues, malgré les avancées du PPCR, risque de stagner pendant de nombreuses années et induit de fait une certaine frustration.

Dans le cadre des négociations menées avec le ministère, le SNPDEN-UNSA réuni en congrès à Colmar mandate l'Exécutif Syndical National pour qu'il revendique le taux de 27.9 % de promotions à la Hors Classe. Une attention particulière doit être portée aux collègues qui étaient à l'échelon terminal de l'ex première classe.

Il rappelle que le ratio a déjà été en vigueur avant les accords PPCR et souligne qu'il doit permettre une mise en œuvre effective et plus rapide de l'engagement gouvernemental d'une « promotion pour tous, au cours de la carrière ». Doivent être pris en compte, l'évolution du métier, l'accroissement des responsabilités, et les exigences de plus en plus fortes dans le pilotage et la conduite des réformes en cours.

Vote du congrès: UNANIMITÉ



MOTION 4: ACCÈS À L'ÉCHELON SPÉCIAL

Le SNPDEN réuni en Congrès à Colmar exige que les critères d'accès à l'échelon spécial, trop restrictifs, soient élargis à tous les chefs d'établissement adjoints, qu'ils aient exercé en éducation prioritaire ou non.

Vote du congrès : UNANIMITÉ



Mobilité

5 motions : mutation – clause de maintien – clause de pénibilité – mobilité interministérielle – logement de fonction et indemnisation du déménagement

De la clause de sauvegarde vers la clause de maintien : la clause de sauvegarde concerne les personnels dont l'établissement serait déclassé pendant qu'ils sont en poste, et donc garantit le maintien de la BI antérieure, et ce pendant 3 ans.

La motion « clause de maintien » vise à obtenir le maintien de la hauteur de rémunération lors d'une mutation sur quel que poste que ce soit.

La clause de pénibilité concerne les collègues en fonction dans un EPLE de 3^e ou 4^e catégorie depuis au moins 3 ans et qui demandent une mutation pour un établissement de catégorie inférieure et lui permet de garder le bénéfice de la BI de son établissement précédent, à sa demande, et ce pendant les 5 ans maximum actuellement, avant son départ à la retraite.

La motion vise à modifier les conditions d'attribution de la clause de pénibilité

Les 5 motions qui sont présentées visent à améliorer l'ensemble des conditions de mobilité pour le corps.

Critères des items et pourcentages d'excellents : les critères d'excellents

sont plafonnés à 15 % des CREP, objectif qui était à atteindre en 3 ans, l'échéance étant en 2019. Il y a « confusion » dans les académies entre les 15 % à appliquer sur tous les CREP, ou uniquement aux demandes de mutation.

Ces différences de traitement engendrent des différences de traitement d'une académie à l'autre.

MOTION 5: MUTATION : CRITÈRES DES ITEMS ET % D'EXCELLENTS

Une réflexion avait été menée en 2016 avec la DGRH du Ministère sur les missions des personnels de direction. Il était prévu que suite à la publication de celles-ci, les items figurant sur les évaluations des personnels de direction soient modifiés.

Le Congrès de Colmar du SNPDEN-UNSA exige que soient revus les critères d'évaluation pour mieux refléter la réalité du terrain, et qu'une réelle réflexion soit engagée et aboutisse autour des pourcentages d'Excellents afin qu'il n'y ait pas de différence de traitement d'une académie à l'autre, voire d'un département à l'autre et qu'il prenne en compte le pyramidage du corps.

Vote du congrès : UNANIMITÉ,

MOTION 6: CLAUDE DE MAINTIEN

Afin de fluidifier les carrières des personnels de direction et d'éviter une baisse de rémunération au cours de leur carrière professionnelle, le Congrès du SNPDEN-UNSA exige la mise en place d'une clause de maintien de rémunération lors d'une mutation.

**Vote du congrès :
Pour : 304 - Absentions : 10**

MOTION 7 : MODIFICATION DE LA CLAUDE DE PÉNIBILITÉ

Le temps d'exercice dans le corps de personnel de direction a quasi doublé en 15 ans du fait du recul de l'âge de départ à la retraite et de l'entrée plus précoce dans le corps (de 48 à 42 ans en moyenne).

Pour tenir compte de l'allongement des carrières, dans le cadre des spécificités de notre métier (mobilité obligatoire inscrite dans notre statut depuis 2001), le SNPDEN-UNSA, réuni en congrès à Colmar, exige que soient revus les critères de la clause de pénibilité (article 3 du décret du 11 avril 1988 modifié), pour construire un effet « cliquet » et ainsi stabiliser les rémunérations en fin de carrière.

Il demande :

- Que l'âge minimum de déclenchement de la clause de pénibilité soit porté à 57 ans ;
- Que le maintien de la bonification antérieure soit porté à 9 ans, pour mieux prendre en compte les évolutions induites par la réforme des retraites ;
- Que cette clause ne soit pas restrictive à un emploi de chef d'établissement mais puisse s'appliquer à tout personnel occupant un emploi de direction ;
- Que soit mise en place une indemnité différentielle intégrant l'ensemble du régime indemnitaire au-delà de la BI.

Vote du congrès :

Pour : 279 - Contre : 15 - Absentions : 20

Le contexte de cette motion est une évolution des motions antérieures

Nous sommes passés de la notion intercatégorielle à la notion d'interministérielle. Les propositions des académies vont maintenant dans le sens d'une mobilité interministérielle, c'est pourquoi nous avons proposé la motion suivante :

MOTION 8: MOBILITÉ INTERMINISTÉRIELLE

Le congrès de Colmar mandate l'exécutif national pour engager la réflexion sur le principe et les conditions de réalisation d'une mobilité inter ministérielle des personnels de direction au sein de l'ensemble des fonctions publiques et ceci dans l'optique de la mise en place de possibilités de nouvelles carrières.

Vote du congrès : UNANIMITÉ



Nous faisons depuis longtemps le constat d'un décalage entre l'indemnisation des déménagements et les sommes réellement engagées. De plus, un grand nombre d'académies fait remonter des atteintes à disposer de logements de fonction dans les conditions définies par le code de l'éducation, c'est pourquoi nous avons proposé la motion suivante :

MOTION 9 : LOGEMENTS DE FONCTION ET INDEMNISATION DU DÉMÉNAGEMENT

Le Congrès du SNPDEN-UNSA réuni à Colmar exige que l'obligation statutaire des personnels de direction de loger dans l'établissement où ils sont affectés, conformément au code de l'éducation, s'accompagne des mesures suivantes :

- Respect de norme de qualité des logements ;
- Remise en état systématique à chaque changement d'occupant ;
- Abaissement du délai ouvrant droit à une indemnisation des frais de changement de résidence de 5 à 3 ans ;
- Révision du calcul de l'indemnité de changement de résidence à hauteur des prix du marché.

En l'absence de logement de fonction dans l'établissement :

- Proposition d'un logement privé à proximité de l'établissement avec une prise en charge par la collectivité de rattachement ;

...À défaut :

- Versement d'une indemnité compensatrice de même type que celle octroyée aux IA-DASEN.

Vote du congrès : UNANIMITÉ

4

Formations

Une motion

La question de la formation initiale et continue des personnels de direction bute depuis 2001 sur l'absence d'har-

monisation nationale et académique. La motion suivante reprend donc la demande d'un plan de formation pensé et structuré.

MOTION 10 : FORMATION

Le congrès du SNPDEN-UNSA réitère sa demande d'un plan de formation initiale et continue, académique et national concerté, structuré, cohérent entre ses différents niveaux et articulé autour des grands enjeux de l'exercice du métier, y compris pour les faisant fonction. Ce plan de formation doit tenir compte de l'allongement des carrières des personnels de direction et proposer un réel droit au congé formation.

Cet allongement des carrières nécessite des formations plus ouvertes à l'interministériel, sur la base d'un recueil des besoins individualisés des personnels, de manière à favoriser l'émergence d'une culture commune d'encadrement.

Vote du congrès : UNANIMITÉ

5

Indemnitaire

3 motions : Indemnité CEA et tuteur – IF2R et IMPD

Dans la continuité des mandats du congrès d'Avignon en complément et en appui des motions votées par les différents CSN, un focus est porté sur 3 éléments essentiels.

Après les avancées PPCR, le volet indemnitaire prend aujourd'hui un caractère essentiel de la reconnaissance de la complexité de notre métier que nous avons souhaité porter au travers de ces trois motions.

MOTION 11 : INDEMNITÉS CHEF D'ÉTABLISSEMENT D'ACCUEIL ET TUTEUR

Le SNPDEN-UNSA se félicite d'avoir obtenu en 2016 la création d'une

indemnité de chef d'établissement d'accueil.

Cependant, le SNPDEN-UNSA, réuni en congrès à Colmar, exige que le montant de cette indemnité des CEA qui jouent un rôle prépondérant dans la formation des personnels de direction stagiaires, soit à la hauteur de l'importance de cette mission.

Cette prime ne peut être inférieure à la base du coefficient 3 des IMP prévues pour les autres personnels de l'Éducation nationale.

La prime de tuteur, quant à elle, fait l'objet de traitements divers selon les académies. Le SNPDEN-UNSA revendique que celle-ci soit alignée nationalement sur celle exigée pour les CEA.

Vote du congrès : UNANIMITÉ

MOTION 12 : IF2R

Le Congrès du SNPDEN-UNSA réuni à Colmar exige une augmentation significative de l'IF2R pour tous les personnels de direction :

- Une revalorisation de la part F compte tenu des charges nouvelles qui incombent aux personnels de direction ;
- Une augmentation du montant de référence de la part R dans une fourchette de 4 000 à 8 000 euros par période triennale avec un versement annuel.

Vote du congrès : UNANIMITÉ

MOTION 13 : IMPD

Le Congrès du SNPDEN-UNSA réuni à Colmar mandate l'exécutif syndical national afin que toutes les missions spécifiques soient prises en compte dans le cadre d'une IMPD qui serait versée annuellement. Elle demande aussi que l'ensemble des examens et concours nationaux organisés en établissements scolaires collèges et lycées soient reconnus et rémunérés justement, quel que soit le mode d'organisation de chaque épreuve.

Vote du congrès : UNANIMITÉ



6 Classement des établissements

1 motion

De nombreuses motions qui font suite aux nombreux travaux en académies et au niveau national sont toujours d'actualité.

Nous avons souhaité au regard des questions posées par la DGRH nous munir d'une motion de congrès qui permettra à l'ESN d'avancer vers une solution alternative.

MOTION 14: CLASSEMENT DES ÉTABLISSEMENTS

Alors que la DGRH du ministère vient d'engager une réflexion sur une éventuelle refonte du classement des établissements, le congrès du SNPDEN-UNSA réuni à Colmar rappelle son exigence de voir évoluer ce système afin que la catégorie de l'établissement n'entre en compte que dans le cadre d'une progression salariale. Ceci aura l'avantage de permettre une progression constante tout au long de la carrière, d'ouvrir de nouvelles perspectives de mutations, d'autoriser – sans perte de revenus – les personnels à diriger des établissements moins complexes en cours de carrière et ainsi à fluidifier la gestion des ressources humaines. Le congrès réitère son exigence de mise en place d'une solution alternative au classement des établissements.

Vote du congrès :
Pour : 299 - Absentions : 15

7 Faisants fonction

1 motion

Cette motion fait suite aux débats qui ont lieu au sein de la commission depuis 2 Congrès, mais aussi au souhait de la DGRH d'engager une réflexion autour des 3 voies de recrutement.

MOTION 15: FAISANT FONCTION ET AMÉNAGEMENT CONCOURS

Alors que la DGRH du ministère vient d'engager une réflexion avec les organisations syndicales sur le recrutement des personnels de direction, le congrès du SNPDEN-UNSA réuni à Colmar exige :

- Une revalorisation des indemnités d'intérim et de faisant fonction, actuellement plafonnées à 40 %, à hauteur de celles du titulaire ;
- Un aménagement du concours pour les faisant fonction ayant rendu service depuis au moins deux ans et sur avis favorable du DASEN, afin qu'ils soient dispensés de l'écrit du concours dans le cadre d'une reconnaissance des compétences acquises.

Vote du congrès :
Pour : 313 - Absentions : 1

8 Compte Épargne Temps

1 motion

La motion proposée met en perspective notre statut de cadre autonome et l'impossibilité dans certaines académies d'ouvrir un compte épargne temps (CET).

Le CET ne peut être alimenté que par des jours de congés non pris. Il relève de notre statut de cadre autonome, d'organiser notre service. Cependant, dans certains cas la prise des 47 jours de congés annuels est rendue impossible.

La motion vise à revendiquer à la fois nos droits à l'ouverture d'un CET mais aussi le respect de notre statut.

MOTION 16: COMPTE ÉPARGNE TEMPS

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

Si les membres du Congrès engagent tous les personnels de direction qui le peuvent à utiliser leur statut de cadre autonome dans tout son spectre, ils dénoncent l'impossibilité dans certaines situations particulières pour des personnels de direction de pouvoir bénéficier de leurs droits. Ils exigent d'abord de leurs autorités de tutelles la mise en place de tout ce qui pourra permettre à ces collègues d'en bénéficier.

Le congrès du SNPDEN-UNSA mandate l'exécutif syndical national pour exiger une intervention ministérielle afin que le droit à l'ouverture d'un compte épargne temps ne soit plus systématiquement refusé par les autorités hiérarchiques de certaines académies.

Vote du congrès : UNANIMITÉ

9 Retraite et droits sociaux

5 motions

Les deux années qui viennent vont être cruciales dans deux domaines.

1. Le projet d'unification des systèmes de retraite.
2. Le projet « cap 2022 » sur le périmètre de l'État, les Services publics et le statut de la Fonction publique.
 - A. La création d'un système universel « par points » remettrait complètement en cause le calcul actuel des pensions de retraite des fonctionnaires (système à prestations définies) pour le remplacer par un système « à cotisations définies ».
 - B. Le projet CAP 2022 vise à faire économiser sur les dépenses de l'État en réduisant son



périmètre d'intervention et en remettant en cause les services publics et le statut de ceux qui en ont la charge.

Un grand nombre d'académies ont souhaité donner une dimension de congrès à des motions votées en CSN.

MOTION 17: POUVOIR D'ACHAT

Depuis le 1^{er} janvier dernier, 2,5 millions de retraités ont vu leur pension amputée de 1,7 point en raison de l'augmentation, non compensée, de la CSG.

Cette nouvelle baisse de leur pouvoir d'achat vient s'ajouter à 4 années « blanches », à la création de la Casa, au report au 1^{er} janvier 2019 d'une éventuelle revalorisation, à la hausse de plusieurs taxes et impôts et à d'innombrables augmentations de prix (carburants, énergie, assurances, mutuelles, poste...).

Rappelant que, au quotidien, ils montrent leur engagement citoyen et leur solidarité envers les autres générations, les retraités ne supportent plus d'être présentés comme des « nantis égoïstes » alors que dans le même temps, les plus hauts revenus sont favorisés sans contrepartie et dispensés de tout effort de solidarité.

Dans ces conditions, le SNPDEN-UNSA, réuni en congrès à Colmar, exige:

- La compensation intégrale et immédiate de la hausse de la CSG,
- La revalorisation annuelle des pensions de retraite au 1^{er} avril, afin de tenir compte de l'inflation de l'année précédente,
- La réforme de l'indice des prix à la consommation dont le calcul actuel est loin de refléter la hausse des prix constatée chaque jour puisqu'il exclut, par exemple, tous les tarifs « administrés »
- Une revalorisation des pensions qui tienne aussi compte de l'évolution des salaires, afin que l'écart de revenu entre les actifs et les retraités ne se creuse pas régulièrement.

Vote du congrès:

Pour: 286 - Absentions: 28

MOTION 18: NON À L'UNIFICATION DES SYSTÈMES DE RETRAITE

Les « rencontres » entre les organisations syndicales et le « Haut-commissaire chargé de la Réforme des Retraites » ont commencé le 16 avril dernier et une Loi devrait être votée au second semestre 2019.

Face à ces échéances, le SNPDEN-UNSA souligne qu'un système de retraite par points et, a fortiori, à comptes notionnels aboutirait à la disparition, de fait, du Code des Pensions Civiles et Militaires et donc au calcul actuel de la pension de retraite des fonctionnaires (indice des 6 derniers mois, égalité d'âge de départ et de durée de cotisation, taux et montant des pensions connus à l'avance...).

Il souligne aussi que partout où un tel système a été mis en œuvre, il a abouti à un report de l'âge de départ, à une baisse globale des pensions et à un renforcement de l'individualisme, au détriment de la solidarité.

Devant ces risques considérables, le SNPDEN-UNSA, réuni en Congrès à Colmar, rappelle son opposition constante à une réforme de ce type, comme il l'a confirmé à plusieurs reprises à l'unanimité.

Il exige le maintien des dispositions actuelles du calcul des retraites de la Fonction publique et refuse toute baisse des pensions actuelles et futures.

Dans le même esprit, il refuse absolument toute unification du calcul des pensions de réversion qui aboutirait à une baisse de leur montant, insupportable pour les conjoints survivants.

Vote du congrès: UNANIMITÉ

MOTION 19: STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE

Dans le cadre du « CAP 2022 » (Comité Action Publique 2022) qui n'est, en réalité, qu'une recherche d'économies pour l'État, chaque ministère est chargé de trouver des solutions pour réduire ses dépenses de fonctionnement avec, éventuellement, des transferts d'acti-

tés au secteur privé, voire des abandons de missions.

Profondément inquiet du risque de remise en cause du Service Public et du Statut de la Fonction Publique que cela implique, le SNPDEN-UNSA, réuni en Congrès à Colmar, affirme à nouveau son attachement absolu au maintien de Services publics de qualité, garanti par un statut de la Fonction publique qui est un élément essentiel du Pacte Republicain puisqu'il garantit la protection, l'impartialité et l'égalité de traitement de tous les citoyens.

Vote du congrès:

Pour: 292 - Absentions: 2

MOTION 20: PROTECTION SOCIALE

La récente « crise » des EHPAD a révélé au grand jour, un manque dramatique de personnels dans ces établissements et leur rémunération très insuffisante, malgré des « restes à charge » souvent insupportables pour les résidents et/ou leurs proches.

La perte d'autonomie étant un risque médical comme les autres, il relève de la solidarité nationale et ne saurait devenir une marchandise livrée aux appétits des assureurs privés.

C'est pourquoi le SNPDEN-UNSA, réuni en Congrès à Colmar, renouvelle son exigence de la création d'un cinquième risque au sein de la Sécurité sociale, qui viendrait compléter les objectifs de prise en charge collective de la santé des citoyens voulue par ses créateurs, en 1945.

Vote du congrès: Pour: 313 -

Absentions: 1

MOTION 21: PLACE DU RETRAITE DANS LA SOCIÉTÉ

Pour certains milieux, les retraites sont une « prestation sociale » et une « dépense budgétaire » beaucoup trop élevées.

Pour d'autres, les retraités sont un « marché » potentiellement considérable, qu'il convient de courtiser pour



l'exploiter financièrement jusqu'à la fin de sa vie (dépendance, par exemple).

Réuni en Congrès à Colmar, le SNPDEN-UNSA s'élève vigoureusement contre ces conceptions qui réduisent les retraités à une coûteuse dépense ou à une source de profits à exploiter.

Il tient à rappeler que les retraités sont des citoyens à part entière et non « entièrement à part », souvent engagés dans la vie sociale, culturelle, sportive, associative, politique ou humanitaire et souvent appelés à aider et accompagner quotidiennement leurs ascendants et descendants. Afin que leur place soit réellement reconnue, il demande la mise en place d'une instance nationale paritaire, chargée de réfléchir à la reconnaissance de leur place au sein de la société, autrement que comme une simple « personne âgée » ou « dépendante », mais comme des citoyens investis des mêmes droits et devoirs que tous les autres.

Vote du congrès :

Pour : 226 - Contre : 29 - Absentions : 59

MOTION 22: SOUTIEN DE L'UNSA

Pour l'aider à faire aboutir ses justes revendications, le SNPDEN-UNSA compte sur l'appui et l'engagement de l'UNSA et de ses fédérations (fonction Publique, Retraités...).

Réuni en Congrès à Colmar, il renouvelle son appel du CSN de novembre dernier, à savoir la recherche de l'union la plus large possible avec l'ensemble des organisations, fédérations et syndicats de retraités et de fonctionnaires, afin de mettre en place le front le plus représentatif possible pour la défense de nos retraités, de la Sécurité sociale et du Service public.

Il leur demande, aussi, un effort supplémentaire d'information des syndiqués, afin de les tenir régulièrement au courant de l'évolution des « discussions » qui commencent.

Enfin, il attend de ses adhérents qu'ils soient prêts à se mobiliser massivement, en cas d'appel de leur syndicat ou de leur fédération.

Vote du congrès :

Pour : 314 - Absentions : 0

L'ensemble des motions votées pendant ce congrès sont un mandat donné pour trois ans qui devra viser non seulement à obtenir les résultats attendus mais aussi à rester vigilant sur l'ensemble du volet indemnitaire.

Il constituera la feuille de route de la commission carrière pour les trois ans à venir.

Commission Éducation & Pédagogie

Quelle autonomie pédagogique pour favoriser le parcours de l'élève de la 6^e à la L3 ?

La commission éducation et pédagogie du congrès a réuni, le 15 mai 2018, 83 participants représentant 27 académies qui ont fait 110 interventions. Elle était présidée par Myriam Honorat, secrétaire académique de la section de Paris, animée par Lysiane Gervais et Gwenaël Surel, secrétaires nationaux, Serge Guinot et Sylvie Pénicaut, membres de la commission Éducation & Pédagogie du Bureau National.

Le thème retenu par la commission, « Quelle autonomie pédagogique pour favoriser le parcours de l'élève de la 6^e à la L3 ? », s'imposait pour tenter de mieux cerner un concept qui est revenu régulièrement au sein des travaux de la conférence nationale au cours de ces trois ans. Et ce concept d'autonomie pédagogique était le plus souvent associé à la notion de « manque d'autonomie », alors que tous s'accordent pour l'affirmer primordiale.

Nos camarades de la commission Métiers le savent bien qui ont beaucoup écrit à ce sujet et nous n'avons pas la prétention d'empiéter sur leur territoire même si la frontière entre nos deux commissions est très perméable, ainsi qu'en témoigne notre motion commune sur l'alternance.

La plupart des professionnels de l'Éducation nationale, reconnaissent l'importance du respect de l'autonomie pédagogique des établissements, source de réflexions et de pratiques différenciées



des apprentissages. Cette autonomie s'inscrit dans un périmètre défini, dans lequel les libertés pédagogiques se confrontent au cadre institutionnel et à l'adaptation au contexte de l'établissement.

En effet, la définition juridique de l'autonomie d'un EPLE (anciennement décret de 1985, aujourd'hui article R. 421-2 du Code de l'éducation) prévoit huit domaines – organisation en classes et groupes, emploi des DGH, etc. – qui relèvent bien tous du domaine pédagogique.

Comment donc inscrire l'autonomie pédagogique dans nos pratiques en EPLE pour favoriser le parcours de l'élève et des futurs citoyens dans une formation tout au long de la vie ?

Nous avons pris le parti d'organiser la réflexion autour des thèmes suivants :

- 1 **L'autonomie pédagogique envisagée de manière transversale, qui concerne tous les EPLE, autour du parcours de l'élève (marge, élèves à besoins particuliers, évaluations et autres tests de positionnement, travail personnel de l'élève).**
- 2 **L'autonomie en LEGT en ce qui concerne les réformes du bac et des enseignements.**
- 3 **L'autonomie pour la voie professionnelle et ses futures réformes.**
- 4 **Parcoursup et enseignement supérieur.**

L e respect de l'autonomie pédagogique passe par le respect de l'utilisation de véritables marges de manœuvre favorisant les approches pluridisciplinaires pour tous les élèves.

La loi de refondation de 2013 avait pour objectif premier de réduire les inégalités en créant une école bienveillante qui se voulait inclusive. L'approche en « curricula » à travers notamment les parcours, le développement de l'interdisciplinarité, et une autonomie renforcée devaient permettre au plus grand nombre d'atteindre le socle commun de compétences et de culture.

La loi sur le baccalauréat est plus incertaine de ce point de vue et on peut regretter que l'utilisation du livret scolaire et que le travail par compétences ne soient pas pris davantage en considération.

En analysant le retour des académies, l'autonomie pédagogique s'exprime pour nos collègues d'abord et principalement par du temps (avoir le temps de donner du sens, de construire collectivement et localement...), de la constance (demande de continuité plutôt que de rupture pour exercer au quotidien une mission éducative efficace) et de la pérennité des moyens (notamment sur le financement des différents dispositifs existants d'une année sur l'autre).

Ce dernier point notamment, les moyens signifient pour les personnels de direction liberté de réflexions et d'actions, de mise en place de projets innovants ou simplement de leviers adaptés aux besoins de la population d'élèves localement à partir du projet d'établissement... Pour se libérer enfin du dédoublement comme seule et unique approche.

1 L'autonomie pédagogique de EPLE

Nos adhérents demandent une réelle marge d'autonomie, qui doit favoriser les approches pédagogiques différenciées. Cette marge d'autonomie doit se concevoir hors options : bilangues, classes euro, LCA, LCE et chorale, si elles sont considérées comme obligatoires, doivent alors bénéficier d'un financement académique supplémentaire et fléché.

Le SNPDEN-UNSA rappelle que la marge d'autonomie relève des compétences du conseil d'administration, garant de la mise en œuvre des enseignements obligatoires dans un cadre budgétaire contraint. Trop souvent, chorale, LCA, LCE, de même que les options facultatives en lycée sont financés aujourd'hui en tout ou partie sur cette marge. Ces enseignements doivent bénéficier d'un abondement supplémentaire.

MOTION 1 : LA MARGE ET L'AUTONOMIE

Les réformes du collège et du lycée posent la question de l'articulation entre grille horaire, DGH et marge d'autonomie, dans le respect de l'article R. 421-2 du code de l'éducation.

La répartition de la marge en totalité doit être réfléchie dans le cadre du conseil pédagogique, actée en conseil d'administration, sans aucune pression extérieure, académique ou politique et mise en œuvre dans le cadre du projet d'établissement.

Les groupes à effectifs réduits, co-enseignements ou tout autre projet doivent être liés à des objectifs pédagogiques et non imposés par les groupes de pression disciplinaires. L'utilisation de cette marge doit avoir pour objectif final :

- *La réussite des parcours de tous les élèves ;*
- *La réduction des inégalités.*

Le SNPDEN-UNSA exige que tous les enseignements obligatoires et facultatifs inscrits dans la grille soient financés et que toute autre injonction académique ou ministérielle soit abondée hors dotation.

Vote du congrès : UNANIMITÉ



Dans la même idée, la prise en compte des élèves à besoins particuliers est souvent complexe car trop régulièrement les collègues estiment ne pas pouvoir prendre en compte leur spécificité. Elles demandent que les inclusions des élèves de SEGPA, ULIS et UPE2A soient prises en compte dans les effectifs globaux.

MOTION 2 : ÉCOLE INCLUSIVE

Le SNPDEN-UNSA rappelle que le principe d'inclusion scolaire et d'accès à une formation de qualité pour tous les élèves, est inscrit dans le code de l'éducation.

En conséquence le SNPDEN-UNSA exige que le nombre d'élèves par classe, arrêté par les autorités académiques, tienne compte de la spécificité et de la différenciation pédagogique pour inclure les élèves à besoins éducatifs particuliers dans de bonnes conditions. L'inclusion est un levier pour faire évoluer les pratiques pédagogiques, elle ne peut conduire à des parcours de réussite qu'en accompagnant les personnels d'enseignement et d'éducation dans le cadre de la formation initiale et continue.

Vote du congrès :

Pour : 303 - Abstention : 11

LES ÉVALUATIONS EN 6^e ET EN 2^{de} : DES OUTILS QUI POSENT QUESTION...

L'objectif de ces dispositifs, évaluation nationale ou outil diagnostic au service des établissements, n'est pas clairement établi par le ministère. Les personnels de direction demandent une simplification de l'outil dans la passation et dans l'exploitation, une concordance avec les contraintes horaires des établissements (séquences de 55 minutes) et une adaptation pour les élèves à besoins particuliers.

Leur suppression est souhaitée par certains à cause du manque de pertinence pédagogique. En effet, elles interviennent trop tard dans l'année (novembre/positionnement de fin de cycle 4 deux mois auparavant) ou trop tôt par rapport à d'autres évaluations (positionnement de fin de cycle en fin de 6^e).

Tous demandent « un outil d'évaluation formative » concernant la seconde, et estiment

indispensable que l'outil proposé permette d'obtenir rapidement des résultats pour chaque élève - exploitables facilement - contrairement à ce qui s'est passé en sixième en 2017. Le SNPDEN-UNSA souhaite que les représentants des personnels de direction soient associés à la conception de cette application afin qu'elle soit réellement au service des équipes.

De la même façon, plusieurs académies demandent un Livret Scolaire Unique du CP au BAC : un outil fonctionnel, simple et facilement transmissible, avec une définition précise des compétences à acquérir pour chaque cycle, une adéquation entre outil et évaluation avec pour objectif la lisibilité à destination des familles, l'accès aux bases du cycle antérieur, la transparence des barèmes, des notes et des compétences pour la conversion vers Affelnet et peut-être un jour vers Parcoursup, ainsi qu'un suivi des éléments si l'élève change d'établissement en cours d'année, de cycle...

MOTION 3 : ÉVALUATIONS

À l'instar de l'évaluation mise en place en début de 6^e, un test de positionnement en 2^{de} est prévu à la rentrée 2018.

Si l'objectif annoncé par le ministère est réellement de proposer une évaluation formative pour les élèves, il est indispensable que l'outil proposé permette d'obtenir rapidement des résultats pour chacun, exploitables facilement et d'apporter une plus-value à l'EPLE, contrairement à ce qui s'est passé en 6^e.

Dans l'éventualité où ces évaluations seraient maintenues, le SNPDEN-UNSA demande une adéquation entre l'outil et une définition précise des compétences à acquérir pour chaque cycle. Il réitère ses exigences contenues dans la motion 2 du CSN de novembre 2017.

Le SNPDEN-UNSA demande un Livret Scolaire Numérique fonctionnel, simple, facilement transmissible et lisible par tous, y compris les parents. Celui-ci pourrait se substituer à ces évaluations redondantes et chronophages.

Vote du congrès : Pour : 290 - Abstention : 19 - Contre : 5

Dans la même idée, le congrès réitère sa demande de suppression des épreuves terminales du brevet afin de donner sa vraie place au socle commun de connaissances, de compétences et de culture, décliné dans le LSU et éviter l'empilement des évaluations.

MOTION 4 : DNB, POUR LA SUPPRESSION DES ÉPREUVES ÉCRITES

Le SNPDEN-UNSA réaffirme son opposition à la double évaluation que constituent l'examen du DNB et l'évaluation du socle commun de connaissances, de compétences et de culture. Il maintient sa demande de suppression des épreuves écrites de l'examen au profit du socle.

En revanche dans l'idée de faire vivre les parcours et de développer les capacités orales des élèves, le SNPDEN-UNSA propose le maintien d'une épreuve orale basée sur l'interdisciplinarité, qui soit considérée comme une épreuve, moment solennel de fin du cycle 4.

Vote du congrès :

Pour : 313 - Abstention : 1

Enfin, pour la réussite des élèves et la lutte contre les inégalités sociales, le SNPDEN-UNSA estime qu'un des leviers majeurs est la prise en compte du travail personnel des élèves, au travers de Devoirs faits notamment, à condition que le financement soit spécifique et fléché, connu à l'avance (mai/juin), selon des critères lisibles et équitables et que les heures puissent être intégrées à l'EDT des élèves et des professeurs.

De façon générale, une véritable réflexion sur le rythme sco-



laire hebdomadaire des élèves doit être engagée dans tout le second degré, de façon à limiter les temps de cours et augmenter les moments de travail personnel et d'activités de recherche encadrées.

MOTION 5 : LE TRAVAIL PERSONNEL DES ÉLÈVES

Le travail personnel en autonomie du collégien et du lycéen, source de discrimination scolaire, est central dans la réussite de l'élève et pose la question de l'interaction entre le professeur, l'élève et les compétences attendues.

Au collège, l'introduction de « Devoirs faits » est une avancée dans la prise en compte du travail personnel des élèves dans et hors la classe pour tenter de réduire toutes les inégalités. Pour que ce dispositif produise les résultats attendus, une réflexion en conseil pédagogique à ce sujet est certes nécessaire, mais pas suffisante. LE SNPDEN-UNSA refuse que le ministère impose le nombre d'heures à prévoir sans proposer la mise à disposition de ressources suffisantes et compétentes.

Le SNPDEN-UNSA exige :

- Qu'un financement fléché, connu avant la fin de l'année scolaire précédente de façon à intégrer les heures dans l'EDT des élèves et des professeurs, soit attribué à l'établissement ;
- Que cette enveloppe soit établie en concertation entre les DSDEN et les établissements pour tenir compte des spécificités, en toute transparence et abondée si nécessaire.

Au lycée, le SNPDEN-UNSA demande qu'une réflexion sur le rythme scolaire hebdomadaire des élèves soit engagée de façon à augmenter les temps de travail personnel encadrés et favoriser le travail collaboratif. Dans tous les cas, la formation initiale et continue des enseignants doit prendre en compte l'accompagnement des élèves dans le travail personnel.

Vote du congrès :

Pour : 313 - Abstention : 1

2 L'autonomie pédagogique et le LEGT

La réforme du bac à l'horizon 2021, qui va dans le sens de nos mandats successifs, vers un allègement des épreuves terminales et une prise en compte d'une partie de ces résultats dans *Parcoursup*, a été accueillie plutôt favorablement par le SNPDEN-UNSA.

Cependant, les premiers projets présentés par le ministère risquaient de provoquer au contraire, dans les établissements, la pagaille du 1^{er} septembre au 30 juin puisque les épreuves communes de contrôle continu, introduites par l'administration à la demande de syndicats enseignants, auraient du concerner toutes les matières, à trois reprises pendant les deux ans, plus un baccalauréat, certes allégé, en fin d'année.

Le SNPDEN s'est opposé à cela par des amendements au CSE. Il a posé quatre principes d'organisation pour organiser les épreuves :

- Seuls les enseignements du tronc commun et de spécialité font l'objet d'épreuves encadrées nationalement ;
- Un enseignement ne peut avoir une épreuve terminale et une épreuve commune ;
- Un enseignement ne peut avoir plus d'une épreuve terminale ou deux épreuves communes (première et terminale) ;
- Un enseignement ne peut faire l'objet d'une épreuve encadrée nationalement avant six mois du début des cours.

L'action du SNPDEN a donc été décisive en faveur de l'allègement des périodes d'examen dans les lycées.

La vigilance doit cependant rester pleine et entière car à ce jour le décret et l'arrêté ne sont pas encore promulgués. La mise en œuvre concrète révèle encore des incertitudes et c'est la raison de la motion suivante :

MOTION 6 : BAC 2021, NON À LA COMPLICATION !

Le SNPDEN UNSA est favorable à une réforme concernant le baccalauréat et le lycée qui va dans le sens d'une simplification de l'examen ainsi que d'une réelle continuité des enseignements au mois de juin.

Il accordera la plus grande vigilance à sa mise en œuvre.

Pour éviter que les lycées ne se retrouvent en situation d'examen permanent, le SNPDEN-UNSA demande notamment :

- Qu'il n'y ait pas plus de deux vagues d'épreuves communes de contrôle continu : une fois en première et une fois en terminale ;
- Que l'enseignement scientifique et l'enseignement de spécialité arrêté en fin de première ne soient pas évalués avant six mois de cours effectifs ;
- Que les épreuves soient limitées à deux heures ;
- Que les aménagements d'épreuves le soient non pas en temps, mais en contenu et en évaluation.

Vote du congrès : Pour : 251 - Abstention : 56 - Contre : 7

RÉFORME DU LYCÉE GT

De notre point de vue, et selon nos mandats, réussir la réforme du baccalauréat ne nécessitait pas de réforme du lycée. Nous demandions au contraire de la prudence pour éviter les problèmes de tensions rencontrées lors de la réforme du collège. Nous faisons le pari qu'une réforme du baccalauréat bien menée et aboutie, en parallèle avec une réforme des programmes, pouvait conduire les acteurs à des changements de pratique pédagogique indéniables et porteurs de réussite pour les élèves.

Dans un premier temps, le rapport Mathiot avec les projets de semestrialisation, les majeures et mineures, dessinait un avenir pédagogique compliqué à mettre en œuvre, et risquant d'alourdir



encore un peu plus la tâche des personnels de direction chargés de l'emploi du temps... Nous avons alerté sur les risques de voir ce beau projet se heurter à la dure réalité des contraintes sur le terrain.

Le ministère a finalement proposé une réforme du lycée général et technologique qui heureusement a abandonné la complication initiale proposée par le rapport.

L'action du SNPDEN, dans ce domaine aussi a été prépondérante, pour fluidifier, simplifier et améliorer le texte initial par le dépôt de 32 amendements au Conseil supérieur de l'éducation. Au final, ce sont 29 amendements qui ont été repris par l'administration et notamment :

- La marge : le terme « abondée par le recteur » a été rétabli (le terme prévu était « modifiée »);
- 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 seconde);
- 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).

Cependant, le non financement des 54 heures consacrées à l'éducation au choix de l'orientation dans la nouvelle grille horaire ne va pas permettre de mettre en place une véritable politique d'aide à l'orientation. Ces actions, parfois lourdes à organiser, risquent de reposer beaucoup sur le bénévolat des personnels, sans reconnaissance du travail effectué.

De plus, s'il apparaît dorénavant que l'EDT semble plus aisé à réaliser, des interrogations restent cependant quant

à la mise en œuvre concrète, notamment sur les enseignements de spécialité et leur association au sein des lycées. Nous avons milité pour que ce choix reste aux mains de l'établissement dans le cadre de son autonomie.

De plus, en la matière, il est fondamental que les élèves sachent rapidement s'il est nécessaire d'avoir suivi telle spécialité pour intégrer une formation supérieure : cela permettra de s'inscrire pleinement dans une réforme, qui affiche l'objectif de connecter le second degré et l'enseignement supérieur.

MOTION 7 : OFFRE DES ENSEIGNEMENTS DE SPÉCIALITÉS

Le SNPDEN-UNSA approuve la suppression des filières antérieures au profit des enseignements de spécialités, qui vont préparer plus spécifiquement les futurs étudiants.

Cependant, le SNPDEN-UNSA exige que l'équité territoriale soit respectée, dans un cadre académique régulé. Il sera extrêmement vigilant à ce que les lycées puissent proposer en autonomie, une offre de formation des spécialités tenant compte des contraintes locales et répondant aux besoins de la population scolaire de chaque EPLE.

Vote du congrès : Pour : 299 - Abstention : 13 - Contre : 2

MOTION 8 : ÉDUCATION AU CHOIX DE L'ORIENTATION : IL FAUT DES MOYENS FLÉCHÉS

L'éducation à l'orientation est un enjeu primordial pour l'équité et la réussite de tous les élèves, c'est en ce sens que, depuis très longtemps, les EPLE ont mis en place des dispositifs d'accompagnement individuels ou collectifs des élèves.

L'éducation au choix de l'orientation présentée dans les nouvelles grilles horaires des classes de secondes, premières et terminales de lycée (54 heures annuelles) peut constituer une nouvelle réponse en particulier

pour les élèves les moins favorisés socialement afin de leur permettre de construire leur parcours d'orientation. Le SNPDEN-UNSA a demandé à plusieurs reprises que les objectifs et les contenus soient mieux définis, mais que l'organisation soit laissée à la libre appréciation des EPLE sans intervention des autorités académiques. Nous ne pouvons nous satisfaire des réponses renvoyant à l'organisation de ces 54 heures qui ne seraient constituées que par des journées forum d'orientation ou encore des temps forts organisés dans les établissements.

Le SNPDEN-UNSA demande que ce temps globalisé soit clairement défini et fléché avec des moyens attribués aux établissements.

Vote du congrès :

Pour : 305 - Abstentions : 9



Le lycée professionnel

Lors du congrès de Colmar, nous étions dans l'attente d'éléments plus précis de la part du ministère concernant la voie professionnelle. Les annonces du ministre sont depuis parues le lundi 28 mai 2018.

La voie professionnelle a connu ces dernières années un essor important puisque le nombre de bacheliers professionnels est passé de 110 000 à 190 000 de 2010 à 2017. Même si l'image de la voie professionnelle reste à parfaire, la création du baccalauréat professionnel en 3 ans l'a changée.

Premier constat, les élèves qui choisissent cette voie sont jeunes, et malheureusement l'orientation des collégiens de troisième en bac professionnel reste trop souvent une orientation par défaut, même s'il arrive cependant que des élèves arrivent motivés par leur choix d'orientation.



Le second constat porte sur l'insertion professionnelle qui reste imparfaite selon les champs professionnels et les bassins d'emplois. Cette insertion dans la vie active doit rester l'un des premiers objectifs de la voie professionnelle.

Selon la dernière des études, en octobre 2017, que réalise périodiquement (tous les trois ans) le CEREQ (Centre d'études et de recherche sur les emplois et les qualifications) sur l'insertion professionnelle des jeunes diplômés, les détenteurs d'un baccalauréat professionnel sont globalement 30 % à subir un temps cumulé de chômage de plus d'un an au cours des trois premières années suivant l'obtention de ce diplôme, et 17 % de plus à avoir vécu cela durant six à douze mois. Trois ans après leur sortie du système de formation, ils sont encore près de 20 % à être au chômage. De plus, 60 % de ceux qui ont trouvé un emploi ont dû accepter de faire leurs débuts sur des postes pour lesquels des qualifications de niveau V (CAP/BEP) suffisent, et donc, vivent une plus ou moins longue période de déqualification. Mais encore, si, trois ans après l'obtention de leur baccalauréat professionnel, 64 % d'entre eux sont parvenus à trouver ou retrouver un emploi conforme à leur qualification de départ (niveau III), un gros tiers d'entre eux est maintenu à ce niveau de déqualification. La future réforme de la voie professionnelle devra s'efforcer de trouver des remèdes à ces maux. L'ensemble de ces remèdes devra s'adapter en fonction du bassin d'emploi, de l'adéquation LP/LPO/UFA, du taux de réussite, d'employabilité et de poursuite d'études.

Le troisième et dernier point demeure l'étendue des 90 spécialités de la voie professionnelle. Même si certaines se recoupent, nous savons que les taux de captation et d'affectation, d'employabilité, de poursuite

d'études sont très variables d'un secteur à l'autre et d'un bassin d'emploi à l'autre, ce qui complexifie les réponses dans le cadre des réformes voulues. Il serait utopique de penser que les « copier/coller » d'un secteur professionnel et géographique à un autre puissent être une bonne formule. C'est pourquoi la refonte des classes de secondes, proposée dans le rapport Marcon Calvez, nous semble porteuse de sens. De plus le degré de polyvalence chez les jeunes diplômés demandé dans les entreprises va dans le sens d'une généralisation des secondes par grand champ professionnel (motion d'Avignon).

L'avenir du CAP reste flou et à préciser ; ainsi est évoqué le CAP en 1, 2, 3 ans, de façon à répondre à la grande difficulté scolaire et à des publics très variés selon les académies.

MOTION 9 : VOIE PROFESSIONNELLE, VOIE D'INSERTION, VOIE D'EXCELLENCE.

Le SNPDEN-UNSA s'interroge sur la mise en œuvre des dispositions contenues dans le rapport Marcon/Calvez et les 20 mesures de la réforme de l'apprentissage. Il rappelle son attachement à la voie professionnelle ayant pour objectifs l'emploi, la poursuite d'études ainsi que la formation tout au long de la vie quel que soit le statut de l'apprenant.

Le SNPDEN-UNSA attire l'attention sur l'inadaptation d'une généralisation de dispositifs clés en mains, qui ne tiendraient pas compte des différences d'insertion selon les champs professionnels, le bassin d'emploi et l'implantation des EPLE, lieux incontournables de la formation professionnelle. En cette période de réflexion entre les régions et les branches professionnelles, les lycées professionnels et les sections d'enseignement professionnel de l'Éducation nationale restent les seuls garants d'un enseignement public pérenne et d'une continuité des parcours de formation et de réussite pour tous.

Vote du congrès : UNANIMITÉ

MOTION 10 : AVENIR DES CAP ET ACCUEIL DES PUBLICS À BESOINS PARTICULIERS

Les élèves affectés en CAP sont principalement des élèves issus de SEGPA et/ou ULIS collège ou encore ULIS Lycée. Les modalités d'inclusion des élèves des dispositifs d'ULIS Pro en classe de CAP diffèrent d'une académie à une autre.

Le SNPDEN-UNSA demande que ces publics à besoins particuliers puissent être accueillis dans des conditions qui leur permettent d'obtenir une attestation de compétences ou selon les élèves, permettent lors d'une troisième année de CAP, de consolider leurs acquis pour passer le diplôme de niveau V et préparer leur insertion professionnelle dans le respect de l'autonomie pédagogique de l'EPLE.

Vote du congrès : Pour : 239 - Abstention : 59 - Contre : 16

4

Le POST BAC et Parcoursup

La mise en œuvre de *Parcoursup* s'est faite dans la précipitation avec l'objectif d'éviter les dysfonctionnements d'origine politique qui ont fait couler tant d'encre pendant l'été.

Les nouveautés les plus importantes sont :

- La fin des pratiques de tirage au sort ;
- Un affichage des attendus des formations universitaires ;
- La suppression de classements des vœux ;
- L'obligation de remplir la Fiche Avenir.

Cependant, les académies signalent que des points de vigilance persistent. Elles demandent un réel accompagnement pour les lycéens qui correspondent le moins aux attendus, notamment en BTS et dénoncent la lourdeur de la Fiche Avenir en réclamant sa simplification.



MOTION 11 : FICHE AVENIR

Attachés au principe du Parcours Avenir construit tout au long de la scolarité des jeunes, les personnels de direction du SNPDEN-UNSA se sont investis sans compter dans la mise en place des nouvelles mesures sur l'orientation en terminale avec les équipes éducatives des lycées. Ils suivront donc avec vigilance les résultats de l'application Parcoursup.

Le SNPDEN-UNSA demande :

- Les moyens nécessaires pour une réelle mise en œuvre du parcours avenir afin de permettre un véritable choix dans le cadre des 54 heures dévolues à l'éducation à l'orientation ;
- Une simplification de la fiche avenir : les résultats à l'année, une appréciation quant au projet et les motivations de l'élève via un cv doivent suffire. Ce document doit être facilement exploitable par les établissements d'accueil.

Vote du congrès :

Pour : 312 - Abstentions : 2

MOTION 13 : EXPÉRIMENTATION BAC PRO EN STS

Dans le cadre du Parcours Avenir et de la réussite pour tous, le SNPDEN-UNSA est attentif aux résultats de l'expérimentation bac pro STS, en termes d'affectation mais aussi de maintien en formation et de réussite à l'examen. Il le sera tout autant pour les élèves de séries technologiques retenus en IUT.

Les contenus de l'ensemble des formations concernées devront être adaptés ainsi que les mises à niveau pour les élèves issus de voie professionnelle.

Le SNPDEN-UNSA demande que :

- Les quotas soient progressifs et discutés dans le cadre d'un dialogue de gestion entre EPLE et autorité académique ;
- Les étudiants bénéficient d'un accompagnement spécifique dès la rentrée. Pour cela des moyens dédiés doivent être attribués aux établissements concernés ;

Vote du congrès :

Pour : 300 - Abstention : 14

MOTION ALTERNANCE TRAITÉE EN COMMISSION MIXTE MÉTIER/PÉDAGOGIE

En lien avec les motions des commissions Pédagogie et Métier, votées en CSN de novembre 2017, le SNPDEN-UNSA réuni en congrès à Colmar :

- Réaffirme que l'enseignement professionnel fait partie intégrante de l'Éducation nationale et qu'il convient de développer l'apprentissage dans le cadre des CFA et des UFA publics pilotés par des personnels de direction ;
- Rappelle qu'il est favorable à la diversité des voies et statuts de formation en EPLE, afin d'offrir une meilleure fluidité et une sécurisation des parcours des apprenants.

Pour que la mixité des parcours et des publics soit effective et optimale, le SNPDEN-UNSA demande que :

- Les apprentis soient comptabilisés dans les effectifs pour tous les calculs de moyens ;
- Tous les élèves et apprentis soient accompagnés pour l'obtention d'une attestation de compétences, d'un diplôme ou la possibilité d'une poursuite d'études ayant pour objectif l'insertion professionnelle ;
- Le service des enseignants intègre les trois voies (scolaire, continue et alternance) afin de pérenniser au mieux l'ensemble des formations ouvertes aux trois types d'apprenants ;
- Les équipes enseignantes soient accompagnées par les corps d'inspection pour appréhender les différents publics.

Séance plénière :
UNANIMITÉ

Rapport de nationale d

Entre 2015 et 2018 la Commission nationale de Contrôle s'est réunie 7 fois et 1 fois en composition réduite, à chaque fois au siège de la rue Béranger.

C'est un travail d'équipe particulièrement riche et constructif qui a été à l'œuvre dans l'accomplissement de notre mandat et je tiens à remercier tous les membres de la CNC, que vous verrez se succéder lors de cette intervention.

Travail que nous n'aurions pu réaliser sans l'appui logistique des permanents et du secrétariat et surtout de Joëlle. Nous les remercions tous.

Le rôle de la CNC

Notre rôle essentiel a été le contrôle de la bonne application des statuts et règlement intérieur que nous avons adoptés au congrès d'Avignon, à 85 % pour le statut et à l'unanimité pour le RI.

Nous nous sommes attachés au respect de la représentation dans les différentes instances syndicales en application des articles R5 et R6 de notre règlement intérieur. Nous avons pour cela travaillé en étroite collaboration avec les différents secrétaires académiques.



la commission de contrôle

Nous sommes intervenus à chacun des CSN et lors de certaines Conférences Nationales. Nous avons adressé aux SA des éléments d'analyse pour la composition des délégations et nous avons pu constater la volonté de tous de tendre vers des représentations conformes au règlement intérieur. Non seulement sur la représentation hommes/femmes mais également sur les catégories de personnels et nous avons constaté une nette évolution entre les délégations au CSN et celles du congrès notamment sur la place des adjoints.

L'enquête au CSN de janvier 2017

En janvier 2017 lors du CSN nous avons mené une enquête pour connaître à l'instant T la composition du CSN (c'est une idée de Patrick que je salue ici pour son infatigable pouvoir créatif) qui faisait apparaître un très faible taux d'absentéisme, une représentation proportionnelle hommes femmes conforme, un taux de retraités légèrement inférieur à celui attendu comme celui des adjoints. Nous avons surtout fait apparaître que nous représentions 1068 années



de chefs adjoints et 1951 années de chefs, soient 3019 années d'expérience cumulée. Seul le SNPDEN peut aligner de tels chiffres.

L'application du R7

Lors du travail sur nos nouveaux statuts et règlement intérieur il a été décidé

que le respect de la représentativité devait s'accompagner de mesures contraignantes. Statuts et règlement intérieur adoptés par le congrès à Avignon. Sur la représentation des hommes et des femmes il est dit (article R6) que celle-ci doit être au plus près proportionnelle à leur nombre au niveau considéré. Nous avons pris la décision, après alerte, d'appliquer l'article R7, avec souplesse et bienveillance, et de réduire d'un droit de vote les mandats de délégations qui s'éloignaient de 2 points (2 hommes de trop ou 2 femmes de trop) de la représentation proportionnelle. Décision prise pour 3 académies.





Vote rapport financier

INSCRITS: 8 314

VOTANTS: 1 342 (16,14 %)

BLANCS/NULS: 16

EXPRIMÉS: 1 334 (16,05 %)

CONTRE: 7 (0,52 %)

ABSTENTIONS: 65 (4,87 %)

POUR: 1 254 (94 %)

Vote rapport d'activités

INSCRITS: 8 314

VOTANTS: 1 342 (16,14 %)

BLANCS/NULS: 21

EXPRIMÉS: 1 321 (15,89 %)

CONTRE: 19 (1,44 %)

ABSTENTIONS: 63 (4,77 %)

POUR: 1 239 (93,79 %)

Notre travail d'accompagnement

Nous avons eu également un rôle de conseil et d'accompagnement. Nous avons publié une lettre de la CNC pour aider les SA lors du renouvellement des instances académiques, lettre doublée par un vade-mecum de la commission vie syndicale.

Nous avons également rédigé un petit guide à l'usage des congressistes.

Nous avons répondu à des questions liées :

- à la conformité des règlements intérieurs académiques, là aussi accompagnés de documents de la commission vie syndicale ;
- à l'interprétation de nos textes syndicaux.

Le congrès de Colmar

Avant le congrès de Colmar la CNC a validé la liste pour l'élection du futur Exécutif syndical national, conduite par Philippe Vincent comme conforme aux statuts du SNPDEN.

Nous avons vu dans les contributions des académies des propositions de modification du règlement intérieur, nous rappelons que celles-ci doivent être portées à la connaissance de tous les adhérents 3 mois avant le CSN qui peut entériner ces modifications.

Enfin la CNC veillera avec la commission d'organisation des débats au bon déroulement de ce congrès et notamment des scrutins.



Chers collègues, chers camarades,
chers amis

Compte tenu de la densité de cette première journée, le trésorier national se limitera à exprimer, ce midi, trois points de satisfaction qui constitueront un additif au rapport financier qui a été largement diffusé et que vous avez massivement approuvé. Le premier point de satisfaction porte bien évidemment sur le compte financier triennal 2015-2017.

Celui-ci fait apparaître un excédent appréciable; appréciable, parce que sur le plan financier, c'est une évidence, il vaut mieux être en positif qu'en négatif; appréciable parce que l'exercice 2015 qui a cumulé trois facteurs conjoncturels défavorables a montré qu'un exercice financier n'était pas nécessairement synonyme d'un long fleuve tranquille, appréciable enfin parce que nos finances sont un des éléments qui facilitent cette volonté syndicale de mettre tout en œuvre pour toujours mieux optimiser le service à nos adhérents et parce que la solidité financière est la première condition de l'indépendance syndicale.

Ce résultat appréciable, c'est celui d'un travail collectif; la modification des

statuts au congrès d'Avignon a, sur ce point, favorisé de nouveaux espaces de dialogue et de responsabilisation au sein de l'ESN et de la Conférence nationale et a facilité ce travail collectif.

Sur cette base, il restait à maintenir le cap. Maintenir le cap c'était, pour l'ensemble de l'instance dirigeante, respecter l'acronyme: Consolider, Anticiper, Prioriser.

Consolider pour veiller sur le niveau nécessaire des réserves du siège.

Anticiper pour faire face à des dépenses spécifiques telles qu'un congrès...

Prioriser c'est-à-dire déterminer les investissements les plus urgents.

L'effort financier de cet exercice triennal a porté sur la rénovation de la base « adhérents ». C'était une demande unanime des membres de l'ESN et des secrétaires académiques, une demande compréhensible puisque nos adhérents sont le cœur du SNPDEN. Pour mémoire, c'est Michel Maillard de l'académie de Rennes qui, à l'époque, avait élaboré bénévolement la base « adhérents ». Les évolutions nous conduisent à professionnaliser nos outils.

Second point de satisfaction: le congrès de Colmar. Pour vous, cette première journée c'est presque un commencement...: cela commence par un casse-tête chinois car tout congrès a nécessairement un coût, et la règle d'or du trésorier, c'est de maîtriser ce coût. Et, pour ne rien vous cacher, c'est évidemment cet élément déterminant qui a conduit à choisir Colmar. J'ai bien entendu, ici ou là, quelques-uns, regretter le strass et le confort bourgeois d'un congrès strasbourgeois... Mais, pendant les courts moments de repos que vous laissera ce congrès, vous apprécierez, j'en suis certain, les attraits de la capitale des vins d'Alsace. Pour autant vous savez, tout comme moi, que ce qui fait la qualité, le prestige, le renom d'un congrès c'est bien moins le nom de la ville où il se déroule que la qualité de vos contributions, de vos échanges et la pertinence de la

feuille de route que vous établirez pour l'instance dirigeante que vous allez élire. Pour ce qui me concerne, si le congrès de Colmar est déjà un point de satisfaction, c'est qu'il a donné l'occasion depuis 3 ans de travailler avec une équipe académique motivée, engagée, animée par la seule volonté de bien faire et de bien vous accueillir. Cette longue marche qui nous a conduit de la clôture du congrès d'Avignon à ce jour d'ouverture est riche de cette rencontre avec l'humain, une rencontre construite sur le dévouement, l'abnégation et une bonne humeur constante et rafraîchissante. Permettez-moi d'ores et déjà de rendre hommage aux Jacky, Isabelle au carré, Véronique, Cathy, Anne et Guy et les autres. Merci à vous pour tout ce travail au service de notre organisation syndicale.

Mon troisième point de satisfaction porte sur ce qui caractérise le SNPDEN dans le paysage syndical. Le hasard a voulu que je tutoie l'exécutif au moment où Philippe Tournier devenait secrétaire général et que je quitte ce même exécutif simultanément à son départ. Pendant ces 9 ans, j'ai pu mesurer, au plus près des négociations, la complexité d'un syndicalisme qui se veut, dans le respect de ses valeurs, réformiste, réaliste, pragmatique; un syndicalisme qui refuse de se faire plaisir en s'arc-boutant sur des postures; un syndicalisme qui refuse le tout ou rien; un syndicalisme déterminé à faire valoir, qu'entre le probable et le souhaitable, il y a tous les champs des possibles qui méritent d'être négociés. J'ai eu l'occasion d'écrire, quand je tenais la chronique du BN en tant que permanent qu'il s'agissait là d'une politique du pas à pas qu'il faut défendre pied à pied. C'est cette position tenace, résolue, singulière et pragmatique qui constitue notre force et impose le respect de nos interlocuteurs.

Évidemment le travail n'est pas achevé et, pour reprendre la profession de foi de Philippe Vincent, c'est la poursuite de ce syndicalisme laïque, ouvert, revendicatif et novateur qu'il vous revient d'affirmer.

Merci à vous, mes camarades! □



Mandats d'action – congrès

Le congrès de Colmar, après adoption par la Conférence nationale, en accord avec l'article S34, se dote des mandats d'action suivants.

Premier mandat d'action

CONDITIONS D'EXERCICE DU MÉTIER

Le SNPDEN-UNSA constate que de plus en plus de personnels de direction, et ceci dans des proportions significatives, sont en situation de grave mal-être professionnel. D'autant plus aggravé par l'impact des mesures liées à la sécurisation des établissements.

Cette regrettable évolution doit conduire à :

- L'engagement de démarches – au besoin unilatérales – afin d'imposer des conditions d'exercice professionnel qui permettent aux personnels de direction d'assurer leurs missions dans de bonnes conditions de vie et de développement personnel ;
- Mieux accompagner les personnels de direction, d'abord en améliorant la formation initiale et continue, ensuite en les soutenant plus efficacement par des moyens appropriés, lorsqu'ils sont confrontés à des situations de grave stress professionnel.

Deuxième mandat d'action

RÉFORMES PÉDAGOGIQUES

Les réformes pédagogiques en cours affirment s'inscrire dans une démarche de cohérence et de simplification. Le SNPDEN-UNSA veillera à ce que leur mise en œuvre aboutisse effectivement à cet objectif.

- S'agissant des réformes des différentes voies de formation en lycée, l'autonomie de l'établissement prévue à l'article R. 421-2 du Code de l'éducation, devra être entièrement respectée notamment pour l'organisation des enseignements, qu'il s'agisse de mixité des publics, de la constitution des classes, des groupes et des combinaisons de spécialités ;
- En ce qui concerne les certifications, le SNPDEN-UNSA soutiendra tout ce qui ira dans le sens d'un allègement et d'une simplification du déroulé des épreuves.

Troisième mandat d'action

CARRIÈRE ET RÉMUNÉRATION

Le SNPDEN-UNSA acte les avancées qu'il a obtenues, grâce à son alerte sociale de 2016, dans le cadre du PPCR. Ces progrès devront être confirmés par un volet complémentaire portant sur une amélioration des ratios de promotion et une revalorisation du régime indemnitaire demeuré sans changement depuis de nombreuses années, et ce en liaison avec une simplification et une rationalisation des procédures d'évaluation.

Le SNPDEN-UNSA sera vigilant à ce que toute nouvelle mission, confiée aux personnels de direction, fasse l'objet d'une prise en compte dans le cadre d'un volet indemnitaire spécifique.



de Colmar

Quatrième mandat d'action

ORGANISATION ET GOUVERNANCE TERRITORIALES DU SYSTÈME ÉDUCATIF

La nouvelle organisation territoriale du système éducatif, qui devrait se traduire par un développement de la taille des académies, devra nécessairement, pour améliorer la qualité du service rendu aux usagers, renforcer le rôle de la structure de proximité que constitue l'EPLE, celle-ci ayant depuis 30 ans fait la démonstration de son efficacité.

Dans cette perspective, l'EPLE devra bénéficier d'une approche renouvelée renforçant et garantissant son autonomie et lui donnant les moyens de mettre en œuvre de nouvelles missions. C'est à dire des ressources prévisibles et suffisantes au regard des responsabilités qui lui sont confiées.

Les conventions tripartites entre l'État, la collectivité et l'EPLE doivent être le cadre normal de relation et de fonctionnement entre ses différentes parties.

Au regard de ces évolutions, le SNPDEN-UNSA, adaptera sa propre organisation territoriale.

Cinquième mandat d'action

ÉCOLE DE LA RÉPUBLIQUE : LAÏCITÉ ET DUALISME SCOLAIRE

Le SNPDEN-UNSA, attaché aux valeurs de l'école de la République, conduit son action syndicale sans se départir de sa neutralité politique. En ce qui concerne l'école, ces valeurs s'incarnent :

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

**MANDATS
D'ACTION VOTÉS
À L'UNANIMITÉ
DU CONGRÈS**



Hommage à Philippe Tournier

Discours de Michel Richard

Mesdames, Messieurs les Congressistes,
Chers collègues,
Chers camarades

Intervenir à la fin d'un congrès est toujours un moment particulier. Je le fais avec d'autant plus de plaisir et d'émotion que cette intervention est à l'attention de Philippe Tournier qui termine, en ce jour, un mandat de 9 ans dans la fonction de secrétaire général du SNPDEN.

Lorsque j'ai été sollicité pour rédiger ce discours, j'ai spontanément accepté en référence à nos 28 années de compagnonnage, au SNPDES, puis au SNPDEN. En le préparant, je me suis fréquemment interrogé sur le sens à donner à celui-ci, car il me fallait éviter le panegyrique du courtisan ainsi que l'oraison.

Je vais donc commencer par relater quelques éléments qui ont marqué ton existence depuis 1956. Ainsi, Philippe, après de solides études secondaires, tu choisis l'université pour suivre une formation d'historien qui te conduira à l'obtention du CAPES puis à l'agrégation d'histoire. Pointait déjà ton attrait pour la pédagogie dans toutes ses formes et toutes ses dimensions. Fort de cette solide compétence, tu vas débiter dans le beau métier de professeur dans un collège de Bondy, en qualité de profes-

seur certifié. L'année suivante, tu obtiens l'agrégation et tu es affecté à Somain dans l'académie de Lille. Mais déjà, ton intérêt pour les fonctions de direction se manifeste.

A ta 7^e année d'exercice en tant que professeur, tu sollicites ton inscription sur la liste d'aptitude aux fonctions de direction. Ta candidature est retenue et tu es nommé en septembre 1988 proviseur-adjoint à Montreuil-sur-Mer, dans le Pas-de-Calais, à l'âge de 32 ans. En septembre 1992, tu deviens principal d'un collège à Harnes (dans le Pas-de-Calais). Dans ce collège, classé ZEP et établissement sensible, tu vas initier un projet de collège modulaire en obtenant des moyens complémentaires pour la rentrée de 1993. En septembre 1995, à 39 ans, tu sollicites et obtiens, le poste de proviseur de la cité scolaire d'Hasbrouck, comprenant lycée, lycée professionnel et collège.

Quatre ans plus tard, en septembre 1999, tu deviens proviseur du lycée Guy Mollet d'Arras, dans lequel tu exerceras durant 7 années scolaires.

En 2006, tu quittes l'académie de Lille, où ta personnalité et ton engagement syndical ont été particulièrement appréciés et reconnus. Tu succèdes alors à

Jean-Jacques Roméro au poste de proviseur du lycée Marcelin Berthelot, à Saint-Maur, académie de Créteil. Ta carrière se poursuivra dans l'académie de Paris où tu deviendras, en septembre 2012, proviseur du prestigieux lycée Victor Duruy, situé dans le VII^{ème} arrondissement, face à l'Hôtel des Invalides.

Nous, ici, dans cette salle de congrès, nous savons que parallèlement à cette brillante carrière de chef d'établissement, tu t'es engagé syndicalement au SNPDES, au sein duquel tu as largement œuvré à la construction du SNPDEN, réalisée au congrès de Clermont-Ferrand en 1992. Pour toi, la fonction de personnel de direction ne trouve son véritable sens qu'avec l'engagement syndical. Dès 1992, tu es élu secrétaire départemental du Pas-de-Calais, puis tu deviens rapidement secrétaire académique adjoint. Quatre ans plus tard, en 1996, tu succèdes à Michel Hory comme secrétaire académique de l'académie de Lille. Ce mandat de SA sera marqué par un fort engagement du SNPDEN dans la vie syndicale académique, où tu n'hésiteras pas à affronter le recteur Fortier suite à une déclaration syndicale d'opposition à une décision de ce dernier. L'engagement syndical n'est pas toujours un long fleuve tranquille et tu vas le vérifier à tes dépens puisque ton nom sera rayé de la liste à la promotion à la Hors-Classe des personnels de direction en 1998. Tu devras attendre plusieurs années avant d'y être enfin, et justement, réinscrit.

Mais la vie syndicale continue et ta détermination se trouvera renforcée.

En 2000, lors du congrès de Toulouse, tu intègres le Bureau National, avec d'emblée les fonctions de secrétaire national de la Commission pédagogie. Année riche s'il en est, avec l'apparition de la lettre de mission et la signature du protocole d'accord du Statut de l'an 2000. En 2002, au congrès de Nantes, tu deviens secrétaire général adjoint, aux côtés de Philippe Guittet, qui succède à Jean-Jacques Roméro comme secrétaire général. En 2009, au congrès de



Biarritz, tu es élu secrétaire général, fonction que tu assumeras avec brio, compétence et humilité jusqu'à ce jour.

Difficile de résumer en quelques mots une carrière syndicale aussi riche et intense, se déroulant sur plusieurs dizaines d'années, du militant de base jusqu'au plus haut niveau de responsabilité nationale. Je voudrais témoigner que tu as toujours inscrit la réflexion et ton action en référence à des valeurs et des principes issus de faits marquants de l'Histoire de France, tels les philosophes des Lumières, la Commune, le Front Populaire, la Résistance et la Décolonisation. Dans le domaine pédagogique, tu as très tôt analysé la place prépondérante des personnels de direction qui sont désormais admis, voire reconnus, comme premiers pédagogues de l'EPL. Parallèlement, tu as toujours cherché à valoriser la démarche de projets qui redonne tout son sens à l'autonomie pédagogique des établissements secondaires, autonomie attribuée par le décret du 30 août 1985. La réforme du lycée en 2009, puis celle du collège en 2016, portées toutes les deux par le SNP-DEN, auront contribué au renforcement de l'autonomie pédagogique de l'EPL, avec des marges horaires de la DHG laissées aux établissements. Tu as également porté une vision moderne du métier de personnel de direction, en agissant de manière à ce qu'il évolue d'exécutant local de la décision ministérielle à celui de cadre autonome du système éducatif.

S'il est difficile de lister tous les domaines dans lesquels tu as mené une action positive, il y a bien évidemment l'amélioration du déroulement de carrière des personnels de direction, du statut de l'an 2000 à l'obtention du PPCR en 2017. Toutefois, je serais incomplet si j'omettais de rappeler ton engagement constant dans la promotion des valeurs de la laïcité, et plus particulièrement, ton soutien à l'esprit comme à la lettre de la loi de 1905 de séparation des églises et de l'État, qui garantit la liberté absolue de conscience. Tu as toujours défendu l'idée que la laïcité est un pilier de la concorde, et par conséquent du vivre-ensemble.

Je voudrais, après avoir évoqué ces différents domaines de ton action, témoigner de ta grande qualité d'écoute, qui a permis une liberté de parole, aussi bien en congrès, en CSN qu'en bureau national. Les débats ont été fructueux et se sont déroulés dans un esprit de tolérance et de respect mutuel. Cet esprit de tolérance qui t'honore, qui s'est concrétisé par le fait que tu nous as toujours accordé ta confiance, nous sommes nombreux dans cette salle à l'avoir largement apprécié, et nous avons tous en mémoire ton habituelle formule « Faites au mieux ! », lorsque nous venions te solliciter pour un avis. De plus, ces différents éléments positifs ont été valorisés par ton remarquable sens et esprit de synthèse, auquel tu ne manques jamais d'y ajouter des traits d'humour, toujours appréciés et parfois bien caustiques. Très certainement, en cherchant à rassembler plutôt qu'à diviser, l'action de Philippe Tournier a contribué au large succès dans les élections professionnelles, et au maintien d'un taux de syndicalisation, l'un des plus élevés de la Fonction publique d'État.

Autre élément à noter, tu es le 4^e le secrétaire général du SNP-DEN après, dans l'ordre, Marcel Peytavi, Jean-Jacques Roméro, et Philippe Guittet auquel tu as succédé. Aujourd'hui, Philippe Vincent va prendre le relais. Ainsi s'écrit une longue ligne de successions de Philippe dans les fonctions de SG. Petit clin d'œil à l'historien, par référence à la dynastie des six rois de France qui ont porté le beau nom de Philippe, et plus spécialement Philippe Auguste, Philippe le Hardi, Philippe le Bel, Philippe le Long. à toi, mon cher Philippe, je te laisse la possibilité de choisir celui dans lequel tu te reconnais le mieux. Et, petit clin d'œil à Philippe Vincent, puisque Philippe III était le Hardi, ce qualificatif devrait te convenir. Enfin, il est intéressant de remarquer que sur 3 mandats successifs de secrétaire général, tu as côtoyé et travaillé, de 2009 à 2017, avec 5 ministres de l'Éducation nationale, de Luc Chatel à Jean-Michel Blanquer. On ne saurait passer sous silence que de 2000 à 2009, 6 autres ministres se sont succé-

dés rue de Grenelle, ainsi durant tes 18 ans de membre du bureau national, tu auras rencontré 11 ministres.

Après cette digression historique, je veux revenir à l'essentiel en m'adressant solennellement à toi pour te dire, au nom de milliers d'adhérents du SNP-DEN, des congressistes, de tous les membres des bureaux nationaux : merci, mille fois merci ! Après ces 9 années passées à la tête de notre syndicat, le SNP-DEN est unanimement reconnu dans tous les échelons hiérarchiques de notre ministère, mais également par les médias où, plusieurs fois par semaine, tu intervenais en presse écrite comme à la radio ou à la télévision. Devenu le 2^e syndicat de notre Fédération, le SNP-DEN continue donc d'être, comme le disait un ancien ministre de l'Éducation nationale, « insupportable mais incontournable ».

Au moment où ton mandat s'achève, vient se poser inéluctablement une intense réflexion philosophique telle que l'avait formulée un chanteur français au cours des années soixante, à savoir : « Et maintenant, que vais-je faire de tout ce temps... » ? Nous n'avons aucune inquiétude pour toi, mais nous avons une pensée particulière pour tous tes ad joints, les personnels et les élèves du lycée Victor Duruy, qui avaient pris l'habitude de t'entendre le matin à la radio et de te voir le soir à la télévision, mais qui désormais vont te rencontrer matin, midi et soir : bon courage à eux ! Pleine réussite à toi pour cette nouvelle vie que tu rempliras en fréquentant les expositions, les opéras, et encore plus qu'avant, les livres, mais également ce à quoi tu as renoncé au cours des années passées. À cet instant précis se termine mon propos. Il ne marque pas la fin de ton engagement, et donc pour nous tous, ce n'est qu'un au revoir puisque nos statuts stipulent que tu demeures membre permanent du syndicat et de ses instances nationales, CSN et congrès.

Vive le SNP-DEN d'hier, le SNP-DEN d'aujourd'hui, et plus encore le SNP-DEN de demain. □



2018 2021

de
Colmar
à
La Rochelle

*Après le Grand Est,
le SNPDEN-UNSA se
tournera vers l'ouest et
l'académie de Poitiers qui
a présenté un solide dossier
de candidature pour
l'organisation, à La Rochelle,
du congrès de 2021. C'est ainsi
que Jacky Schlienger a
transmis le témoin à son
homologue poitevin,
Thierry Roul.*

*Le SNPDEN-UNSA,
au nom de tous ses adhérents
renouvelle ses plus sincères
remerciements à tous les
collègues qui ont fait
du congrès de Colmar un
véritable succès, et adresse
tous ses vœux de réussite
au comité d'organisation du
congrès 2021 de La Rochelle.*



Ouvrage paru

APPRENTISSAGE, CE QUE VEULENT LES JEUNES ET LES ENTREPRISES

Dominique Ledogar, L'Harmattan, 2017, 119 p.



Le titre paraît à première vue ambitieux, pour ne pas dire présomptueux. Mais à feuilleter rapidement ce bref opus, on s'aperçoit qu'il est surtout porté par l'optimisme des modèles idéaux de l'individualisme méthodologique. Je m'explique. Au commencement, il y a l'implicité et le mystère de l'employabilité. On entre en apprentissage pour satisfaire ses besoins de revenu, de formation, d'insertion sociale. Mais on y entre sous le couvert de la satisfaction des besoins de l'entreprise. Le paradoxe de l'apprentissage c'est de solliciter pour un travail donné des individus absolument inaptes à l'accomplir. Or, dans le cadre de ce que Dominique Ledogar appelle « la pédagogie proactive », nous sommes invités à entrer dans la mécanique de la relation apprenti/entrepreneur. Une relation progressive entre l'employeur et l'apprenti permet par étapes progressives de poser en miroir des besoins de formation et des besoins de production. Puis, par la façon dont l'apprenti peut s'approprier les enjeux de l'entreprise (par la formation, l'observation, l'accompagnement proactif), il en arrive à faire émerger un besoin supplémentaire d'activité au sein de l'entreprise. Autrement dit, l'apprentissage ainsi considéré ne répond pas à une demande de travail, mais elle crée un nouveau besoin d'emploi. Ce n'est plus l'entreprise mais le salarié qui crée l'emploi. Je suis absolument incapable d'évaluer la pertinence de cette conception des choses qui va à l'encontre de toutes les idées communément admises sur la question de la dialectique formation/emploi. Mais il est certain qu'à l'heure où doit se renouveler la réflexion sur l'apprentissage et sur le rôle que l'école peut y jouer, les personnels d'encadrement de l'éducation nationale seraient bien inspirés de s'intéresser aux questions qui traquent le chaînon manquant entre la formation et l'emploi. Un ouvrage donc qui permettra à chacun d'entre nous d'adopter aussi sur le sujet une démarche proactive...

Abdel-Nasser LAROUSSI-ROUBATE

Ouvrage paru - Direction 259 - juillet/août 2018

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

Directeur de la Publication
PHILIPPE VINCENT
Rédactrice en chef
FLORENCE DELANNOY
Rédacteur en chef adjoint
ABDEL-NASSER LAROUSSI-ROUBATE
Commission pédagogie:
LYSIANE GERVAIS
GWÉNAËL SUREL
Commission vie syndicale:
PASCAL CHARPENTIER
Commission métier:
JOËL LAMOISE
Commission carrière:
CHRISTEL BOURY
Sous-commission retraités:
PHILIPPE GIRARDY

Conception/Réalisation
JOHANNES MÜLLER

Crédit photographique :
SNPDEN

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

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

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

N° DE SIRET : 30448780400045

DIRECTION 259
MIS SOUS PRESSE
LE 14 JUIN 2018

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

INDEX DES ANNONCEURS

ALISE	2
INDEX-EDUCATION	4-5
MAIF	9
CASDEN	13
CRÉDIT MUTUEL	17
INCB TURBOSELF	84

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