

261 novembre 2018

# direction

## La meilleure option

snp  
den

UNSA

syndicat national des personnels de direction de l'éducation nationale

# Sommaire



## 21 ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2018

À l'approche de cette échéance importante pour toutes les organisations syndicales, vous trouverez la présentation de nos candidats à la CAPN mais aussi une foule de raisons de voter SNPDEN-UNSA.



## 32 TICE, EN ATTENDANT LE LIVRE NOIR

Un dossier TICE qui mêle à la fois témoignages, questionnement et difficultés rencontrées sur le terrain par les équipes de direction. Un point sur de nombreuses années où les progrès ont été occultés par les regrettables pesanteurs d'exécution



## 59 ROUEN, UNE ACADEMIE EN VOIE DE DISPARITION

À l'heure où se redessine la carte des académies, il ne faut pas perdre de vue la richesse, la complexité et le dynamisme des territoires qui sont appelés à se remodeler ou à fusionner... L'équipe du SNPDEN-UNSA de Rouen nous dresse le portrait pittoresque de cette académie qui a tout d'une grande...



## 50 LA RÉMUNÉRATION DES PERSONNELS DE DIRECTION

Un courrier au ministre qui synthétise l'ensemble des demandes du SNPDEN-UNSA à travers les différents mandats portés ces dernières années.

*Le SNPDEN-UNSA remercie Vincent Ganivet de lui avoir permis d'utiliser une photo de sa sculpture CATÈNE DE CONTAINERS, exposée au Havre*

*(2017, Acier, 30x30x1.5m, ©ADAGP, Paris 2018, cliché: SNPDEN-UNSA) en couverture de Direction 260.*

*Pour en savoir plus sur l'œuvre de Vincent Ganivet: [www.vincentganivet.fr/](http://www.vincentganivet.fr/)*

- 6 ÉDITO
- 8 LE POINT SUR...
- 11 ACTUALITÉS
- 18 SNPDEN DANS LES MÉDIAS
- 21 DOSSIER ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES
- 32 DOSSIER TICE
- 46 ÉDUCATION & PÉDAGOGIE
- 50 CARRIÈRE
- 52 MÉTIER
- 54 VIE SYNDICALE
- 59 VIE DES ACADEMIES
- 63 CHRONIQUES JURIDIQUES
- 66 ADHÉSION
- 70 MUTATIONS MODE D'EMPLOI
- 71 OUVRAGE PARU



Philippe VINCENT  
Secrétaire général

Sur tous les dossiers  
relatifs aux champs  
de l'éducation, nous  
sommes devenus la  
référence première

# La meilleure option

**A**vec la régularité du battement d'un métronome, les scrutins pour les élections professionnelles rythment maintenant tous les quatre ans notre vie syndicale et c'est donc ce vote qui va donner le tempo automnal de l'activité du SNPDEN-UNSA pour cette fin d'année 2018.

Si ce rendez-vous nous mobilise tant (et le secrétaire général en tête qui sera allé, accompagné de membres du secrétariat national et de l'ESN, à la rencontre des cadres, militants, adhérents et collègues aux quatre coins de la métropole et des territoires ultramarins durant trois mois pleins), c'est bien qu'il est considéré par toutes et tous comme essentiel à bien des titres.

Cette campagne électorale (appelons les choses par leur nom!) doit bien entendu être d'abord une excellente occasion de sensibiliser un maximum de personnels de direction électeurs aux enjeux de ce vote tant aux plans académique que national.

Mais elle doit être avant tout le bon moment pour mettre sur le devant de la scène les valeurs qui nous réunissent et les formes d'un syndicalisme de l'encadrement portées par notre organisation, celles que les collègues soutiennent très majoritairement depuis maintenant plus de vingt cinq ans.

Si le SNPDEN est durablement reconnu, scrutins après scrutins, par les personnels de direction, chefs et adjoints, c'est bien parce qu'il a su

faire la preuve, dans la durée et de façon constante, de sa capacité à faire écouter et entendre, à tous les niveaux et par tous les acteurs, la voix des « perdre »!

Sur tous les dossiers relatifs aux champs de l'éducation, nous sommes devenus la référence première car nous sommes nous, et bien mieux que d'autres, au fait des réalités de nos établissements; nous vivons le concret parfois ardu de l'exercice au quotidien de notre métier (la vraie vie dirait l'une de nos secrétaires académiques caraïbes) et savons donc très exactement de quoi nous parlons. Les médias d'ailleurs ne s'y trompent pas car c'est d'abord (et parfois même très en amont!) à nous qu'ils s'adressent pour obtenir des informations et données reconnues sûres et fiables sur toutes les questions éducatives. Cette connaissance, cette expertise, cette crédibilité font notre force et notre impact mais elles n'ont pas émergé par enchantement et sont le résultat d'un leadership d'opinion que nous avons patiemment construit et solidement tissé.

Notre prééminence électorale nous positionne également comme l'interlocu-

teur préférentiel (je n'ai pas dit préféré!) de nos autorités de tutelle: cette place fait de nous un partenaire social incontournable mais elle nous oblige aussi car nos collègues considèrent, et à juste titre, qu'elle nous autorise à faire valoir nos questionnements, nos interrogations et parfois nos oppositions lorsque nous considérons qu'il y a matière à! Une voix respectée donc mais une voix forte au besoin quand l'action est nécessaire parce que les circonstances l'exigent pour faire avancer nos mandats.

À quelques semaines de ce scrutin électronique, il va nous falloir une nouvelle fois convaincre les électeurs de faire un choix éclairé et raisonné; pour un syndicat qui défend les valeurs partagées d'un service public laïc d'éducation de qualité et plus socialement équilibré; pour un syndicat qui promeut un cadre démocratique porteur de réflexions prospectives au service d'une dynamique de progrès; pour un syndicat qui obtient régulièrement des améliorations pour nos carrières et œuvre pour en engranger d'autres tout en défendant un juste système de retraite par répartition; et, enfin, un syndicat qui se mobilise pour obtenir de meilleures conditions d'exercice du métier pour toutes et tous. Une force positive de propositions et d'action qui doit nous permettre à nouveau d'être ensemble solidaires, représentatifs et influents pour la profession comme pour nos collègues dans leur ensemble.

Et, *last but not least*, ce vote 2018 pourrait s'avérer, du fait des circonstances, encore plus stratégique qu'à l'habitude. En effet, le ministère de la Fonction

Publique a dans ses cartons, à l'horizon 2022, un projet de remise en cause très profonde du paritarisme tel que nous le connaissons et le pratiquons depuis des lustres. Si cette initiative venait à aboutir, il se pourrait fort que ce scrutin soit le dernier organisé par corps, l'administration envisageant une représentation par catégories, ce qui pourrait à terme nous fondre comme représentants syndicaux au sein d'un vaste ensemble de fonctionnaires de catégorie A de l'Éducation nationale.

Dans ce cas de figure (et nous avons déjà fortement dit avec bien d'autres organisations notre opposition complète à ce projet), il serait rationnel de penser que les résultats de décembre 2018 soient les derniers en matière de représentativité séparée des personnels de direction et, de facto, ceux que l'on retiendrait comme ultime repère de mesure.

Pour toutes ces raisons, et sans doute bien d'autres que j'omets mais que nos cadres et militants sauront mettre en avant, il est plus que jamais primordial d'obtenir une très forte participation qui place le SNPDEN en tête, et le plus largement possible, le 6 décembre au soir.

Ce vote ne peut pas être la seule expression d'un sentiment d'humeur voire d'inquiétude. Il doit être, pour des cadres du système éducatif, l'occasion de dire quelle forme de syndicalisme ils veulent, quelles valeurs ils souhaitent voir promues et défendues et quelle voix ils choisissent pour que leur parole soit collectivement la mieux portée. Bref, si ce n'était aujourd'hui un mot aussi valide au sein de notre ministère, à qui ils font au final le plus confiance pour les représenter au mieux.

S'ils tiennent ce raisonnement, s'ils considèrent nos valeurs et notre éthique syndicale, s'ils examinent rationnellement les projets et les mandats, s'ils mesurent réellement et objectivement les progrès réalisés et les avancées obtenues, alors ils concluront sans nul doute, et le traduiront très majoritairement dans leur choix électoral, que le SNPDEN est bien, pour eux et pour nous tous, encore une fois la meilleure option.

Votez et faites voter SNPDEN-UNSA

Notre prééminence  
électorale nous  
positionne  
également comme  
l'interlocuteur  
préférentiel (je n'ai  
pas dit préféré !)  
de nos autorités  
de tutelle

Notre connaissance,  
notre expertise,  
notre crédibilité  
font notre force,  
mais elles n'ont  
pas émergé par  
enchantement  
nous les avons  
patiemment  
construites et  
solidement tissées

Ce vote ne peut  
pas être la seule  
expression d'un  
sentiment d'humeur  
voire d'inquiétude.  
Il doit être, pour des  
cadres du système  
éducatif, l'occasion  
de dire quelle forme  
de syndicalisme ils  
veulent

# Le point sur...

Nos positions et notre action  
sur les dossiers d'actualité



Florence Delannoy,  
secrétaire générale adjointe

## Carrière

### IL FAUT AVANCER !

Suite à l'annonce de propositions à venir sur l'évolution des modalités de recrutement des personnels de direction (intégration des faisant fonction, contenu du concours, concours 3<sup>e</sup> voie), qui devrait être faite par la DGRH, le SNPDEN a posé à nouveau la question de l'attractivité de la profession et a annoncé son intention de nourrir le dialogue social ouvert.

**L**e SNPDEN défend ses mandats de congrès en matière de carrière et de rémunération.

Rouages essentiels de la réussite de tout projet dans l'enseignement secondaire selon les propos mêmes du Ministre, les personnels de direction seront attentifs aux réponses apportées. Retrouvez nos propositions sur le site ([www.snpden.net/1810-carriere](http://www.snpden.net/1810-carriere)).

### RETRAITES : NOUVELLES MENACES

Le gouvernement, en renonçant à une revalorisation des pensions en fonction de l'inflation prévue dans la loi de finances pour l'année à venir et à tout ajustement éventuel, fait le choix de sacrifier les retraités pour maîtriser le déficit public dans un contexte de ralentissement de la croissance. Son argument de favoriser le travail, donc les actifs, fait peser le risque d'une fracture entre actifs et retraités alors même qu'il est souhaitable de favoriser la solidarité intergénérationnelle. Le SNPDEN-UNSA, avec sa fédération, avec ses retraités et ses actifs, restera vigilant et rappellera, chaque fois que nécessaire, son attachement à un système de pension par répartition, au maintien de la pension de réversion et dénoncera toutes les mesures susceptibles d'aggraver encore la perte de pouvoir d'achat. Le SNPDEN-UNSA appelle les retraités et les actifs disponibles à se joindre aux actions de protestation de leur fédération. Retrouvez le compte rendu du conseil UNSA-Éducation sur le sujet et la rubrique Retraites sur le site de l'UNSA-Éducation.

## Métier

### LE CHARME DISCRET DES APPLICATIONS NATIONALES

La télé-inscription a souvent perturbé les établissements qui ont souhaité tenter l'aventure. Si le ministère semble vouloir passer en force sur ce dossier, nous n'avons toujours pas de réponses sur les questions de fond posées : en quoi est-ce un service amélioré rendu aux familles ? En quoi est-ce un allègement réel de la charge de travail des établissements ? Pourquoi l'utilisation de ce télé-service ne relève-t-elle pas du libre choix des collègues, puisque le Code de l'éducation confie l'inscription au chef d'établissement ?

Les tests de positionnement en seconde ne nous ont pas rassurés non plus quant à la qualité des applications fournies aux établissements. Après les péripéties invraisemblables rencontrées par les collèges l'année dernière pour les évaluations en 6<sup>e</sup> les remontées font état d'une situation pour le moins préoccupante. Notre enquête lancée auprès des adhérents a permis de saisir le cabinet du ministre :

« **92% des collègues ont rencontré des difficultés pour les mettre en œuvre, dont 30% difficilement gérables** ».

Et 73 % des collègues n'ont réussi à les mettre en place qu'en y passant beaucoup (trop) de temps !

# Pédagogie

## L. 511-5 EST LE SEUL BON NUMÉRO...

Contrairement aux annonces de la presse et aux diverses pressions des services rectoraux ou autres, le téléphone portable n'est pas interdit dans les établissements. C'est son usage qui l'est ! Il existe des exceptions à l'interdiction, notamment les usages pédagogiques, dont les conditions et les lieux doivent être expressément définis dans le règlement intérieur. La loi, en ce domaine comme dans d'autres, doit rester notre seule référence sur la question. Retrouvez dans ce numéro l'analyse de la cellule juridique et, pour les adhérents, la fiche professionnelle sur notre site.

## LA RÉFORME DU BACCALaurÉAT

La réforme proposée rejoint des mandats du SNPDEN pour une organisation plus simple du lycée, et une meilleure articulation avec le supérieur, dans la logique bac-3/bac+3.

Les esprits compliqués et les lobbys de tout genre, notamment disciplinaires, n'ont cependant pas manqué pour compliquer ce qui était annoncé comme une volonté de simplification. Le SNPDEN appelait dès février (LDD 792) à la vigilance quant aux détails de mise en œuvre et a proposé des idées visant à limiter la surenchère et les contraintes organisationnelles (LDD 811 de mars).

**Nous avons en partie obtenu satisfaction :**

les arrêtés précisent que « l'organisation des épreuves de contrôle continu relève de chaque établissement scolaire, qui en

détermine les modalités » : ce sera à nous de poursuivre activement notre travail de syndicat qui est de veiller concrètement aux intérêts des personnels de direction et, ici, à nos conditions de travail, en défendant cette marge d'autonomie face à ceux qui ne manqueront pas de vouloir la grignoter.

## LA RÉFORME DES LYCÉES : ENCORE DES QUESTIONS !

Le SNPDEN a toujours soutenu les projets de réforme des divers ministères de l'Éducation nationale quand ils étaient orientés vers plus de cohérence et plus de lisibilité. Notre enquête de rentrée a cependant montré que nos collègues personnels de direction déclaraient très majoritairement manquer des informations nécessaires sur le calendrier et la mise en œuvre concrète. Nous avons très largement insisté auprès du ministère sur ces deux points, et nous sommes également intervenus dès qu'il est apparu que les modalités de mise en œuvre paraissaient s'éloigner de l'esprit qui en était à l'origine : glissement dans le discours d'une approche par « combinaison », à une approche « à la carte », procédures d'orientation post-seconde, calcul des dotations et place des options... Enfin nous défendons notre mandat de Colmar :

**« 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. ».**

Au final, la rédaction de la note de service relative à la « procédure d'orientation en fin de classe de seconde » (note de service 2018-115 du 26 septembre 2018) répond à une partie de nos demandes : ce sont bien « les spécificités d'organisation de l'établissement », validées par les conseils d'administration, qui réguleront in fine les choix exprimés.

Cependant, même si ces précisions nous permettent de mettre un peu de réalisme dans notre préparation des structures à mettre en place, ce sont les personnels de direction qui sont en première ligne pour gérer, dans leurs CA, les débats que ne manquera pas de susciter le vote sur l'utilisation de la dotation globale horaire. Il reste encore à imaginer les nouvelles structures, et nous avons besoin de temps pour cela.

**Nous conseillons plus que jamais à nos adhérents de proposer le vote sur l'utilisation de la DGH en fin d'année, quand se seront apaisées les polémiques liées aux moyens**

(cf. fiche professionnelle sur le site).

Enfin le SNPDEN a fait valoir ses questionnements sur les évolutions à venir de la voie professionnelle, des campus des métiers et des qualifications, et regretté que le pilotage se soit fait essentiellement par le ministère du travail. Au sein de sa fédération l'UNSA, il a défendu des amendements notamment sur les grilles horaires. À l'heure où vous lirez ces lignes, espérons que nous en saurons un peu plus ! □

# Conférence nationale 11 & 12 septembre 2018



Isabelle GUILLAUMET,  
secrétaire permanente

## Deux objectifs majeurs pour cette conférence :

- **S'inscrire dans la continuité des dernières conférences nationales associées au congrès de Colmar : optimisation des échanges sur le plan national/travaux en commissions (pédagogie, métier, vie syndicale, carrière).**
- **Préparer la conférence de presse nationale du jeudi 13 septembre 2018.**

## Un contexte national...

La situation française montre aujourd'hui une période un peu délicate pour le gouvernement si l'on croise quelques données :

- Affaires Benalla,
- Démissions « surprise » de ministres,
- Quiproquos gouvernementaux liés au prélèvement à la source,
- Mesures politiques assez difficiles à faire passer
- Croissance économique en baisse, contraire aux prévisions,

Le tout sur fond de crise européenne. Tout cela contribue à un contexte extrêmement sensible sur lequel le leadership de M. Macron s'avère incontestablement interrogé. Face à ces données, très peu d'alternatives politiques crédibles se présentent à ce jour.

## Au sein de l'Éducation nationale...

En ce qui nous concerne, M. Blanquer surfe sur une vague de popularité et semble bien s'en sortir ! Tous les chiffres lui sont favorables.

S'il s'avère être apprécié voire laissé tranquille par les mouvements politiques, chez les personnels de direction, il en va autrement.

Effectivement, face au cumul de chantiers mis en œuvre, les réactions sont de plus en plus nombreuses, beaucoup d'entre nous craignant un risque de « trop plein » dans les mises en application : réforme du lycée, réforme territoriale de l'Éducation nationale, généralisation des évaluations (tests de positionnement en seconde), réforme des lycées professionnels, réorganisation de l'orientation (54 heures en seconde), évaluation des EPLE... sans oublier bien sûr, le téléphone portable !

Cet état de faits contribue à instaurer une tension autour du dialogue social au sein même de l'Éducation nationale.

## Quelle place du SNPDEN dans ce contexte ?

### Un syndicat reconnu...

Le SNPDEN est depuis longtemps un syndicat considéré, consulté et entendu... conséquences indéniables de nos réflexions et positionnements, construits comme élaborés avec un temps d'avance. Soucieux de l'évolution de notre système éducatif, s'appropriant les sujets d'actualité fait effectivement partie de notre ADN.

Il n'en reste pas moins, qu'au regard des actions mises en œuvre pour cette rentrée, notre vigilance ne peut être que maintenue.

### Le bilan de rentrée...

Pour ne citer que quelques exemples extraits des résultats de l'enquête expresse à laquelle un quart des EPLE a participé, sur les conditions de rentrée : 83 % des personnels de direction estiment ne pas avoir suffisamment d'éléments sur la réforme du LP et 71 % sur le lycée ; 62 % ne se sentent pas suffisamment informés sur la RGPD ; 28 % n'ont pas la totalité de leurs personnels affectés à la rentrée ; 63 % n'ont pas modifié l'organisation de l'AP en seconde ; 40 % ont des bacheliers sans solution dans *Parcoursup* ; 51 % ne modifieront pas leur RI lié à la loi sur le téléphone portable et 60 % estiment que la rentrée s'est passée comme d'habitude...

Ces faits, liés à une abondance d'éléments associés à un manque de communication, montrent combien notre positionnement doit être réfléchi.

Pour autant, notre vigilance accrue nous permettra de gérer au mieux au sein de nos éta-

blissements les consignes institutionnelles (à défaut de directives parfois) ainsi que d'appréhender de façon plus globale la question des cohérences et ce particulièrement sur le Bac-3/Bac+3 parce que, au final, nous sommes les premiers concernés par leurs mises en forme.

### **La période électorale...**

En terme de positionnement syndical, nous nous trouvons actuellement dans un contexte où la surenchère permanente d'un syndicat à l'encontre d'un autre est une réalité.

Il faut en cela, éviter un type de vote d'émotions. Il n'apparaît donc pas d'autre alternative que de voter massivement pour le SNPDEN si l'on veut éviter ces nouveaux paradigmes.

### **Une nouvelle « carte » territoriale...**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, 13 académies/13 rectorats s'imposeront officiellement sur notre territoire. Nous devons donc être très attentifs tout en se demandant quel impact cela aura sur notre calendrier et notre action syndicale.

Nous devons collectivement réfléchir à la manière d'adapter notre gouvernance syndicale à ce nouveau paysage, afin de rester les interlocuteurs incontournables que nous sommes aujourd'hui. Le congrès de Colmar nous a proposé des modalités transitoires, ce qui s'avère être une bonne chose pour 2022.

## Pour conclure...

De par sa configuration, cette conférence nationale nous a montré une fois de plus sa richesse. Reste à nous, quoiqu'il arrive, de la maintenir sous cette forme où alternances, travail et mises en commun, en assureront les fondements liés à l'expression de chacun.

Les réformes souhaitées par notre gouvernement ainsi que leur rythme de mise en œuvre montrent l'importance aujourd'hui, pour le SNPDEN, de se positionner de façon plus nette encore. Bien que nous soyons entendus et que nos contributions soient prises en considération, nous devons être capables de faire la part des choses et surtout, de rester lucides. Notre impatience, notre mécontentement doivent être entendus.

Restent les élections à venir. Il est possible que nous vivions un dernier vote de la représentativité par des CAPA, CAPN élaborées sous cette forme, « butes témoins » où la place du SNPDEN était clairement marquée.

Le SNPDEN, à tous les échelons de sa représentativité, est en ordre de marche pour gagner et faire gagner la profession. □

# Conférence de presse 13 septembre 2018

**Notre conférence de presse s'est déroulée en présence de plus de 15 journalistes. Programmée le lendemain de la conférence nationale, tout comme en léger décalage avec la rentrée scolaire, elle a permis sur deux éléments majeurs :**

- **les données extraites de l'enquête de rentrée diffusée aux établissements (du 29 août au 10 septembre) et pour laquelle 1988 réponses ont été apportées, représentant en cela, 25 % des EPLE ;**
- **le climat de rentrée décrit par les secrétaires académiques et nationaux en CN.**

Les nombreuses initiatives lancées par notre ministre de l'Éducation nationale en cette période de rentrée nous inscrivent dans une posture particulière, faisant que de notre partition, s'extrait un double tempo :

- « Lento » : trop peu d'informations nous sont effectivement communiquées pour mettre en place les réformes demandées, dans un calendrier contraint.
- « Presto » : un nombre important de réformes doivent être appliquées en un temps record.

Aurons-nous donc les éléments, les moyens et la capacité de/ pour faire tout ce qui nous est demandé ?

## NOMINATION DES PERSONNELS

Si 45 % des EPLE déclarent avoir tous leurs personnels,

27 % précisent en manquer tout en sachant que des réponses devaient être apportées rapidement, laissant de fait, 28 % des EPLE en situation de manque et sans réponse institutionnelle. En comparaison avec les années passées, les chiffres montrent que cette rentrée s'inscrit dans une continuité, ce qui en soi, interroge. Effectivement, le caractère habituel des conditions de rentrée montre finalement qu'il n'y a pas de véritables progrès. Se pose alors, cette question de fond, liée à notre posture : ne serions-nous pas en train de nous habituer ?

## Collège...

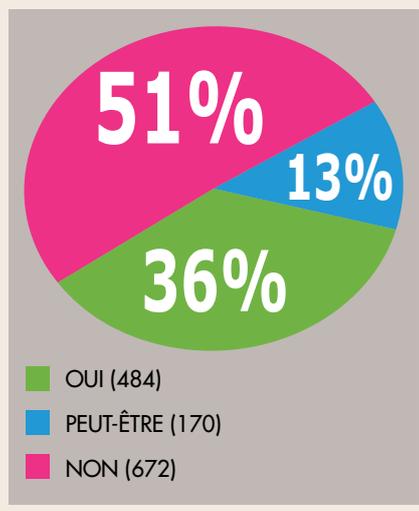
### **Téléphone portable**

La moitié des collègues n'envoient pas de modifications de leur règlement intérieur. Si l'on

ajoute les 13 % de « peut-être », on se situe alors à 64 %.

Ces résultats mettent en exergue la non nécessité pour beaucoup d'établissements, de faire évoluer leur règlement intérieur si ce n'est pour intégrer la référence à la loi (article L. 511.5 du code de l'Éducation) voire encore, de rajouter - si besoin - ce qui se rapporte à la confiscation, et la remise, du téléphone qui dispose désormais d'une base légale plus solide.

TÉLÉPHONES PORTABLES - ENVISAGES TU LA MODIFICATION DU RI ?



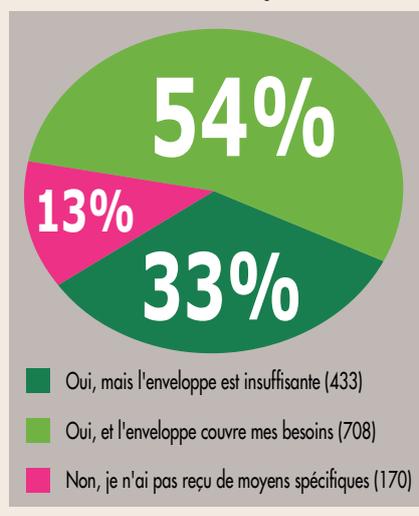
S'impose alors de réunir la commission permanente puis le conseil d'administration... faisant qu'en cette rentrée 2018, et en lien avec les procédures administratives incombant à ces instances (dé-

lais de convocation...), aucune confiscation de téléphone portable, ne s'avère être possible!

### Devoirs faits

Face à cette politique nationale volontariste, les résultats de l'enquête mettent en avant l'insuffisance de moyens cumulée à des pratiques territoriales inégales: pour 54 %, l'enveloppe allouée à l'établissement couvre les besoins alors que pour 1/3, elle reste insuffisante. 13 % soulignent l'inexistence de moyens.

DEVOIRS FAITS : AS-TU REÇU UNE ENVELOPPE SPÉCIFIQUE ?



Dans cette perspective, nul doute que certains personnels de direction seront confrontés à un retard dans la mise en œuvre du dispositif.

## Collège/Lycée...

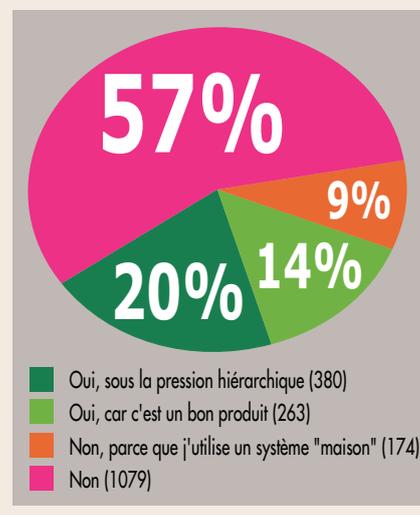
### Les outils numériques

Chronophages en temps et en énergie, les applications numériques restent chaque année un sujet de crispation. Leur impact sur le quotidien des personnels de direction est réel, ne facilitant que très peu leurs tâches journalières.

### La télé inscription

Plus d'un établissement sur deux a décidé en fin d'année scolaire dernière de

AS-TU UTILISÉ LA TÉLÉINSCRIPTION NATIONALE ?



ne pas utiliser cette application. 9 % ont opté pour un « système maison ». 20 % se sont vus contraints par les autorités académiques de la faire fonctionner.

### Tests de positionnement (français/mathématiques) en seconde

En terme de faisabilité, la mise en œuvre de ces tests interpelle, notamment sur leurs mises en forme. Effectivement, comment cela va-t-il se construire - au quotidien - pour la plupart des lycées disposant de salles informatiques limitées à 16 places?

On ne peine pas à imaginer le nombre important d'heures de cours mobilisées voire encore de plages libres sollicitées dans l'emploi du temps des élèves.

L'expérience de l'an passé avec les évaluations de 6<sup>e</sup> nous a montré des dysfonctionnements conséquents dans la mise en œuvre: équipements défectueux, installations inadéquates, etc.



Si cette problématique liée aux outils numériques de gestion nous préoccupait déjà en 2004 (cf. le « Livre blanc »), notre objectif s'avère aujourd'hui de convaincre notre administration qu'en terme de gestion d'établissement, ce sujet se révèle être un enjeu majeur.

Il nous appartient donc de construire notre « Livre noir » élaboré à partir de résultats d'enquêtes menées auprès des établissements...

## Lycée...

### **Réforme du Lycée d'Enseignement Général et Technologique**

29 % des personnels de direction estiment manquer d'informations quant à la mise en œuvre de la réforme du lycée.

Si les PowerPoint transmis aux EPLE pour cette rentrée posent un cadre général, il n'en reste pas moins que le manque d'éclairages quant au choix/mises en œuvre des spécialités reste un problème actuel, en termes de pilotage, face :

- aux familles, lors des réunions de rentrée,
- en bassin, lors des concertations,
- aux équipes pédagogiques, dans le cadre de la préparation de rentrée 2019.

À ce jour, il faut en revenir, pour les personnels de direction, aux principes essentiels ; deux entrées peuvent conduire leurs actions :

- celle de l'élève en premier, et dans le cadre de la cohérence Bac-3/Bac+3 : de quoi a-t-il besoin pour construire son parcours supérieur ?
- celle des personnels : je dispose de x professeurs ; au regard des choix proposés pour l'établissement, qu'en sera-t-il en termes de répercussions sur les postes des enseignants ?

### **Organisation de l'accompagnement personnalisé en seconde**

63 % des personnels de direction, en lien avec la parution des textes cet été, répondent ne pas avoir modifié leur organisation, associés aux 37 % qui l'ont effectué. En faisant paraître le texte de réforme en juillet, le décalage avec le terrain est à nouveau soulevé.

Ce défaut de concordance s'observe également sur les 54 heures d'orienta-



tion en seconde. L'intervention des régions, connue vraisemblablement dans les mois à venir, permettra de traiter posément ce point, dans l'année, pour la rentrée prochaine.

### **Réforme du lycée professionnel**

17 % des personnels estiment avoir suffisamment d'information.

Les programmes devraient être diffusés en mars 2019.

## Post Bac...

### **Parcoursup**

Comme l'a annoncé l'institution, un bilan sera organisé à partir du 21 septembre 2018, date de clôture de ce procédé d'affectation. Pour autant, sans « faire le travail à la place de », il semblait intéressant de porter un regard sur l'amont du dispositif, à savoir : reste-t-il encore des bacheliers sans solution dans Parcoursup ? Entre fin août et début septembre, les répondants n'étaient que de 23 % à n'avoir aucun problème d'affectation d'élèves contre 40 % à en avoir.

De cette première expérience, différentes questions s'imposent (devenir des élèves, performance de Parcoursup...) tout comme certaines demandes que le SNPDEN n'hésitera pas à formuler à qui de droit :

- la révision du calendrier,
- la simplification d'un nombre de dispositifs liés à l'alimentation (Ex : fiche avenir.)
- une réflexion - si l'institution refuse de revenir sur la hiérarchisation des vœux - sur une hiérarchisation des

propositions de réponses, ainsi que leurs délais.

### **Classes STS**

63 % ont des classes « remplies comme d'habitude », 23 % « moins bien que d'habitude », 14 % « beaucoup moins d'élèves inscrits à ce jour ». Face à ces résultats, la prudence est de mise. Effectivement, nul doute qu'en posant cette question une fois la rentrée installée, les indicateurs n'auraient pas été les mêmes.

### **Classes CPGE**

58 % ont des « classes remplies comme d'habitude », 22 % « moins bien que d'habitude », 20 % « beaucoup moins d'élèves inscrits à ce jour ». Habituellement, au 17 juillet, les listes sont établies faisant qu'élèves comme établissements, savent sur quoi s'engager à la réouverture des établissements, fin août.

Nombre de classes ont été complètement remplies du 27 au 31 août. Cela a entraîné une mobilisation des personnels habituellement affectés sur d'autres tâches dans le cadre d'une préparation de rentrée... Ce que nous ne pouvons que regretter.

## Mais encore...

### **Règlement général sur la protection des données**

18 % des personnels de direction disent en avoir entendu parler. 62 % n'ont pas eu d'information. 20 % demandent un accompagnement syndical renforcé sur ce sujet. □



# médias

- Interview de Florence Delannoy, secrétaire générale adjointe, par *Libération* le 28 septembre, par *Marianne* le 1<sup>er</sup> octobre et dans une dépêche *Vousnousils.fr* le 2 octobre.
- Expression de Xavier Yvart, SA de Bordeaux, et de Thierry Roul, SA de Poitiers, dans une dépêche *AEF* du 1<sup>er</sup> octobre se faisant l'écho des réunions en académies organisées par la DGESCO avec les chefs d'établissement sur la réforme du lycée.
- Citations du SNPDEN et de Philippe Vincent le 2 octobre sur *20Minutes.fr* concernant le manque de moyens alloués aux établissements pour la mise en œuvre du dispositif « Devoirs faits ».
- Citation de Philippe Vincent et de Gérard Heinz, SA de Lyon, dans *Le Progrès* du 4 octobre sur l'inquiétude des chefs d'établissement quant aux modalités pratiques de mise en œuvre des réformes exprimée lors de l'assemblée générale académique du SNPDEN Lyon.

## 2

### Parcoursup

- Citation du SNPDEN dans une dépêche AEF du 23 juin et du 25 juin et dans *La lettre de l'Éducation* du 2 juillet au sujet du délai de suspension de la phase estivale de réponses dans Parcoursup.
- Le 18 juillet, citation de Philippe Vincent dans un article du *Monde* sur les élèves sans affectation, et le 21 juillet par *Le NouvelObs.com* au sujet du fonctionnement de la nouvelle plateforme.
- Citation de Radouane M'Hamdi, secrétaire départemental du SNPDEN 93, dans un article du *Parisien.fr* du 24 août sur la nécessaire transparence des critères d'admission dans le supérieur.
- Passage de Pascal Charpentier, secrétaire national Commission Vie syndicale, sur *France Inter* le 27 août et interview par BFM le 19 septembre.
- Citation de Philippe Vincent sur *Le Monde.fr* du 1<sup>er</sup> septembre au sujet des inscriptions en filières sélectives.
- Expression de Philippe Vincent et de Cyril Le Normand, SA d'Aix-Marseille, sur *Liberation.fr* du 4 septembre au sujet de la création de classes passerelles.
- Interview par *L'Étudiant Educpros* le 14 septembre de Pascal Bolloré, Florence Delannoy et Sébastien Volpöet, SA de Créteil, et le 18 septembre de Philippe Vincent.
- Citations de Philippe Vincent dans le *Cahier du Monde* du 20 septembre et dans l'édition du *Monde* du 24 septembre.
- Citation de Gwenaël Surel dans un article de *L'Étudiant EducPros.fr* le 21 septembre.
- Citations du SNPDEN le 20 septembre sur *L'Alsace.fr*, par l'*AFP* et *L'Express*, le 21 septembre par *Le Parisien.fr*, et le 25 septembre sur *Vousnousils.fr*, *Ouest-France.fr* et *La VoixduNord.fr*, suite aux annonces ministérielles d'ajustements de la plateforme en 2019 et à la demande du SNPDEN de revoir le calendrier.
- Citation de Philippe Vincent dans *La Lettre de l'Éducation* du 1<sup>er</sup> octobre.

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

Directeur de la Publication  
PHILIPPE VINCENT  
Rédacteur en chef  
BRUNO BOBKIEWICZ  
Rédacteur en chef adjoint  
ABDEL-NASSER LAROUSSE-ROUBATE  
Commission pédagogie:  
LYSIANE GERVAIS  
GWÉNAËL SUREL  
Commission vie syndicale:  
PASCAL CHARPENTIER  
Commission métier:  
JOËL LAMOISE  
Commission carrière:  
CHRISTEL BOURY  
Relecture:  
VALERIE FAURE/  
LILIANE GARIN  
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. : 0386180600  
DIRECTION - ISSN 1151-2911  
COMMISSION PARITAIRE DE  
PUBLICATIONS ET AGENCE  
DE PRESSE 0314 S 08103  
N° DE SIRET : 30448780400045  
DIRECTION 261  
MIS SOUS PRESSE  
LE 19 OCTOBRE 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
AXESS EDUCATION	9
MAIF	13
CREDIT MUTUEL	15
INPI	17
INDEX-EDUCATION	34-35
KOSMOS	40-41
INCB TURBOSELF	72

ENCART : FIRST VOYAGE  
PORTABLE.ORG

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



### 3 Interdiction des portables dans les collèges

- Interview de Gérard Heinz, SA de Lyon, le 30 juillet par *RTL*.
- Expression de Philippe Vincent dans *Le Monde* du 1<sup>er</sup> août sur la question des moyens pour la mise en œuvre de cette interdiction, passage sur *France 2* le 22 août et interview sur *France Info* le 23 août.
- Le 28 août, expression de Pierre-André Fournier, SA de Montpellier, sur *Midi Libre*.
- Le 29 août, sollicitation du SNPDEN par *Le Figaro Live*, et le 30 août, interview de Philippe Vincent par *ABC News*. Nouvelle interview de Philippe Vincent par *France Info* et également par le magazine « *Vies de famille* » le 3 septembre.
- Citation de Nicolas Bonnet, secrétaire départemental du SNPDEN 33, le 10 septembre dans le journal *Sud-Ouest*.
- Interview de Lysiane Gervais, de Marie-Alix Leherpeur, SA de Versailles, et de Philippe Sauzedde, SA d'Orléans-Tours, par *Le Monde* le 18 septembre sur l'application pratique de l'interdiction dans les établissements.
- Citation du SNPDEN et de son enquête de rentrée dans *Le Monde* du 29 septembre.

### 4 Budget 2019 et suppressions de postes

- Interview de Philippe Vincent par *France 2* le 10 septembre en réaction aux annonces de suppressions de postes dans la Fonction Publique.
- Citations le 17 septembre sur *Les Echos*, et *20Minutes.fr*, le 18 septembre sur *La Nouvelle République.fr*, et le 19 septembre interview par *France 3* au siège du syndicat au sujet des suppressions de postes à l'Éducation nationale en 2019.
- Interview de Pascal Bolloré le 17 septembre par *France Info* au sujet de l'annonce du ministre de développer les heures supplémentaires des enseignants.
- Passage de Bruno Bobkiewicz, secrétaire national Communication, sur *France 2* le 17 septembre.
- Présence de Didier Georges, membre du SNPDEN Créteil, dans l'émission « *L'info du vrai* » de *Canal+* le 17 septembre.
- Écho du communiqué du SNPDEN sur les suppressions de postes dans une dépêche AEF du 19 septembre et citation dans *La Lettre de l'Éducation* du 24 septembre.

### Et aussi...

BTS Interview de Philippe Vincent par *L'Étudiant* le 10 septembre.

ÉVALUATION DES ÉTABLISSEMENTS Interview de Philippe Vincent par *Le Point* le 4 septembre, et de Florence Delannoy, par *France Info* et *BFM TV* le 27 septembre.

LANGUE RÉGIONALE Citation du SNPDEN dans *Corse-Matin* du 19 septembre, suite à la polémique autour de l'emploi du Corse au lycée de La Plaine.

PROTECTION DES DONNÉES NUMÉRIQUES Le 23 août, passage de Philippe Vincent sur *France Info* et interview de Florence Delannoy par le *Canard Enchaîné*.

RELATIONS PARENTS/ PROFESSEURS Interview de Christelle Kauffmann, SA de Toulouse, le 29 août par la *Dépêche du Midi*.





## SNPDEN, LA FORCE POSITIVE ! POUR ALLER PLUS LOIN, **ENSEMBLE**

### POURQUOI JE VOTE SNPDEN...

#### ➤ POUR RÉPONDRE AUX ENJEUX DE NOTRE MÉTIER

- PARCE QUE DIRIGER N'EST PAS SEULEMENT ADMINISTRER
- PARCE QU'IL N'Y A PAS DE DIRECTION SANS RISQUE, NI DE PROTECTION SANS SYNDICAT
- PARCE QUE LES PERSONNELS DE DIRECTION SONT LOYAUX, MAIS AUSSI DES CADRES AUTONOMES

#### ➤ POUR RÉFORMER ET CONSTRUIRE, ENSEMBLE

- UN SYNDICAT RECONNU, PRODUCTEUR D'IDÉES SUR LES ENJEUX PÉDAGOGIQUES ET SOCIÉTAUX
- UN SYNDICAT LIBRE, ÉCOUTÉ, AU SEIN D'UNE GRANDE FÉDÉRATION PROGRESSISTE, L'UNSA-ÉDUCATION
- UN SYNDICAT PRAGMATIQUE ET EFFICACE, QUI SAIT SE FAIRE ENTENDRE !

#### ➤ POUR EXIGER PLUS, POUR TOUS

- VERS UNE AUTONOMIE DES ÉTABLISSEMENTS, POUR L'ÉQUITÉ SOCIALE ET SCOLAIRE
- VERS DES AVANCÉES SUR LES MUTATIONS, LES PROMOTIONS ET LES CARRIÈRES DANS LE RESPECT DE L'ÉGALITÉ FEMME-HOMME
- VERS UN GRAND CORPS DE L'ENCADREMENT QUI PERMETTE D'AUTRES PERSPECTIVES DE CARRIÈRE



## 24 raisons de voter SNPDEN le 29 novembre 2018

### Raison n° 1

**PARCE QUE LE SNPDEN CROIT EN DES VALEURS TELLES QUE LA LAÏCITÉ, L'ÉGALITÉ HOMMES FEMMES, L'HUMANISME**

En 2004 c'est le SNPDEN qui a fait un travail de lobbying auprès des politiques pour aboutir à la promulgation de la loi sur le port de signes ostensibles. C'est toujours cette loi qui fait référence 14 ans plus tard. Dans ses statuts et règlements récemment réécrits, il a inscrit l'égalité hommes femmes comme principe incontournable... et il s'est donné les moyens de l'appliquer en installant la parité dans toutes ses instances. Il conduit désormais des réflexions pour comparer, analyser et rectifier les évolutions de carrière hommes femmes. Déjà, les élections de 2018 se font avec des modalités identiques pour parvenir à une égalité hommes femmes.

### Raison n° 2

**PARCE QUE LE SNPDEN PORTE UNE VISION DE NOTRE MÉTIER**

Depuis toujours, le SNPDEN inscrit son action dans une vision à long terme et défend l'identité et l'autonomie de l'EPL avec une équipe de direction complète et la présidence du conseil d'administration.

### Raison n° 3

**PARCE QUE DEPUIS PLUS DE 20 ANS, LE SNPDEN VOUS ACCOMPAGNE TOUT AU LONG DE VOTRE CARRIÈRE ET EST À L'ORIGINE DES GRANDES ÉVOLUTIONS DU CORPS DES PERSONNELS DE DIRECTION**

Le SNPDEN a beaucoup contribué à ce que de 3 classes en 1988, le corps désormais n'en compte plus qu'une avec une progression de carrière continue. Aujourd'hui, il n'est pas rare qu'un professeur des écoles entré il y a quelques années dans la fonction termine personnel de direction avec le grade et la rémunération d'un agrégé hors classe. Cette évolution était inimaginable il y a encore 20 ans. Le SNPDEN travaille dès maintenant aux pourcentages de passage mais aussi au corps unique de l'encadrement avec des perspectives de carrière dans d'autres corps ou d'autres ministères.

### Raison n° 4

**PARCE QU'INLIASSABLEMENT, LE SNPDEN PRODUIT DES RÉFLEXIONS SUR LES GRANDS ENJEUX PÉDAGOGIQUES ET SOCIÉTAUX**

Conférences, tables rondes, séminaires, le SNPDEN est régulièrement présent dans les débats de société, que ce soit en tant qu'organisation syndicale reconnue ou que membre d'une grande

fédération l'UNSA. Il est par ailleurs fréquemment audité par le pouvoir politique sur des sujets d'éducation ou d'actualité notamment au Ministère, à l'Assemblée Nationale ou au Sénat.

### Raison n° 5

**PARCE QUE LE SNPDEN CROIT EN LA RICHESSE DE LA DIVERSITÉ ET EN LA FORCE DU COLLECTIF**

Tous les mandats, toutes les positions sont pris lors des congrès, des conseils nationaux ou dans les assemblées départementales et académiques. Il privilégie ce qui nous rassemble. Collectivement il cherche toujours à dégager une ligne de force dans les nombreuses et différentes expressions qui émergent lors des débats. Et, lors de ses congrès, toutes les remontées des académies et départements sont présentées, discutées et travaillées.

### Raison n° 6

**PARCE QUE LE SNPDEN CROIT AUX VERTUS DU DIALOGUE SOCIAL**

Ce n'est qu'en de rares occasions, et contraint, qu'il a pratiqué la politique de la chaise vide. Présents dans les groupes Blanchet, qu'il a contribué à imposer, présent dans toutes les réunions académiques, ministérielles concernant les personnels de direction, le SNPDEN sait faire entendre sa voix de manière constructive avec un souci de dialogue social qu'il revendique. C'est toujours par des échanges, même parfois tendus, que les avancées se font. Chaque année, c'est plus de 300 réunions ou groupes de travail uniquement institutionnels Éducation Nationale auxquels le SNPDEN participe.

### Raison n° 7

**PARCE QUE LE SNPDEN APPARTIENT À UNE GRANDE FÉDÉRATION SYNDICALE PROGRESSISTE**

Présent là aussi dans toutes les instances de sa fédération l'UNSA-Éducation mais aussi à travers elle l'UNSA, le SNPDEN entend peser sur le paysage syndical au

sein d'une fédération ouverte, progres-  
siste, autonome et qui croit elle aussi  
aux bienfaits du dialogue social.

## Raison n° 8

**PARCE QUE LE SNPDEN EST LIBRE,  
INDÉPENDANT, ÉCOUTÉ, RECONNU**

Indépendant politiquement, indépendant  
financièrement, le SNPDEN n'a de compte  
à rendre à personne si ce n'est à ses ad-  
hérents, ce qu'il fait régulièrement. Cette  
indépendance lui permet d'agir librement,  
sans contrainte, sans pression quelle  
qu'elle soit. Avec des résultats aux élec-  
tions professionnelles de 2014 avoisinant  
les 80 %, il est indéniablement reconnu  
comme le 1<sup>er</sup> syndicat des personnels de  
direction. La presse, et tous médias confon-  
dus, qui ne se privent pas de le contacter,  
lui reconnaissent ce premier rôle d'interlo-  
cuteur pour l'ensemble des perdus.

## Raison n° 9

**PARCE QUE LE SNPDEN NE S'EST  
JAMAIS PRÉVALU DE SA POSITION  
PRÉDOMINANTE**

Même lorsque les règles de propor-  
tionnalité dans certaines commissions  
éliminaient les autres représentants de  
personnels de direction, il a toujours ac-  
cepté que se trouve autour de la table  
l'ensemble des opinions, dès lors que  
le ministère le souhaitait, contribuant  
en cela à un dialogue social plus riche  
et plus nourri. Il a souvent évité la po-  
lémique en ne pratiquant pas la suren-  
chère syndicale sur des questions où il  
était mis en cause. Dernier exemple en  
date lorsqu'il s'est fait reprocher de ne  
pas défendre les perdus en boycottant,  
une fois n'est pas coutume, la réunion  
sur la télé-inscription de juillet.

## Raison n° 10

**PARCE QUE LE SNPDEN CROIT  
EN LA FORMATION DES PERSONNELS**

Le SNPDEN revendique à travers ses  
mandats une formation continue pour  
les personnels de direction. Il a été fa-

vorable à la mise en place du M@DOS  
et accueille favorablement aujourd'hui la  
nouvelle école supérieure de l'Éducation  
nationale. À travers son programme syn-  
dical de formation, il alimente la réflexion  
des personnels de direction sur les enjeux  
futurs. Il construit des outils pour mieux  
affronter les aspects juridiques du métier.  
Il envisage à terme la création de son  
centre de recherche et de formation pour  
l'ensemble des personnels de l'encadre-  
ment de l'Éducation nationale.

## Raison n° 11

**PARCE QUE LE SNPDEN A TOUJOURS  
DÉFENDU UN SEUL ET MÊME CORPS  
DE PERSONNEL DE DIRECTION QUELS  
QUE SOIENT LE TYPE D'ÉTABLISSEMENT  
ET LA FONCTION**

Depuis 25 ans, il n'a cessé, malgré  
les tentations aussi bien externes qu'in-  
ternes, de défendre un seul corps de  
personnel de direction, quelle que soit  
la fonction, adjoint ou chef, et quel que  
soit le type d'établissement. Il croit en  
une seule catégorie: celle des person-  
nels de direction d'EPL, au delà des  
tailles, types d'établissement ou fonc-  
tions qui conduisent régulièrement à des  
problématiques différentes. Il croit que  
ce qui nous rassemble est plus fort que  
ce qui nous divise et cela a été constam-  
ment sa ligne de conduite.

## Raison n° 12

**PARCE QUE LE SNPDEN A TOUJOURS  
DONNÉ SA PLACE AUX RETRAITÉS**

La place des retraités au sein du  
SNPDEN est inscrite dans ses textes fon-  
dateurs. Des avantages en termes de co-  
tisation dégressive y sont mentionnés. Le  
SNPDEN est convaincu que ses retraités  
peuvent apporter beaucoup aux nou-  
velles générations. Malheureusement,  
l'emballlement des réformes et les muta-  
tions administratives conduisent rapide-  
ment à un décrochage avec le monde  
des actifs. Couplé à l'allongement de  
l'âge du départ en retraite et donc une  
certaine forme de lassitude, ces raisons  
font que les retraités ont plus de mal  
qu'auparavant à trouver leur place dans  
le syndicat. Ils animent pourtant régu-

lièrement des formations et sont d'utiles  
conseils pour les plus jeunes collègues.  
Ils connaissent l'histoire de la profession  
et en mesurent les avancées. Leurs té-  
moignages nous sont précieux.

## Raison n° 13

**PARCE QUE LE SNPDEN A TOUJOURS  
PRIVILÉGIÉ CE QUI NOUS RASSEMBLE  
PLUTÔT QUE CE QUI NOUS DIVISE**

De nombreux sujets pourraient nous di-  
viser, nous séparer, nous éloigner. Nous  
n'avons pas tous les mêmes préoccupa-  
tions, les mêmes besoins, les mêmes hié-  
rarchies de proximité. Mais nous avons  
appris à privilégier toujours ce qui nous  
rassemble, et c'est ce qui fait notre force et  
notre unité. Nos succès électoraux aussi...

## Raison n° 14

**PARCE QUE LE SNPDEN SAIT QUE LA  
CONVIVIALITÉ EST ESSENTIELLE  
DANS UN MÉTIER QUI NOUS ISOLE**

Dans un métier qui forcément isole,  
l'échange avec l'autre est essentiel. Il  
nous permet de constater que nous ne  
sommes pas seuls avec ce problème.  
Que l'autre est traversé aussi par les  
mêmes doutes, les mêmes interrogations  
et rencontre les mêmes difficultés. C'est  
aussi ce que porte le SNPDEN à travers  
son organisation, son réseau, ses adhé-  
rents, et ce à tous les niveaux. Le forum  
mis en place récemment permet ainsi  
d'échanger facilement et de s'aper-  
cevoir que l'on n'est pas seul. Parfois  
aussi un petit coup de fil ou message  
entre pairs fait tellement de bien. Et ce  
message écrit ou oral est plus aisé entre  
membres d'une même famille.

## Raison n° 15

**PARCE QUE LE SNPDEN SE NOURRIT  
DES REMONTÉES ACADÉMIQUES  
ET DÉPARTEMENTALES**

Le syndicat tire sa ligne directrice de  
l'ensemble des mandats élaborés par le  
congrès qui se réunit tous les 3 ans. Dans  
ce cadre, toutes les remontées acadé-

miques et départementales sont étudiées par 4 commissions. Cette organisation conduit à un certain nombre de textes qui constituent le corpus syndical de notre organisation. En congrès, les délégations sont constituées de représentants académiques et départementaux, chefs, adjoints, hommes, femmes, de lycées, de collèges et de retraités. C'est un très gros travail indispensable au processus démocratique de notre syndicat.

## Raison n° 16

### **PARCE QUE LE SNPDEN A MIS AU CŒUR DE SA GOUVERNANCE LA DIMENSION TERRITORIALE**

Inscrite dans ces textes fondateurs, l'organisation du SNPDEN se décline au niveau départemental, académique et national. Ainsi, à tous les niveaux, la hiérarchie possède un interlocuteur légitime - et légitimement élu - du SNPDEN. Il en est de même pour les collectivités territoriales. Les récentes évolutions en ce domaine nous ont même conduits à adapter nos textes et notre organisation à ces nouvelles dispositions. Il nous faudra sûrement encore le faire avec les nouvelles perspectives qui se profilent. Nous en avons la volonté et les moyens. Depuis quelques années par ailleurs, il a créé la Conférence nationale qui associe au niveau national l'ensemble des représentants académiques.

## Raison n° 17

### **PARCE QUE LE SNPDEN PORTE UNE CERTAINE IDÉE DE L'AUTONOMIE DE L'ÉTABLISSEMENT**

Depuis 25 ans, le SNPDEN revendique l'autonomie de l'établissement et revendique une certaine idée de l'autonomie d'un EPLE à travers la présidence du CA incarnée par le chef d'établissement. Cette conception s'oppose à celle d'un EPLE opérateur d'une administration supérieure, et dont le CA ne serait qu'une chambre d'enregistrement de décisions prises à un autre échelon. Nous refusons cette vision d'opérateur où le chef d'établissement ne serait qu'un exécutant, chef de service. Ce sont 2 conceptions qui s'opposent. Le SNPDEN a toujours revendiqué un modèle d'EPLE autonome qui ne

peut aller de pair qu'avec une responsabilité assumée. Or, à bien des reprises, c'est seule la responsabilité des problèmes qui lui est reconnue alors que la responsabilité des décisions lui est souvent déniée, et celles-ci imposées. Les collectivités territoriales ont encore elles aussi des progrès à faire dans ce domaine. Ce sont donc des visions du métier différentes qui s'affrontent insidieusement dans notre quotidien. L'avenir nous dira vers laquelle nous tendrons même si on peut supposer que des effets de balancier existeront toujours. Le sens de l'histoire devrait nous donner raison car force est de constater qu'au niveau européen, c'est plutôt le modèle que nous prônons qui prédomine.

## Raison n° 18

### **PARCE QUE LE SNPDEN SAIT DISTINGUER L'ESSENTIEL DU SECONDAIRE**

Le SNPDEN a toujours su privilégier les combats au long terme plutôt que les victoires rapides et éphémères. Il en va ainsi du statut, des avancées en termes de promotion et de carrière. C'est ainsi qu'il a toujours préféré l'indiciaire à l'indemnitaire, même si quelquefois il doit faire preuve de pédagogie face à des militants qui restent à convaincre. La suite s'écrira avec tous.

## Raison n° 19

### **PARCE QUE LE SNPDEN SAIT QUE NOTRE ENVIRONNEMENT EST AMENÉ À CHANGER SANS CESSER**

Plus que jamais, le temps politique n'est pas le temps de l'école, et ces dernières années, notre domaine d'activité a connu des bouleversements ou plus exactement de nombreuses perturbations. Certaines étaient nécessaires, d'autres moins, mais le statu quo ne constitue pas non plus une politique. Le SNPDEN a parfaitement compris qu'il fallait pouvoir répondre rapidement à des évolutions sur lesquelles on l'interrogerait. C'est pourquoi chaque fois qu'il a pu, il a anticipé ces évolutions et les a accompagnées avec les réflexions de ses adhérents. C'est le cas encore aujourd'hui tant du côté de l'état que des collectivités. Il essaie dans ce mouvement

perpétuel de faire valoir et reconnaître les intérêts des personnels de direction.

## Raison n° 20

### **PARCE QUE LE SNPDEN CROIT À UN GRAND CORPS DE L'ENCADREMENT DE L'ÉDUCATION NATIONALE**

Au SNPDEN, nous pensons qu'une évolution sur la fusion des différents corps de l'encadrement de l'Éducation nationale est nécessaire. Des freins historiques existent mais les conditions réelles de fonctionnement de nos établissements conduiront tôt ou tard à la réunion des corps d'inspection et de direction. La différence se fera alors entre encadrement de terrain et encadrement supérieur. Le modèle qui a présidé et qui trouve ses racines dans une dualité entre pédagogues et administratifs n'a plus de raison d'être avec le statut des EPLE qui introduit la notion de direction pour supplanter celle archaïque d'administration.

## Raison n° 21

### **PARCE QUE LE SNPDEN A COMPRIS QUE LE TEMPS DE L'ÉCOLE N'ÉTAIT PAS CELUI DU POLITIQUE**

Le SNPDEN inscrit son action non pas dans l'immédiateté mais sur le long terme. Que ce soit en termes de carrière, de métier, de réflexions sur l'école, il a une vision qui s'exonère de l'actualité. Le politique se doit de réagir, d'agir sur un temps court pour marquer de son empreinte le présent et pour conduire les évolutions qu'il souhaite initier. Le SNPDEN apporte, dans ce contexte, son expertise et sa mesure.

## Raison n° 22

### **PARCE QUE LE SNPDEN CONSIDÈRE QUE RIEN N'EST JAMAIS ACQUIS ET QUE L'ACTION SYNDICALE EST UN COMBAT À LONG TERME**

Le SNPDEN a toujours un peu dérangé dans le paysage de l'Éducation nationale. Comment peut-on imaginer que des cadres de responsabilité puissent se présenter avec des étiquettes syndicales ?

En effet cela n'est pas toujours facile de trouver sa juste place entre fonctionnaire de responsabilité, représentant de l'état et responsable syndical. C'est parce que nous croyons à un syndicalisme constructif, ouvert, progressiste, et pas à un syndicalisme uniquement de contestation, que nous avançons. C'est parce que nous pensons que dans une démocratie, tout pouvoir a besoin de son contre pouvoir pour mieux réussir, que nous existons. Cette vision bien française d'un syndicat d'opposition systématique ne nous paraît pas adaptée. Un grand nombre de nos interlocuteurs l'ont bien compris et ont mesuré tout l'intérêt qu'ils avaient à nous reconnaître. Le SNPDEN, « un syndicat insupportable mais incontournable » comme nous avons parfois été cités.

## Raison n° 23

**PARCE QUE LE SNPDEN SAIT QUE DANS UN MONDE COMPLEXE, LES SOLUTIONS NE SONT JAMAIS BINAIRES**

Si les choses étaient faciles, si les solutions étaient évidentes, si les positions et les avis étaient tous identiques cela se saurait. Le monde dans lequel nous évoluons, et à fortiori notre monde professionnel, est complexe, subtil, divers. C'est pourquoi nous avons besoin de toutes les intelligences pour avancer et évoquer les grands enjeux de société comme ceux liés à son école. Le syndicat par son action, s'efforce d'y contribuer et de nourrir le débat de ses réflexions. Le SNPDEN entend ainsi participer à la vie de son pays.

## Raison n° 24

**PARCE QUE LE SNPDEN PORTE ET DÉFEND LA REPRÉSENTATION PARITAIRE**

L'évolution du contexte politique montre une désaffection syndicale, sauf chez les personnels de direction, qui ont bien saisi l'enjeu de conserver une représentation et un espace pour garantir la reconnaissance de leur métier. Avoir une représentation syndicale forte et active, reconnue et sollicitée, est une garantie pour les personnels de direction de protection comme d'évolution professionnelle.

# Vos commissaires paritaires au service

## Comment l'équipe s'est-elle constituée ?

Constituer une équipe de commissaires paritaires est un vrai casse tête ! Depuis le congrès de Colmar, le nombre

de membres de l'ESN a diminué, et avec la fusion des classes, le nombre de commissaires paritaires est aussi en diminution. Nous passons de 22 personnes, 11 titulaires et 11 suppléants à 14, 7 titulaires et 7 suppléants. Et nous devons avec Philippe Vincent, nouveau secrétaire général, mais commissaire paritaire sur la liste actuelle, recruter sur



## de l'individuel et du collectif

les académies n'ayant pas de membres à l'ESN et celles qui n'avaient pas eu de commissaires paritaires depuis parfois plusieurs mandats.

Ajoutez dans l'équation l'équilibre hommes-femmes sur les deux classes, alors qu'il y avait plus de candidats hommes en hors classe et plus de

femmes en classe normale, et vous vous trouvez devant des choix parfois douloureux. Heureusement, les secrétaires académiques et les coordonnateurs de CAPA nous ont bien aidés.

Mais surtout, il fallait se projeter dans 4 ans, et anticiper les futures sorties, afin de ne pas fragiliser par un renouvellement trop restreint, l'expertise d'un futur groupe; donc équilibrer les entrants et les anciens, quitte parfois à renoncer à une réelle expertise, mais en pariant sur des compétences en devenir.

té mais en même temps une grande rigueur. Il faut savoir garder des moments pour être à l'écoute, pour répondre aux collègues, pour leur donner des conseils qui ne seront pas toujours bien reçus, bien entendus ou bien compris, mais savoir trouver les mots pour expliquer, et le temps pour le faire sereinement.

Et on ne le répétera jamais assez, la discrétion est une qualité indispensable. Nous recevons presque tous les jours des confidences de la part de collègues, des informations de la part de la DGRH ou des services des rectorats qui nous servent à préparer nos dossiers et à défendre les collègues. Mais ces informations doivent rester confidentielles, malgré les pressions en tout genre.

Être commissaire paritaire, national ou académique, c'est faire partie d'un groupe, d'un collectif qui travaille à la fois pour le collectif et pour l'individuel. Les collègues veulent des avancées pour le corps, mais dans un même temps des réponses individualisées adaptées à leur situation personnelle.

Pour être fort, et pour pouvoir vous défendre, ou tout simplement nous battre pour vous, nous avons besoin d'être reconnus. Pour cela nous avons besoin de votre voix, de vos voix, afin de vous représenter en étant forts. Vous comptez sur nous, alors du 29 novembre au 6 décembre 2018, nous comptons sur vous: VOTEZ SNPDEN-UNSA !

*Laurence COLIN,  
secrétaire nationale, coordonnatrice  
du travail des commissaires paritaires*

### Quelles sont les principales qualités d'un commissaire paritaire ?

Être commissaire paritaire, c'est avoir, et développer encore plus pendant les 4 années à venir, des qualités certaines. Je citerai en premier la capacité de travail, car tous seront en poste, et il leur faudra, pour certains, apprendre à jongler entre leur établissement et les sollicitations des collègues. Cela implique une grande réactivi-



## Vos candidats à la CAPN



*Céline AUBREJAT*

Nommée professeur de Biotechnologies en l'an 2000 à Bruay la Buisnière dans le Pas de Calais, Céline AUBREJAT exerce successivement à Romainville (93) et à Laval (53). 9 ans plus tard, dans l'académie de Nantes, elle est reçue au concours de personnel de direction en 2012. Elle obtient une première affectation au collège Paul Emile Victor d'Azé. Après 5 années en tant qu'adjointe en REP+, au collège Alain Gerbault, elle assure aujourd'hui un intérim de principale au collège Pierre Dubois à Laval jusqu'au mois d'août 2019. Syndiquée au SNPDEN dès sa prise de fonction et investie dès la première année au sein du conseil syndical académique, elle a été élue au bureau départemental de la Mayenne depuis 2012 et est commissaire paritaire académique depuis 2015.



*Laurent BOUILLIN*

Lauréat du concours de personnel de direction en 2005, Laurent BOUILLIN a d'abord exercé en tant que proviseur adjoint dans un lycée professionnel durant 3 ans, puis dans un lycée polyvalent durant 6 ans. Il est actuellement principal du collège Jules Ferry à Aurillac (académie de Clermont-Ferrand). Il a exercé durant 9 ans en tant qu'enseignant de génie civil dans l'académie d'Orléans-Tours et est titulaire du Master

M@DOS (promotion Edgar Morin). Adhérent au SNPDEN dès son entrée dans la fonction, il est membre du conseil syndical académique et national. Il fait également partie du groupe Blanchet dans l'académie de Clermont-Ferrand. Élu commissaire paritaire national en 2012, il suivait les académies de Clermont-Ferrand et Limoges.



*Laurence COLIN*

Laurence Colin est adhérente au SNPDEN depuis sa réussite au concours de personnels de direction en 2000. Auparavant enseignante du 1<sup>er</sup> degré dans l'Eure-et-Loir, puis certifiée d'anglais dans l'Eure-et-Loir et le Loiret, elle est devenue principale adjointe dans la banlieue d'Orléans. Principale sur deux collèges d'Indre-et-Loire avant de rejoindre l'académie de Bordeaux, où depuis 2017, elle occupe le poste de proviseure au lycée des métiers de l'hôtellerie et du tourisme d'Arcachon. Appliquant le principe inculqué par son chef d'établissement de l'époque, ne jamais rester isolée, elle a rejoint le SNPDEN où elle a rapidement pris des responsabilités. Élu au bureau national en 2004, elle est devenue commissaire paritaire académique, coordonnatrice académique, puis commissaire paritaire nationale en 2008. Depuis 2011, elle a accepté la mission de coordonnatrice des commissaires paritaires nationaux. C'est avec plaisir et moins d'appréhension, l'expérience aidant, qu'elle postule pour son 4<sup>e</sup> mandat au service des collèges.



*Valentine CONRAUX*

Tout d'abord professeure de lettres durant dix ans dans différentes académies (Dijon, Reims, Lille), Valentine Conraux est devenue personnel de direction en 2008 dans l'académie de Lyon. Nommée tout d'abord principale adjointe à la cité scolaire internationale de Ferney Voltaire, elle adhère dès l'année du stage au SNPDEN. Quatre ans plus tard elle devient principale à Prévessin Moens. Progressivement, elle devient un membre actif du SNPDEN de l'Ain et est élue SD adjointe. Elle est maintenant proviseure du lycée Rosa Parks de Neuville sur Saône dans le Rhône. Convaincue par les valeurs d'entraide défendues par le syndicat, elle est élue commissaire paritaire nationale en 2012. Elle suivait l'académie de Lyon. Animée du même souci de conseiller et de défendre les collègues, elle se présente pour un deuxième mandat.



*Bertrand DESHAYS*

Originaire de l'académie de Rennes, Bertrand DESHAYS a enseigné les lettres modernes dans l'académie de Lille pendant 14 ans avant d'y devenir personnel de direction en 2009. Adhérent du SNPDEN depuis sa réussite au concours, il est actuellement principal d'un collège REP à Pecquencourt

(Nord). Auparavant, il a été principal-adjoint puis principal en REP dans le Pas-de-Calais. Commissaire paritaire national depuis 2011, il est pour le mandat en cours, en charge des académies de Lille et de Toulouse. Il est également élu à la CAPA de Lille.



Éric GALLO

Ancien professeur agrégé de mathématiques, lauréat du concours 2003, il a exercé les fonctions de proviseur adjoint et de principal. Après deux postes de proviseur dans les quartiers nord de Marseille, il est actuellement proviseur du lycée Thiers, situé dans cette même ville. Il est commissaire paritaire national depuis 2008.



Catherine GROSJEAN

Née le 24 mars 1958 à Troyes, certifiée d'histoire géographie en éducation prioritaire, Catherine Grosjean a passé le concours de personnel de direction en 2002. Syndiquée en 2003 dans l'Aube, membre du CSA et du bureau départemental en 2006, elle est devenue commissaire paritaire académique en 2010 et secrétaire départementale du SNPDEN-UNSA en 2012. Depuis 2017, secrétaire académique adjointe du SNPDEN de l'académie de Reims,

elle participe activement à la valorisation des femmes dans les instances académiques. Actuellement proviseure du lycée Joliot Curie de Romilly-sur-Seine, très investie dans l'accompagnement des collègues, « régionale » confirmée, elle connaît l'historique des luttes académiques. Elle a relayé les mots d'ordre nationaux et remonté les préoccupations du terrain champardennais d'abord puis du Grand Est depuis peu. Elle souhaite poursuivre son engagement dans la défense des intérêts des collègues dans le respect des valeurs qui font la richesse de notre syndicat. Elle essaiera de porter la parole des zones rurales oubliées et soutiendra les collègues des territoires délaissés.



Philippe HENROT

Entré dans l'éducation nationale en 1984 comme surveillant d'externat puis maître d'internat, Philippe HENROT est lauréat en 1990 du concours de CPE. Après avoir exercé une dizaine d'années, il devient faisant fonction de principal adjoint dans un collège rural pendant deux ans. Suite à sa réussite au concours de personnel de direction en 2000, il exerce comme adjoint 4 ans dans un collège de 4<sup>e</sup> catégorie et devient ensuite principal en éducation prioritaire pendant 11 ans sur deux collèges. Actuellement principal d'un collège 4<sup>e</sup> catégorie en centre ville de Rouen, il siège à la CAPA de Rouen.



Djamila LASRI

Lauréate du concours des personnels de direction 2012, Djamila LASRI a tout d'abord exercé comme principale adjointe faisant fonction au collège Jean Jaurès de Villepinte, puis 5 années comme principale adjointe au collège Gérard Philippe d'Aulnay-sous-Bois en Seine-Saint-Denis (académie de Créteil). Actuellement principale au collège Paul Bert de Drancy, elle a rejoint le SNPDEN dès son entrée dans la fonction et a exercé les fonctions de commissaire paritaire nationale pendant le dernier mandat. Elle souhaite poursuivre son engagement au service de tous les collègues.



Valérie NEUMANN

Professeure de lettres-histoire en LP (académie de Lille) avant d'enseigner l'histoire-géographie au lycée français de Berlin (réseau AEFÉ), Valérie Neumann occupe des fonctions d'aide à la direction avant de devenir personnel de direction en 2009. Éluée en CAPN et en CAPA (Académie de Nice) en 2014, elle participe à la vie syndicale depuis son entrée en fonction comme proviseure adjointe au LP J. Prévert à Versailles. Membre du CSA de l'académie de Nice, et adjointe au SD des Alpes Maritimes, elle fut aussi proviseure adjointe au lycée Antoine de Saint-Exupéry (Saint-Raphaël) avant

d'être nommée principale de collège au Cagnet en 2017.



*Bernard PALACIN*

Personnel de direction depuis 8 ans, Bernard PALACIN a été principal adjoint du collège de Saint Avertin en périphérie de Tours pendant 5 ans. Il est actuellement principal adjoint dans un collège REP+ à Joué-lès-Tours où il effectue sa 3<sup>e</sup> rentrée. Il est impliqué au SNPDEN depuis 4 ans. Élu au conseil syndical académique puis au conseil syndical national, il a ensuite été élu au bureau du secrétariat départemental et académique. Depuis deux ans il est secrétaire académique adjoint en charge des collègues. Être commissaire paritaire national est une responsabilité importante qu'il mesure pleinement et qui signifie pour lui d'abord être digne de la confiance que l'on lui témoigne.



*Olivier SALVAN*

48 ans, marié, 2 enfants, enseignant de technologie en Seine-Saint-Denis puis en Lozère, lauréat du concours 2001, proviseur adjoint au lycée Jules Fil de Carcassonne jusqu'en 2006, principal au collège de Capendu de 2006

à 2010 puis proviseur de la cité scolaire Pierre de Coubertin (collège et lycée) de Font-Romeu. En 2017, proviseur du lycée polyvalent (Enseignement général, école Hôtelière, Tourisme) Christian Bourquin d'Argelès-sur-Mer. Adhérent au SNPDEN depuis 2001 et, en fonction des années, chargé de la communication académique, membre des instances académiques CSA et nationales CSN. Passionné de sport (VTT et ski), président du comité départemental de ski des Pyrénées Orientales.



*Stéphane SEBERT-MONTELS*

Diplômé de l'IEP de Paris, historien de formation, Stéphane Sebert-Montels a été professeur d'histoire géographie en Essonne et dans les Hauts-de-Seine entre 2002 et 2008. Après un an et demi comme faisant fonction dans trois établissements différents, il passe le concours en 2009 et devient Principal-adjoint du collège Max Rouquette de Saint-André de Sangonis dans l'académie de Montpellier. Entré dans l'académie de Versailles en 2011 en tant que Principal-adjoint du collège François-Mauriac à Houdan (Yvelines), il a été pendant trois ans Principal en délégation rectorale du collège Saint-Simon de Jouars-Pontchartrain. Depuis 2016, il est Principal du collège REP du Moulin Joly dans les Hauts-de-Seine. Élu au bureau académique de Versailles

depuis 2011, commissaire paritaire académique depuis 2014, il est responsable de la commission carrière de l'académie de Versailles depuis 2017.



*Karima STEPHANY*

Ancienne PLP lettres-histoire, Karima Stephany a adhéré au SNPDEN dès sa réussite au concours personnels de direction. Elle a très vite participé aux assemblées départementales et académiques en tant que simple adhérente soucieuse de se tenir informée des évolutions du métier, de rencontrer et d'échanger avec les collègues afin de rompre l'isolement qui guette tout personnel de direction. Elle a progressivement pris des responsabilités tout d'abord locales en intégrant le conseil syndical académique, puis le conseil syndical national. Membre du bureau académique elle participe à plusieurs groupes de travail, ainsi qu'à la commission permanente dite Blanchet. Depuis 2011, commissaire paritaire nationale en charge des académies de Nancy-Metz et de Strasbourg (après Reims), elle a effectué deux mandats. Elle a beaucoup appris et c'est avec conviction et passion qu'elle met ces compétences ainsi acquises au service des adhérents. Elle est actuellement proviseure d'un lycée des métiers de taille importante, après avoir occupé successivement un poste de principale adjointe, puis deux postes de principale dans l'académie de Nancy-Metz.

## Vos candidats au comité technique ministériel

C'est dans le cadre de sa fédération qu'aux côtés des autres syndicats de l'UNSA-Éducation, le SNPDEN est appelé à siéger en comité technique ministériel. Le CTM est consulté sur les projets de textes relatifs aux effectifs, conditions de recrutement, de formation, de travail, de rémunération et d'accompagnement

des personnels. Il intervient donc sur les questions relatives à l'organisation du service public d'éducation. Le SNPDEN présente donc des candidats qui ont une longue expérience du métier, et sont depuis de longues années engagés à construire de meilleures conditions pour les personnels de direction.



*Philippe VINCENT,*  
secrétaire général  
du SNPDEN



*Christel BOURY,*  
secrétaire nationale  
responsable de la  
commission carrière



*Laurence COLIN,*  
secrétaire nationale,  
coordonnatrice  
des commissaires  
paritaires

# Élections professionnelles : pourquoi et comment ?

## Pour quoi voter ?

Les personnels de direction participent à 4 scrutins. Deux scrutins nationaux et deux scrutins académiques.

On élit tout d'abord des représentants des personnels pour tous les

actes de gestion individuels : mutation et promotion essentiellement. Ce sont les commissaires paritaires académiques et nationaux qui veillent au traitement juste et équitable des personnels de direction.

On élit également dans le cadre des comités techniques des représentants académiques et nationaux qui sont consultés pour toutes les ques-

tions portant sur les moyens, les personnels et les grandes décisions relatives à l'organisation des services académiques ou national de l'éducation nationale. Le SNPDEN se présente à ces élections dans le cadre de sa fédération UNSA-Éducation.

On vote donc 4 fois : deux fois SNPDEN-UNSA, 2 fois UNSA.

## Comment voter ?

AVANT LE 29 NOVEMBRE

DU 29 NOVEMBRE (10h00) AU 6 DÉCEMBRE (17h00)

**T** Avec mon adresse professionnelle, j'active mon espace électeur ;

Je crée mon mot de passe ;

Je peux alors consulter mon espace électeur : les scrutins auxquels je participe ;

À partir du 5 novembre, je consulte les candidatures et les professions de foi.

Je choisis mon scrutin ;

Je choisis ma liste ;

Je confirme le vote ;

Je sauvegarde la preuve de vote ;

Je recommande la procédure pour choisir mes représentants UNSA au CT académiques et national, et mes candidats SNPDEN aux commissions paritaires nationales et académiques !

# TICE, en attendant le livre noir...

À l'issue de la Conférence nationale qui s'est tenue le 11 septembre 2018, la perspective d'un Livre noir du numérique a été évoquée. Rassembler témoignages, questionnements, et autres absurdités qui sont le lot quotidien des équipes de direction permettrait de mettre en lumière une bonne fois pour toute ce que dénonce le SNPDEN depuis des années.

Le présent dossier amorce ce livre à venir. Ainsi, ce que nous vous proposons, ici, c'est un retour sur 10 ans de questionnement et de réflexion sur l'impact des problématiques numériques sur le métier de personnel de direction.

François Ségurel, retraité débutant revient sur 20 ans de direction et de numérique et démontre comment des incohérences, des limites et des contradictions des politiques publiques du numérique à l'école, est sortie une nouvelle professionnalité pour les chefs d'établissement et leurs adjoints.

Les témoignages d'élèves et de collègues publiés en 2010 et 2012 permettent de dessiner le contour d'enjeux qui nous sont devenus si familiers.

Enfin, pour conclure, nous reproduisons un éditorial Philippe Tournier (paru en 2010), et une analyse lumineuse de Joël Lamoise qui dialectise la relation bureautique/bureaucratie autour de laquelle se noue le vécu des personnels de direction.

Un dossier qui assume donc l'hétérogénéité des voix qu'il donne à entendre, et qui les institue en archives du temps présent. Une relecture qui permettra à la fois de mesurer les progrès indéniablement accomplis en quelques années, mais également de mettre le doigt sur les paradoxes du numériques à l'école: il est autant porteur d'une formidable promesse de progrès, que chargé de ses continuelles et regrettables pesanteurs d'exécution.

# Une carrière en TICE

*Sollicité pour partager un regard relatif aux technologies de l'information au cours de ma vie professionnelle, je réalise qu'à mes débuts elles étaient inexistantes, désormais présentes à chaque moment et pour tous les acteurs.*

*J'ai ainsi vu l'évolution d'un phénomène semblant ne concerner il y a quatre décennies que quelques addicts, souvent considérés avec amusement ou circonspection, dorénavant réglant notre vie entre obligations, interdictions, et parfois risques non négligeables.*

Je situerai l'entrée de ce qu'on appelait « les nouvelles technologies » à l'école à peine une dizaine d'années après le début de ma carrière: en 1985 le plan Fabius consacrait un investissement de 275 millions d'euros pour équiper écoles, collèges et lycées. Les établissements du premier et du second degré ont eu à s'organiser, à libérer et adapter des locaux, les personnels à se former en quelques semaines et... les résultats ont été bien modestes. Fin des années quatre-vingt, le matériel était entreposé et inutilisé dans la plupart des établissements.

C'est au milieu des années quatre-vingt-dix dans le second degré que des chefs d'établissements et des adjoints ont commencé à utiliser les ressources des calculateurs pour gagner en temps et en efficacité pour la production de l'emploi du temps; et celles des projections de graphiques divers pour l'animation des conseils de classes, qui en avaient bien besoin.

Durant les quelques années qui terminaient le précédent millénaire une profusion de logiciels, la plupart libres de droit et gratuits, s'échangeaient entre

les collègues désireux de se faciliter la tâche et d'optimiser leur action en gagnant en efficacité.

Le début des années 2000 me semble avoir représenté un bel espace d'innovation et de créativité. Nous expliquions à nos tutelles tous les gains que permettait l'intégration de l'informatique à l'efficacité de l'école.

Ainsi, mon premier EDT a été réalisé avec un ordinateur portable qui m'a accompagné tout au long de l'été 2002. J'étais fasciné par l'optimisation automatique relancée chaque soir après un moment de vérification et de recadrage. On ne souligne jamais assez la confiance accordée à un adjoint débutant lorsque la distribution des cours est harmonieuse, et respecte autant les impératifs pédagogiques que les conditions de travail des personnels. Dans un LP où une dizaine de spécialités cohabitaient, et où de surcroît il fallait fusionner l'EDT avec celui du LGT, sans les ressources numériques il m'aurait été impossible de réaliser correctement cette organisation. Elle m'a valu la reconnaissance dans la fonction de la part de mes collaborateurs. Je



François SÉGUREL  
commission métier

n'utilisais pas un logiciel libre mais celui commercialisé par l'un des principaux éditeurs. Il venait d'être complété par une suite « vie scolaire » qui devait changer totalement la vie de l'établissement.

En effet, il est une vérité incontournable: pour réussir à l'école il faut aller à l'école. C'est si simple, mais il y a deux décennies c'était loin d'être aussi évident. La possibilité pour la direction de visualiser heure par heure les taux d'absence, d'identifier les absentéistes, de visualiser les heures de cours évitées par les élèves a permis un pilotage plus précis, une organisation des enseignements plus pertinente, et une avancée qui s'est traduite par un net progrès, mesuré par un bond dans la réussite aux examens et dans la baisse du décrochage.

Si le logiciel nous permettait d'identifier clairement les moments et les sources potentielles d'absentéisme, l'arrivée des SMS a sans conteste généré un autre

progrès essentiel. Je me souviens encore du regard stupéfait et rageur de ce grand absentéiste ramené au lycée par ses parents. Ils avaient reçu un message 15 minutes après le début des cours.

Bien sûr, il a fallu faire avec les résistances. Le principal syndicat enseignant de ce LP recommandait de ne saisir qu'une note par trimestre pour que la direction ne puisse pas utiliser la saisie des notes comme contrôle de leur activité. Il tentait aussi de s'opposer à la saisie des bulletins et notes au format numérique prenant pour motif « la déshumanisation ». Mais la grande majorité des enseignants y voyait un gain d'efficacité et surtout de temps. L'utilisation des ressources numériques pour la gestion de la scolarité est devenue partagée par tous et irréversible.

Les tutelles ont rapidement compris l'intérêt de la chose et s'en sont saisies. Fin des années quatre-vingt-dix, la mise en place du courrier électronique dans les EPLE me paraît avoir été la première mesure générale, efficace et durable. Pourtant deux types de réaction vont freiner le mouvement et les progrès que l'on pourrait attendre de l'outil numérique.

Notre tutelle Éducation nationale, essentiellement dans son aspect décentralisé, s'est rapidement illustrée par une volonté de pouvoir et de contrôle reposant sur un concept capillotracté : un logiciel acquis avec des deniers publics auprès d'un éditeur par un rectorat, le ministère, ou encore une région est réputé être un logiciel public. Un logiciel acquis avec des deniers publics par un EPLE auprès d'un éditeur serait un logiciel privé. Nous devons comprendre et conclure : le public c'est bien/le privé c'est mal. Cette argumentation a eu un effet fort limité.

En effet, cette différence créée de toute pièce et, à mon avis, abusive, a permis à quelques baronnies académiques de tenter de populariser et de remplacer par des produits inefficaces les logiciels que nous utilisons quasi tous parce qu'ils sont opérationnels. Le coût de ces tentatives reste à estimer : achat de logiciels inadaptés, formation de formateurs, frais de déplacement pour réunion de formation, mise en place de labels censés évaluer l'intégration d'un EPLE dans le numérique mais mesurant seulement

sa capacité à utiliser des outils inopérants etc.

Le temps passé, et perdu, pour nous inciter à utiliser des services contre-productifs représente pour notre institution une perte considérable d'énergie, de temps, de moyens. La dernière tendance consiste à nous dire que nous sommes les seuls ou les derniers à ne pas utiliser tel service ou tel logiciel. C'est le cas pour la télé-inscription, mais l'enquête de rentrée 2018 menée par notre syndicat a montré très clairement qu'une minorité seulement d'EPLE la met en place avec l'outil national.

Cette volonté de maîtrise et de contrôle des EPLE de l'extérieur par le biais de l'outil numérique est inefficace, inappropriée et contre-productive.

Une autre dérive pèse sur les progrès que nous serions en droit d'attendre de technologies destinées à nous faire gagner en efficacité : celle liée au prestige du professeur.

Ainsi lorsque je faisais fonction en 1999-2000 dans un collège perpignonais, j'ai découvert une magnifique salle informatique. Trente tables intégraient un écran protégé par une épaisse vitre, clavier rétractable, siège ergonomique, porte sécurisée. La salle était si bien sécurisée qu'elle n'était presque jamais utilisée. Mais la collectivité qui en avait fait l'acquisition ne manquait pas de rappeler périodiquement cet investissement lourd au bénéfice de l'éducation.

Plus tard, nommé en 2005 à la tête d'un collège nîmois, j'ai trouvé dans le même état de protection un magnifique vidéo projecteur interactif qui avait coûté la bagatelle de 15 000 €. Il m'a fallu convaincre pour qu'il soit installé dans une salle de classe et utilisé quotidiennement. Et que dire de tous ces laboratoires de langue inutilisés ?

Cette tendance est loin d'être terminée. En 2017-2018, j'ai reçu 500 tablettes pour mes élèves de 5<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup>. Malgré l'implication des enseignants il est rapidement apparu qu'il était impossible de les connecter toutes, même au réseau interne, avant la fin de l'heure de cours.

En revanche, un souci de sécurité alarmant m'a conduit à interpellier les deux

tutelles. En salle d'étude, deux élèves ont été repérées l'une conversant avec un adulte, l'autre admirant une image à caractère pornographique. La réponse rectorale a été simple : « Le pare-feu ne protège pas à 100 %. Dès qu'une connexion inappropriée est signalée elle est bloquée ». Je demeure sceptique. En effet, constater deux connexions inappropriées dans le même lieu, au même moment, passant par le WIFI du collège protégé par la passerelle AMON, relève à mon avis d'une probabilité plus que marginale. La tutelle territoriale s'en est remise quant à elle... à la responsabilité du chef d'établissement. Nous avons réagi en modifiant le RI et autorisé l'utilisation uniquement à la demande et sous la surveillance d'un professeur.

Quelques temps plus tard, lors d'une réunion bilan relative à l'utilisation des tablettes dans les collèges des Pyrénées Orientales, il est apparu que, dans la quasi-totalité des établissements concernés, les tablettes... restaient au domicile des élèves. Toutefois l'investissement en tablettes renouvelé, pour le moment chaque année pour un niveau, est équivalent à la DGF de l'établissement. Au final, les collectivités ne manquent jamais une occasion de communiquer lors de la remise des tablettes ou d'ordinateurs aux élèves, c'est le cas sur tout le territoire national. Pourtant, le bilan exact de leur utilisation dans le cadre de leur scolarité reste à établir. L'expérience que j'ai pu en avoir dans mon établissement ou en échangeant avec des collègues de collèges ou de lycées montre à quel point cet investissement est peu rentable ou rentabilisé.

Cette expérience récente et les précédentes mettent encore et encore en exergue le gouffre abyssal en matière d'éducation de nos élèves. Ils sont tous, dès l'école primaire, en possession d'un smartphone plus puissant que les PC que nous utilisons il y a 10 ans. Malgré cela, ce qui est proposé aux enseignants est souvent techniquement inadapté et en conséquence pratiquement inutilisable. Si le passage par le numérique est parfois mis au service des disciplines, il n'y a pas de structure éducative pensée et organisée dans le cursus scolaire pour la maîtrise de ces technologies. Elles ne sont pourtant pas sans danger, de la propagation de fausses nouvelles au harcèlement.

Au demeurant, c'est un regard assez désabusé que je porterai sur près de quatre décennies d'informatique à l'école. Les décisions verticales n'ont jamais atteint leur objectif à l'instar de la première: le plan Fabius. La fable sans cesse rejouée des « Habits Neufs du Roi » auprès des tutelles ou de la hiérarchie est consternante pour tous ses acteurs. Il semblerait que les expériences réussies sur le terrain ne génèrent que des idées destinées à les contrôler et à les maîtriser.

C'est néanmoins sur une note optimiste que je terminerai.

La liberté et l'indépendance qui nous sont offertes par une utilisation éthique et raisonnée des nouveaux moyens de communication, la possibilité d'obtenir des informations ou des objets culturels extrêmement difficiles à trouver auparavant, génèrent un enthousiasme sans cesse renouvelé.

L'expérience nous apprend aussi que la bonne idée, celle qui va tout changer, vient au moment où on ne s'y attend pas, et là où on l'attend le moins. La perspective de voir arriver dans les jours, les mois ou les années à venir, une nouveauté qui va nous projeter un peu plus loin est assez fascinante.

Enfin, s'agissant de notre vie professionnelle, l'EPL est une structure qui permet aussi bien à des cités scolaires de 4000 élèves de fonctionner, qu'à des collèges de 80 élèves. C'est bien son autonomie pédagogique et financière qui a permis à la très grande majorité des établissements scolaires du second degré de résister aux injonctions régressives pour son fonctionnement interne, mais surtout d'être le lieu de l'innovation et le terreau de la créativité. Notre syndicat y est très attaché et le défend sans relâche. □

# Ce que pensent nos élèves du numérique scolaire

Direction 202, p. 52/53, octobre/novembre 2012

*Ils étudient dans des salles équipées en informatique, avec des tableaux numériques interactifs ou des vidéoprojecteurs. On leur parle d'ENT et de logiciels de notes et d'absences. Mais sait-on vraiment ce que pensent nos élèves du numérique scolaire et de l'usage qui en est fait ?*

*Louis, 13 ans et Victor, 21 ans, ont bien voulu se prêter à notre jeu de questions réponses.*

**L'informatique (ordinateur, TNI, Internet...) est depuis plusieurs années présente dans les collèges et les lycées. Pouvez-vous nous indiquer si elle vous semble pleinement utilisée ?**

**Louis :** Dans mon collège, quelques professeurs seulement utilisent le tableau numérique et les vidéos projecteurs, les autres rien. Je trouve le cours plus vivant avec l'utilisation de l'informatique (utilisation de vidéos pour illustrer le cours par exemple).

**Victor :** Si l'on fait un retour sur mes années « collège-lycée », ces outils étaient relativement peu utilisés. Au collège, nous utilisons l'informatique uniquement en cours de technologie. Lorsque je suis entré au lycée, les premiers tableaux numériques faisaient leur apparition. Seul mon professeur de math-spé utilisait pleinement ces tableaux, notamment pour la géométrie dans l'espace. Il m'est aussi arrivé d'utiliser des ordinateurs lors de certains cours de langue pour faire des compréhensions orales audio et des exercices sur internet.

**On lit souvent qu'Internet favorise la recherche rapide d'informations pour un devoir ou un exercice à faire à la maison, voire de solutions à un problème. Qu'en est-il vraiment ?**

**Louis :** Internet m'aide lorsque j'ai un exposé à faire, ce qui n'arrive vraiment pas très souvent. Pour le reste, c'est plus un moyen de divertissement. Les professeurs ne nous incitent que rarement à faire des recherches sur Internet et, à part en technologie, on n'utilise pas Internet au collège.

**Victor :** En ce qui concerne le travail de recherche, cela dépend. Bien entendu, je le fais majoritairement sur Internet. J'ai souvent une page Wikipédia ouverte. Je suis en école de commerce et nous avons à notre disposition des bases de données de travaux de recherche que j'utilise lorsque que j'ai un dossier important à rendre. Lorsque qu'il l'est moins, j'utilise plutôt Wikipédia (et d'autres moteurs de recherches). Dans tous les cas, je ne vais jamais rien chercher dans les livres (et personne de mon entourage ne le fait).

L'école m'a apporté de bonnes bases en informatique... lors de ma première année de BTS (commerce international) en cours d'informatique commerciale. Mais c'était bien trop tard ! Je maîtrisais déjà relativement bien les logiciels de bases de l'ordinateur grâce à mon utilisation personnelle. Mais certains avaient beaucoup plus de mal. Lorsqu'on voit la mise en page de la plupart des documents sur le net, on se dit que beaucoup auraient gagné à avoir de vrais cours d'informatique au collège ou au lycée !

**Combien de temps passez-vous, en moyenne, devant un écran informatique ? Pouvez-vous quantifier ce temps passé à jouer, à communiquer, à travailler... ?**

**Louis :** Ça dépend si ce sont les vacances ou en temps scolaire. Pendant les vacances, cela peut aller jusqu'à 4-5 heures. Le reste du temps, ça varie entre 0 et 2 heures.

**Victor :** Je ne joue qu'en période de vacances. Le reste de l'année, je passe la majorité de mon temps à communiquer (mail, Facebook) et à travailler. Tous mes cours sont informatisés ; je prends mes notes directement sur mon ordinateur, fais mes exercices, monte mes dossiers, mes présentations sur l'ordinateur. En parallèle, je fais de la création graphique (*Illustrator*, *Photoshop*), ce qui prend énormément de temps (environ 2 à 3 heures pour faire un visuel). Je pense être à un haut taux de dépendance vis-à-vis de mon ordinateur ; je ne peux rien faire sans. La seule semaine de l'année où je n'y ai pas du tout touché est quand je suis parti en vacances à l'étranger ! Ma consommation informatique est de l'ordre de 10 heures par jour en moyenne décomposée en 60 % de temps travail, 20 % de création graphique et 20 % de détente.

**Une question pour Victor : les sociologues vous appellent la « génération Y » qu'ils qualifient comme plus à l'aise avec les technologies de l'information. Le confirmez-vous ?**

**Victor :** Nous sommes sans doute plus à l'aise avec les technologies de l'information car nous avons grandi avec. Nous n'avons pas eu à nous adapter, c'est quasiment inné. Après, cela dépend de chacun : je pense faire partie de ceux qui ont une maîtrise de l'informatique supérieure à la moyenne pour la simple raison que j'y ai passé énormément de temps ! Notre génération est certes à l'aise avec l'utilisation des ordinateurs, Smartphones, logiciels tels que Skype, Facebook et a, surtout, il me semble, une forte capacité à passer rapidement d'un appareil à un autre. Mais, sur le plan technique (utilisation efficace des logiciels), je pense qu'elle a des lacunes en la matière. □

# Les personnels de direction et les TICE : témoignages

Direction 177 – p. 42 à 49 - avril 2010

Alain GILLE,  
principal Collège J.-B. de la Quintinye  
de Noisy-le-Roi, académie de Versailles

**TICE : Attention à ne laisser personne à la traîne...**

« Chaque progrès donne un nouvel espoir, suspendu à la solution d'une nouvelle difficulté. Le dossier n'est jamais clos », disait Claude Lévi-Strauss.

L'informatique au cœur des établissements scolaires est un formidable progrès pour tous : pour notre hiérarchie, un meilleur traitement de l'affectation, une meilleure gestion des examens, une meilleure gestion des personnels... Pour nous chefs d'établissements, de meilleurs emplois du temps, une meilleure communication... un mail, un fichier joint, un clic et voilà ! Finis la papeterie, les photocopies, les frais d'affranchissement. C'est direct, rapide, économique, écologique. Tout le monde reçoit l'information, enfin presque. On reçoit même celle qui ne nous concerne pas. Il est tellement facile de tout envoyer à tout le monde. À charge à chacun de lire, trier, supprimer.

Je me suis aussi lancé dans cette transmission de l'information par mail vers les enseignants jusqu'à ce que je me rende compte que chacun imprimait au collègue sa propre copie papier, ce qui revient plus cher que la photocopie initiale. Maintenant, j'utilise les deux, le mail et la copie papier, car il faut tenir compte de

ceux qui n'ont pas d'adresse électronique ou qui n'ouvrent jamais leur boîte mail.

**Un questionnement au quotidien**

Vivons-nous tous sereinement cette mainmise de l'informatique ? Les TICE sont-elles vraiment devenues un élément facilitateur de notre travail quotidien ? Nous permettent-elles de gagner du temps sur les tâches dites administratives, pour nous consacrer davantage aux tâches de management et d'animation pédagogique ? Plus généralement, nos conditions de travail se sont-elles améliorées depuis leur apparition ? Pas si sûr à écouter les préoccupations de certains de nos collègues...

Sur le plan de nos conditions de travail, je m'interroge. Comment a évolué mon emploi du temps journalier durant cette dernière décennie ? Ces trois ou quatre

```
googleapis.com/ajax/li
.bootstrapcdn.com/boot
f="http://maxcdn.boots
ood.com/css/nstyle.css
s"></script></head><bo
uid">
der">
" class="navbar-toggle
bar"></span>
```

heures dorénavant passées par jour devant mon écran sont-elles optimisées ?

Ces TICE ne contribuent-elles pas à augmenter consciemment ou inconsciemment notre stress ? Qui n'a pas eu son ordinateur bloqué par un virus, le jour où il en avait le plus besoin ? Qui n'a pas été victime d'une panne de disque dur, en ayant omis d'en faire la copie sur un disque externe ? Qui n'est pas tombé en panne de réseau administratif ou en panne de connexion Internet alors que c'est le dernier jour d'une saisie ? Qui n'a jamais eu de problème avec le logiciel de notes la veille d'un conseil de classe ? Qui n'a pas craint un bug sur le logiciel d'emploi du temps, la veille de la rentrée ? Qui n'a pas été perturbé parce qu'il ne connaît pas ou plus tel identifiant ou mot de passe ? C'est un peu cela notre quotidien.

### **Des exemples concrets**

Parlons des remplacements de courte durée, puisque qu'ils reviennent à l'actualité. Je ne sais si c'est le cas partout, mais la lourdeur de notre procédure de saisie sur SCONET est telle qu'elle a de quoi décourager le plus motivé d'entre nous.

Il semble aussi que nous ne soyons pas tous égaux devant les TICE. Derrière l'embellie de certaines situations, d'autres sont plus délicates. Certains ne disposent ni de personnes ressources, ni de moyens financiers permettant de faire appel à des sociétés extérieures. On dit aux candidats à la fonction de direction que les compétences informatiques ne sont pas indispensables : c'est à voir !

Bien entendu, la hiérarchie met à notre disposition de l'assistance pour l'informatique administrative et propose une

formation aux nouvelles applications. Dans l'académie de Versailles, le service d'assistance intervient avec disponibilité et efficacité et nous rend de grands services. Mais les pannes arrivent toujours au mauvais moment, quand on est dans l'urgence. Ces services de maintenance se retrouvent vite débordés dès lors que nous sommes nombreux à les solliciter en même temps. Concernant la formation, l'entrée en service d'une nouvelle application s'accompagne de séances d'information. Chacun d'entre nous a aussi la possibilité de s'inscrire dans le cadre du plan académique de formation.

### **Peut-on faire mieux ou autrement ?**

N'avance-t-on pas de façon désordonnée ou peu cohérente ? Le B2I a été créé en 2000. La maîtrise des TICE fait partie du socle commun des connaissances en 2005. Luc Chatel annonce son plan numérique pour l'école en 2009... Qu'en est-il sur le terrain aujourd'hui ? Combien d'enseignants valident le B2I ou sont compétents pour les valider ? Combien utilisent le cahier de texte numérique ? Combien travaillent avec un ordinateur en classe ? Combien vont en salle d'informatique ? Dispose-t-on d'un bilan quantitatif et qualitatif ?

Notre rôle pédagogique de personnel de direction impose que nous nous intéressions à cet autre aspect des TICE, celui relatif aux difficultés des enseignants. Il me semble que l'objectif numéro un serait de généraliser l'usage des TICE à un maximum d'enseignants car ils sont au cœur du dispositif. Comment envisager de continuer à avancer sur les ENT, par exemple, avec un petit pourcentage de professeurs compétents ou concernés ?

J'ai l'impression qu'un gouffre se creuse entre les enseignants à jour des nouvelles technologies et les autres. Attention à ne laisser personne à la traîne !

Il faudrait favoriser l'acquisition d'un ordinateur portable pour chaque professeur, par dotation ou incitation fiscale. Chacun sait que la meilleure formation consiste en une pratique quotidienne et répétée, qui donne confiance. On ne l'acquiert pas avec trois ou quatre postes pour l'ensemble des enseignants. En outre, au moment où l'on tend à comparer les avantages du public avec le privé, n'y a-t-il pas là une aberration ?

Quel personnel du privé serait contraint d'acheter son outil de travail ?

### **Le rôle des collectivités territoriales**

Les collectivités territoriales sont notre principale source de financement. Nous avons l'avantage, dans le département des Yvelines, de disposer de moyens conséquents. Nous sommes particulièrement accompagnés dans nos investissements informatiques. Nous en sommes reconnaissants au nom de nos élèves. Cependant, peut-on raisonnablement aller plus loin avec une, voire deux salles d'informatique pour une cinquantaine d'enseignants, ceci pour valider les compétences du B2i, alors que les ENT se mettent en place ?

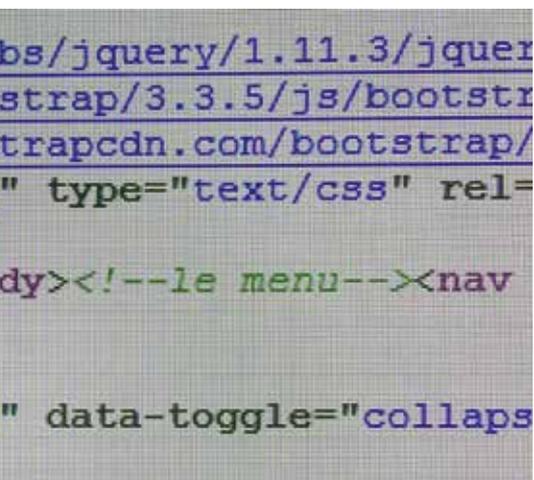
Le projet de l'académie de Versailles vise à impulser l'utilisation de tableaux numériques interactifs. C'est aussi le projet du département des Yvelines, ce qui est tout à fait cohérent. J'ai donc pu équiper trois classes d'ensemble TNI-ordinateur-vidéo-projecteurs et former une quinzaine de professeurs. Deux ans après, trois d'entre eux les utilisent, ceux qui l'ont dans leur classe. Les autres ne se souviennent plus de la formation puisqu'ils ne pratiquent pas. Ce matériel est difficile à déplacer, long à régler, nous dit-on.

Pour un budget équivalent, j'aurais préféré permettre à une dizaine de professeurs qui le demandent, de disposer d'un ordinateur avec vidéoprojecteur sans TNI. C'était une bonne étape d'une diversification pédagogique dynamique, accessible à davantage d'enseignants.

Pouvoir disposer de matériel en nombre suffisant et performant pose un autre problème, celui de la maintenance des équipements pédagogiques, pour lesquels les services rectoraux n'interviennent pas. Ceux-ci ont un coût, en contrats d'assistance de logiciels, en consommables, en réparations. Il n'est pas forcément pris en compte dans le calcul des dotations, surtout dans le contexte économique actuel.

### **Quelques remarques au sujet des élèves et des enseignants**

Leur besoin en TICE n'est bien évidemment plus les mêmes aujourd'hui qu'en 2000. Le B2i, lui, n'a pas changé. Les adolescents ont-ils encore besoin de nous – ont-ils eu un jour besoin de nous – pour valider des compétences telles



que « Je sais envoyer ou publier un message avec un fichier joint » ? Ne faut-il pas en revoir le contenu, le rendre plus lisible et plus adapté aux adolescents d'aujourd'hui, ainsi qu'aux professeurs ?

Attention à ce que le déploiement des TICE ne devienne pas non plus une source de nouvelles tensions. Dans mon ancien établissement, un collègue difficile de Seine-Saint-Denis, les professeurs refusaient de valider le B2I niveau 2 sous prétexte que le niveau 1, en primaire, n'était pas validé, faute d'équipements informatiques, notamment. Je ne suis pas sûr que cela ait beaucoup changé 8 ans après. Dans mon collège, moins de 15 % des professeurs valident le B2I, malgré les efforts que nous déployons.

### **Les TICE et l'administration**

Les TICE sont en revanche bien utilisées à des fins statistiques. Pour l'application RIDDO, nous consacrons une bonne partie de notre temps, ma secrétaire et moi, à saisir les intentions d'orientation, les décisions du conseil de classe, par niveau, pour les garçons, pour les filles. Ne crée-t-on pas là des besoins qui ne sont pas forcément fondamentaux mais qui, multipliés, ajoutent des contraintes ?

Nous aimerions, lorsque nous effectuons un signalement pour absentéisme ou maltraitance, par exemple, savoir quelle suite a été donnée. Ce n'est jamais le cas puisque là encore, il ne s'agit que d'outils statistiques.

L'informatique a déshumanisé le système. C'est vrai aussi pour les procédures d'affectation. Les notes prédominent sur les qualités humaines de l'élève, ses progrès, son investissement. C'est dommage.

Je dois néanmoins positiver en précisant que la mise en place de SCONET est un vrai progrès que nous apprécions au quotidien, eu égard aux difficultés que nous rencontrions précédemment avec l'archaïque GEP. Des voix pointent les difficultés relatives au traitement AFFELNET, APB ou autres... C'est oublier que les systèmes précédents n'étaient pas forcément plus performants.

Il me reste une dernière remarque : il fut un temps où nous disposions de contrats aidés, aussi bien pour assister nos secrétaires dans la saisie informatique administrative, que pour une aide pédagogique. Cela permettait notamment aux enseignants novices d'être accompagnés pour les TICE et prendre confiance dans leur utilisation. Il semble que ces embauches deviennent à nouveau possibles. On ne peut que s'en réjouir, même si c'est à dose homéopathique et pour de trop courtes durées.

Je conclurai ces quelques réflexions au sujet des TICE et des personnels de direction en citant Philippe Meyer : « Le progrès a encore des progrès à faire ».

---

*Grégory ABBAL, principal adjoint  
Cité scolaire Stendhal, académie  
de Bordeaux*

### **Mon niveau en informatique avant de devenir personnel de direction**

Ancien salarié d'une société de services en informatique puis enseignant d'économie-gestion, l'utilisation des principaux outils bureautiques ne m'a, personnellement, jamais vraiment posé de problèmes.

### **Les TICE au quotidien**

Adjoint depuis trois années, j'ai pu observer que la maîtrise de ces outils était nécessaire pour l'adjoint dont les tâches sont souvent de l'organisation et du traitement de l'information (emploi du temps, rencontres parents-professeurs, journal interne, mise à jour du site web...).

Outre la maîtrise essentielle du logiciel d'emploi du temps, je pense qu'une utilisation pertinente des logiciels bureautiques permet un travail plus efficace (gain de temps, analyse des données, construction d'outils de pilotage...).

Au-delà de l'utilisation des TICE pour mon travail personnel, la grosse difficulté que je rencontre est de convaincre les enseignants de les intégrer dans leurs pratiques de classe et de valider le B2I. Je constate que l'outil informatique effraye encore quelques enseignants.

Je tiens enfin à souligner le fait que nous sommes très bien accompagnés par le

service Informatique du rectorat qui, via GL contact, nous répond rapidement pour résoudre les difficultés liées aux logiciels qu'ils nous proposent (Sconet, STS...).

### **Les équipements fournis**

Je dispose d'un ordinateur de bureau et d'une imprimante laser noir et blanc. Cet équipement est vieillissant mais permet tout de même de travailler correctement.

### **Une bonne formation pour les personnels de direction, à affiner**

Dans mon académie, la formation initiale et continue des personnels de direction permet de se former de façon très satisfaisante à l'utilisation des logiciels d'emploi du temps. Par exemple, pour les perdus stagiaires, deux journées sont proposées avant la prise de fonction puis trois jours en fin de 1<sup>re</sup> année. En revanche, l'apprentissage avancé des tableurs et bases de données mériterait d'être abordé durant la formation initiale.

Par ailleurs, il me semble que la formation doit mettre l'accent sur l'infrastructure informatique et la sécurité des réseaux. En effet, le parc informatique des établissements s'accroît ; les réseaux deviennent de plus en plus complexes (interconnexions, multiplication des serveurs...). Étant donné que le chef d'établissement est responsable de tout (et donc du système informatique de l'établissement), il n'est pas inutile d'avoir une connaissance précise de son infrastructure et des risques informatiques (virus, intrusions...).

### **L'avenir des TICE dans les EPLE**

Les TICE vont continuer à se développer dans les établissements. Je pense qu'il faudra que nous gagnions tous en rigueur (l'ensemble des utilisateurs de l'établissement, rectorat et collectivités territoriales). Ce que je veux dire par « rigueur », c'est, par exemple :

- une programmation pluriannuelle des investissements en matériels et logiciels avec un cahier des charges technique précis (et non des dotations découlant de projets ponctuels et sans cohérence avec les équipements existants) ;
- une maintenance planifiée et effectuée par du personnel compétent ;
- des procédures rigoureuses pour l'utilisation, en ayant pour souci la sécurisation de l'accès aux données ;

- une rationalisation de l'infrastructure des réseaux: éviter d'avoir des données hébergées un peu partout sur des serveurs pas toujours sécurisés (chez OMT, Index éducation, CDDP, Free...).

Brigitte CHEVALET, proviseure Lycée d'Alembert Cuir, académie de Paris

Personnel de direction depuis septembre 2001, j'ai assisté à l'invasion des TICE dans le bureau des chefs d'établissements. J'ai été d'autant plus sensible à ce phénomène que « l'ordinateur » me faisait peur. J'étais au niveau zéro des TICE.

Bien sûr, en tant qu'enseignante, j'avais eu une formation sous « l'ère Chevènement » et, en tant que stagiaire perdue, je m'étais familiarisée avec les logiciels d'emploi du temps. Mais mon niveau restait insuffisant.

Depuis, j'ai apprivoisé la technique et j'ai fait des progrès; j'ai surtout fait en sorte d'équiper le mieux possible les établissements dans lesquels j'ai travaillé (mise en place du réseau – acquisition de matériel et de logiciel – communication par mail pour tous et formation des personnels du secrétariat).

L'intérêt est indéniable (gain de temps, de place, rapidité, clarté) et c'est devenu un incontournable de l'équipe de direction et de son quotidien (lecture et réponse des mails – enquêtes diverses et variées – courriers – PowerPoint – logiciel SCONET – ASIE, etc.).

Finalement, les TICE sont partout et pour longtemps et, même s'il reste très peu de dinosaures dans mon genre, je reste convaincue que mes formateurs avaient raison lorsqu'ils désarmaient mes angoisses devant « l'engin » en me disant que l'essentiel de notre métier était ailleurs.

D'autant plus que, si l'état fait un effort de formation et de budget, la maintenance est loin d'être parfaite et, après les affres de l'apprentissage, nous connaissons tous le gouffre de la panne. □

## Systèmes d'information de l'Éducation nationale : centralisme soupçonneux et ambition impécunieuse

Direction 177 – p. 6 et 7 - avril 2010 – édito de Philippe Tournier

*Peut-être connaissez-vous cette photographie (pour les plus anciens, elle illustre l'article « Italie » de l'encyclopédie Universalis à l'époque du papier): dans la Rome des années trente, la façade d'un palais est camouflée par un gigantesque panneau constellé de « SI » comme « oui » en italien (c'était pour un plébiscite où il n'était d'ailleurs sans doute pas prévu qu'on votât « non »); mais « SI », c'est aussi « systèmes d'information » dans la France d'aujourd'hui. Vous me voyez venir et trouvez le parallèle peut-être un peu lourd mais « lourd », n'est-ce point le qualificatif qui convient aux systèmes d'information de l'Éducation nationale? Lourd comme quelque chose qui pèse, lourd comme une plaisanterie déplacée qui dure trop longtemps.*



### UN SYSTÈME OÙ LES ÉTABLISSEMENTS N'EXISTENT PAS

C'est peu dire que le déploiement de système d'informations dans notre institution n'est pas un succès: l'insatisfaction et le mécontentement sont la dominante depuis maintenant vingt ans, et pas seulement dans les établissements. La raison semble simple: l'architecture idéologique qui les sous-tend relève plus de la vision des rapports hiérarchiques des années trente que d'un système en réseau basé sur la confiance dans ceux auxquels on demande de collaborer. Les concepteurs de ces systèmes d'information ont réussi le tour de force de transformer de « nouvelles technologies de l'information et de communication » en conservatoire de formes archaïques de l'organisation. En fait, ils n'en finissent pas de

réaliser le rêve des technocrates des années soixante: débusquer les « fantômes » et connaître immédiatement le nombre exact d'élèves. Rappelez-vous: c'était l'époque de l'enquête n° 16 (dite « lourde »: encore!) dont on remplissait en rouge les cahiers verdâtres pleins de chausse-trappes car il était entendu que les établissements se trompaient ou cherchaient à tromper. Voilà les présupposés persistants des systèmes d'information à l'Éducation nationale. Exagération? Il y a pourtant des détails constants, troublants et « signifiants » comme disent les psychiatres: système sachant débusquer les doublons mais incapable de déceler les sorties sans qualification, système où il faut valider sans cesse (mais c'est normal: nous sommes si distraits), système où il est entendu que les établissements saisissent mais font tout à la main (c'est bien la conception de la base élèves de SCO-

NET ou D’AFFELNET). Ainsi, nos interlocuteurs eurent l’air surpris quand, lors du lancement de SCONET en 2006, le SNPDEN s’étonna que l’on n’ait pas songé à la possibilité que les élèves puissent s’inscrire ou se réinscrire en ligne. C’est pourquoi le point 9 de la *Charte des pratiques de pilotage* signée le 24 janvier 2007 stipulait expressément: « Le principe de télé-inscription des élèves, comportant le recueil de tous les renseignements personnels, sera mis en pratique dans les deux ans ». Pas besoin d’un serveur ultra-puissant pour calculer que 2007 + 2, cela fait 2009. Or, trois ans plus tard, l’engagement n’est toujours pas respecté. On nous parle bien d’expérimentations à venir; on nous explique que c’est très compliqué, on nous murmure qu’il y a des problèmes de sécurité particulièrement ardu (ah, bon: nos « bases élèves » sont des données stratégiques plus sensibles que des comptes bancaires ou des déclarations fiscales?). Bref: on nous « promène ». Qui nous fera croire que d’insurmontables difficultés technologiques sont la cause d’une telle lenteur alors que le ministère trouve le temps de développer des produits aux finalités douteuses (SCONET Absences) ou trébuchant dès leurs premiers pas (comme Sconet Notes, logiciel qui ne peut pas être « basculé » dans admission-postbac contrairement aux autres, ce qui a valu à ceux qui l’ont choisi de tout ressaisir à la main: à nouveau, il faut déconseiller l’utilisation de ces produits, si gratuits soient-ils). Et, pendant ce temps, l’ASSR revient au papier (sans explication, évidemment)!

## IL FAUT DIRE NON À DE NOUVEAUX PRODUITS DANS CES CONDITIONS

En lisant ces lignes, sans doute avez-vous envie de rajouter la vôtre. Depuis vingt ans, ce sont les mêmes errements inlassablement répétés, la même superbe inoxydable qu’aucune avanie ne semble en mesure d’altérer. Et pourtant, après un fiasco comme celui de SCONET en 2006, n’importe quelle organisation un peu inquiète de son crédit, vaguement soucieuse de « l’image de soi » (sans parler de ses usagers), aurait retiré un produit à ce point défaillant, en aurait changé l’apparence et le nom. Mais là, non, on avance, im-

perturbable. Et pas que pour SCONET: c’est aussi PROGRÉ qui empoisonne la vie des GRETA, c’est GFC, c’est GOSPEL qui valut à quelques milliers d’agents de se retrouver sans paye. Sans compter tous les produits que mène cet Alien sans maître. Ainsi, voilà que s’annonce SCONET-SDO, conçu pour repérer les décrocheurs (ah, enfin!) qu’on envisage d’imposer aux établissements comme « un système normal des inscriptions de l’ensemble des élèves ». Tremblons! Le scénario est connu d’avance, impitoyable, répétitif: c’est l’assurance de se demander, en octobre ou en novembre, qui peut bien s’être inscrit en juillet sans très bien savoir qui a décroché. C’est pour cela que le SNPDEN a dit non: plus de développement de produits dans ces conditions. Après vingt ans d’errements autosatisfaits, cela suffit.

## LES SYSTÈMES D’INFORMATION SONT DEVENUS L’ADMINISTRATION ELLE-MÊME

Pourtant, dans l’entrelacs des comités et des décideurs où se secrètent ces projets, ce ne sont ni les compétences, ni les bonnes volontés qui manquent. La décision politique et la gouvernance, elles, sont remarquablement absentes. C’est la première des faiblesses des systèmes d’information de l’Éducation nationale: ni les ministres, ni leurs cabinets ne se sont intéressés à cette question (c’est un peu moins vrai aujourd’hui: peut-être effet générationnel). Considérés comme médiocrement techniques et donc abandonnés aux lois des techniciens et aux méandres des bureaux, on n’a pas voulu voir que les systèmes d’information ne remplacent pas simplement le papier: ils sont devenus l’armature administrative elle-même. Par exemple, regardez comment le TRMD, simple outil de gestion, s’est imposé dans les années 1990 en lieu et place de la répartition de la DHG, décision « politique », au point de s’y substituer dans nos esprits.

Un second point nous interroge: si la prise d’informations est légitime, comment a-t-on pu imaginer un système où, pour avoir un numéro de téléphone de parents en cas d’accident d’élève, il

faut qu’un serveur rectoral ne soit pas en maintenance? C’est la démonstration de la conception erronée sur laquelle se sont construits les systèmes d’informations: non, ceux des EPLE ne sont pas qu’une suite de terminaux des systèmes centraux. Outre la culture tenace du centralisme soupçonneux, c’est qu’on a voulu importer une organisation dite « en nuages » (*cloud computing*) pour laquelle, effectivement, les géants d’internet sont en mesure de dé penser des milliards (car cette « dématérialisation » est très matérielle) mais notre impécunieuse institution n’avait, n’a et n’aura pas les ressources nécessaires. On le voit bien: malgré d’inégaux mais indéniables efforts, ça ne fonctionne toujours pas correctement et il est douteux qu’il en aille autrement dans l’avenir. Cette construction hasardeuse aura toujours « un train de retard » mais nous ne devons travailler que sur la base élèves de SCONET et cela nécessite souvent quatre à huit fois plus de temps que la même opération sur un format du genre *Excel*! C’est pour cela qu’un système de « prise d’informations » permettant aisément exportations et importations sous des formats courants serait plus adéquat (cela se fait d’ailleurs déjà en partie pour STS-Web ou pour Admission-postbac: pourquoi pas pour la base élèves ou la notation des professeurs?).

Les systèmes d’information impactent aujourd’hui trop la vie de nos établissements pour que nous puissions continuer à accepter le traitement auquel nous sommes soumis. Il est possible que nous soyons écoutés. Il est aussi possible que nous ne soyons pas entendus: il faudra alors peut-être rappeler que les systèmes d’information, tels qu’ils sont conçus, ne sont finalement d’aucune utilité pour nos établissements qui pourraient s’en priver, eux, sans dommage... □

# La bureaucratie : l'informatisation de l'administration passe-t-elle par une bureaucratisation de l'informatique ?

Direction 199 p. 23/24 - juin 2012 – Joël Lamoise

*Avec l'arrivée et le développement rapide d'outils et d'applications informatiques, une nouvelle forme de gouvernance s'est installée dans notre ministère. Les contraintes méthodologiques du traitement automatisé de l'information et une forte capacité d'autodéfense de la structure, qui l'empêche d'évoluer, ont favorisé l'émergence de la « bureaucratie ».*

## LA BUREAUCRATIE

Apparu au début du XVI<sup>e</sup> siècle, le mot « bureaucratie » a tout d'abord désigné un organisme fournissant des prestations d'intérêt général, chargé de concevoir, de préparer ou d'administrer. C'est au XVIII<sup>e</sup> siècle que cette forme de pouvoir, sous-tendue par le seul désir de gouverner pour gouverner et de perpétuer l'existence des privilèges des professionnels en charge de ces tâches administratives, d'organisation et de contrôle, s'est constituée comme organisation fonctionnant pour elle-même, envoyant et recevant des informations pour son propre fonctionnement. Au sens webérien du concept de « bureaucratie », cette organisation du travail s'appuie sur des règles juridiques, permet de meilleures prévisions et repose sur un savoir précis.

La bureaucratie s'observe principalement par sa structure pyramidale hiérarchisée, indissociable d'une division des tâches définies selon les capacités des personnes, recrutées par concours. La plupart des règles formulées par ce modèle peuvent paralyser l'ensemble du système en se fondant, par exemple, sur l'impersonnalité du fonctionnaire ou la multiplication des règles de contrôle, mais également sur la fragmentation de la structure en sous-organisations bureaucratiques, ce qui aboutit au repli de ses sous-groupes sur ses objec-

tifs propres, au détriment de ceux de l'organisation. Chacun y reconnaîtra les « 30 ministères de l'Éducation nationale ».

Les critiques de la bureaucratie ne visent d'ailleurs pas un effacement de celle-ci mais une simplification de ses procédures, vue comme facteur d'efficacité. Dans le cadre de la réforme de l'État, de timides efforts sont faits dans ce sens : guichet unique ou e-administration se développent.

## LES APPLICATIONS INFORMATIQUES

Les progrès réalisés ces dernières années en matière informatique ont permis un développement important des systèmes d'information. S'ils en constituent aujourd'hui le cœur, ils s'appuient également sur un grand nombre de contrôles informatiques, comme la validation des données saisies. Mais, pour être assuré de leur fiabilité, on en attendrait aussi le contrôle des bases de données existantes, le contrôle des traitements, le contrôle des éditions ou des consultations.

Outils de gestion, outils de contrôle, outils de pilotage, les applications informatiques doivent permettre de disposer des bonnes informations au bon moment afin de prendre les bonnes décisions. L'ob-

jectif de la mise en place de procédures, respectant les lois et les règlements, est essentiel pour améliorer l'efficacité d'ensemble. Mais perfectionner le fonctionnement des systèmes d'information suffit-il à maîtriser leur pilotage ? Certes non !

Il apparaît ainsi évident que la focalisation sur les seuls éléments techniques d'un projet concernant les systèmes d'information permet de donner l'illusion d'un contrôle des résultats par son aspect tangible et moderne. Il apparaît évident qu'il est plus difficile pour une organisation de modifier les habitudes de travail que de changer les outils techniques. Accepter cela revient, de fait, à minimiser l'importance du management du changement.

## LA BUREAUCRATIQUE

On s'en rend bien compte. Si la bureaucratie n'est pas un simple pouvoir de bureaux – cela serait simpliste de la considérer ainsi – l'informatique constitue depuis plusieurs années son squelette et les applications informatiques sa partie visible.

La mise en place accélérée des outils informatiques nationaux ou académiques fait plus qu'affirmer le caractère bureaucratique de l'organisation. En effet, l'informatique, qui permet une approche plus transversale des problèmes impactant l'ensemble des services, est rappelée à l'ordre : il existe une ligne hiérarchique ; l'information est « verticale ». L'informatique est donc technique ; l'informatique est, et demeure, donc un outil. Certes, de-ci de-là, on peut observer de rares changements dans les organigrammes des services centraux et décentralisés. Mais, dans la grande majorité des cas, la bureaucratie, qui s'est impatientement emparée de l'outil informatique, est devenue la « bureaucratie ».

La bureaucratie utilise donc l'informatique puisque, par nature, elle n'est pas une menace pour elle : la technique permet même de la renforcer puisqu'elle permet le contrôle ! La rapidité des échanges d'informations réduit la notion de temps et la demande « du haut » prévaut toujours sur les contraintes locales.

Il reste cependant à craindre que la bureaucratie ne se caractérise, entre autre, par un excès d'informations conduisant à l'irrationalité, à l'indécision ou à l'urgence ou aux trois à la fois. □



# Bilan *parcoursup*, que fausses notes dans l'o

*Pour rappel, Parcoursup avait pour ambition de renforcer l'articulation entre l'enseignement scolaire et les études supérieures. Le volet social et pédagogique du plan Étudiants lié à l'accès à l'enseignement supérieur s'est mis en place dans un souci de démocratisation et d'ouverture, pour la réussite du plus grand nombre. Le ministère de l'Enseignement supérieur a réalisé un premier bilan chiffré de Parcoursup version 2018.*

## ÉLÉMENTS STATISTIQUES

- 6,3 millions de vœux formulés.
- 2 406 425 propositions d'admission ont été faites.
- 812 045 candidats de la phase principale ont confirmé au moins un de leurs vœux (hors apprentissage), contre 808 745 en 2017, soit une hausse de 0,4 %. Il s'agit pour l'essentiel de lycéens de terminale, de l'ordre de 80 %, les autres candidats étant soit des étudiants en réorientation (hors redoublants dans la même filière) et des candidats suivant une scolarité à l'étranger ou non scolarisés cette année.
- 729 454 candidats ont reçu au moins une proposition d'admission.
- Au 31 juillet 2018, 96,8 % des candidats de la phase principale avaient accepté leur proposition d'admission définitive.
- En 2018, 583 274 candidats ont accepté une proposition d'admission, soit 27 000 candidats de plus qu'en 2017.

APB était un outil d'affectation, dont la vocation principale était d'affecter le plus rapidement possible le plus grand nombre d'étudiants possible. Peu important de savoir si ces étudiants se présen-



*Gwenaël SUREL, secrétaire national, commission éducation & pédagogie*

taient effectivement à la rentrée ou s'ils abandonnaient ou échouaient au cours du premier semestre, avec des résultats liés parfois à des tirages au sort, sans tenir compte des attendus du supérieur.

## ENGAGEMENT DES PERSONNELS DE DIRECTION ET PROFESSEURS PRINCIPAUX

Derrière l'outil, c'est l'investissement des proviseurs et proviseurs adjoints, qui ont su mettre en œuvre de nouvelles modalités de travail avec deux professeurs principaux, qu'il faut saluer. Car la mise en place de *Parcoursup* l'hiver dernier a été à l'initiative des personnels de direction, tant dans l'organisation interne, la communication avec les familles et élèves et la mise en œuvre finale. Les conseils de classe ou

# lques rchestration

conseils d'orientation, avec la fiche avenir comme nouvel outil, ont permis de travailler en équipe, même si de façon exceptionnelle et ponctuelle, des mouvements d'humeur ont pu être observés dans certains établissements. Dans d'autres cas, il a fallu lever les malentendus. Mais au final, les éclairages croisés des personnels de direction, des professeurs principaux, et des psychologues de l'Éducation nationale ont permis aux futurs étudiants de se repérer dans ce nouveau processus.

## DIFFICULTÉS TECHNIQUES

Mais dans ce monde idéal d'accompagnement des élèves via *Parcoursup*, l'outil reste perfectible.

En tant qu'établissement d'origine, le fait que l'absence de notes d'un bulletin de classe soit automatiquement considérée comme « note manquante » génère une charge de travail importante. La gestion des cours avec plusieurs professeurs de la même matière, notamment en pratique professionnelle, n'est pas simple non plus. Le tableau de pilotage est compliqué, la gestion de l'apprentissage fondée sur un retour des contrats « saisis » dès lors que l'élève est employé, repose sur la bonne volonté des acteurs : la visibilité n'est pas bonne concernant les suites réelles des candidatures et parasite les statistiques.

Pour les établissements d'accueil, le délai d'inscription court jusqu'au 21 septembre : est-ce à dire que la perte de 3 semaines d'enseignement serait anodine ? C'est à peu près 10 % d'une année utile (sur 30 semaines). Les établissements supports de CPGE en particulier et parfois en BTS ont dû attendre mi à fin septembre pour avoir leurs bases élèves définitives.

Même si la ministre de l'enseignement supérieur semble vouloir améliorer le système, beaucoup de ces difficultés avaient été énoncées avant la mise en œuvre de *Parcoursup* par le SNPDEN-UNSA. Nos interventions ont permis des améliorations du calendrier en particulier au sujet de la fin de saisie de la phase complémentaire, le SNPDEN-UNSA a clairement rappelé que dans l'avenir certains changements seraient incontournables.

Il faut enfin évoquer un dernier point qui relève autant de la politique que de la technique : la création tardive des sections de techniciens supérieurs et l'organisation de classes passerelles (circulaire n° 2018-089 du 18-7-2018) dans certaines académies.

Au terme de la procédure *Parcoursup*, 955 lycéens sont accompagnés par les commissions rectorales en vue de leur faire une proposition d'admission au plus près de leurs vœux. Pour rappel, à l'issue de la procédure APB 2017, 3 729 lycéens n'avaient pas obtenu d'affectation. Parmi ces 955 lycéens, on compte 60 bacheliers généraux, les autres étant en proportion à peu près égale des bacheliers professionnels et technologiques, pour la plupart qui n'ont pas été admis dans les BTS ou les IUT auxquels ils avaient postulé en phase principale. Si chacun comprendra la volonté de ne laisser personne au bord du chemin et donc de trouver des solutions même alternatives pour tous les participants à *Parcoursup*, la circulaire parue au BO du 19 juillet, les injonctions et pressions pour mettre en place ces classes passerelles dans les lycées, alors que les répartitions de service étaient établies, a parfois jeté le trouble, et d'une idée louable, a pu créer de la confusion.

À ce jour, très très peu d'élèves suivent un cursus dans ces classes passerelles. Nous attendons des chiffres précis de la part du ministère.

## DES AMÉLIORATIONS SOUHAITABLES ET POSSIBLES

Des points à améliorer ont été signalés par le SNPDEN-UNSA ; à ce jour la ministre a retenu des « éléments d'évolution » :

- Un comité des usagers sera mis en place à l'automne 2018 pour organiser la consultation régulière des usagers de *Parcoursup*, et assurer la prise en compte de leurs attentes.
- La non-hiérarchisation des vœux est éternisée.

- Le calendrier de la phase principale sera resserré pour qu'elle s'achève à la fin du mois de juillet.
- La démarche d'anonymisation des dossiers des candidats sera engagée dès 2019.
- Dès 2019, 350 Instituts de formation en soins infirmiers et 150 Instituts régionaux de travail social rejoindront la plateforme, ce qui représente plus de 30 000 places supplémentaires.

Enfin, l'information apportée aux candidats sera renforcée, notamment par l'affichage indicatif du rang du dernier appelé de l'année 2018, la publication anticipée des taux minimaux de boursiers et des taux maximum de non-résidents de l'académie de la formation et l'amélioration de la lisibilité de l'offre de formation, en particulier des capacités, ainsi que des modalités et critères d'examen des dossiers.

Le SNPDEN-UNSA demandera le nombre précis d'élèves en classes passerelles, ainsi que le nombre d'élèves « évaporés » pendant l'été 2018 qui ont choisi des formations non reconnues dans *Parcoursup*.

## CONCLUSION

Dès septembre 2017, le SNPDEN a insisté pour placer la réflexion sur l'affectation dans le contexte plus global d'une politique de démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur, ce qui implique non seulement le libre choix de l'orientation, mais également des garanties en termes de résultats et de réussite. Que ce soit grâce à l'outil et/ou la politique menée, les chiffres de cette première session sont globalement positifs et encourageants.

Le SNPDEN a proposé une simplification des items de la fiche avenir, ayant pour objectif final un choix plus éclairé pour une réussite de la future L1 et une préparation plus sereine aux attendus du supérieur.

Aussi une temporalité des vœux définitive fin juillet permettrait aux EPLE d'accueil de travailler dès début août.

Désormais, c'est la meilleure adéquation entre les acquis du secondaire et les attentes du supérieur qui doit attirer toute notre attention. Il n'y a pas là deux combats que l'on pourrait mener de façon cloisonnée. C'est toute la réflexion sur la mise en œuvre du bac 2021 à laquelle le SNPDEN prendra pleinement part. □

# Éducation à la sexualité : Quelle politique d'établissement

*Alors qu'une nouvelle circulaire sur l'éducation à la sexualité était dévoilée par le ministère au BO du 13 septembre dernier, l'Inspection générale a été saisie en mai 2018 pour conduire une mission d'évaluation de la mise en œuvre de l'éducation à la sexualité dans les établissements scolaires. M<sup>me</sup> Marie-Hélène LELOUP, inspectrice générale, rencontrait 3 représentants du SNPDEN-UNSA mercredi 12 septembre 2018 au lycée Dorian de Paris.*

**IGEN :** l'Inspection générale de l'Éducation nationale a été saisie par le cabinet du ministre de l'Éducation nationale pour conduire une mission d'évaluation de la mise en œuvre de l'éducation à la sexualité de l'école primaire au lycée. Les délais pour réaliser ce rapport sont particulièrement contraints puisqu'il doit être rendu au ministre fin septembre. 4 inspecteurs généraux contribuent à ce rapport : 3 du groupe Sciences et Technologies du Vivant, de la Santé et la Terre et un du groupe Enseignement primaire.

Une note d'étape a déjà été rendue mi-juillet, détaillant les résultats d'une enquête flash réalisée en ligne. De nombreuses visites en académies (Créteil, Grenoble, Lille) ont été réalisées, ainsi que la visite d'un établissement du Val d'Oise recommandé pour sa politique d'éducation à la sexualité dynamique. La mission a également déjà rencontré les fédérations de parents d'élèves PEEP et FCPE, auditionné le ministère de la Santé, de la Cohésion sociale, ainsi que des associations, dont le planning familial, et l'association OPEN (Observatoire de la Parentalité et de l'Éducation Numérique) très active sur le thème de la lutte contre l'exposition des jeunes à la pornographie.

Le sujet étant très vaste, rencontrer des représentants de chefs d'établissement, en première ligne sur cette problématique, était logique.

## **Les représentants du SNPDEN :**

*Lydia ADVENIER, Lysiane GERVAIS et Michaël VIDAUD (membres de l'ESN).*

Pour le SNPDEN, la politique d'éducation à la sexualité est un sujet d'une grande importance ; il siège et participe depuis longtemps au GNIÉS, le Groupe National d'Information sur l'Éducation à la Sexualité.

Nous souhaitons rappeler en préambule les difficultés rencontrées au sein des EPLE : le manque de personnels formés et la pénurie de personnels de santé sont de réels problèmes, certains départements se retrouvant par exemple sans médecin scolaire ou avec un manque criant d'infirmières scolaires et d'assistants sociaux. Ces personnels sont les conseillers du chef d'établissement, et il est illusoire de croire que sans eux, une politique volontariste et cohérente puisse être mise en place dans les établissements scolaires.

Les Comités d'éducation à la santé et à la citoyenneté (CESC) fonctionnent dans quasiment tous les établissements du second degré (la question de leur création dans le premier degré est d'ailleurs à réfléchir) mais il peut être difficile pour un enseignant de devenir l'interlocuteur adapté selon les sollicitations des élèves. Les élèves le relatent souvent : « je ne veux pas parler de ma vie intime avec mon prof ». Il est primordial que les interlocuteurs qui seront choisis le soient sur la base du volontariat et avec une formation adéquate.

**IGEN :** les enseignants de SVT sont sans doute plus souvent mobilisés sur cette question ?

**SNPDEN :** Il convient d'être prudent. Par le passé, on a souvent confondu sexualité et procréation. Si l'enseignant de SVT souhaite aborder l'éducation à la sexualité, il doit



# ent ?

le faire en lien avec les personnels de santé et dans le cadre du CESC afin de garantir à l'élève un parcours éducatif constructif plutôt que de lui apporter une somme d'informations juxtaposées dont il ne serait pas forcément en mesure de comprendre l'intérêt dans sa formation de citoyen éclairé.

**IGEN:** Puisque vous parlez de parcours, le Code de l'éducation préconise 3 séances d'éducation à la sexualité par an. C'est donc une bonne chose ?

**SNPDEN:** Justement, pas forcément. On peut même faire le raisonnement inverse: si l'idée de parcours sous-entend une individualisation de l'ensei-



gnement, alors cette préconisation va à l'encontre de l'idée même de parcours puisqu'elle impose une uniformisation, quels que soient l'expérience, le milieu familial ou l'âge de l'élève. Et nous ne parlons même pas de la complexité logistique d'organiser 90 séances si l'établissement comporte 30 classes. Nous ne sommes donc pas favorables à ce qu'une circulaire détaille de façon aussi précise un nombre de séances imposé. Le principe que nous défendons est celui de la liberté laissée aux EPLE via les CESC d'organiser avec les équipes pédagogiques et tous les personnels concernés les dispositifs d'éducation à la sexualité. Nous défendons d'ailleurs ce principe de façon générale, quel que soit le dispositif concerné.

**IGEN:** Le Haut Conseil à l'Égalité révélait récemment quelques chiffres: parmi les collèges répondant à une enquête, moins de la moitié déclarait mettre en œuvre les 3 séances par an.

**SNPDEN:** si une circulaire peut définir un cadre général, il faut aussi et surtout qu'elle laisse aux personnels de direction la possibilité d'organiser ces politiques selon les contraintes, les ressources ou l'environnement propres à chaque établissement. Certains EPLE peuvent n'avoir aucun problème pour mettre en place 3 séances là où d'autres, sans être pour autant moins volontaristes, ne pourront le faire.

**IGEN:** Quid des partenaires extérieurs ?

**SNPDEN:** Une vraie politique de santé publique nécessite de soutenir les associations partenaires de l'école. Or, force est de constater que le choix des intervenants se fait bien souvent pour des questions budgétaires, beaucoup d'établissements privilégiant, faute de moyens spécifiques, les interventions gratuites.

**IGEN:** Qu'en est-il des comités départementaux d'éducation à la sexualité ?

**SNPDEN:** En l'état, les CDESC sont peu utiles aux chefs d'établissements, à part pour nous demander des enquêtes. Les conseillers techniques des directions départementales de l'Éducation nationale sont des interlocuteurs sur qui l'on peut compter, mais les comités départementaux sont, dans leur configuration actuelle, superflus et peu cohérents. Cette instance n'est pas lisible, beaucoup

de chefs d'établissement la perçoivent comme un échelon supplémentaire qui n'apporte rien à l'établissement.

**IGEN:** Et les parents? Les deux fédérations PEEP et FCPE que nous avons rencontrées ont confiance en l'école, elles sont favorables à cette politique éducative. Cependant, elles déplorent un manque de communication des établissements sur ces questions.

**SNPDEN:** Certaines familles, notamment en lycée professionnel, en éducation prioritaire ou dans les milieux socialement défavorisés, sont difficiles à capter. Elles sont de façon générale, peu présentes dans les établissements scolaires, sur ces questions comme sur bien d'autres. Une autre difficulté réside dans le fait que le temps des parents n'est pas celui des élèves. Quand faire les interventions et les réunions? En journée, pour être sûrs que les élèves y participent mais le plus souvent sans les parents, ou en soirée, où l'inverse se produira nécessairement? Si les établissements peuvent faire des efforts de communication auprès des familles, ces réalités restent un frein aux liens nécessaires entre les équipes et les familles.

**IGEN:** Pour conclure, quelles préconisations pourriez-vous faire ?

**SNPDEN:** Nos préconisations sont tout simplement d'avoir au sein des établissements des personnels en nombre et formés, des financements ciblés, et des circulaires qui laissent les personnels de direction maîtres de l'organisation et du choix des actions les plus pertinentes à mener avec les CESC.

Pour conclure sur la formation des enseignants, c'est une question fondamentale: l'éducation à la sexualité touche à l'intime et beaucoup d'enseignants peuvent ne pas se sentir à l'aise pour aborder le sujet. De la même façon, les élèves peuvent voir les enseignants comme évaluateurs et ne s'imaginent pas pouvoir aborder avec eux des sujets sur lesquels ils redoutent d'être jugés. Sans en faire des formateurs, il est indispensable qu'ils reçoivent une formation qui leur permette au moins de rassurer les élèves, les aiguiller et les conseiller. Mais cela ne peut occulter les besoins en personnels de santé et sociaux qui, plus que quiconque, ont la légitimité pour intervenir sur ces sujets. □



# Monsieur le ministre, la personnels de direction

Au début du mois d'octobre dernier, alors que le ministre de l'Éducation nationale annonce à la fois des suppressions de postes mais aussi une revalorisation des rémunérations des personnels enseignants par le biais d'heures supplémentaires, les personnels d'encadrement que nous sommes sont, certes, valorisés dans le discours mais attendent depuis trop longtemps une revalorisation salariale à hauteur de leur investissement.

Les arbitrages des négociations PPCR ont été favorables à la grande majorité des personnels de direction. Aujourd'hui, sur une carrière de vingt ans, nous sommes assurés d'obtenir au moins une promotion. Si le cadre général est favorable, il n'en reste pas moins des situations individuelles qui le sont moins ainsi qu'une non prise en compte de la multiplication des tâches qui nous incombent et de l'investissement qui est le nôtre au quotidien.

Le secrétaire général du SNPDEN-UNSA a alerté, à ce moment-là, le ministre dans un courrier qui rappelle l'engagement des femmes et des hommes dans l'évolution du système éducatif mais aussi le manque de reconnaissance financière.

Après une bataille menée par le SNPDEN, une prime a été acquise pour les chefs d'établissement d'accueil et les tuteurs des personnels de direction stagiaires. Au regard du vivier concerné, que penser de l'engagement de l'État sur ces primes ?



*Christel BOURY, secrétaire nationale commission carrière*

**Comment peut-on comprendre qu'un chef d'établissement d'accueil qui encadre, accompagne, forme et – très souvent – se substitue à un personnel absent pour raison de formation initiale, soit nettement moins rémunéré qu'un enseignant tuteur ?**

Si nous acceptons volontiers le temps consacré à l'accueil et à la formation de nos jeunes collègues, il est évident que cela entraîne une surcharge de travail. Si elle est volontiers acceptée, cela ne veut pas dire pour autant que nous nous satisfaisons de la rémunération actuelle. Moins de 1 500 personnels sont concernés chaque année. La hauteur de cette rémunération doit être réévaluée dans les plus brefs délais, c'est une question de crédibilité.

La réforme du baccalauréat a été soutenue par le SNPDEN. Elle va, ainsi que celle du lycée, modifier considérablement nos pratiques professionnelles, notamment en ce qui concerne l'organisation des examens et concours. Il

# rémunération des doit évoluer elle aussi !

nous semble impensable que l'ensemble de ces missions ne soient pas reconnues et qu'une rémunération particulière qui ne saurait être inférieure à celles qui existaient précédemment soit mise en place.

Il nous paraît aujourd'hui essentiel de souligner l'obsolescence de l'IF2R telle qu'elle est mise en œuvre. Nous avons combattu sa périodicité mais aussi son taux. Nous exigeons son augmentation par la revalorisation de la part F mais aussi par l'augmentation du montant de référence de la part R dans une fourchette triennale de 4 000 à 8 000 euros. Il faut mettre un terme au versement triennal de cette prime, en lui substituant un versement annuel, en cohérence avec la mise en place du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, mais aussi pour pallier aux difficultés de versement en cas de changement d'académie au cours d'une période.

Le SNPDEN porte depuis 2015 l'idée d'une refonte complète du classement des établissements. Le récent congrès de Colmar nous a permis d'élaborer une proposition alternative au système actuel. Il n'est en effet plus acceptable que des collègues voient leurs rémunérations baisser à l'occasion d'une promotion (passage d'un poste d'adjoint en 4<sup>ex</sup> à un poste de chef en 2 par exemple) ou d'une baisse des effectifs qui ne peut en aucun cas leur être imputée. Dans l'attente d'une refonte complète, nous demandons a minima que les collègues dont l'établissement est déclassé puissent conserver l'intégralité de leur NBI et non plus uniquement celle de leur BI et ce, entre deux classements. Nous pouvons comprendre que la NBI se calcule dans une enveloppe contrainte, mais il est au-

jourd'hui néanmoins indispensable que la BI puisse être revalorisée pour tous.

Si l'académie de Paris a été pionnière sur l'ouverture et l'activation des comptes épargne-temps et que l'académie de Lyon a eu, récemment, le courage de lui emboîter le pas, il reste néanmoins des blocages de principe dans de trop nombreuses académies. En qualité de cadres autonomes, nous avons la possibilité d'organiser notre temps de travail. Il faudrait que pour cela nous ayons bien tous à l'esprit que notre présence, chef ou adjoint, dans l'établissement n'est pas nécessairement une impérieuse nécessité. Un hôpital est ouvert H24, pourtant le directeur prend des congés.

**Rien, sauf éventuellement des contraintes de nombre dans l'équipe de direction, ne nous empêcherait de prendre des congés sur le temps scolaire.**

Alors qu'une réforme ambitieuse de l'organisation du lycée général se met en place cette année, il est fort à parier que certaines équipes ne pourront pas prendre leurs 47 jours de congés annuels. Le CET est une manière d'y remédier mais pas la seule. Si la continuité du service est mise en place par une organisation interne, rien n'interdit que des congés soient pris par l'un ou l'autre des membres de l'équipe de direction sur ce temps scolaire. De même, pour respecter l'amplitude horaire de travail, rien n'interdit les pauses en journée ou

le fait de commencer plus tard lorsque nous avons des réunions en soirée. Il nous faudrait juste le courage collectif de faire vivre les textes qui sont les nôtres, quand et là où cela est possible, et de le rendre possible ailleurs. Il faut aussi que notre ministre exige des autorités académiques que le CET puisse être alimenté quand la situation ne permet pas aux personnels de direction de faire respecter ces textes.

**Beaucoup trop d'entre nous sont encore chefs sans adjoint ou sur des équipes tellement restreintes qu'il est matériellement impossible de mettre en place le respect des jours de congés. Pour eux, le CET est une nécessité que nul ne doit être autorisé à leur refuser.**

Nous constatons enfin que depuis plusieurs années le nombre de femmes reçues au concours de personnel de direction est en constante augmentation pour atteindre, voire dépasser certaines années, celui des hommes. Pourtant les carrières des femmes sont souvent plus longues sur postes d'adjoints et rares sont celles qui accèdent à la direction des lycées de 4<sup>e</sup> catégorie ou 4<sup>e</sup> catégorie exceptionnelle. Nous souhaitons une intervention forte de la part du ministère en direction des académies dont les pratiques sont, aujourd'hui, très disparates sur ce point, et un traitement des carrières équitable à la fois en termes d'évaluations, mais aussi de promotions.

Le ministre, dans ses discours, semble avoir pris conscience du rôle essentiel joué par les personnels de direction dans les évolutions du système éducatif. Aujourd'hui, il faut lui faire entendre que ces évolutions sont nécessairement liées à l'évolution des rémunérations de l'ensemble des collègues qui n'ont jamais failli dans leur engagement professionnel quelles que soient les réformes à mettre en œuvre. □

# Épuisement professionnel : la recherche au service des personnels de

*Épuisement professionnel : le SNPDEN s'engage dans un partenariat international France-Québec intitulé « Changements à la gouvernance scolaire : impacts sur la tâche des personnels de direction en France ».*

En mai 2002, le congrès de Nantes avait mandaté le bureau national pour mettre en place un groupe de travail sur les conditions d'exercice du métier de personnel de direction.

Le ressenti exprimé lors de ce congrès était celui de « conditions de travail de plus en plus inacceptables » avec une revendication forte : « pouvoir consacrer l'essentiel du temps de travail à l'exercice des tâches qui relèvent exclusivement de la mission de direction ».

L'enquête menée dans les mois suivants auprès des adhérents permit, à l'appui de 1 600 réponses, de publier un « LIVRE BLANC » en 2004.

Sa publication a été une étape importante de l'action syndicale du SNPDEN parce que ce Livre Blanc permet de mesurer en toute objectivité les évolutions des conditions d'exercice de notre métier, d'avancer des propositions d'amélioration et de renforcer nos revendications.

Le 27 janvier 2007 était signé un relevé de conclusions sur la situation des personnels de direction entre le ministre Gilles de Robien, le SNPDEN et les organisations l'ayant rejoint. Une charte des pratiques de pilotage est annexée au relevé.



*Joel LAMOISE,  
secrétaire national,  
commission métier*

À l'occasion du dixième anniversaire du premier Livre Blanc, le SNPDEN, parce qu'il est la seule organisation syndicale à avoir l'envergure nécessaire pour réaliser un état des lieux d'une telle ampleur, a réalisé un nouveau point des conditions d'exercice du métier de personnel de direction.

## QUELS SONT LES ÉLÉMENTS ÉCLAIRANTS DE CE NOUVEAU « LIVRE BLANC 2014 » ?

1. Le questionnaire par voie électronique et non par formulaire papier a généré une augmentation de près de 2/3 des réponses, avec plus de 2 500 adjoints et chefs d'établissement. Ce volume important de réponses lui donne une première légitimité et montre que les questions

# onnel : vice direction

relatives au métier sont une préoccupation essentielle des personnels de direction.

2. Le temps de travail dans l'établissement et l'évaluation du temps de travail moyen sont marqués d'une légère diminution en 10 ans. Cette modeste diminution reflète-t-elle une meilleure prise en compte du temps de travail dans le cadre des textes (apparus depuis 2004, en particulier avec les textes de 2007), d'une organisation différente du travail (avec une meilleure prise en compte de l'équipe de direction et en particulier le texte sur l'adjoint-gestionnaire) ou plutôt du transfert du lieu de travail vers le domicile, voire le lieu de vacances (avec les nouveaux outils informatiques, messageries, clés OTP...)?
3. Dans tous les cas, la GRH est, parmi toutes les activités d'un personnel de direction, celle qui nous donne le plus de travail. Dans la précédente enquête étaient mis en avant la gestion et le suivi des élèves, mais aussi les relations extérieures, la GRH (déjà), les réunions et les emplois du temps. A ce propos, on peut constater la disparition des « conditions matérielles » comme conditions négatives d'exercice du métier. Elles sont remplacées par les réponses liées à la gestion des ressources humaines.
4. Enfin, les injonctions des tutelles sont sans conteste ce qui pèse le plus sur les conditions d'exercice du métier, et cela depuis au moins 10 ans, avec une aggravation d'au moins 2 points entre 2003 et 2013.

En mars 2016, lors de son conseil syndical national, le SNPDEN a exprimé l'exaspération croissante de notre profession et a lancé une alerte sociale.

« Alors que les personnels de direction s'engagent tous les jours pour que simplement l'école fonctionne, ils ont trop souvent le sentiment de n'être ni entendus, ni soutenus dans l'exercice de leurs missions. Les réponses à leurs attentes sont une pluie régulière de prescriptions inconséquentes, d'injonctions contradictoires et de leçons de morale venant de ceux-là même qui restent silencieux quand on leur pose une question précise... »<sup>(1)</sup>

Les nombreuses études, en France comme à l'Étranger, montrent par ailleurs que la restructuration des systèmes scolaires contribue à la complexification de la tâche des personnels de direction. Au delà de ce constat, il conviendrait d'analyser l'écart entre le travail prescrit (par les lois et les règlements) et le travail réel (par les tâches) des équipes de direction. Des travaux de recherche au Québec démontrent que cet écart peut contribuer à l'apparition d'épisodes d'épuisement professionnel.

En 2018, à l'issue du congrès de Colmar, le SNPDEN adopte une résolution par laquelle il rappelle son engagement à dénoncer et à lutter contre l'épuisement professionnel. Le 11 septembre, sa conférence nationale valide la participation de notre syndicat au projet de partenariat international France-Québec intitulé « Changements à la gouvernance scolaire : impacts sur la tâche des personnels de direction en France », coordonné par France

Gravelle, de l'Université du Québec à Montréal, et Richard Étienne, de l'Université de Montpellier 3.

L'*objectif principal* de ce partenariat est d'analyser en quoi consiste l'épuisement professionnel chez les personnels de direction français, et de favoriser éventuellement un transfert d'expériences entre les directions d'établissements d'enseignement au Québec et en France.

En permettant « d'identifier les facteurs qui sont susceptibles de faire émerger des épisodes d'épuisement professionnel chez les personnels de direction œuvrant en France et de les comparer à ceux qui ont été identifiés au Québec et sur le territoire francophone de l'Ontario »<sup>(2)</sup>, un *deuxième objectif* est la sensibilisation aux conditions d'apparition et aux manifestations favorisant l'émergence d'un épisode d'épuisement professionnel et/ou d'un problème de santé lié au stress en relation avec les situations professionnelles.

De plus, comme cela a été fait au Québec et en Ontario francophone, les résultats de ce travail de recherche seront communiqués aux différents acteurs du système éducatif français. Pour information, les résultats de deux enquêtes menées par la professeure France Gravelle, l'une au Québec de 2006 à 2009, l'autre en milieu franco-ontarien de 2015 à 2016, ont permis de modifier certains articles de la Loi sur l'instruction publique du Québec, dans le but de faciliter la tâche des directions d'établissement.

Ainsi, constatant l'ampleur de la problématique, le SNPDEN, partenaire de cette nouvelle enquête, entend contribuer à une meilleure prise en compte de ce phénomène en France. Les connaissances acquises devraient permettre, non seulement de mieux renseigner les politiques publiques afin de contribuer à l'identification des moyens de prévenir l'épuisement professionnel, mais également d'orienter le travail syndical de formation, de soutien et d'accompagnement des personnels de direction. □

1 La Lettre de direction 567 du 27 avril 2016

2 Fonds franco-québécois pour la coopération décentralisée



# De l'intérieur du Gro des Personnels de D

*Pour la première fois, le lundi 8 octobre 2018, Jean-Michel Blanquer, ministre de l'Éducation nationale, reçoit le GNPD. Nous sommes conviés au ministère, dans sa bibliothèque. Il est entouré de ses proches collaborateurs.*

Après des salutations cordiales, il ouvre la séance sur la réforme du lycée.

Il apparaît dans ses propos, immédiatement, à la fois une véritable détermination à mener à bien la transformation du lycée mais aussi une inquiétude concernant notre position, inquiétude proportionnelle à l'importance que nous représentons pour la réussite de sa réforme.

Ainsi, alors qu'il rappelle le rôle crucial des personnels de direction dans la mise en œuvre de la réforme, le fait que notre syndicat s'y est montré favorable et a même, à sa manière, contribué à son élaboration du fait du nombre non négligeable de propositions reprises de ses mandats, il ne cache pas ses doutes après nos dernières déclarations parfois alarmées. En effet, depuis quelques semaines, de notre côté, nous lançons des alertes sur les conditions de mise en œuvre de cette réforme. Ferions-nous défection, contre toute attente ?

Le ministre parle clairement, sans langue de bois, il va à l'essentiel, mais veut comprendre les raisons de la tension qui semble s'installer entre le syndicat majoritaire des personnels de direction et le ministère.

Nous le savons, il ne peut se permettre notre défection. Notre adhésion est plus nécessaire que jamais.

Philippe Vincent prend la parole et réaffirme sans ambiguïté notre engagement dans la mise en œuvre d'une réforme que nous appelions de nos vœux. Nous nous reconnaissons dans son esprit, et en effet nous avons souvent fait des propositions que nous retrouvons.

Pour autant, il souligne aussi précisément les raisons pour lesquelles la profession exprime aujourd'hui ses réserves sur la réussite de sa mise en œuvre en l'état actuel.

Avant cette rencontre avec le ministre, nous avons convenu que cet échange avait pour but de le convaincre que nous ne portions que des arguments susceptibles de pointer les entraves à la réforme, et non des positions de principe hostiles a priori ou des dérives technicistes excessivement craintives. Nous avons une expertise à apporter qui a vocation à corriger des erreurs, anticiper des risques et pointer des problèmes éventuels. Il ne serait pas acceptable qu'on ne puisse se faire entendre.

La réunion s'est donc longuement penchée sur la question de la faisabilité, le ministre ayant souligné l'importance de mener une analyse hyper pragmatique. Nous obtenons l'assurance que seront précisément étudiés les effets de seuils dans les groupes, les contingentements...

Un groupe d'experts se penchera sur l'ensemble des questions que nous po-

# Comité National de Direction (GNPD)

serons pour y répondre. Des contacts réguliers avec les services, voire des réunions avec le ministre, se tiendront autant que nécessaire et permettront aux collègues de recevoir des réponses aux questionnements encore en suspens.

Nous pointons le problème de calendrier: la mise en œuvre se heurte aujourd'hui à un défaut de mise en cohérence de l'ensemble des calendriers engagés dans l'opération. Des articulations sont encore à trouver, et très vite.

Le ministre souligne l'importance de réussir un double calage: lycée-académie et lycée-élèves.

Il semble avoir mesuré les risques d'une alternative proposant d'un côté des combinaisons d'enseignements de spécialité recréant les anciennes séries, et de l'autre, un ensemble de combinaisons trop nombreuses et ne permettant pas de construire un EDT. Une rentrée techniquement ratée serait désastreuse. Le ministre souhaite trouver une voie médiane de combinaisons développées mais pas infinies. M. Huard parle d'un changement culturel. L'organisation doit suivre les élèves et non l'inverse, mais il reconnaît que la méthodologie sera à recalculer avec les recteurs.

Philippe Vincent insiste et conclut sur ce point en expliquant que l'agilité nécessaire de l'établissement se trouve limitée par plusieurs paramètres: calendriers, diversités des formules proposées par les rectorats... il nous faut une flexibilité garantie. Si le choix des familles est différent des prévisions par exemple, quel accompagnement des établissements sera mis en œuvre?

À vouloir trop figer, on pourrait tout casser.

Le ministre est réceptif à nos alertes sur la nécessité d'une plus grande anticipation et d'un accompagnement sécurisant pour les établissements à chaque étape de l'élaboration de la réforme. Un outil de gestion de flux demandé par les établissements sera étudié afin de savoir jusqu'à quel point on peut aller dans l'ouverture de la carte des spécialités.

Nous rappelons bien sûr l'incongruité de devoir élaborer nos cartes de spécialités sans avoir connaissance des contenus. Il nous est dit que dès le mercredi qui suit notre réunion les premiers contenus seront divulgués et les autres suivront rapidement. Un grand plan de formation pour les enseignants sur le nouvel enseignement numérique est en élaboration. Un gros effort sera porté sur ces matières à l'avenir. Ceci sans oublier l'importance des langues anciennes, ni même du CNED dont les ressources pourraient être largement plus exploitées.

Philippe Vincent interroge sur la position des régions. Le ministre assure qu'il y a convergence d'opinions et que le ministère de l'Éducation nationale dialogue dans un climat serein avec les régions, notamment sur les dépenses d'investissement.

Sur la réforme de la voie professionnelle, le ministre est tout aussi engagé que sur la réforme du LGT. Le lycée professionnel vit un tournant crucial et doit réussir sa mue, notamment se saisir de l'opportunité de l'apprentissage au sein des établissements. La transformation est à envisager dans un parcours bac-3/bac+3 si on veut faire des lycées professionnels des



*Pascale LE FLEM  
secrétaire académique, Rennes*

espaces de formations ambitieux et d'excellence. Le modèle CFA-UFA ou GRETA est préconisé, l'idée étant de réussir à apporter une cohérence d'ensemble à la voie professionnelle, avec une meilleure lisibilité des parcours et des familles de métiers. Pour cela, un travail est mené avec les branches afin de réussir à proposer des secondes professionnelles plus adaptées. Ce grand chantier nécessitera de la concertation, c'est pourquoi le ministre envisage une journée de concertation début septembre et des temps consacrés à la préparation du co-enseignement. Nous précisons que le campus des métiers physiquement matérialisé reste un idéal un peu lointain, notamment dans certains territoires parfois émaillés de petits établissements: la réalité du terrain est aujourd'hui loin de l'ambition affichée.

Concernant Parcoursup, le ministère nous redonne la liste des points qui méritent d'être améliorés ou corrigés: calendrier, fiche avenir... Il est conforme à ce que nous avons remonté et attendons donc les remédiations adéquates.

Au dernier GNPD, tenu par le directeur de cabinet du ministre, il avait été question du recrutement des personnels de direction. Cette fois, on nous confirme que l'augmentation du nombre de faisant-fonction qui rentreront sur liste d'aptitude est actée. Il faut maintenant le temps de la mise en œuvre.

Pour finir, Philippe Vincent rappelle la charge et la complexité de notre métier. Il adresse un courrier qui reprend l'ensemble de nos revendications carrière, encore sans réponses à ce stade. Il va de soi que notre engagement, plus que jamais sollicité, mérite une reconnaissance à sa mesure. □

# Bilan de l'activité du SNPDEN-U au sein de l'Observatoire de la

*Après 6 années de siège à l'Observatoire de la presse lycéenne, et avant de passer le relais à Bruno Bobkiewicz, voici en quelques lignes un bilan de cette instance assez particulière au sein de laquelle, parmi bien d'autres, le SNPDEN-UNSA représente les personnels de direction.*

## QU'EST-CE QUE L'OBSERVATOIRE DE LA PRESSE LYCÉENNE ?

Créé à la suite du premier forum des journaux lycéens en 1998, l'Observatoire des pratiques de presse lycéenne, animé par *Jets d'encre*, est composé de journalistes lycéens, d'organisations issues de la communauté scolaire (syndicats des personnels de l'Éducation nationale et du ministère de l'Agriculture des établissements publics et privés sous contrat, de lycéens, associations de parents d'élèves, CLEMI) ainsi que d'associations d'éducation populaire, de défense des Droits de l'Homme ou de la liberté de la presse concernées par les questions liées aux journaux lycéens.

L'Observatoire veut permettre l'information et encourager le dialogue entre tous les acteurs de la presse lycéenne (lycéens, chefs d'établissement, enseignants et autres personnels, parents d'élèves...).

Lieu de réflexion collective, l'Observatoire est à l'origine des modifications apportées en 2002 à la réglementation sur les publications lycéennes (circulaire n° 2002-026 du 1<sup>er</sup> février 2002 relative aux « publications réalisées et diffusées par les élèves dans les lycées », actualisant la circulaire n° 91-051 du 6 mars 1991).

Il est aussi un lieu de médiation pour faire appel en cas de difficultés autour d'un journal lycéen, un rôle qui lui est confié par la circulaire n° 2010-129 du 24 août 2010 relative à la « responsabilité et engagement des lycéens ».

## L'ASSOCIATION JETS D'ENCRE

*Jets d'encre* est une association entièrement animée et dirigée par des jeunes issus de son réseau. Ses statuts interdisent aux plus de 25 ans de faire partie de l'association : une garantie pour que l'association reste réellement représentative de son réseau en constant renouvellement, et que son activité soit effectivement contrôlée par des jeunes.

La moyenne d'âge du conseil d'administration est de 20 ans.

Les activités de l'association sont menées par les membres actifs de l'association et les membres des équipes de journaux jeunes adhérents, dans le but de favoriser l'occupation par les jeunes d'espaces d'expression trop souvent inexploités, et de les rapprocher, en leur montrant l'urgence (et le plaisir) d'un travail collectif et solidaire pour défendre ou valoriser la richesse de la presse d'initiative jeune.



Lydia Advenier,  
commission Vie syndicale

*Jets d'encre* consacre son activité à la reconnaissance et à la défense des journaux réalisés par les jeunes de 12 à 25 ans. L'association se fixe pour objectif de fédérer, de valoriser, de développer et de défendre ces expériences de presse écrite, qu'elles aient pour origine le cadre scolaire et universitaire (collège, lycée, université) ou non (conseil d'enfants et de jeunes, maison de quartier, association).

*Jets d'encre* anime l'Observatoire des pratiques de presse lycéenne, qui rassemble dix-huit associations et syndicats de l'enseignement public et privé, avec comme objectif de créer, par le dialogue et l'information réciproque entre les acteurs de la communauté éducative, les conditions d'un climat de confiance favorable au développement d'une presse lycéenne, libre et responsable.

# NSA presse lycéenne

## Liste des participants

### **Jets d'encre:**

association nationale pour la promotion et la défense de la presse d'initiative jeune; APEL nationale: association de parents d'élèves de l'enseignement libre; CEJEM, : Centre d'Études sur les Jeunes et les Médias; CLEMI: Centre de liaison de l'enseignement et des médias d'information - Éducation nationale; FCPE: Fédération des conseils de parents d'élèves des écoles publiques; FEP-CFDT: Formation et enseignement privés; FIDL: Fédération indépendante et démocratique lycéenne; FSU: Fédération syndicale unitaire; La ligue de l'enseignement: Ligue des Droits de l'Homme; PEEP: Fédération des parents d'élèves de l'enseignement public; Reporters sans frontières; SGEC: Secrétariat général de l'enseignement catholique; SGEN-CFDT: Fédération des syndicats généraux de l'Éducation nationale et de la Recherche publique; SNALC: Syndicat national des lycées et collèges; SNCEEL: Syndicat national des chefs d'établissements d'enseignement libre; SNPDEN: Syndicat national des personnels de direction de l'Éducation nationale; UNL: Union nationale lycéenne; UNSA-Éducation.

### LA FAÇON DE TRAVAILLER AU SEIN DE L'OBSERVATOIRE

L'Observatoire de la presse lycéenne se réunit en général cinq fois dans l'année, parfois six.

Son temps est organisé en 6 phases :

1. Tour d'horizon des actualités fait par chacun des représentants ;
2. Travail sur le thème retenu par les membres pour l'année: généralement un dossier outil.  
Ainsi, ont été réalisés des dossiers pour le guide à l'attention des chefs d'établissement, les web journaux, un guide de création de journaux, un journal de quartier, les droits et la déontologie de la presse lycéenne...
3. Débat sur une question conjoncturelle. La dernière abordée fut celle de l'abaissement du droit de publication à 16 ans.
4. Projets et manifestations organisés par *Jets d'encre* comme le *Festival Expresso*, les formations dispensées sur demandes, les concours *Mediatiks* notamment, etc.
5. Réponses aux questions de déontologie faites par *Jets d'encre*, suite aux sollicitations des rédactions
6. Enfin, l'étude des cas soumis par les équipes de rédaction, ou un rédacteur jeune, à l'Observatoire pour conseils et aide.

De 2004 à 2017, l'Observatoire a été saisi de 98 cas qu'il a étudiés.

### ZOOM SUR LES ÉTUDES DE CAS DE L'OBSERVATOIRE

C'est principalement sur ce dernier point que je souhaite m'attarder car ces études de cas portent essentiellement sur des cas de censure, dont l'Observatoire de la presse lycéenne se saisit, en débat, et répond en appliquant le droit relatif à l'expression dans la presse, et en l'occurrence la presse lycéenne en ce qui nous concerne.

Droit d'expression spécifique, ce droit est souvent méconnu et génère parfois des incompréhensions, voire des conflits, qui pourraient pourtant être évités.

Ainsi, le graphique ci-après (voir tableau page 58) montre que les cas évoqués ne sont pas si nombreux, même si on peut regretter une augmentation notable pour 2016-2017: 13 cas pour 6 à 8 en moyenne les précédentes années.

Pour l'instant, le bilan 2017-2018 n'a pas été fait, mais on peut déjà dire qu'au 30 mai 2018, 3 cas seulement ont été soumis à l'Observatoire.

Si on regarde plus finement les chiffres de 2016-2017 (avec son chiffre record), qui doivent alerter notre vigilance, on peut distinguer 6 types de conflits.

Tous les cas ne font pas forcément l'objet d'une saisine de l'Observatoire de la presse lycéenne, et *Jets d'encre* respecte en cela les volontés des demandeurs.

Sur les 13 cas étudiés durant l'année :

- 11 ont été soumis par un élève rédacteur ou sa rédaction collégalement ;
- 1 a été soumis par un personnel (secrétaire) ;
- 1 par un lecteur.

Les personnes qui ont saisi *Jets d'encre*, qui a ensuite porté leur dossier devant l'Observatoire de la presse lycéenne, se répartissaient de la façon suivante :

- Un des cas est déposé par une secrétaire se plaignant d'être écartée du poste de rédactrice en chef. La médiation a permis de mettre en lumière qu'il s'agissait davantage de tensions interpersonnelles que d'un cas de censure avérée.
- Un autre cas a été déposé par une rédaction qui avait reçu le courrier d'une avocate spécialisée, suite à publication d'un article utilisant une image sous licence exclusive, et réclamant 720 € de dédommagement. Pour l'instant, la médiation continue mais n'a pas totalement abouti positivement car la société

reste encore bloquée sur une concession abaissée à 400 €.

- Un autre cas plus ancien de journal étudiant fait état de la même démarche avec une demande de 8 000 € de réparations!

Profitions-en pour rappeler certes le droit de la propriété intellectuelle et donc de n'utiliser que des photos, documents libres de droits, mais aussi dénoncer ces pratiques d'intimidation un peu importées des us et coutumes américaines où des sociétés se sont spécialisées comme de véritables « traceurs d'images » qui signalent ensuite à des cabinets d'avocats spécialisés, pour réclamer réparations financières comme des sortes de négociations à l'amiable, et ne vivent que du pourcentage obtenu sur chaque dossier.

Il faut déjà commencer par enlever la fameuse image ou document considéré comme propriété intellectuelle, et ensuite ne pas payer, bien sûr! S'il y a délit, il doit y avoir plainte et le juge instruira; il pourra tout aussi bien reconnaître la bonne foi. Cette forme très lucrative de négociations parfois menaçantes doit aussi être signalée à *Jets d'encre* qui peut apporter là encore, aide et conseils.

- Un cas a été déposé par une rédaction suite à des tweets d'intimidation après un article politique sur la « facho-sphère » : une plainte a été déposée par la rédaction et l'affaire est en cours d'instruction.
- Un cas a été déposé par un élève qui relatait un débat en classe, au cours duquel une enseignante critiquait l'IVG et voulait des conseils rédactionnels pour exercer un droit de réponse (qui est tout à fait mobilisable).
- Un autre cas a été déposé par un lec-

teur (prêtre) pour un journal d'un lycée public qui réagissait à un article lycéen sur l'interdiction de l'IVG en Pologne, mais sans pour autant mobiliser le droit de réponse en tant que tel. Ce journal faisait partie des journaux jeunes examinés au concours « *Mediatiks* », et l'article écrit par ce prêtre a d'ailleurs choqué le jury.

- Enfin, les 8 cas restants, exposés par un élève rédacteur ou une équipe de rédaction, signalaient une censure exercée par le personnel de direction, et dans un seul de ces cas, le retrait demandé de l'article par la proviseure était fondé (diffamation avérée).

## CONCLUSION

Cette synthèse des cas étudiés par l'Observatoire montre aussi la méconnaissance que nous avons parfois de la liberté d'expression toute particulière et parce qu'elle correspond directement aux spécificités de la liberté de la presse, qu'est celle accordée de fait à la presse lycéenne.

« Le journal lycéen » (ou des lycéens) n'est pas « le journal du lycée », et il ne s'agit pas d'une simple figure de rhétorique.

Ainsi, il faut rappeler que *le chef d'établissement n'est donc pas le directeur de publication* du journal lycéen.

Le directeur est a priori un élève, et depuis l'évolution législative de 2018, il peut exercer cette responsabilité, même mineur, à partir de l'âge de 16 ans.

D'ailleurs, le chef d'établissement peut utilement demander à ce que soit précisé ce point:

- soit directement en encart sur le journal qui rappelle cette règle, et donc responsabilise ses directeurs de publication,
- soit dans d'autres occasions, comme celles d'un CVL ou d'un CA.

**Attention aussi:** le chef d'établissement n'a pas un « pouvoir » de relecture des articles avant leur publication, et à fortiori de censure, ce qui peut revenir à un délit du point de vue des droits de la presse.

**Soyons clairs:** le journal lycéen n'est pas le journal du lycée!

Un journal lycéen est un journal géré et rédigé par les élèves, constitués en équipe de rédaction. Certes, ils peuvent être accompagnés dans leurs démarches par des personnels du lycée, mais ce n'est pas une obligation. Il existe un guide très bien fait, établi par *Jets d'encre*, pour décrire cet accompagnement ([www.jetsdencre.asso.fr](http://www.jetsdencre.asso.fr)).

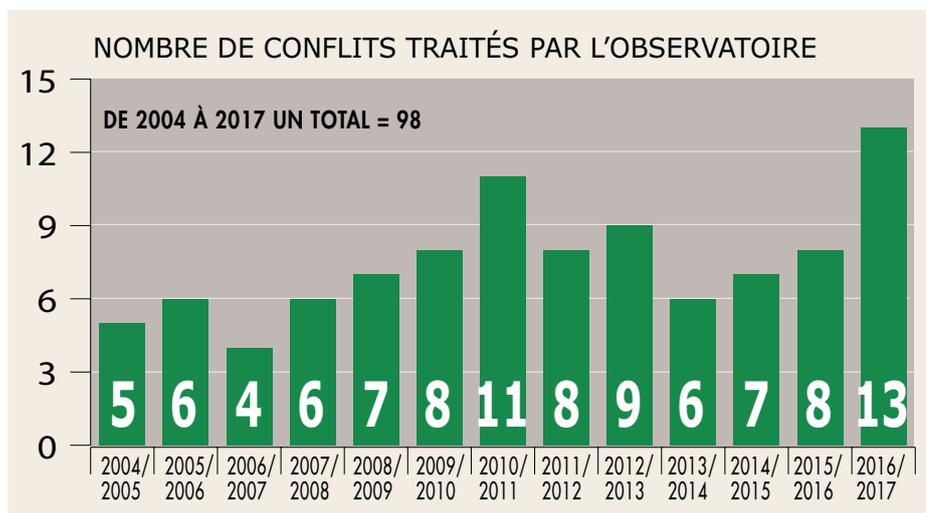
La loi de 2000 encourage la presse lycéenne, et ainsi les lycées, à favoriser son activité y compris en participant à son financement (papiers, consommables, local reprographie, etc.).

Pour en revenir aux cas de censure, les élèves et les équipes de rédaction saisissent *Jets d'encre* en cas de litige, mais cela ne leur est pas exclusivement réservé. Les personnels de direction, même s'ils le font très rarement, peuvent tout aussi bien contacter cette association, et même solliciter des interventions, des formations, voire des médiations, s'ils le souhaitent.

Dans la plupart des cas d'ailleurs, cette médiation donne des résultats positifs et permet des solutions pour satisfaire tous les protagonistes.

## RESSOURCES EN LIGNE

- Site de l'Observatoire de la presse lycéennes: <https://obs-presse-lyceenne.org/>
- Association Jets d'encre: [www.jetsdencre.asso.fr](http://www.jetsdencre.asso.fr)





# Rouen, une académie en voie de disparition !

*Avec une superficie de 12 317 km<sup>2</sup> pour 1 850 000 habitants, l'académie de Rouen, composée de deux départements, fait partie des plus petites académies de métropole.*

Plus pour très longtemps toutefois, puisque l'académie de Caen et l'académie de Rouen sont à l'aune d'une fusion plaquée sur les contours de la région Normandie d'une superficie de près de 30 000 km<sup>2</sup>, soutenant ainsi les comparaisons avec l'académie de Rennes ou l'académie de Nantes pour ne citer qu'elles.

***L'académie de Rouen a été le berceau des trois dernières rectrices avant la nomination du recteur actuel sur les deux académies normandes.***

L'académie a été intégrée en 2017 dans la région académique Normandie. Le rapprochement des deux académies – le premier au plan national – découle de l'application du cadre régional fixé par la loi du 16 janvier 2015, qui porte création de 13 régions, et sera effectif avec une fusion programmée pour le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

L'académie conserve actuellement ses contours, son organisation et ses missions, avec néanmoins un cabinet du recteur remodelé à la rentrée 2018. Le recteur de la région académique Normandie est également recteur de l'académie de Rouen et de celle de Caen.

Créée en 1964, l'académie de Rouen correspond à l'ancienne région Haute-Normandie et comprend deux départements : l'Eure et la Seine-Maritime.

Les deux plus grandes villes de cette région sont Le Havre, avec environ 180 000 habitants, et Rouen, avec 110 000 habitants (Rouen est la préfecture mais n'est pas la plus grande ville, cependant il s'agit de la plus grande agglomération de la Normandie avec 650 000 habitants dans son aire urbaine, contre 300 000 au Havre).

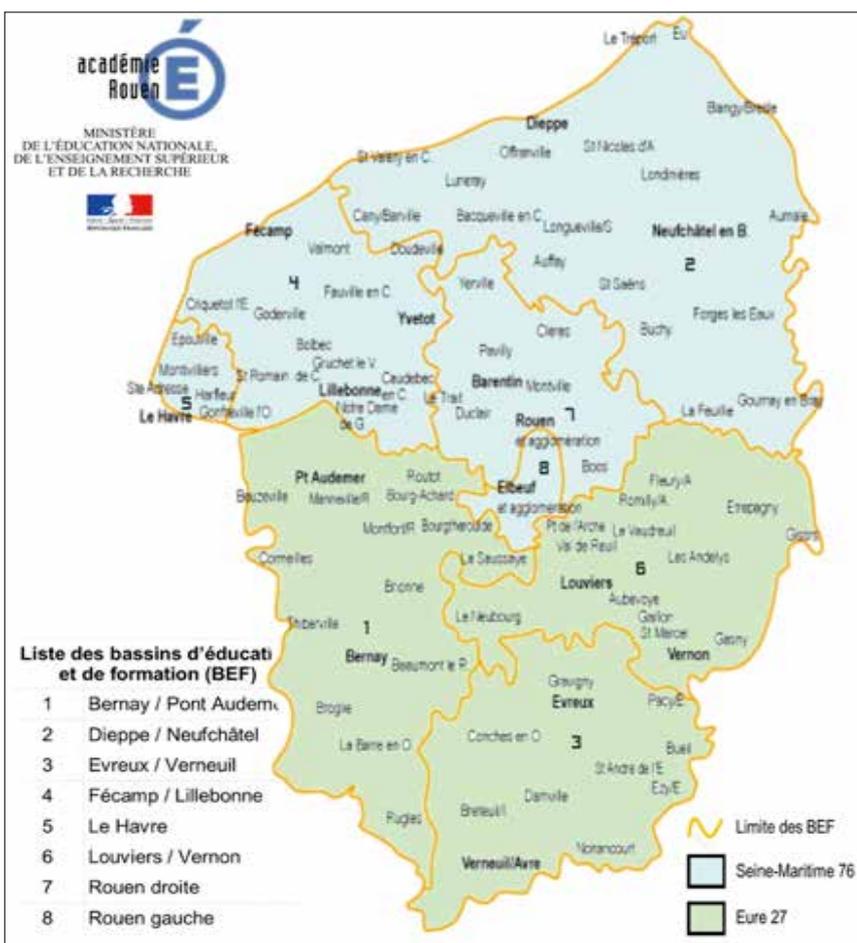
## La cartographie scolaire

Avec 353 000 élèves dont 160 000 dans le secondaire, l'académie de Rouen compte 2,8 % des élèves scolarisés dans le premier et le second degré, se situant ainsi en milieu de tableau des académies de métropole et ultramarines en termes de population scolaire.

L'académie compte 199 collèges (165 publics, 34 privés), 101 lycées (73 publics, 28 privés) et 2 EREA. Elle est organisée en 8 Bassins d'Éducation et de Formation (BEF), 10 Réseaux d'établissements de formation normands, 3 Campus des Métiers et des Qualifications (CMQ).

	EFFECTIF	HOMMES	FEMMES	% FEMMES
PROVISEUR	60	45	15	25
PRINCIPAL	165	90	75	45,5
PROVISEUR ADJOINT	72	26	46	63,9
PRINCIPAL ADJOINT	181	76	105	58
DIRECTEUR	2	1	1	50
<b>TOTAL</b>	<b>480</b>	<b>238</b>	<b>242</b>	<b>50,4</b>

En terme d'efficacité pédagogique, l'académie de Rouen se situe souvent en deçà de la moyenne nationale au niveau de ses résultats aux examens ou concernant l'orientation, même si les efforts réalisés collectivement ont permis au fil des dernières années de se rapprocher de ces moyennes.



L'académie de Rouen se distingue par quelques spécificités :

- elle est déficitaire concernant les affectations de personnels de direction. Elle accueille ainsi chaque année de nombreux collègues d'académies limitrophes ;
- elle compte une majorité de gros établissements (très peu d'EPL en catégorie 1) ;
- elle voit peu de collègues femmes nommées à la tête des plus

grands établissements (elles sont plus nombreuses dans le corps des personnels de direction, mais aucune d'entre elles ne dirige un établissement classé en catégorie 4 ex) ;

- une absence de projet académique, dont la mise en place a été reportée à la rentrée 2019, en raison de la fusion à venir ;
- des relations à construire entre les chefs d'établissement et la collectivité régionale.

## LES PERSONNELS DE DIRECTION DE L'ACADÉMIE

L'académie compte 480 personnels de direction. L'âge moyen est de 50,5 ans. L'âge médian, qui divise la population en deux groupes égaux, est de 51 ans. La classe d'âge des [50-59] est la plus nombreuse. Par ailleurs, 54,6 % des personnels de direction ont 50 ans et plus. L'ancienneté générale de service (AGS) moyenne est de 24,9 ans : 23,6 pour les femmes et 26,3 pour les hommes. La moitié de la population des personnels de direction a une AGS inférieure à 25 ans.

**La plus jeune principal promu en 2018 est aussi secrétaire départemental de l'Eure.**

50,6 % des personnels de direction sont des femmes. On peut constater, dans l'extrait du bilan social de l'académie de Rouen 2015-2016, que les femmes occupent beaucoup moins de postes de chefs d'établissement. C'est l'un de nos combats en CAPA.

## LE SNPDEN-UNSA DANS L'ACADÉMIE

Avec 185 adhérents, le SNPDEN-UNSA syndique environ 40 % des personnels de direction de l'académie. Nous attachons une grande importance au respect de la représentativité de l'ensemble des fonctions, mais aussi des territoires, de la parité hommes/femmes ou bien encore de la pyramide des âges.

La quarantaine de membres actifs agit au plus près de chacun, syndiqués ou non, pour informer, conseiller, accompagner et défendre les intérêts de tous.

La fusion pour 2020 des académies de Caen et Rouen nous amène à travailler avec nos collègues caennais afin d'avoir un discours cohérent face à nos interlocuteurs de la région et du rectorat, notamment à l'occasion des Blanchet interacadémiques qui se tiennent tous les deux à trois mois.

Loin de l'éternelle insatisfaction ou autosatisfaction, nous restons dans l'action, comme force de proposition, reconnus comme un interlocuteur de confiance pour soutenir les collègues et défendre nos valeurs.

## DES SECTIONS ACADÉMIQUES ET DÉPARTEMENTALES RENOUVELÉES

Le jeu des mutations a conduit en deux ans à un renouvellement important de l'exécutif des sections académiques et départementales du

SNPDEN-UNSA. Cela est à la fois un défi (ne pas perdre les compétences acquises) et une chance (impulser un nouvel élan, porté par de nouveaux collègues).

Dans un contexte national peu favorable aux chefs d'établissement adjoints en termes de mutations et promotions, la volonté du SNPDEN-UNSA de Rouen a été de leur donner la parole le plus largement possible. C'est ainsi que le CSA s'est enrichi d'une douzaine de collègues qui ont embrassé le métier depuis moins de 5 ans.

Le secrétaire départemental (SD) de l'Eure, Adrien Moncomble, fut en 2015 le plus jeune reçu concours de France à 29 ans et est aujourd'hui le plus jeune SD de France.

Pour les CAPA, deux candidats sur 6 sont de jeunes adjoints en collègue.

présence de tous les instants sur tous les sujets, et explique qu'en dépit de sa taille, l'académie dispose d'un exécutif conséquent : deux bureaux départementaux de 8 et 10 personnes, un CSA de 36 membres auxquels s'ajoutent les membres de droit.

L'élargissement de l'académie à l'échelle de la Normandie va nous conduire à terme à fusionner les deux sections académiques. Cela se traduira inévitablement par un rôle renforcé des sections départementales mais cela devrait nous permettre également d'être très largement majoritaire sur l'académie normande, le SNPDEN-UNSA dominant l'actuelle académie de Caen.

Les élections professionnelles de 2018 constituent donc un enjeu crucial pour obtenir une large majorité au moment de la fusion des deux académies.

## Les sections départementales

### 1. LA SEINE-MARITIME

#### SITUATION GÉOGRAPHIQUE ET ÉCONOMIQUE

Le département est caractérisé par 2 pôles urbains, Rouen et Le Havre, qui le placent au 12<sup>e</sup> rang national des départements par le nombre d'habitants. L'activité économique se structure principalement autour de l'axe-Seine.

Bordée par 140 kilomètres de côtes, la Seine-Maritime est un département connu pour son littoral et ses célèbres falaises (Etretat, Veules-les-Roses) et ses paysages de pâturages constituent le bocage normand.

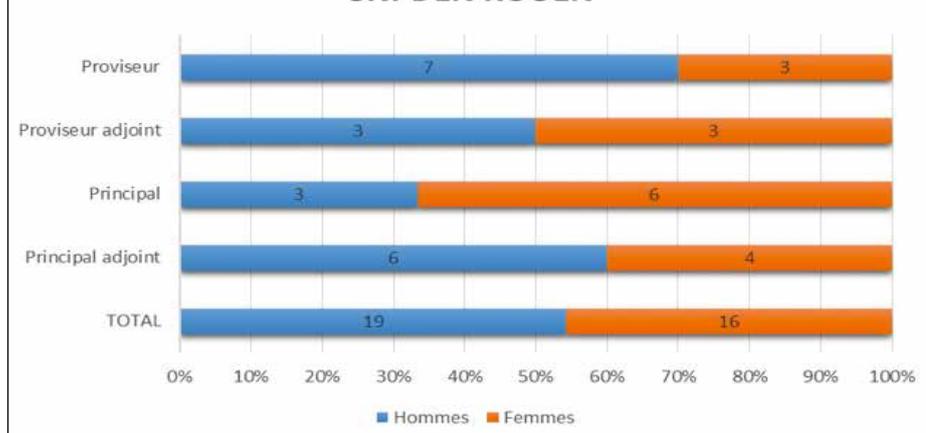


Sur le territoire, sont implantées des industries de premier plan au niveau international les usines Renault à Sandouville et Cléon, les raffineries Total, Exxon et Chevron dans la vallée de Seine, les verreries du Courval et les flaconneries de luxe dans le Pays-de-Bray et au Tréport), deux grands ports maritimes (Le Havre et Rouen), un goût prononcé pour les nouvelles technologies, le tourisme, le commerce et l'artisanat. La Seine-Maritime bénéficie d'une économie puissante et performante.

L'ensemble des activités de la filière pêche est également représenté depuis la pêche industrielle et artisanale jusqu'à la commercialisation et la transformation dans les ports (Dieppe, Le Tréport, Fécamp, Le Havre et Saint-Valéry-en-Caux).

L'agriculture joue également un rôle déterminant. Le département assure notamment 30 % de la production française de lin (1<sup>er</sup> rang mondial en qualité). La surface cultivable est partagée entre les

Répartition par sexe au sein des instances du SNPDEN ROUEN



Par ailleurs, dans le respect de la parité, les femmes occupent une place importante dans notre exécutif même si les derniers changements n'ont pas permis de conserver une parité totale.

#### LA RÉGION ACADÉMIQUE : UNE CHANCE POUR LE SNPDEN-UNSA...

L'académie de Rouen est le berceau historique du principal syndicat concurrent du SNPDEN. Celui-ci est bien implanté dans l'académie, et notre travail au quotidien consiste à montrer aux personnels de direction que le SNPDEN-UNSA est le plus à même de les accompagner, les conseiller et porter leur parole au niveau académique et national. Cette exigence se traduit par une

#### ... MAIS UN DÉFI POUR LES PERSONNELS DE DIRECTION DE L'ACADÉMIE DE ROUEN

Si l'académie de Rouen compte peu de petits établissements, il en est tout autrement dans l'académie de Caen. La fusion des deux académies constituera donc à partir de 2022 une opportunité pour les collègues de l'académie de Caen d'obtenir des postes plus importants en candidatant sur les établissements de catégorie 3, 4 et 4 ex de l'actuelle académie de Rouen. Dans un contexte national où les chefs d'établissement adjoints peinent à obtenir des postes de chefs d'établissement, cette nouvelle concurrence devra être accompagnée pour que chacun y trouve son compte.

grandes cultures céréalières, dont 75 % sont exportées (notamment via le port de Rouen). L'élevage laitier occupe également une place importante (filrière de production de fromage : Neufchâtel).

### LE NOMBRE D'EPLÉ

Les établissements publics du second degré en Seine-Maritime se décomposent ainsi : 109 collèges, 34 lycées, 19 lycées professionnels, et 2 EREA, soit un total de 164 établissements.

Les établissements privés pèsent une part non négligeable : 34 collèges, 22 lycées, 9 LP, soit au total 65 établissements.

### LA SPÉCIFICITÉ DE L'ÉDUCATION PRIORITAIRE

La Seine-Maritime compte 25 collèges REP et 11 REP+, 5 lycées ECLAIR et 8 établissements classés au titre de la politique de la ville, dont 1 LP.

La ville du Havre est notamment marquée par une forte concentration d'établissements de l'éducation prioritaire, puisque 12 des 15 collèges situés sur son territoire relèvent de ces réseaux (6 collèges REP+ et 6 collèges REP).

## 2. LE DÉPARTEMENT DE L'EURE

### SITUATION GÉOGRAPHIQUE ET ÉCONOMIQUE

Le département de l'Eure, considéré comme essentiellement rural, souffre d'un déficit d'image au regard de la proximité de la région parisienne, de la métropole rouennaise et du complexe portuaire havrais. Loin des poncifs dont il est victime, l'Eure jouit d'une situation géographique privilégiée.

Interconnectées aux axes, Paris – Le Havre et Paris – Caen, la population et les industries se concentrent à proximité de la vallée de la Seine, principalement dans trois centres urbains : Évreux, Vernon et Louviers/Val-de-Reuil.

Par ailleurs, 66 % de la superficie du département est occupée par l'agriculture, essentiellement pour la production de blé, de betteraves sucrières et d'orge qui sont l'essence de l'industrie agroalimentaire euroise.



Dès le XIX<sup>e</sup> siècle, profitant du marché de la région parisienne, mais aussi des débouchés portuaires, l'industrie s'est implantée le long des nombreux cours d'eau. Draperie, chimie, mécanique, métallurgie ont attiré dans les centres urbains, jusque dans les années soixante-dix, une population immigrée venant des anciennes possessions coloniales.

C'est en 1975 que la population de l'Eure revient à l'ancien maximal démographique de 1845, traduisant la fin d'une longue période d'exode rural.

Depuis, la vitalité démographique du département n'a jamais faibli. La proximité des centres d'affaires parisiens, les réseaux de transports efficaces et les prix relativement abordables de l'immobilier alimentent la croissance de la population périurbaine, en particulier à l'est du département. La plasturgie, la chimie, la pharmacie et la logistique placent l'Eure au 8<sup>e</sup> rang des départements les plus industrialisés de France. L'ouest, plus éloigné des centres urbains, voit quant à lui son activité centrée sur les services de proximité, l'élevage laitier ou de viande, mais aussi l'exploitation et la transformation du bois.

Ainsi, la population euroise est sociologiquement et culturellement diversifiée. Mais cette diversification ne se retrouve que partiellement dans les établissements scolaires.

### LES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES

Le département de l'Eure compte : 54 collèges publics et 11 collèges privés, 14 lycées GT publics et 5 lycées privés, 7 lycées professionnels publics, soit un total de 75 établissements publics et 16 privés.

Au niveau de l'éducation prioritaire, il y a 5 collèges REP et un collège REP+.

À la rentrée scolaire 2018, deux collèges, un catégorie REP et un catégorie REP+, ont été fermés à la suite d'une évolution de la carte scolaire. L'ouverture dans d'autres localités de deux nouveaux établissements (un collège et un lycée général et technologique) est prévue dans les prochaines années, afin de suivre l'évolution démographique du département.

L'une des particularités de l'Eure est l'offre limitée de formations post-bac. Hormis l'IUT d'Évreux et ses 800 étudiants, ainsi qu'une CPGE dans le chef-lieu ébroïcien, les universités les plus proches sont celles de Caen et de Rouen. Par ailleurs il n'y a pas de grandes écoles implantées dans l'Eure. Les poursuites d'études post-bac dans le département se limitent à plusieurs BTS, ce qui oblige les jeunes étudiants à se rendre dans les grandes agglomérations voisines. Cette situation se heurte à la difficile mobilité des publics les plus fragiles et contribue au manque d'ambition de certaines familles.

L'académie de Rouen, longtemps académie de passage, devient, avec l'académie de Caen, pilote dans la démarche ministérielle de fusion des académies. Bien qu'elle soit amenée à disparaître en tant que telle, elle devra trouver toute sa place dans la nouvelle région académique Normandie afin que ses spécificités et ses personnels soient respectés. Le SNPDEN-UNSA y sera vigilant. □

*Joël DELHOPITAL, Catherine GUERET-LAFERTE, Adrien MONCOMBLE, Elisabeth BANCE-CAILLOU, Frédéric DELAMARE, Sylvain CARON, Alison LE PRADO, Nicolas DESHAYES, Crescent KPODEKON, Corinne LAURENT, Anne ROUSSEL, Nicolas VILLENEUVE*

# Chroniques juridiques

## Surveillance d'examen et heures supplémentaires

*Un enseignant pose au chef d'établissement une question concernant la surveillance du DNB, ce professeur ayant été positionné sur une surveillance d'une épreuve de l'examen le vendredi matin, alors que sur son emploi du temps, il ne travaille pas ce jour-là.*

*Il souhaite donc bénéficier d'heures supplémentaires pour effectuer ce service.*

*Il invoque à l'appui de sa requête l'arrêté du 13 avril 2012 « fixant la rémunération des intervenants participant à titre d'activité accessoire à des activités liées au fonctionnement de jurys d'examens conduisant à la délivrance de diplômes ou certificats relevant du ministre chargé de l'éducation nationale ».*

*Quelle réponse apporter à la demande de ce collègue ?*

### RÉPONSE

#### **1. Sur l'obligation de participer à la surveillance des épreuves d'un examen pour un personnel enseignant**

Aux termes de l'article D. 911-31 du Code de l'éducation, « est considéré comme charge normale d'emploi l'obligation, pour les personnels des établissements d'enseignement relevant du ministère de l'éducation nationale, de participer aux jurys des examens et concours pour lesquels ils sont qualifiés par leurs titres ou emplois ».

Par ailleurs, et plus spécifiquement s'agissant du diplôme national du brevet, la note de service n° 2017-172 du 22 décembre 2017, parue au BO

n° 1 du 4 janvier 2018, indique au paragraphe « 1.2.2 - Surveillance des épreuves » : « La surveillance des épreuves est effectuée, sous l'autorité du recteur d'académie, par les personnels des établissements publics et privés sous contrat. »

Sur le fondement de ces dispositions, chaque année et dans chaque académie, une grande partie des personnels enseignants du second degré est appelée à participer à la surveillance, la correction et la notation des épreuves écrites et orales des examens organisés par les services du ministère de l'Éducation nationale en vue de la délivrance de diplômes nationaux. Cette participation se traduit également par une présence effective lors des délibérations des jurys d'examen.

#### **2. Sur l'absence de droit à rémunération supplémentaire au titre de la surveillance des épreuves d'un examen**

Aux termes de l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, « les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. »

Au cas d'espèce, l'arrêté du 13 avril 2012 précité n'inclut pas les tâches de surveillance des examens parmi les activités ouvrant droit à une rémunération spécifique (à la différence, notamment, des corrections de copies ou de la participation aux interrogations des candidats lors des épreuves orales ou pratiques).

#### **3. Sur les conséquences du refus de participer à la surveillance des épreuves d'un examen**

D'un point de vue aussi bien juridique que comptable, la règle du service fait implique que le fonctionnaire n'a droit à sa rémunération qu'après que le service ait été fait et, qu'en revanche, il perd le bénéfice de ce droit en l'absence de service fait.

En conséquence, le fonctionnaire s'abstenant volontairement d'effectuer tout ou partie de ses obligations de service s'expose nécessairement à une retenue sur son traitement.

Ainsi, en application des dispositions de la loi n° 77-826 du 22 juillet 1977 modifiant l'article 4 de la loi de finances rectificative pour 1961 (n° 61-825 du 29 juillet 1961), « l'absence de service fait, pendant une fraction quelconque de la journée, donne lieu à une retenue dont le montant est égal à la fraction du traitement frappée d'indivisibilité ».

S'agissant de la notion même « d'absence de service fait », la loi du 22 juillet 1977 précitée en donne la définition suivante : « Il n'y a pas service fait :

- a. lorsque l'agent s'abstient d'effectuer tout ou partie de ses heures de service ;
- b. lorsque l'agent, bien qu'effectuant ses heures de service, n'exécute pas tout ou partie des obligations de

*service qui s'attachent à sa fonction telles qu'elles sont définies dans leur nature et leurs modalités par l'autorité compétente dans le cadre des lois et règlements. »*

Plus qu'un droit, il s'agit bien là d'une véritable obligation pour l'autorité administrative, gardienne des deniers publics, qui ne peut valablement procéder au paiement d'une somme indue et se trouve d'ailleurs, à cet égard, en situation de compétence liée (par exemple, CE, 15 janvier 1997, M. X c/INRIA, n° 135693, mentionné aux tables du Recueil Lebon).

Dès lors, et à l'exception de cas de figure expressément prévus par les textes permettant de déroger au principe du service fait (congés de maladie, de longue maladie, de longue durée, congés annuels, suspension préalable à l'engagement d'une procédure disciplinaire, autorisations d'absence régulièrement accordées, notamment), l'administration a le devoir d'opérer une retenue sur le traitement du fonctionnaire s'abstenant volontairement d'assurer ses obligations de service. Ne serait-ce d'ailleurs que par souci d'équité vis-à-vis des agents assurant pleinement leurs missions professionnelles.

Jacques BACQUET

reporter aux dispositions du Code de l'éducation relatives aux concessions de logement accordées aux personnels de l'État dans les établissements publics locaux d'enseignement.

L'article R. 216-16 du Code de l'éducation prévoit que « *sur le rapport du chef d'établissement, le conseil d'administration propose les emplois dont les titulaires bénéficient d'une concession de logement par nécessité absolue de service ou par utilité de service, la situation et la consistance des locaux concédés ainsi que les conditions financières de chaque concession.* »

Comme précédemment indiqué, l'agent disposant d'une décharge totale de service demeure titulaire de son emploi. Ceci milite *a priori* en faveur d'un maintien du bénéfice du logement de fonction.

Pendant, l'article R. 216-14 énonce que « *la durée des concessions de logement est limitée à celle de l'exercice des fonctions au titre desquelles les bénéficiaires les ont obtenues.* »

## Décharge syndicale totale et logement de fonction

*Un personnel de l'Éducation nationale qui dispose d'une décharge syndicale totale doit-il réglementairement perdre son poste et par conséquent le logement de fonction qui lui est attribué par nécessité absolue de service ?*

### RÉPONSE

Comme l'indique la circulaire du 3 juillet 2014 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique de l'État (application du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 modifié), « *les décharges d'activité de service peuvent être définies comme étant l'autorisation donnée à un agent public d'exercer, pendant ses heures de service, une activité syndicale au lieu et place de son activité administrative. Les décharges d'activité de service peuvent être totales ou partielles. [...] Les décharges d'activité de service ne modifient pas la situation statutaire des fonctionnaires concernés. Ceux-ci demeurent en position d'activité dans leur corps et continuent à bénéficier de toutes les dispositions concernant cette position.* »

Ainsi, l'agent déchargé est-il autorisé à ne pas exercer tout ou partie de ses obligations ordinaires de service, tout en continuant à être intégralement rémunéré par son administration alors même qu'il n'y a pas service fait (partiellement ou totalement). À cet égard, le fonctionnaire qui bénéficie d'une décharge totale de service pour l'exercice d'un mandat syndical a droit que lui soit maintenu le bénéfice des montants et droits de l'ensemble

des primes et indemnités légalement attachées aux fonctions qu'il n'exerce plus (Conseil d'État, 27 juillet 2012, M. Jean-Robert B., n° 344801, publié au recueil Lebon). Aucune disposition légale ne permet de considérer qu'un personnel bénéficiant d'une décharge d'activité totale ait perdu son emploi et que son poste soit devenu vacant. De plus, la décharge totale de service correspond à une situation provisoire et évolutive. Elle peut ne pas être renouvelée d'une année sur l'autre, ou devenir partielle par la suite. De surcroît, tout fonctionnaire devant être placé dans une situation régulière par son administration, l'agent totalement déchargé doit nécessairement être affecté.

En revanche, et en amont de l'accord de la décharge, lorsque la désignation d'un agent se révèle incompatible avec la bonne marche du service, l'administration motive son refus et invite l'organisation syndicale à porter son choix sur un autre agent. La commission administrative paritaire ou la commission consultative paritaire compétente doit être informée de cette décision. (cf. article 16 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 modifié).

S'agissant de la question particulière du logement de fonction, il convient de se

On soulignera ici une distinction - qui a son importance - entre les notions juridiques « d'emploi » et de « fonctions ». Or, si l'agent bénéficiant d'une décharge totale de service demeure bien titulaire de son emploi, il n'en reste pas moins qu'il n'exerce plus effectivement ses fonctions puisque c'est l'objet même d'une décharge d'activité. Par ailleurs, à l'occasion de l'arrêt précité, le Conseil d'État a exclu du régime indemnitaire dont doit continuer à pouvoir bénéficier l'agent totalement déchargé « *les indemnités représentatives de frais et les indemnités destinées à compenser des charges et contraintes particulières, tenant notamment à l'horaire, à la durée du travail ou au lieu d'exercice des fonctions, auxquelles le fonctionnaire n'est plus exposé du fait de la décharge de service.* »

Or, le logement de fonction est bien directement lié à ce type de charges et de contraintes professionnelles. De fait, aux termes de l'article R. 2124-65 du Code général de la propriété des personnes publiques : « *Une concession de logement peut être accordée par nécessité absolue de service lorsque l'agent ne peut accomplir normalement son service,*

notamment pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de responsabilité, sans être logé sur son lieu de travail ou à proximité immédiate ».

Dès lors, il apparaît qu'un agent totalement déchargé de son activité ne peut plus prétendre au maintien de la concession de logement. Ceci étant, il appartient exclusivement à l'organe délibérant de la collectivité territoriale de rattachement de

l'établissement public local d'enseignement d'arrêter la liste des emplois dont les titulaires bénéficient d'une concession de logement par nécessité absolue de service ou par utilité de service, et d'accorder les concessions de logement qui en découlent (par exemple, CAA Marseille, 31 janvier 2017, *M<sup>me</sup> Traroni c/Recteur de l'académie de Nice*, n° 15MA00986).

Mais ça c'est une autre histoire...

J. B.

## Une nouvelle loi sur l'interdiction du téléphone portable ?

### TOUT ÇA POUR ÇA !

L'interdiction de l'utilisation du téléphone portable dans les écoles et les collèges est un sujet récurrent dans les établissements scolaires.

Différentes modalités de fonctionnement ont été observées. Une application inégale sur le territoire a amené le ministre de l'Éducation nationale à proposer un nouveau cadre de fonctionnement.

C'est ainsi que la loi 2018-698 du 3 août 2018 « relative à l'encadrement de l'utilisation du téléphone portable dans les établissements d'enseignement scolaire », après des débats parlementaires souvent hors sol, a décidé de la rédaction d'un nouvel article L. 511-5 du Code de l'éducation.

« L'utilisation d'un téléphone mobile ou de tout autre équipement terminal de communications électroniques par un élève est interdite dans les écoles maternelles, les écoles élémentaires et les collèges et pendant toute activité liée à l'enseignement qui se déroule à l'extérieur de leur enceinte, à l'exception des circonstances, notamment les usages pédagogiques, et des lieux dans lesquels le règlement intérieur l'autorise expressément. Dans les lycées, le règlement intérieur peut interdire l'utilisation par un élève des appareils mentionnés au premier alinéa dans tout ou partie de l'enceinte de l'établissement ainsi que pendant les activités se déroulant à l'extérieur de celle-ci. Le présent article n'est pas applicable aux équipements que les élèves présentant un handicap ou un trouble de santé in-

validant sont autorisés à utiliser dans les conditions prévues au chapitre 1<sup>er</sup> du titre V du livre III de la présente partie. La méconnaissance des règles fixées en application du présent article peut entraîner la confiscation de l'appareil par un personnel de direction, d'enseignement, d'éducation ou de surveillance. Le règlement intérieur fixe les modalités de sa confiscation et de sa restitution ».

Cet article vient préciser les dispositions précédentes de la loi de novembre 2010. Il apporte un éclaircissement sur la confiscation qui n'était pas énoncée préalablement.

Désormais, le principe est l'interdiction de l'utilisation du téléphone portable.

À ce principe, 3 exceptions sont possibles et ouvertes par la loi :

- **1<sup>re</sup> exception** : l'utilisation du téléphone portable est possible pour un élève présentant un handicap ou un trouble de santé invalidant. Dans cette hypothèse, le recours à des dispositifs médicaux associant un équipement de communication est autorisé. Les usages de ces matériels sont formalisés dans le cadre des dispositifs existants : projet personnalisé de scolarisation (PPS) et projet d'aide individualisé (PAI).
- **2<sup>e</sup> exception** : l'utilisation du téléphone portable dans le cadre d'un usage pédagogique et sous contrôle d'un adulte de l'établissement.
- **3<sup>e</sup> exception** : le règlement intérieur peut autoriser l'utilisation des téléphones portables selon des circonstances et des lieux identifiés.

### L'intégration de ce nouvel article dans le règlement intérieur

La révision du règlement intérieur sera donc le moment de préciser les exceptions 2 et 3. Contrairement à certaines lettres de cadrage reçues des directions académiques, il est possible de réglementer l'utilisation du téléphone portable dans l'enceinte de l'établissement (exemple : utilisation du téléphone portable à l'internat à des heures précises ou dans des lieux identifiés) si les membres de la communauté éducative le souhaitent et que le projet est validé en conseil d'administration après avis de la commission permanente.

La circulaire n° 2018-114 du 26 septembre 2018 relative à « l'interdiction de l'utilisation du téléphone portable à l'école et au collège » (BO 35 du 27 septembre 2018) précise qu'il s'agit de conditions cumulatives.

### Zoom sur la confiscation du téléphone portable

La confiscation du téléphone portable est désormais inscrite dans la loi. C'est une avancée intéressante pour le fonctionnement des établissements scolaires. Cependant, elle doit être maniée avec prudence. Sur le plan juridique, le fait de confisquer le bien d'autrui relève de l'application de l'article 1242 alinéa 1 du Code civil : « On est responsable non seulement du dommage que l'on cause par son propre fait, mais encore de celui qui est causé par le fait des personnes dont on doit répondre, ou des choses que l'on a sous sa garde ».

Nous vous suggérons d'organiser la confiscation en mettant en place un registre qui permettra de noter le dépôt du téléphone portable et sa restitution. Les modalités d'organisation doivent être précisées dans le règlement intérieur. En cas de perte, de vol ou de dégradation du téléphone, la responsabilité de l'établissement, et par voie de conséquence de l'État, sera donc engagée.

Ce point méritait d'être précisé en raison des décisions de justice qui se contredisaient (*Direction* 209/juillet-août 2013, page 81/Veille juridique – Philippe Marie) □

Thierry FAURE

# Pourquoi adhérer au SNPDEN-UNSA ?

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

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

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

## UN SYNDICAT UNITAIRE ET OUVERT

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

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

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

## UNE VISION D'ENSEMBLE

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

## UNE REPRÉSENTATIVITÉ UNIQUE

Le SNPDEN-UNSA est présent ès qualités :

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

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

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

# Fiche d'adhésion 2018/19

Adhérez  
en ligne !

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

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

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

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

ÉTABLISSEMENT au 1<sup>er</sup> septembre 2018 ou dernière fonction active

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

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

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

ADRESSE

CODE POSTAL  VILLE

TÉL. ÉTABLISSEMENT  FAX ÉTABLISSEMENT  TÉL. DIRECT  PORTABLE

MÈL  @

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

SI SECOURS DÉCÈS, RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LE BÉNÉFICIAIRE :

NOM  PRÉNOM

ADRESSE

CODE POSTAL  VILLE

# Un syndicat à votre service

## 1. DÉTERMINEZ LE MONTANT DE VOTRE COTISATION

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

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

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

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

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

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

## 3. CHOISISSEZ VOTRE MODE DE PAIEMENT

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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



# Mode d'emploi

*Vous participez aux opérations de mobilité 2019. Les commissaires paritaires recueillent les dossiers de mutation et font des propositions pour la mise en œuvre d'un mouvement qui soit le plus fluide possible et qui satisfasse le plus grand nombre de vœux. Ainsi, pour que votre situation soit au mieux prise en compte, vous pouvez déposer votre dossier syndical en ligne à partir du 15 décembre 2018.*

## LE DOSSIER SYNDICAL EN LIGNE

- 1 Rends-toi sur le site : [www.snpden.net](http://www.snpden.net)
- 2 Identifie-toi : **menu en haut à droite**
- 3 Rends-toi page mutation, menu de gauche, rubrique « **mutation et promotion** »
- 4 Clique sur « **fiche syndicale 2019 de mutation** »

*Tout ce que tu saisis est sauvegardé, et tu peux revenir sur le formulaire, le modifier comme tu le veux jusqu'à la fin du mois de février. Valide ton envoi seulement quand le fichier numérisé sera en ligne et ton dossier complet!*

## À JOINDRE

- 1 La copie de la fiche de vœu signée.
- 2 La copie des fiches du dossier envoyé par ton rectorat.
- 3 La copie de la synthèse de l'entretien professionnel le cas échéant.
- 4 Copie du CV.
- 5 Un double de tous les documents qui ont été transmis à la hiérarchie.
- 6 En cas de difficulté pour constituer le dossier, courriel à : [siege@snpden.net](mailto:siege@snpden.net)

## CALENDRIER DES COMMISSIONS PARITAIRES

18 décembre 2018 au plus tard	CAPA académiques
28 et 29 mars 2019	Mouvement des chefs d'établissement
4 et 5 juin 2019	Mouvement des adjoints et ajustement chefs
10 juillet 2019	3 <sup>e</sup> CAPN

# Ouvrage paru

## LA PAIE ÇA S'APPREND

Gilles Masson, Studyrama pro, Paris, 2018, 639 pages.



Sans craindre de se voir plongé dans un abîme de perplexité, on prend tous régulièrement le risque de lire nos bulletins de paye. Nos compétences communes se limitent généralement à vérifier les différences entre le mois présent et les précédents, et à cibler quelques lignes qui nous sont plus familières que d'autres.

Et je mets au défi quiconque (dont le métier ne relève pas de l'ingénierie salariale) de rendre compte de tous les éléments figurant sur un bulletin de salaire. De calculer par exemple le taux de compensation de la hausse de la CSG telle qu'elle a été indexée sur la feue cotisation de solidarité. Car il faut bien admettre que la technicité du sujet est plus que rebutante, et parviendrait même à annihiler la finalité même du bulletin de salaire si sibyllin qu'il ne paraît plus faire l'objet d'aucun contrôle.

Le livre de Gilles Masson peut contribuer à l'*empowerment* du salarié désarçonné. Si l'ouvrage cible surtout des professionnels du domaine, ses parties généralistes qui reviennent sur la législation du travail (temps de travail, congés, cotisations salariales et sociales, etc.) remettent la notion de paye dans son contexte historique, social et économique. Dans ses parties plus techniques, l'ouvrage fait également preuve de pédagogie, puisque des questionnaires de contrôles permettent une entrée ludique sur des problématiques parfois un peu arides.

Et si le livre est essentiellement tourné vers la paie telle qu'on peut la concevoir dans le secteur privé, il n'en demeure pas moins essentiel quant à la compréhension des principaux éléments structurants du salaire. Au fond, c'est là un des champs de l'ingénierie sociale qui nous sont à la fois si familiers et si étrangers.

Entre l'insondable mystère de la CSG augmentée mais compensée, le nécessaire mais complexe transfert primes points, et le prélèvement de l'ISR à la source, le bulletin de salaire devient le point d'émergence de choix sociaux, la matérialisation de choix de politiques publiques qui peuvent paraître sans lien les uns avec les autres, et qui pourtant nous concernent au premier plan. Apprendre à le déchiffrer et à en maîtriser les arcanes paraît donc être le premier pas vers une compréhension libre et éclairée des enjeux sociaux dont il témoigne.

# Nos peines

Nous avons  
appris,  
avec peine,  
le décès de :

**Francis Caulier**,  
principal-adjoint honoraire  
du collège de Steenvoorde  
(académie de Lille)

**Jacques Moulin**,  
proviseur honoraire  
du lycée Andreossy,  
Castelnaudary (académie  
de Montpellier)

**Martine Sattler**,  
proviseure du lycée Amélie  
Zurcher de Wittelsheim  
(académie de Strasbourg)

Nous nous associons  
au deuil de leurs  
familles.